

ACCORD NATIONAL SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS & L'ATTRACTIVITE DES ENTREPRISES DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Dit « ACCORD SUR LES TRANSITIONS DEMOGRAPHIQUES »

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 – Champ d'application géographique et professionnel	3
Article 2 – Objet de l'accord	3
Article 3 – Développer l'attractivité des entreprises de l'ESS	4
3.1 / Rendre visibles et promouvoir les entreprises de l'ESS	5
Contribuer à faire découvrir les métiers dans l'ESS	5
Faire témoigner des salariés et dirigeants de l'ESS	6
Conclure des coopérations	7
3.2 / Organiser l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés dans les entreprises de l'ESS	7
3.2.1 Lutter contre les discriminations dès le recrutement et tout au long de la relation de travail	7
3.2.2 Développer les démarches d'accueil et d'intégration dans les entreprises de l'ESS	8
3.2.3 Lever des freins périphériques à l'emploi	9
3.2.4 Créer les conditions favorables à l'accueil et à l'intégration des salariés en situation particulière	10
3.3 / Promotion de l'alternance :	11
3.4 / Promotion de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective	13
Article 4 – S'engager en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail	13
4.1 / Promotion des dispositifs d'organisation du travail	14
Article 4.2 / Accompagnement des salariés aidants ou proches aidants	16
4.2.1 La place prépondérante du dialogue social en faveur des salariés aidants.	16
4.2.2 Une nécessaire prise en considération par les branches et les entreprises des enjeux des salariés aidants ou proches aidants	16
4.2.3 Communiquer et sensibiliser en faveur des salariés aidants	17

4.2.4 Adapter l'organisation du travail en faveur des salariés aidants	18
4.2.5 Etudier des solutions de protection sociale adaptées aux salariés aidants	19
4.2.6 Elaboration d'un guide pratique d'information-formation-communication dédié	19
4.3 / Dispositifs d'accompagnement de la parentalité	19
4.3.1 Inclure la parentalité au travail dans l'exercice du dialogue social et professionnel	20
4.3.2 La sensibilisation, l'information et la communication sur la prise en compte au travail de la parentalité	20
4.3.3 L'accompagnement des salarié(e)s pendant la période de grossesse ou celle précédant l'adoption d'un enfant	20
4.3.4 L'accompagnement des salariés à leur retour au travail	21
4.3.5 Des mesures d'organisation du travail ajustées à la parentalité	21
4.3.6 Des mesures d'aide et de soutien spécifiques en faveur de la parentalité	22
Article 5 – Construction d'un parcours professionnel tout au long de la vie dans l'ESS	23
Article 5.1 / Développer et valoriser les compétences des salariés	24
Article 5.1.1 Les outils de développement et de valorisation des compétences des salariés	24
Article 5.1.2 Les actions de développement et de valorisation des compétences	27
Article 5.1.2.1 Inciter à la transmission des compétences et des savoirs	27
Article 5.1.2.2 – Encourager la contribution des seniors à la démarche qualité de l'entreprise	28
Article 5.1.2.3 Faciliter l'engagement solidaire	28
Article 5.1.2.4 Promouvoir l'exercice de mandats	29
Article 5.2 / Lutter contre l'usure professionnelle et la désinsertion professionnelle dans les entreprises	29
Article 5.2.1 - La prévention de la pénibilité des salariés	30
Article 5.2.1.1 - Les dispositifs de prévention des salariés	30
Article 5.2.2 Développer les transitions et les reconversions professionnelles	32
Article 5.3 / L'aménagement des fins de carrière dans l'ESS	32
Article 5.3.1 Anticiper les fins de carrière dans l'ESS	32
Article 5.3.2 Dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans l'ESS	33
Article 6 – La négociation collective, un levier majeur	35
Article 7 - Suivi de l'accord - Observation, veille et prospective	36
Article 8 – Durée de l'accord	36
Article 9 – Dépôt, agrément et extension de l'accord	36
Article 10 – Adhésion	37
Article 11 – Révision et dénonciation de l'accord	37

Préambule

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) signataires ambitionnent par cet accord de renforcer la capacité des branches et des entreprises à anticiper, à innover et à se réinventer pour répondre aux enjeux liés à la sécurisation des parcours professionnels, au renforcement de l'attractivité des entreprises et à l'accompagnement de la transition démographique.

L'engagement des professionnels est d'autant plus central que l'ESS se caractérise par une forte intensité relationnelle, des missions à forte valeur sociale, et par des collectifs de travail exposés à des risques spécifiques.

Cet accord s'inscrit ainsi dans une double ambition :

- Faciliter les transitions démographique, professionnelle et organisationnelle, en tenant compte de la diversité des situations vécues par les salariés (jeunes, seniors, aidants, salariés en situation de parentalité, etc.) pour soutenir à la fois l'employabilité, le maintien dans l'emploi et l'« *employeurabilité* » des structures.
- S'appuyer sur un dialogue social de qualité, à tous les niveaux, afin de permettre aux branches et aux entreprises de définir des réponses adaptées et de s'engager concrètement dans l'amélioration continue des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.

Les partenaires sociaux entendent ainsi contribuer, par le présent accord, à consolider une dynamique de gestion anticipée des parcours professionnels, au service du progrès social, économique et humain porté par les acteurs de l'économie sociale et solidaire.

Article 1 – Champ d'application géographique et professionnel

L'annexe 1 du présent accord donne la liste des branches et secteurs professionnels couverts par les syndicats et organisations adhérents de l'UDES entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord est national, incluant ainsi les territoires d'outre-mer, pouvant adapter cet accord conformément à l'article L. 2622-2 du Code du travail.

Article 2 – Objet de l'accord

Le présent accord, conclu par la Commission Paritaire Nationale du Dialogue Social (CPNDS) de l'Économie Sociale et Solidaire, reflète la volonté commune des partenaires sociaux d'accompagner la transition démographique, de promouvoir des parcours

professionnels de qualité et de renforcer l'attractivité des entreprises de l'ESS.

Les accords négociés dans le champ multi-professionnel de l'économie sociale et solidaire donnent des cadres d'actions aux branches professionnelles couvertes, dans un objectif de convergence des pratiques.

Le présent accord répond aux principes de valeur ajoutée et de subsidiarité vis-à-vis des branches professionnelles de l'ESS.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux branches professionnelles de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant.

Cet accord a pour ambitions de :

- rappeler le « *rôle social* » prépondérant des entreprises de l'ESS vis-à-vis de leurs salariés ;
- renforcer et améliorer la prise en compte de l'équilibre vie-professionnelle – vie privée et de la capacité d'évolution professionnelle qui contribuent à l'« *attractivité des emplois* » et qui sont des conditions indispensables au développement et à la pérennité des entreprises de l'ESS.
- lutter contre les discriminations ;
- promouvoir et garantir un juste équilibre « *intergénérationnel* » au sein de l'entreprise ;
- se substitue à l'accord sur « *l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes* » du 21 février 2014 ;
- se substitue à l'accord sur « *la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale* » du 22 septembre 2006 ;
- actualise l'accord signé le 23 mai 2011 sur « *l'égalité et la prévention des discriminations* », l'accord du 15 janvier 2011 sur les « *Parcours d'évolution professionnelle* » et l'accord du 8 avril 2011 sur « *la formation des dirigeants bénévoles* ».
- encourager les expérimentations tournées vers ces enjeux.

Article 3 – Développer l'attractivité des entreprises de l'ESS

L'objectif de cet accord est de valoriser l'engagement des salariés actuels et susciter l'intérêt des futurs salariés pour orienter ou poursuivre leur carrière dans l'ESS, en rendant les entreprises de l'ESS plus attractives. À ce titre, les interlocuteurs sociaux proposent aux branches et entreprises du secteur d'adopter les mesures suivantes :

3.1 / Rendre visibles et promouvoir les entreprises de l'ESS

Afin d'améliorer l'attractivité des entreprises, les partenaires sociaux jugent essentiel de renforcer les actions de promotion de l'ESS et d'en engager de nouvelles.

Certaines d'entre elles devront s'adresser aux jeunes en associant les acteurs impliqués en faveur de la jeunesse. D'autres se tourneront plus spécialement vers les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion ou en parcours d'insertion.

Afin de mettre en lumière les diverses offres d'emploi et opportunités de carrière des entreprises, les interlocuteurs sociaux invitent les branches et entreprises à engager des mesures concrètes qui se déclinent de la manière suivante :

Contribuer à faire découvrir les métiers dans l'ESS

Les partenaires sociaux considèrent que la découverte directe des métiers dans l'ESS constitue un élément clé permettant à toutes et tous, en particulier les jeunes, de « *franchir le pas* » vers une carrière dans l'ESS. Elle contribue également à la levée de certains préjugés.

Ils appellent les entreprises à ouvrir pleinement les portes de leurs structures de manière adaptée selon le profil de la personne accueillie. Ces ouvertures peuvent se traduire de la manière suivante :

- Organiser des stages de découverte du secondaire en proposant des missions et tâches concrètes et valorisantes adaptées au niveau et à la maturité des stagiaires. Même si la durée du stage est courte, la meilleure intégration et inclusion dans l'équipe contribue à une image positive de la structure et plus largement à l'attractivité du secteur. Pour ce faire, les partenaires sociaux invitent les branches (dans leur implantation territoriale) et les entreprises à déployer des démarches partenariales et proactives à l'égard des collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Proposer des séquences d'observation et des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) favorisant la rencontre avec des professionnels de l'ESS.
- Les interlocuteurs sociaux estiment important que l'ESS soit investie et présente lors des grands événements favorisant l'emploi. Ils appellent les branches et entreprises à se mobiliser, notamment en lien avec les OPCO, au sein des salons, des forums pour l'emploi et autres rencontres permettant d'exposer les métiers dans l'ESS. Dans ce cadre, les branches et les entreprises doivent être présentes sur les réseaux sociaux utilisés par les jeunes, à l'instar de Instagram ou YouTube, tout en cherchant des influenceurs susceptibles de parler de l'ESS auprès des jeunes.

Les interlocuteurs sociaux considèrent que l'usage des nouvelles technologies peut également favoriser la découverte des métiers de l'ESS. Ainsi, les branches, en lien avec leurs OPCO, sont

invitées à diffuser des outils innovants favorisant la découverte des métiers dans l'ESS. Ces outils ne doivent toutefois pas se substituer à l'organisation de stages et de séquences d'observation et de mise en situation professionnelle, mais sont proposés en complément. Pour rappel, les périodes d'essai constituent une phase d'observation réciproque privilégiée.

De manière à rendre attractives les structures de l'ESS particulièrement auprès des jeunes, l'UDES et ses membres s'engagent à travailler sur les sujets suivants :

- Une réflexion sur une agrégation des plateformes de l'emploi propres aux branches au niveau multi-professionnel de l'ESS, à travers le portail de l'emploi dans l'ESS <https://www.emploi-ess.fr/>, notamment pour les offres d'emploi à destination des jeunes.
- Une réflexion sur une agrégation des vidéos visant à présenter les métiers de l'ESS en collaboration avec les OPCO et partenaires sociaux de branche.
- Une réflexion sur la création d'un outil dynamique présentant brièvement le rôle des branches de l'ESS ainsi que les métiers particulièrement en tension dans l'ESS. Pour accrocher les jeunes, il serait opportun que la présentation des métiers explicite les parcours d'intégration.
- L'organisation de campagnes de communication à destination des jeunes sur les métiers de l'ESS.
- La poursuite de la promotion de l'ESS au sein des cursus universitaires et des établissements de l'enseignement supérieur dans le cadre de partenariats.

Faire témoigner des salariés et dirigeants de l'ESS

Les partenaires sociaux incitent les branches et entreprises à démultiplier des témoignages de salariés et de dirigeants de structures de l'ESS, qu'elles soient associatives, coopératives, mutualistes... Ces témoignages porteraient à la fois sur des fonctions dites « *cœurs de métier* » et des fonctions supports. Pour rappel, ces actions s'inscrivent dans le cadre du temps de travail.

L'ESS valorisant la diversité des parcours professionnels de ses salariés, la communication et les témoignages pourraient s'adresser spécifiquement aux jeunes issus d'établissements de l'enseignement secondaire ou supérieur, qui ne relèvent pas des filières traditionnelles de l'ESS.

De même, il conviendrait de favoriser des témoignages à l'égard des demandeurs d'emploi, de salariés en reconversion ou en parcours d'insertion, notamment dans des espaces dédiés, tels que des salons de l'emploi, des forums des métiers, des journées portes ouvertes etc.

Outre les témoignages se tenant sur des lieux physiques, les interlocuteurs sociaux encourageant les branches et entreprises à relayer l'expérience des salariés et dirigeants de

l'ESS sous forme de vidéos, podcasts, via les réseaux sociaux ou toute autre forme innovante et pertinente.

Conclure des coopérations

Les partenaires sociaux encouragent les branches à développer des coopérations avec les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et les établissements de leur ressort, ainsi qu'avec tout autre ministère certificateur du champ de l'ESS. Ces coopérations permettront d'engager des actions de promotion de l'ESS auprès des jeunes du secondaire, en études supérieures ou en apprentissage.

Ils incitent également les branches à nouer des coopérations avec le service public de l'emploi et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement des demandeurs d'emploi : Réseau France Travail, Missions Locales, APEC, Cap emploi ... Il s'agit d'accroître la visibilité de l'ESS auprès des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge, leur niveau d'expérience et de qualification.

Pour ce faire, inscrire ces actions dans les projets de leur Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

A titre d'exemple, des collaborations peuvent se développer auprès des Opérateurs de compétence (OPCO), des Associations « *Transitions pro* » (ATpro), des centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) et des opérateurs en conseil en évolution professionnelle (CEP).

3.2 / Organiser l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés dans les entreprises de l'ESS

3.2.1 Lutter contre les discriminations dès le recrutement et tout au long de la relation de travail

Dans la continuité de l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations, les partenaires sociaux rappellent que les critères objectifs du recrutement sont la compétence, la qualification et l'expérience professionnelle.

Les interlocuteurs sociaux réaffirment que la relation du travail doit être exemptée de tous critères discriminatoires, tels que définis dans le code du travail et le code pénal en matière d'égalité et de non-discrimination¹, et tiennent à préciser que depuis l'accord du 23 mai 2011² de nouveaux critères discriminatoires ont été établis au niveau législatif.

Les partenaires sociaux insistent particulièrement sur l'obligation de respecter l'égalité de traitement entre les salariés parents, aidants et les autres salariés. En aucun cas, la rémunération, la classification, la promotion, l'accès à la formation professionnelle et, de manière générale, le parcours professionnel ne peuvent être différenciés à l'encontre des

¹ Articles L.1132-1 et suivants du code du travail et L.225-1 à L.225-4 du code pénal.

² Accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale du 23 mai 2011 et étendu par arrêté du 30 mai 2012, modifié par arrêté rectificatif du 30 juillet 2012.

salariés aidants.

Les Espaces Régionaux de Dialogue Social (ERDS) peuvent expérimenter, à ce titre, des campagnes d'information de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Par ailleurs, les employeurs de l'ESS sont incités à mettre en place une formation des personnes en charge des recrutements à la non-discrimination à l'embauche quel que soit la taille de leur entreprise. Les instances représentatives du personnel (IRP) et les délégués syndicaux quand ils existent, sont informés et consultés sur les mesures mises en place.

D'autres leviers permettent de lutter contre les discriminations :

- formaliser les entretiens via un formulaire type pour les managers ;
- mettre à disposition un livret d'accueil rappelant les principes d'égalité et de non-discrimination ;
- mettre en place des campagnes d'information régulières et mesurer régulièrement la perception des discriminations par les salariés.

3.2.2 Développer les démarches d'accueil et d'intégration dans les entreprises de l'ESS

Les partenaires sociaux jugent nécessaire de favoriser les démarches de nature à permettre d'améliorer l'accueil des nouveaux salariés en entreprise, pour garantir les conditions d'une insertion professionnelle optimale, améliorer la qualité des relations humaines au sein de l'entreprise et fidéliser les salariés. Les jeunes sont notamment concernés par ces démarches, qu'ils soient embauchés ou en stage, la première expérience pouvant être déterminante dans le choix de carrière vers l'ESS.

Une attention particulière doit être portée à l'accueil des intérimaires, qui sont particulièrement exposés aux risques professionnels. Les partenaires sociaux rappellent la responsabilité des entreprises utilisatrices de mettre en place une information adaptée aux risques du poste, afin d'assurer la sécurité et la santé de ces salariés dès leur première journée de mission.

Pour tout salarié nouvellement embauché ou en stage, les interlocuteurs sociaux appellent les branches et entreprises à mettre en œuvre un véritable parcours d'accueil et d'intégration. Ils rappellent aux employeurs de l'ESS la nécessité de déployer les outils et actions suivants, dont les modalités pourront varier selon la taille de la structure :

- Transmettre des documents de communication, de type livret d'accueil, facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés ;
- Organiser la visite de l'entreprise et la présentation aux équipes ;
- Organiser des réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés ;
- Informer le salarié quant aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise et aux modalités d'accès à ces documents ;

- Sensibiliser et former le personnel à l'accueil, à l'accompagnement à la prise de poste et à la mise en place d'un parcours général d'intégration dans les entreprises (Formation R.H ...) ;
- Mettre en place les conditions favorables à la transmission des compétences. Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de mettre en place les conditions favorables à la transmission des compétences en interne. Cette démarche sera mise en place selon la formule la plus adaptée, que ce soit dans le cadre d'un binôme d'échange de compétences, d'un tutorat, d'un parrainage ou mentorat, la mise en place d'un référent ou encore l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes lorsque cela est possible.

3.2.3 Lever des freins périphériques à l'emploi

Les freins périphériques à l'emploi concernent les difficultés sociales qui entravent l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi et l'activité des salariés en poste. Selon des statistiques diffusées par Pôle Emploi, aujourd'hui France Travail, en 2020, 2 millions de demandeurs d'emploi sont concernés par ces problématiques individuelles, avec pour principales difficultés le numérique (58 % des difficultés remontées), la santé (23 %), la mobilité (21 %), la précarité financière (18 %), les contraintes familiales (12 %) et la maîtrise des savoirs de base dont l'illettrisme (12 %).

Les interlocuteurs sociaux incitent les branches et les entreprises à œuvrer de manière significative en faveur de la lutte contre les freins périphériques à l'emploi. La levée de ces freins contribue à une société plus inclusive, atténuant les inégalités sociales et les disparités territoriales tout en œuvrant à une meilleure cohésion sociale. De surcroît, les partenaires sociaux affirment que les acteurs de l'ESS ont la capacité de jouer un rôle de premier plan pour contribuer à la levée de ces freins. En effet, nombre d'entre eux agissent dans divers domaines indispensables tels que : l'accueil des enfants (crèches associatives et mutualistes, accueils collectifs de mineurs), les structures sociales et médico-sociales, l'aide à domicile, la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, le logement social et accompagné, les mobilités... Les interlocuteurs sociaux les invitent à en faire bénéficier leurs salariés.

En outre, il convient d'adopter une approche territoriale cohérente, qui tient compte de la répartition géographique des entreprises de l'ESS. Celle-ci peut se traduire par des démarches interbranches qui s'inscrivent au niveau local. La mise en place de groupement de moyens déployés par des entreprises de l'ESS peut constituer une piste intéressante, visant à lever des freins périphériques à l'emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier des solutions, en développant des partenariats au besoin, en vue d'outiller les branches et entreprises sur le développement de groupements de moyens et toute autre solution innovante et pertinente, telles que des démarches interbranches ou inter-OPCO. De même, les branches veillent à mobiliser en priorité les dispositifs existants, notamment les fonds du Haut Degré de Solidarité (HDS) , afin de mettre

en œuvre des actions concrètes en matière de garde d'enfants, de mobilité ou encore de lutte contre la précarité financière.

S'agissant plus spécialement des freins liés au logement et à la mobilité, les interlocuteurs sociaux proposent d'examiner les pistes suivantes :

- Sur le logement : inviter les branches et les entreprises de l'ESS à promouvoir les aides aux salariés d'accès au logement et à la mobilité résidentielle, mises en œuvre par les organismes du réseau d'Action logement, avec une attention particulière aux dispositifs réservés aux jeunes (aide mobili-jeunes...), à développer des coopérations avec les réseaux des bailleurs sociaux ou encore les foyers de jeunes travailleurs (FJT) ainsi que les collectivités locales. De plus, les interlocuteurs sociaux encouragent les entreprises à inclure le logement en tout ou partie (aide au logement) dans le contrat de travail saisonnier.
- Sur la mobilité : étudier les conditions financières d'un complément d'aide à la prise en charge du permis de conduire. De même, inciter au développement d'indemnités de trajet, en utilisant au mieux les avantages fiscaux et sociaux. Les partenaires sociaux encouragent les branches et les entreprises à négocier sur un plan de mobilité durable.

3.2.4 Créer les conditions favorables à l'accueil et à l'intégration des salariés en situation particulière

Les partenaires sociaux souhaitent accentuer leur attention à l'égard des salariés en situation particulière ? en vue de leur bon accueil et intégration dans les structures de l'ESS. Il s'agit plus particulièrement des salariés confrontés aux situations suivantes :

- Les jeunes en décrochage scolaire, jeunes professionnels ne suivant aucun parcours de formation³ :

De nombreuses structures de l'ESS accompagnent ces jeunes vers des solutions d'accompagnement et d'insertion (exemples : Missions locales, Ateliers et chantiers d'insertion, organismes de formation ...). Des partenariats pourraient être envisagés avec ces acteurs, en vue de favoriser leur accueil et leur intégration au sein des structures de l'ESS dans le cadre d'un parcours d'insertion adapté.

- Les salariés aidants :

Les dispositifs à leur égard sont détaillés au sein de l'article 4.2 du présent accord.

- Les salariés en situation de handicap :

Les dispositifs à leur égard sont détaillés au sein de l'accord du 9 janvier 2019 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS.

³ Aussi appelés les « *NEET* » (acronyme anglais : Not in Education, Employment or Training – ni en études, ni en emploi, ni en formation).

- Les personnes en chômage de longue durée dont les seniors :

L'éloignement de l'emploi sur une longue durée doit être pris en considération dans l'accueil et l'intégration de ces salariés au sein d'une structure de l'ESS.

De nombreux professionnels de l'ESS présentent un savoir-faire dans l'accompagnement de ces personnes. Par ailleurs, certaines structures proposent des offres d'emploi pouvant mobiliser l'expérience vécue dans leur trajectoire et leur parcours de réinsertion, à l'instar des emplois en « *pair aideance* » ou « *travail pair* »⁴.

Les interlocuteurs sociaux incitent les acteurs de l'ESS à promouvoir les dispositifs facilitant l'accueil et l'insertion des personnes en chômage de longue durée, en incluant les seniors.

3.3 / Promotion de l'alternance :

Les partenaires sociaux conviennent de diversifier les voies de recrutement des jeunes salariés et des salariés plus âgés. L'alternance constitue à la fois une voie de recrutement et un levier de l'insertion professionnelle. Le développement des différentes formes d'alternance, par la voie de l'apprentissage et de la professionnalisation, constitue un important levier d'insertion professionnelle et semble répondre aux besoins que rencontrent les employeurs de l'économie sociale et solidaire. L'apprentissage et la professionnalisation permettent aux salariés de se former pour occuper leur poste, mais aussi d'obtenir une certification ou une qualification qui consolidera leur employabilité tout au long de la vie.

Aussi, les interlocuteurs sociaux invitent les branches à poursuivre ou entamer, le cas échéant, des travaux de branche sur le recours à l'alternance, notamment au sein des CCPNEFP en lien avec les OPCO concernés. Ces travaux devant mener à :

- L'identification des besoins quant au recours à l'alternance et aux formes à privilégier (apprentissage, professionnalisation) ;
- La mise en place des moyens permettant le développement de l'alternance (politique de branche, coopérations, communication...).

Par ailleurs, les partenaires sociaux entendent rappeler les conditions d'application du

⁴ La pair aideance regroupe un ensemble de pratiques qui procède de formes d'accompagnement ou encore d'entraide et de soutien, par lesquelles une personne s'appuie sur son savoir expérientiel vécu, c'est à-dire le savoir qu'elle a retiré de sa propre expérience d'une situation vécue, habituellement considérée comme difficile et/ou stigmatisante ou négative (exemple : expérience de vie à la rue, précarité, conduite addictive, troubles psychiatriques...), pour aider d'autres personnes vivant des parcours similaires, des situations comparables. Si la pair aideance suppose une expérience de vie habituellement stigmatisée, elle n'est pas réductible à cette seule expérience qui, en soi, ne constitue pas un savoir. La démarche de pair aideance s'appuie ainsi sur la transformation de l'expérience en savoir expérientiel, c'est à-dire en connaissances et compétences construites à partir d'un vécu, permettant d'accompagner comme de soutenir des personnes confrontées à des réalités semblables. Le travail pair se définit comme une forme de pair aideance dans laquelle l'intervention fondée sur le savoir expérientiel est rémunérée. Aujourd'hui, on identifie des travailleurs pairs dans différents secteurs d'intervention, tant dans le champ sanitaire (médiateur de santé pair notamment) que dans le champ social (travailleur pair, expert du vécu en Belgique, intervenant social pair...). Si la pair aideance apparaît comme une pratique répandue, le travail pair se présente quant à lui comme une innovation dans le champ de l'accompagnement.

minimum conventionnel à la rémunération des apprentis et des titulaires de contrats de professionnalisation, conformément aux dispositions légales et réglementaires. De façon à valoriser cette expérience et à rendre plus attractive l'offre d'alternance, ils invitent les branches et entreprises de l'ESS, en fonction de leurs moyens et capacités financières, à proposer des rémunérations majorées par rapport aux seuils légaux minimaux.

Les interlocuteurs sociaux soulignent l'importance du tutorat et la mise en place d'un parcours de suivi des alternants.

Le tutorat se définit comme l'accompagnement d'un salarié en formation par un professionnel compétent au sein de la structure. C'est une forme organisée et formalisée de transmission et de transfert de compétences. Le tutorat est généralement mis en place dans le cadre des formations en alternance (apprentissage et professionnalisation) et des stages en entreprise. La valorisation des missions du tuteur est précisée dans l'article 5.1 de l'accord.

Ils appellent les branches et entreprises à déployer de tels parcours, pouvant se matérialiser par des entretiens périodiques, des questionnaires etc.

Les partenaires sociaux rappellent également l'existence des congés légaux de révision, permettant aux apprentis de préparer leurs examens, et insistent sur la nécessité d'en informer les apprentis et de leur en garantir l'accès.

Les partenaires sociaux invitent les branches à engager les actions suivantes :

- Acter par accord de branche la reprise de l'ancienneté de l'alternant dans la même branche ;
- Inciter les entreprises à prévoir en faveur des alternants une information concernant les postes disponibles dans l'entreprise correspondant à leur profil ;
- Se rapprocher de leur OPCO pour réfléchir à la création d'une aide à la préparation à la rédaction d'un CV pour les alternants.
- Développer la communication sur le cursus des jeunes entre les Centres de formation d'apprentis (CFA), les organismes de formation par apprentissage (OFA) et les entreprises, afin que l'entreprise soit complètement partie prenante de la chaîne de formation.

En outre, les interlocuteurs sociaux proposent aux ERDS d'élaborer et de diffuser, une information aux employeurs sur les aides allouées aux apprentis par les conseils régionaux.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent l'enjeu majeur de la mise en place de conditions satisfaisantes de pérennisation des emplois. L'alternance est une voie de formation et de recrutement. Aussi, il est souhaitable d'étudier la manière dont un jeune achevant son contrat d'apprentissage ou son contrat de professionnalisation peut s'insérer plus durablement dans la structure employeuse. Ainsi, ils invitent les entreprises à faire de l'alternance un tremplin pour une embauche ultérieure en contrat à durée indéterminée (CDI) au sein de l'entreprise, selon les possibilités, ou *a minima*, au sein du secteur d'activité. Dans le même sens, ils les

invitent à transmettre une lettre de recommandation si l'alternant souhaite quitter l'entreprise, ou en cas d'impossibilité d'embauche.

3.4 / Promotion de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et la POE collective (POEC)⁵ peuvent constituer des outils efficaces pour amener les demandeurs d'emploi à se reconvertir, pourvoir aux besoins en recrutement et diversifier les profils des salariés accueillis dans l'économie sociale et solidaire. Les partenaires sociaux conviennent qu'il faut tirer profit de ces dispositifs, et s'engagent à les promouvoir auprès des branches et entreprises de l'ESS. Ils invitent les branches de l'ESS :

- A orienter les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) sur l'identification des métiers en tension et des besoins en recrutement pour orienter sur les dispositifs de POE ;
- A promouvoir ces dispositifs auprès des entreprises de leur branche ;
- A Encourager l'embauche en CDI des bénéficiaires de POE ;
- A lister périodiquement les métiers en tension et les formations qui répondent aux besoins des emplois repérés.

Article 4 – S'engager en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) vise à la fois l'amélioration des conditions de travail et la performance globale de l'entreprise⁶. Les partenaires sociaux considèrent que s'engager en faveur de la QVCT, c'est :

- Prendre pleinement en considération l'évolution du travail et celle du rapport des individus au travail ;
- Considérer le temps passé au travail comme un temps de réalisation individuelle et collective au service d'un projet porteur de sens, à forte valeur ajoutée sociale et économique ;
- Préserver la santé au travail des salariés, prévenir les risques le plus en amont ;
- Articuler les multiples impératifs personnels auxquels font face les salariés avec les exigences professionnelles ;
- Répondre aux nouvelles aspirations des salariés en faveur des engagements associatifs

⁵ Instituée par la loi dite « Cherpion » du 28 juillet 2011 et modifiée par la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, la POE est une formation permettant d'acquérir, ou de développer, les compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement préalablement identifié (articles L 6326-1 à L6326-4 du code du travail). Lorsque qu'il est identifié par une entreprise auprès de Pôle emploi, la POE est mise en œuvre dans un cadre individuel (POEI). Lorsque les besoins sont identifiés par une branche professionnelle, dans un accord ou à défaut par son OPCO de rattachement, la POE collective (POEC) permet à plusieurs personnes de bénéficier de la formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper ces emplois.

⁶ cf. Article 2 et définitions clés.

et citoyens. Pour les partenaires sociaux, l'engagement en faveur de la QVCT ne se caractérise pas par un simple respect des obligations légales et réglementaires. Il s'agit de répondre à un enjeu aussi fondamental que la protection des salariés dans toutes ses dimensions.

Les partenaires sociaux considèrent que la lutte contre la précarité de l'emploi constitue un des piliers en faveur de la QVCT. Ils appellent à la responsabilisation des branches et entreprises de l'ESS pour promouvoir des emplois pérennes. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent que le recours au CDI doit être le principe⁷. Ils incitent les branches et les entreprises, à sécuriser la forme du CDI, avec une attention plus particulière à l'égard des jeunes. Lorsque l'activité ne le permet pas, elles peuvent, dans le respect de la loi, recourir à d'autres formes de contrat tout en favorisant, dans la mesure du possible, l'accès à un contrat pérenne.

Ils appellent les branches et les entreprises à prendre des mesures concrètes et à s'engager profondément en faveur de la QVCT. Cet accord a pour objet d'y contribuer.

Conformément aux obligations légales, les branches et les entreprises sont donc invitées à ouvrir des négociations portant sur le thème de la QVCT, si ce n'est pas déjà fait, et à encourager les entreprises de leur secteur à faire de même.

4.1 / Promotion des dispositifs d'organisation du travail

L'organisation du travail constitue une des dimensions majeures de l'amélioration de la QVCT. Les partenaires sociaux incitent les branches et entreprises à explorer, par le dialogue social, des voies nouvelles et innovantes susceptibles de répondre aux attentes et aspirations des salariés dans le respect des cadres légaux existants.

Pour les partenaires sociaux, la mise en place de ces dispositifs doit impérativement être encadrée par un accord via le dialogue social, respecter le strict volontariat, être réversible à tout moment et faire l'objet d'une période d'adaptation.

Parmi les dispositifs d'organisation du travail, sans être exhaustifs, les partenaires sociaux encouragent les branches et entreprises à explorer la faisabilité des dispositifs suivants :

- **La pratique du télétravail**

Considérant que la mise en œuvre du télétravail a connu une croissance exponentielle suite à la survenance de la crise sanitaire, les partenaires sociaux invitent les branches et les entreprises à se saisir des dispositions inscrites dans l'accord du 6 octobre 2021⁸, relatif au numérique, ainsi que son annexe II consistant en un modèle indicatif de cadre collectif de mise en œuvre du télétravail reprise et actualisé dans cet accord.

⁷ Article L.1221-2 du code du travail.

⁸ Article III.6 de l'accord du 6 octobre 2021 relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS ; Annexe II. Modèle indicatif de cadre collectif de mise en œuvre du télétravail

- **Le compte épargne temps**

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des congés rémunérés. Un accord de branche ou d'entreprise est nécessaire pour le mettre en place ou l'adapter.

Les partenaires sociaux considèrent que la mise en place d'un CET peut participer à l'amélioration de la QVCT et constituer un facteur d'attractivité pour l'entreprise. Toutefois, afin d'éviter certaines dérives pouvant porter préjudice à la santé du salarié et à son bien-être, ils considèrent qu'une telle mise en œuvre doit être rigoureusement encadrée. En aucun cas, le CET ne doit remettre en cause le principe même de prise des congés payés et du nécessaire droit au repos du salarié. Il convient donc de limiter le nombre de jours épargnables annuellement et de favoriser l'abondement par l'employeur. De même, le CET ne peut pas être considéré comme un outil permettant de déporter un problème de société sur l'individu pour faire face à des situations liées à un manquement des politiques publiques. Par contre, il peut, par exemple, permettre l'articulation des temps sans recourir à du temps partiel.

Une approche expérimentale peut être un levier d'accompagnement de nouveaux dispositifs d'organisation du travail. Dans ce cas, les interlocuteurs sociaux prônent une mise en œuvre dans les mêmes conditions que celles définies dans l'accord du 6 octobre 2021 relatif au numérique⁹, c'est-à-dire, une phase transitoire d'une durée limitée qui doit être encadrée. L'approche expérimentale permet d'évaluer la mise en œuvre du dispositif en vue d'en déterminer la pertinence et l'adéquation aux besoins identifiés. Ce faisant, cette approche implique une réversibilité de la mise en place du dispositif, lorsque les effets constatés sont négatifs ou ne répondent pas aux attentes requises.

Par ailleurs, la semaine en 4 jours consiste à répartir le temps hebdomadaire de travail sur 4 jours et ainsi bénéficier de 3 jours de repos par semaine sans perte de salaire. Cette organisation nécessite de s'adapter aux situations personnelles et familiales des salariés tout en prenant en considération les réalités et impératifs de l'activité de l'entreprise. Elle peut présenter des avantages relatifs à une meilleure articulation de la vie professionnelle et personnelle, mais peut aussi entraîner une augmentation de la charge de travail et un risque d'intensification des journées travaillées. Compte tenu des modifications importantes que cela peut entraîner dans l'organisation du travail, il convient d'adopter une approche prudente avant toute décision de pérennisation de dispositif. L'accord de chaque salarié sera recueilli dans une convention, fixant également un droit de réversibilité qui sera accordé à tous les salariés qui en font la demande.

La mise en place de ces dispositifs et des expérimentations qui y sont associées se réalisent prioritairement par le dialogue social.

⁹ Accord du 6 octobre 2021 relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans l'ESS

Article 4.2 / Accompagnement des salariés aidants ou proches aidants

4.2.1 La place prépondérante du dialogue social en faveur des salariés aidants.

Les partenaires sociaux considèrent que l'exercice du dialogue social doit avoir une place centrale lorsque des solutions sont envisagées en faveur des salariés aidants ou proches aidants (dits « *salariés aidants* » dans cet accord) au niveau de la branche ou de l'entreprise. Ainsi, conformément aux obligations légales¹⁰, les branches sont invitées à ouvrir dans l'année suivant l'extension de l'accord, des négociations portant sur ce thème si ce n'est pas déjà fait, et à encourager les entreprises¹¹ de leur secteur à faire de même. Par ailleurs, les partenaires sociaux incitent fortement l'ensemble des entreprises de l'ESS à faire de même.

- **Rôle des CSE**

Les entreprises qui disposent d'un comité social et économique (CSE) sont également invitées à ce que la reconnaissance et l'accompagnement des salariés aidants fassent l'objet d'une information-consultation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette information-consultation peut être rattachée au thème de la promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, cette information-consultation peut être rattachée au thème de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi.

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, les CSE sont également invités à négocier sur ce sujet.

L'accord pourrait notamment porter sur l'aménagement du travail.

Le CSE doit également pouvoir agir pour permettre une meilleure conciliation des impératifs personnels et professionnels des salariés aidants. Dans cette optique, les interlocuteurs sociaux préconisent de désigner des référents aidants et de leur allouer les moyens nécessaires à leur mission.

- **Expérimentations régionales**

Les ERDS pourront faire des études en vue d'apprécier les enjeux, les besoins des salariés et de mettre en avant les solutions et les accords mis en œuvre par les entreprises.

4.2.2 Une nécessaire prise en considération par les branches et les entreprises des enjeux des salariés aidants ou proches aidants

La perte d'autonomie ne se limite pas au seul vieillissement. Il convient d'inclure dans ces enjeux les personnes en situation de handicap, de maladie chronique et en toute autre

¹⁰ Depuis 2019, les branches ont l'obligation de négocier au moins une fois tous les 4 ans sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants (art. L2241-1 du code du travail).

¹¹ Le soutien aux proches aidants est inscrit parmi les thèmes de la négociation obligatoire dans les entreprises et parmi les critères de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, en 2020.

situation spécifique nécessitant une aide régulière¹².

Les entreprises de l'ESS ont la singularité de comprendre de nombreux acteurs permettant d'accompagner et de répondre aux besoins d'une personne en situation de perte d'autonomie.

De fait, le nombre de salariés devant soutenir un ou plusieurs proches en situation de perte d'autonomie ne fait qu'augmenter. Une étude récente indique qu'un salarié sur 5 est concerné aujourd'hui, et que l'âge d'entrée moyen des salariés dans l'« *aidance* » est de 36 ans¹³. 57% des aidants sont des femmes. La France compte 6 millions d'aidantes. Plus de la moitié d'entre elles ont une activité professionnelle¹⁴. Il est donc essentiel que les branches et les entreprises de l'ESS se saisissent de ces enjeux afin de proposer des solutions adaptées à l'égard des salariés aidants. Les interlocuteurs sociaux insistent sur le fait que considérer les salariés aidants et prévoir des mesures en leur faveur, c'est aussi un moyen de prévenir la désinsertion professionnelle de ces personnes parfois contraintes de s'arrêter de travailler, faute de solution pour leur proche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de distinguer les situations les plus fréquentes d'aidance compte tenu de leur hétérogénéité, sans pour autant pouvoir toutes les citer, compte tenu de leur diversité. Il y a en effet autant de situations d'aidance que d'aidants. Par exemple, la situation d'un salarié qui soutient un parent âgé et dépendant, voire en fin de vie, est très distincte de celle d'un salarié en charge d'un enfant en situation de handicap ou affecté d'une longue maladie. On constate cependant qu'ils font face aux mêmes difficultés (articulation des temps, démarches administratives, financier, santé).

Pour les interlocuteurs sociaux, agir en faveur du soutien des salariés aidants, c'est prendre en compte dans le travail cet enjeu sociétal. Les partenaires sociaux veulent agir en faveur du soutien des salariés aidants dans le cadre du dialogue social, en prenant des mesures en matière de communication et de sensibilisation, d'organisation du travail, et étudier des solutions de protection sociale et d'accompagnement adaptés.

L'usage de labels peut confirmer les engagements des entreprises en matière d'aidance. Ces labels offrent une reconnaissance formelle et indiquent clairement qu'une entreprise s'engage en faveur des salariés aidants dans le cadre général de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises.

4.2.3 Communiquer et sensibiliser en faveur des salariés aidants

De nombreux salariés en situation d'aidance se trouvent démunis et seuls face à cette situation. De même, la communauté de travail peut éprouver des difficultés pour prendre en considération la situation des salariés concernés. C'est pourquoi les partenaires sociaux

¹² Article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles.

¹³ Etude OCIRP/Viavoice 2023 : « *Les salariés aidants : coût ou richesse pour l'entreprise ?* »

prônent des mesures de communication et de sensibilisation significatives. Celles-ci peuvent se matérialiser de la manière suivante.

Les branches sont invitées à communiquer sur l'existence de plateformes numériques d'information et de services en matière d'aidance. A titre d'exemple :

- « *Ma Boussole Aidants* » développée par l'Agirc – Arrco ;
- le Portail national d'information pour les personnes âgées et leurs proches ;
- « *Soutenir les aidants* » de la Fédération des plateformes d'accompagnement et de répit.
- Etc.

Il est important que tous les acteurs soient sensibilisés dans l'entreprise, y compris les managers, car le sujet reste encore tabou dans de nombreuses entreprises avec la crainte pour les aidants de répercussions sur leurs perspectives de carrière ou leur emploi.

4.2.4 Adapter l'organisation du travail en faveur des salariés aidants

Il apparaît incontournable que l'organisation du travail prenne en considération les besoins des salariés aidants.

Les partenaires sociaux invitent les branches dans lesquelles il existe déjà des congés supplémentaires conventionnels à négocier sur l'élargissement de ceux-ci aux situations d'aidance. En l'absence de tels dispositifs conventionnels, ils invitent également les branches à étudier la mise en place de tels congés. Des dispositions conventionnelles peuvent notamment permettre que ces congés puissent être pris à temps partiel, et/ou d'en améliorer leur indemnisation.

Les interlocuteurs sociaux incitent les branches professionnelles et les entreprises négocier des possibilités d'aménagement du temps de travail sur demande du salarié, notamment la prise, éventuellement égrenées, de jours de congés, de jour de réduction du temps de travail (RTT) ou épargnés sur un CET, le télétravail, ou le passage temporaire à temps partiel.

En fonction de la taille des entreprises, des mesures particulières peuvent être proposées. Pour les groupes ou réseaux d'entreprises par exemple, il peut être prévu une mobilité géographique accompagnée par une prime de déménagement ou des mesures complémentaires (aide à la recherche de logement, à la scolarisation des enfants, aide à l'emploi du conjoint...).

En outre, les partenaires sociaux encouragent à mettre en œuvre dans les entreprises de l'ESS un dispositif de dons volontaires de jours de repos à leur seule initiative et abondé par l'entreprise, et ainsi qu'à faciliter le bénéfice des dispositifs de fin de carrière pour les salariés aidants (cf. article 5 de l'accord).

4.2.5 Etudier des solutions de protection sociale adaptées aux salariés aidants

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est utile d'étudier des solutions renforçant le soutien et la protection sociale en faveur des salariés aidants.

Ils invitent les branches à se rapprocher des groupes de protection sociale recommandés, au sens santé et prévoyance, pour identifier les avantages qui peuvent être inclus et proposés en faveur des salariés aidants dans leurs régimes de base et au titre du Haut Degré de Solidarité (HDS) ou du Degré Elevé de Solidarité (DES).

Sous réserve de leur faisabilité, les dispositifs suivants peuvent être négociés :

- Prévoir des mesures complémentaires de protection sociale lors de la prise de congés légaux liés à l'aidance, telles que la prise en charge d'un complément de rémunération durant lesdits congés. Cette prestation pourrait s'inscrire dans le cadre du HDS ou du DES.
- Créer une plateforme de mutualisation de services de branche dans le cadre de l'accord relatif au régime de prévoyance, à l'instar de la mise en place d'une cellule d'écoute gratuite sociale et psychosociale compétente en matière d'aidance ou encore d'un accompagnement aux démarches administratives liées à l'aidance.
- Prévoir dans le cadre du HDS ou du DES, ou par le biais de l'entreprise, la prise en charge des cotisations à la retraite complémentaire sur la base d'un salaire à temps plein, dans le cadre des congés longs liés à l'aidance : l'objectif est la neutralisation de la prise de congés en matière d'aidance par rapport à certains droits futurs, comme la retraite complémentaire.

4.2.6 Elaboration d'un guide pratique d'information-formation-communication dédié

L'UDES proposera un guide à destination essentiellement des employeurs (bénévoles ou non), au niveau des branches et des entreprises en particulier des TPE/PME, sur les dispositifs légaux, les bonnes pratiques et tous contacts utiles.

4.3 / Dispositifs d'accompagnement de la parentalité

L'arrivée d'un enfant dans un foyer entraîne des changements profonds dans la vie personnelle et professionnelle des salariés parents, impactant l'articulation de leurs temps de vie. Les entreprises doivent prendre en considération la situation des salariés parents dans leurs engagements en faveur de l'amélioration de la QVCT. Il s'agit aussi de répondre à un enjeu d'attractivité.

Au préalable, les partenaires sociaux rappellent l'obligation légale de l'égalité de traitement entre les salariés parents et les autres salariés. Il convient de lutter contre les obstacles aux évolutions de carrière et aux « *plafonds de verre* », en particulier à l'égard des mères de famille.

Pour ce faire, les partenaires sociaux invitent les branches et entreprises à prendre des mesures concrètes et déterminantes sur la QVCT de manière à soutenir les salariés parents. Cela suppose de prendre en considération la diversité des situations des familles et de leurs contraintes et besoins respectifs. En outre, les partenaires sociaux appellent les branches et entreprises à porter une attention toute particulière aux familles monoparentales.

4.3.1 Inclure la parentalité au travail dans l'exercice du dialogue social et professionnel

Les partenaires sociaux considèrent que les enjeux de la parentalité au travail doivent être intégrés dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise relatives à l'égalité professionnelle.

4.3.2 La sensibilisation, l'information et la communication sur la prise en compte au travail de la parentalité

Les partenaires sociaux invitent les branches et les entreprises à rappeler l'existence des congés légaux et conventionnels le cas échéant, relatifs à la parentalité et à en promouvoir l'utilisation par toutes et tous.

L'UDES proposera un guide à destination essentiellement des employeurs, au niveau des branches et des entreprises en particulier des TPE/PME, sur la prise en compte au travail de la parentalité décrivant les droits et dispositifs légaux et exposant les bonnes pratiques.

4.3.3 L'accompagnement des salarié(e)s pendant la période de grossesse ou celle précédant l'adoption d'un enfant

Les périodes de grossesse, ainsi que les périodes précédant l'adoption d'un enfant doivent, nécessairement être prises en considération.

Les partenaires sociaux invitent les branches à proposer aux entreprises des modalités d'organisation du travail adaptées à ces périodes. L'objectif est d'adapter l'organisation du travail pour répondre aux nécessaires besoins des salariés concernés. Par exemple, faciliter, en complément des dispositions du code du travail, des autorisations exceptionnelles d'absence pour les futurs parents de manière à effectuer les rendez-vous médicaux et démarches nécessaires en vue de l'arrivée de l'enfant, procéder à des modifications de planning, d'aménagement des horaires de travail de façon à éviter les pics dans les transports en commun etc.

De même, les branches professionnelles sont encouragées à inviter les entreprises à échanger avec les salariés concernés dès la connaissance d'une grossesse/adoption prochaine, en vue d'organiser les modalités de travail durant la période précédant l'arrivée de l'enfant. Par exemple : l'abaissement du temps de travail à partir du 3^{ème} mois de grossesse sans perte de rémunération, ou l'organisation d'un tuilage précédent ou suivant immédiatement la période de remplacement.

4.3.4 L'accompagnement des salariés à leur retour au travail

Compte tenu de l'absence prolongée du salarié à l'issue des congés liés à la parentalité et des évolutions inhérentes dans sa vie personnelle, les entreprises doivent entreprendre des démarches pour préparer et accompagner les salariés lors de leur retour à leur poste de travail.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises les obligations légales relatives à l'organisation d'un entretien professionnel faisant suite au retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation¹⁵.

Outre le congé de maternité, les congés parentaux d'éducation sont en très grande majorité pris par des femmes. L'accompagnement des salariés à l'issue de ces congés, au moment de leur reprise de poste, contribue à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Le partage de l'éducation des enfants entre les parents est un atout pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Aussi les entreprises sont invitées à rappeler aux pères leur droit aux congés de paternité à l'issue des jours de naissance prévus, ainsi que leur droit au congé parental d'éducation.

Les partenaires sociaux recommandent aux branches de favoriser de manière prioritaire l'accès à la formation professionnelle des salariés de retour de congé en lien avec la parentalité notamment lorsqu'il est de longue durée.

De même, ils invitent les branches à prendre des mesures visant à neutraliser les effets de l'absence liée au congé parental d'éducation sur le parcours d'évolution professionnelle. Cela peut concerner par exemple les droits liés à l'ancienneté (maintien de l'ancienneté) ou des mesures de rattrapage salarial adaptées selon le secteur. Ce type de mesures peut, en outre, constituer un facteur d'attractivité.

Les partenaires sociaux invitent les branches à proposer des modèles de parcours dédiés, en incitant les entreprises à mettre en place un parcours de reprise de l'activité et à déterminer les modalités d'organisation du travail adaptées à la situation de parentalité après l'arrivée de l'enfant.

4.3.5 Des mesures d'organisation du travail ajustées à la parentalité

Pour les partenaires sociaux, les entreprises doivent nécessairement prendre en considération la parentalité, en prévoyant de la souplesse dans l'organisation du travail, tout en préservant la bonne continuité de l'activité. Ils invitent les branches et entreprises à envisager les mesures organisationnelles suivantes, sans être limitatives :

- Proposer la mise en place de journées pour enfants malades plus favorables, que celles prévues par les dispositions légales, voire conventionnelles (en les rémunérant, avec des jours supplémentaires pour les fratries, sans limite d'âge pour les enfants

¹⁵ Articles L.1225-27, L.1225-46-1 et L.1225-57 du code du travail.

handicapés) et ouvrir ces droits aux familles recomposées. Les interlocuteurs sociaux insistent sur le fait que tous les salariés parents peuvent utiliser ces journées ;

- Faciliter la prise des droits d'autorisations spéciales d'absence, des congés, de jours de RTT ou de jours épargnés sur un CET, pour accompagner à la parentalité et notamment pour faire face à des besoins ponctuels et/ou imprévisibles en matière de garde d'enfants ;
- Faciliter l'accès au télétravail étant entendu qu'il ne peut s'agir en aucun cas d'un moyen alternatif de garde d'enfant. Le télétravail doit être considéré comme un mode d'organisation permettant notamment de réduire les temps de trajet facilitant ainsi la garde d'enfant à l'issue des temps scolaires ;
- Aménager les horaires de la journée de travail lors de la rentrée scolaire et lors de réunions pédagogiques parents/professeurs ;
- Mettre en place un temps partiel « *jeune parent* », par exemple à 80% avec une majoration de salaire et/ou la prise en charge des cotisations retraites à 100%.

S'agissant des salariés parents d'enfants en situation de handicap, les partenaires sociaux considèrent qu'il s'agit également d'une situation d'aide. Ils appellent les branches et entreprises à se référer aux dispositions de l'article 4.2 du présent accord lorsque des salariés sont concernés par cette situation.

4.3.6 Des mesures d'aide et de soutien spécifiques en faveur de la parentalité

Les salariés parents se retrouvent face à des défis organisationnels et matériels qui évoluent au fil du temps. Des besoins nouveaux apparaissent en matière de logement, de garde, etc.

Les partenaires sociaux préconisent aux branches d'étudier des solutions d'aide et de soutien aux salariés parents en portant une attention particulière aux familles monoparentales. Ils invitent les branches à s'engager sur les démarches suivantes :

- Rappeler aux entreprises de leur secteur l'obligation de mettre en place des mesures salariales de rattrapage suite à un congé maternité, mesures de rattrapage qui mériteraient d'être calculées de manière rétroactive, quel que soit le statut de la collaboratrice, au 1er jour du congé de maternité ;
- Rappeler que l'ouverture du congé paternité s'applique aussi bien aux salariés en CDI qu'en CDD, ces derniers ayant tendance à le prendre dans une moindre mesure ;
- Dans le cadre des dispositifs du DES ou du HDS, porter une attention particulière aux familles monoparentales, à des événements familiaux difficiles (exemple : décès d'un parent) en prenant en considération le niveau de ressources du foyer ;
- Etudier le cas échéant l'évolution du régime de prévoyance de façon à prévoir un maintien de salaire pendant les congés de maternité, d'adoption et de paternité, ainsi

que la subrogation ;

- Prévoir des jours supplémentaires de congés liés à la parentalité, en particulier pour le congé paternité ;
- Rappeler aux salariés les dispositifs d'Action Logement liés au 1% patronal.

Article 5 – Construction d'un parcours professionnel tout au long de la vie dans l'ESS

Les partenaires sociaux affirment que le déroulement de la carrière des salariés doit s'entendre dans une perspective de construction d'un parcours professionnel tout au long de la vie. Cela s'inscrit dans l'objectif d'amélioration de la promotion professionnelle des salariés, de l'amélioration des conditions d'emploi, de l'attractivité des entreprises et de fidélisation des salariés.

Dans le cadre de l'article L.2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que les branches doivent renégocier régulièrement leurs classifications.

Le parcours et l'évolution professionnelle des salariés doivent être regardés sous l'angle du maintien dans l'emploi jusqu'à leur fin de carrière. Parmi les enjeux qui y sont associés, les partenaires sociaux sont attachés :

- Au développement et à la valorisation des qualifications et des compétences en vue de faire face, notamment aux transitions démographique, écologique et numérique ;
- A la prévention de la désinsertion professionnelle, de l'usure professionnelle, et notamment de la pénibilité et de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en vue de permettre notamment des transitions et des reconversions professionnelles ;
- A l'aménagement des fins de carrière ;
- A la négociation collective, et invitent les branches à mettre en place une négociation sur les parcours professionnels et syndicaux le cas échéant, notamment dans le cadre de leur GEPP.

Les interlocuteurs sociaux incitent les branches à s'interroger périodiquement sur la mise en œuvre des critères de pénibilité qui alimentent le compte professionnel de prévention (C2P).

A cet égard, les partenaires sociaux soulignent qu'une attention particulière doit être accordée à certaines catégories de salariés, en particulier les salariés seniors. Ils incitent les branches à les définir en tant que public prioritaire dans les politiques menées, associées à ces enjeux de développement et de valorisation des compétences.

Article 5.1 / Développer et valoriser les compétences des salariés

Les partenaires sociaux sont engagés en faveur du développement et de la valorisation des compétences et des qualifications des salariés en vue d'améliorer l'attractivité des entreprises. Préalablement, ils rappellent que les employeurs doivent assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, ainsi que l'aménagement du poste de travail du salarié si nécessaire, dans la mesure du possible. C'est-à-dire veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Au regard d'un contexte de chômage trop élevé pour les salariés seniors, il est important que les entreprises veillent à maintenir les seniors dans l'emploi le plus longtemps possible. Les interlocuteurs sociaux rappellent que les salariés seniors ne doivent pas être discriminés, en particulier en raison de leur âge.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux proposent un cadre au développement et à la valorisation des compétences et des qualifications des salariés. Ils proposent des outils, sur lesquels les employeurs peuvent s'appuyer pour organiser le développement et la valorisation des compétences. Cela peut également s'inscrire dans une perspective de transitions et de reconversions professionnelles, ainsi que d'aménagements de la fin de carrière.

Article 5.1.1 Les outils de développement et de valorisation des compétences des salariés

Les partenaires sociaux invitent les branches et les entreprises à se servir des outils suivants, afin de créer un échange pertinent, en vue de déterminer les actions de développement et de valorisation des compétences et des qualifications des salariés.

Les partenaires sociaux proposent que les entreprises agissent en vue de la réalisation d'un état des lieux des compétences et des qualifications acquises par un salarié. Cet état des lieux est une étape préalable fondamentale pour développer et valoriser les compétences des salariés.

a) Cartographie des compétences

Les partenaires sociaux incitent les branches professionnelles à réaliser une cartographie des compétences. Celle-ci priorisera tout à la fois les compétences :

- Des métiers les plus en tension, sur lesquels les enjeux d'attractivité sont les plus forts ;
- Des métiers soumis à la pénibilité afin de lutter contre l'usure professionnelle, sur lesquels les enjeux de fidélisation sont les plus forts.
- Ce travail peut être élargi aux compétences acquises dans le cadre de certifications et de titres professionnels ou de diplômes en lien avec les métiers étudiés. De plus, cet examen pourrait inclure les compétences acquises par un salarié dans le cadre de situations personnelles, à l'instar de l'aidance, en étant vigilant sur les stéréotypes de genre.

Cette cartographie peut s'inscrire dans le cadre de la négociation obligatoire relative à la GEPP. Pour faciliter cette cartographie, les partenaires sociaux proposent aux branches professionnelles de compléter les missions de leurs observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ), par l'identification des compétences associées aux métiers qui y sont exercés, voire de les renforcer, si celle-ci est déjà incluse.

Au-delà, elles peuvent mettre à disposition des entreprises de leur secteur d'activité des outils facilitant l'identification des compétences par celles-ci. Cette cartographie constituerait les bases sur lesquelles les entreprises pourraient s'appuyer, afin d'identifier les compétences des salariés.

b) Passeport compétences

Les partenaires sociaux sont favorables à ce que les branches professionnelles promeuvent l'usage du passeport compétences, à l'égard des entreprises et des salariés.

Celui-ci peut contribuer à l'identification précise de l'ensemble des compétences acquises par un salarié, sous réserve de son alimentation. En effet, cette plateforme numérique réunit l'ensemble des informations liées aux diplômes, aux titres professionnels etc. du titulaire, tant sur la formation initiale que sur la formation continue. En outre, il inclut les formations qui auraient pu être suivies en matière de santé et de sécurité au travail, à savoir le passeport prévention.

Ils précisent que les missions exercées à l'occasion d'un mandat font parties des compétences acquises dans le cadre du dialogue social par le salarié au cours de son parcours professionnel.

Le passeport compétences est confidentiel. Cependant, avec l'accord exprès du salarié ce document peut être communiqué à son employeur, afin d'alimenter leurs échanges en vue du développement et de la valorisation de ses compétences.

c) Bilan de compétences

Pour compléter l'identification des compétences acquises, les partenaires sociaux considèrent que le bilan de compétences est un outil utile et pertinent. Ils incitent les branches professionnelles à stimuler son utilisation auprès des entreprises et des salariés. Celui-ci, a pour objet l'analyse de l'ensemble des compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes ainsi que les motivations du salarié. Il peut orienter entreprises et salariés en vue de déterminer des actions adéquates de développement et de valorisation des compétences.

d) Entretien professionnel renforcé¹⁶

¹⁶ Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé.

L'identification des compétences acquises par un salarié et leur analyse permettent de constituer les bases d'un dialogue constructif dont l'importance est soulignée par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux soulignent que la détermination des actions de développement et de valorisation des compétences doit faire l'objet d'un échange régulier entre le salarié et son employeur. A ce titre, ils rappellent que les entretiens issus du code du travail sont obligatoires et incitent les entreprises à mettre en œuvre, quels que soient leur taille et leurs effectifs, ces moments essentiels. En effet, les entretiens professionnels renforcés constituent le lieu d'échanges privilégiés, portant sur l'identification et l'analyse des compétences du salarié, ainsi que sur les actions à mettre en œuvre pour les développer et les valoriser.

Les branches professionnelles sont incitées à promouvoir auprès des employeurs le renforcement de cet entretien à des moments-clés du parcours professionnel du salarié dans l'ESS. Par exemple, le passage à la deuxième partie de la carrière d'un salarié peut constituer un moment-clé. Afin de garantir l'efficacité et l'utilité de ces temps d'échanges, les partenaires sociaux soulignent l'importance que les salariés bénéficient d'un temps de préparation à cet entretien et d'une formalisation de la teneur des échanges par leur employeur. En l'absence de toute instance représentative du personnel dans l'entreprise, ces entretiens sont notamment l'occasion de faire le point périodiquement sur le C2P et son éventuel abondement par l'entreprise, ainsi que sur la question de l'usure professionnelle.

Les employeurs sont notamment invités à aborder les dispositifs suivants avec leurs salariés lors de l'entretien professionnel :

- conformément à l'article L. 8241-3 du code du travail, les entreprises peuvent permettre à leurs salariés, sur la base du volontariat et avec leur accord, de consacrer un certain nombre de jours par an sur leur temps de travail à des missions de mécénat de compétences au bénéfice d'organismes d'intérêt général, sous réserve des nécessités de service.
- dans le cadre de l'article L. 6323-9 du code du travail, les entreprises sont invitées à informer les salariés, notamment lors des entretiens professionnels, de l'existence et du fonctionnement du Compte d'Engagement Citoyen (CEC), à travers des actions de communication internes, des formations ou via un espace dédié sur l'intranet RH.

e) Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Pour préparer au mieux ces temps d'échanges, les partenaires sociaux considèrent que le dispositif de conseil en évolution professionnelle (CEP) peut être un outil précieux pour le parcours professionnel du salarié. Dans ce cadre, les salariés peuvent recevoir des conseils en vue d'identifier les différentes actions de développement et de valorisation de leurs compétences, nourrissant ainsi les échanges avec leur employeur. Il est rappelé que l'information délivrée par le CEP se fait en complément de l'information transmise par l'employeur lors de l'entretien professionnel.

Ils incitent les branches à faire connaître ce dispositif aux salariés et entreprises de leur secteur.

Les OPCO sont notamment des acteurs incontournables en matière d'information et de rendez-vous avec un CEP. Les entreprises sont ainsi invitées à sensibiliser les salariés à l'importance de s'informer sur le site de leur OPCO sur le CEP. Par ailleurs, les modalités d'accès au CEP peuvent faire l'objet de négociations au niveau des branches et des entreprises afin de favoriser leur mise en œuvre sur le temps de travail y compris la possibilité de prévoir un temps de préparation équivalent à la durée de l'entretien.

Article 5.1.2 Les actions de développement et de valorisation des compétences

Les partenaires sociaux se sont entendus pour proposer des actions dont l'objet est de développer et de valoriser les compétences et des qualifications des salariés de l'ESS, sans prétendre à l'exhaustivité. Dans cette perspective, ils rappellent que les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience (VAE) en constituent des moyens efficaces, pouvant être financés par le compte personnel de formation (CPF), et, en complément, par le CEC. Le développement et la valorisation des compétences et des qualifications peuvent s'inscrire dans divers cadres, que les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant.

Article 5.1.2.1 Inciter à la transmission des compétences et des savoirs

Les partenaires sociaux rappellent que le développement et la valorisation des compétences peuvent notamment s'opérer dans le cadre de la transmission entre salariés d'une entreprise. La transmission se réalise notamment dans le cadre du tutorat, et de l'apprentissage.

Les branches professionnelles et les entreprises sont invitées à valoriser et faciliter la mise en place du tutorat au sein des entreprises qui les composent.

Elles peuvent proposer prioritairement aux salariés seniors d'être acteurs de la transmission, ce qui peut être un moyen de valoriser leurs expériences.

La transmission des savoir-faire, des connaissances ainsi que des compétences peut constituer un moyen de développement tout au long de la carrière d'un salarié au niveau métier, organisationnel, relationnel ou pédagogique. Une telle transmission doit s'exercer dans des conditions favorables, aussi bien pour le salarié acteur de celle-ci, que pour le destinataire.

Le salarié, acteur de la transmission, doit bénéficier du temps nécessaire à l'exercice de cette mission. Cela suppose que cette mission soit compatible avec sa charge de travail existante. Une limite au nombre de personnes encadrées lors de la transmission des compétences et des savoirs doit être envisagée afin de limiter la surcharge de travail et de permettre la bonne transmission des compétences et des savoirs.

Les entreprises sont invitées à se rapprocher de leur OPCO pour prendre connaissance des aides financières au tutorat dont elles pourraient bénéficier.

a) Formation du tuteur

Plus précisément dans le cadre du tutorat, il est opportun que le tuteur bénéficie d'une formation pour exercer cette mission. Une telle formation doit à ce titre lui être proposée par son entreprise, de préférence, avant la conclusion du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, et prise en charge.

Pour garantir le maintien dans le temps des aptitudes d'un salarié à exercer dans de bonnes conditions les missions susvisées, une formation dite de « *recyclage* » peut lui être proposée.

b) Espaces d'échanges et de partages de bonnes pratiques

Au-delà de la formation, les partenaires sociaux sont attachés à ce que les acteurs de la transmission puissent bénéficier d'espaces d'échange et de partage de bonnes pratiques. A ce titre, ils incitent les branches professionnelles à faire de la mise à disposition de tels espaces un engagement de la part des centres de formation d'apprentis (CFA) de leur secteur d'activité.

c) Valorisation de la transmission

Par ailleurs, la transmission doit être valorisée, dans la mesure où des compétences sont nouvellement acquises, voire renforcées. Les partenaires sociaux incitent les branches professionnelles à valoriser l'acteur de la transmission, par la création d'un statut conventionnel pouvant être en lien avec la grille de classification (points conventionnels complémentaires, primes ...). Ce statut doit contenir des modalités de reconnaissance et de valorisation des missions associées à la transmission.

Article 5.1.2.2 – Encourager la contribution des seniors à la démarche qualité de l'entreprise

Les salariés seniors peuvent mettre à profit leur expérience pour améliorer l'organisation ou les méthodes de travail au sein de leur entreprise, les services de celle-ci etc.

Les compétences d'un salarié senior peuvent notamment être valorisées par sa contribution à la réalisation d'un projet de type « *démarche qualité* » au sein de son entreprise. En effet, ces salariés peuvent disposer d'une connaissance fine et approfondie de leur entreprise et de son fonctionnement leur apportant des connaissances et compétences pertinentes pour participer à la démarche qualité de l'entreprise.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à développer une démarche qualité et à bénéficier des compétences des salariés seniors.

Article 5.1.2.3 Faciliter l'engagement solidaire

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'intérêt de l'engagement solidaire pour développer et valoriser les compétences des salariés. Celui-ci s'entend de l'exercice de missions solidaires pendant ou en dehors du temps de travail. Un tel engagement peut se matérialiser de plusieurs manières.

a) Prêt de main d'œuvre

Tout d'abord, il peut s'organiser dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif, par le biais de la mise à disposition.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner l'opportunité et la possibilité que les ERDS impulsent des expérimentations pour faire le lien entre les entreprises dans cette perspective.

b) Congés de solidarité

De plus, cet engagement peut s'inscrire dans la prise de congés dits « *de solidarité* », comme le congé de solidarité internationale ou le congé solidaire. Le salarié réalise une mission bénévole en France ou à l'étranger au sein d'une organisation non gouvernementale, durant ses congés payés. Les partenaires sociaux incitent les entreprises, notamment à partir de 50 salariés, à négocier sur un abondement possible de ces congés payés pour les salariés.

Les branches professionnelles sont incitées à faire connaître ces dispositifs. Dans cette perspective, elles peuvent nouer des partenariats avec des organisations non gouvernementales pour faciliter la réalisation de ces missions solidaires.

Les entreprises sont invitées à faciliter la prise de ces congés, éventuellement l'aménagement du temps de travail, en particulier pour les salariés seniors, lorsque cela ne met pas en difficulté leur activité.

Article 5.1.2.4 Promouvoir l'exercice de mandats

Les partenaires sociaux confirment que l'exercice des mandats au sein de l'entreprise et en dehors de l'entreprise constituent une action pertinente de développement et de valorisation des compétences.

Les branches et les entreprises sont invitées à inciter les salariés qu'elles représentent à exercer des mandats notamment syndicaux, s'inscrivant par exemple dans les ERDS et dans les CSE des entreprises.

Au regard de l'article L.2141-5 du code du travail, les compétences acquises dans le cadre d'un mandat syndical, comme de représentant du personnel, doivent être prise en compte dans le parcours professionnel.

Article 5.2 / Lutter contre l'usure professionnelle et la désinsertion professionnelle dans les entreprises

L'usure professionnelle n'est pas une fatalité liée à l'âge. Elle est d'abord le produit des conditions de travail et des organisations. La prévention doit être intégrée dans la négociation obligatoire sur la QVCT.

Les interlocuteurs sociaux sont attachés à la lutte contre l'usure et la désinsertion professionnelles. D'une part, cela améliore les conditions de travail, l'attractivité des entreprises et des métiers qui y sont exercés ainsi que la fidélisation des salariés. Au-delà, cela s'inscrit dans la perspective de maintien de l'emploi des salariés en particulier des seniors.

D'autre part, cela conforte la construction du parcours professionnel tout au long de la vie des salariés jusqu'à leur fin de carrière.

Sur le marché du travail, les salariés seniors constituent l'une des populations les plus touchées par le chômage, notamment de longue durée.

Leur employabilité peut être plus faible que les autres populations salariées en raison, notamment, de l'usure professionnelle ou de la transformation parfois rapide des métiers. Pour contribuer à leur maintien dans l'emploi jusqu'à la fin de leur carrière, les partenaires sociaux soulignent l'importance de prévenir la pénibilité des salariés et de développer les transitions et reconversions professionnelles.

Article 5.2.1 - La prévention de la pénibilité des salariés

La prévention de la pénibilité s'inscrit dans le cadre de l'obligation de la protection de la santé et de la sécurité des salariés tout au long de leur carrière. Les partenaires sociaux soulignent l'importance de bien les connaître, afin d'adapter au mieux les outils et dispositifs mis en place en vue de prévenir leur pénibilité.

Article 5.2.1.1 - Les dispositifs de prévention des salariés

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant des dispositifs permettant de prévenir la pénibilité des salariés.

- a) Ils rappellent que l'employeur en vertu de l'article D1237-2-2 du code du travail propose aux salariés, préalablement à leur départ en retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'accident cardiaque et aux gestes qui sauvent. Ces actions peuvent être généralisées à l'ensemble des salariés pour améliorer leur capacité de réaction en cas d'urgence.

b) Prévention de l'inaptitude professionnelle

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à mettre en place un dispositif permettant de prévenir au plus tôt les problèmes de santé et à mettre en place des mesures de prévention et notamment des actions d'aménagement de poste et/ou d'organisation du travail.

Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux proposent aux entreprises de créer des procédures internes pour prévenir, en particulier, les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux. Pour ce faire, elles peuvent se rapprocher de leur service de médecine du travail ou de la CARSAT avec lequel des solutions en matière de suivi médical, comme par exemple le dispositif « *mon soutien psy* », peuvent être trouvées.

Parmi les actions préconisées, les partenaires sociaux prônent l'aménagement des horaires pour les salariés seniors ou de l'organisation du travail (cf. article 4.1). Plus spécifiquement pour les salariés amenés à faire des déplacements professionnels fréquents, ils proposent d'en maximiser l'efficacité pour limiter les distances parcourues.

Les interlocuteurs sociaux rappellent l'existence de la cellule prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) dans les CARSAT, comme un outil de lutte contre l'usure professionnelle.

c) Le fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

Les partenaires sociaux rappellent la mise à disposition d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), qui constitue un appui financier pertinent des actions de prévention de la pénibilité.

En effet, il a pour vocation de contribuer au financement d'actions de sensibilisation, de prévention et de lutte contre la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux risques professionnels. Outre le financement de projets de transition professionnelle (cf. article 5.3), le fonds peut financer directement des entreprises afin de soutenir des démarches de prévention contre l'exposition aux risques ergonomiques et leurs actions de formation en faveur des salariés exposés à ceux-ci.

Par exemple, des aménagements de poste, à l'instar de la mise à disposition d'un siège ergonomique ou d'un poste assis-debout, peuvent être financés. Les orientations du fonds sont définies par rapport à une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, dont les listes sont établies par branche professionnelle.

À ce titre, les partenaires sociaux incitent les branches professionnelles à établir ou à tenir à jour un référentiel des métiers et activités exposés à des contraintes physiques marquées pour ce faire ainsi qu'à négocier sur la prévention de l'usure professionnelle. Au-delà, elles sont invitées à promouvoir auprès de leurs entreprises l'ensemble des dispositifs de financement du FIPU.

Les partenaires sociaux invitent les branches et les entreprises à promouvoir le compte professionnel de prévention (C2P).

Les branches professionnelles sont invitées à mieux faire connaître le C2P auprès des employeurs et des salariés, afin d'en favoriser l'appropriation et l'utilisation effective. À ce titre, il leur est proposé de mener une réflexion approfondie sur l'identification des métiers exposés à des facteurs de pénibilité spécifiques à leur secteur. Les partenaires sociaux encouragent pleinement cette dynamique, qui peut se traduire par l'élaboration ou l'actualisation d'un référentiel de branche relatif aux facteurs de pénibilité, facilitant ainsi la mise en œuvre d'actions adaptées à la réalité des métiers concernés.

Pour garantir une prévention de la pénibilité efficace et adaptée aux salariés seniors, les partenaires sociaux proposent aux branches professionnelles de mettre en place des

indicateurs pour mieux connaître la population des salariés seniors de leur champ. A ce titre, il leur est proposé de reprendre à leur compte les indicateurs suivants pour établir un diagnostic régulier :

- nombre de salariés seniors ;
- nombre de salariés seniors exposés à des risques professionnels et par risques professionnels etc. ;
- nombre de salariés d'au moins 50 ans titulaires d'un C2P.

Aussi bien les branches professionnelles que les entreprises sont invitées à fonder leurs négociations relatives à l'emploi des seniors sur la base de ces indicateurs.

Les entreprises sont invitées à fixer des objectifs chiffrés d'emploi des salariés seniors.

Ce diagnostic devrait être complété par les enjeux liés à la pénibilité. A ce titre, les branches professionnelles sont invitées à intégrer la pénibilité des salariés seniors dans les missions de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 5.2.2 Développer les transitions et les reconversions professionnelles

Afin de garantir la continuité de la construction du parcours professionnel d'un salarié, les partenaires sociaux confirment la nécessité de développer les transitions et les reconversions professionnelles et s'engagent, le cas échéant, à ouvrir des négociations à la suite à la publication du nouveau cadre législatif et réglementaire afin de compléter ou modifier le présent accord.

Article 5.3 L'aménagement des fins de carrière dans l'ESS

Les partenaires sociaux considèrent que le maintien en emploi des salariés jusqu'à la fin de carrière constitue un élément essentiel. Cela nécessite d'anticiper les fins de carrière et de prendre des mesures d'aménagement adaptées tout au long du parcours professionnel.

A ce titre, ils estiment nécessaires que les dispositifs soient connus par les salariés et entreprises. Les interlocuteurs sociaux incitent les branches professionnelles à promouvoir et améliorer ces dispositifs.

Article 5.3.1 Anticiper les fins de carrière dans l'ESS

Les partenaires sociaux, soucieux que les entreprises et salariés puissent anticiper, dans de bonnes conditions, les fins de carrière, proposent un cadre dans lequel cela peut prendre place.

a) Droit à l'information sur les droits à la retraite

Tout salarié peut bénéficier à sa demande à partir de 45 ans d'un entretien d'information sur la retraite. Cet entretien a pour objectif de présenter de manière personnalisée les droits acquis dans les régimes de retraite légalement obligatoires, leurs perspectives d'évolution, les dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive, ainsi que des estimations de pension selon différents âges de départ.

En complément, le salarié bénéficie d'un relevé de situation individuelle (RIS) et d'une estimation indicative globale (EIG), établis par les régimes de retraite, selon les échéances réglementaires. Ces documents constituent des outils de projection utiles pour anticiper la transition entre emploi et retraite (via [Info Retraite - Le compte retraite](#)).

Les entreprises et les branches professionnelles sont invitées à promouvoir ce droit à l'information comme un levier d'anticipation de la fin de carrière, en tenant compte des situations d'illectronisme et d'illettrisme. Au-delà, les branches professionnelles sont incitées à nouer des partenariats avec les institutions de retraite afin d'organiser des sessions collectives d'information sur le départ à la retraite, la constitution des dossiers etc.

Ce droit à l'information peut constituer une base utile pour initier un dialogue entre le salarié et son employeur, mais ce dialogue reste conditionné au volontariat du salarié. Le salarié pourra alors s'il le souhaite informer l'employeur de la date prévisionnelle du départ en retraite, ainsi que de ses attentes concernant le recours à des dispositifs d'aménagement de la fin de carrière le cas échéant. Cela permettra à l'employeur d'entamer une réflexion pour déterminer comment rendre compatibles les souhaits et attentes du salarié avec l'activité de l'entreprise. Un tel échange peut s'inscrire dans l'entretien professionnel renforcé (cf. l'article 5.1.).

b) Autorisations d'absence en vue de préparer le départ à la retraite

Les entreprises sont invitées à accorder du temps aux salariés pour préparer leur départ en retraite, comme l'octroi d'une autorisation d'absence pour assister à des réunions d'information retraite.

L'objectif est que les entreprises et les salariés puissent anticiper les aménagements éventuels des fins de carrière pour garantir leur mise en place dans des conditions favorables. A ce titre, les entreprises sont incitées à montrer une souplesse dans l'organisation du travail en fin de carrière, dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord.

Article 5.3.2 Dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans l'ESS

Les dispositifs d'aménagement de fin de carrière permettent au salarié de conserver un emploi jusqu'au départ en retraite, voire même au-delà.

Les interlocuteurs sociaux incitent les branches professionnelles à informer les entreprises et les salariés de leur champ sur ces dispositifs (avantages, inconvénients etc.) qui doivent permettre aux salariés de rester en emploi et d'évoluer dans leur carrière et aux entreprises de fidéliser leurs salariés jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle dans l'ESS.

a) Retraite progressive

Ce dispositif permet au salarié de demander la liquidation d'une partie de ses pensions de retraite tout en conservant une activité professionnelle. Le salarié peut en faire la demande dès 60 ans sous réserve de respecter une durée d'assurance de 150 trimestres, tous régimes confondus.

Tous les salariés peuvent être concernés, notamment les salariés à temps partiel ou à temps réduit pour les personnes en forfait-jours. La retraite progressive permet au salarié de continuer à acquérir des droits à la retraite. Ce dispositif s'étend également au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARCCO, dans les mêmes conditions.

Le passage à temps partiel ou à temps réduit dans le cadre de la retraite progressive doit faire l'objet d'un accord préalable de l'employeur.

Les partenaires sociaux incitent les branches professionnelles et les entreprises à accepter la mise en œuvre de la retraite progressive, dès lors qu'elle est compatible avec l'exercice de l'activité économique de l'entreprise.

En outre, les conditions d'exercice de la retraite progressive peuvent être améliorées conventionnellement notamment par la négociation de la répartition de la prise en charge des cotisations sur la base d'un taux plein. Cela permet de maintenir en emploi le salarié le plus longtemps possible, tout en neutralisant la période de temps partiel ou temps réduit sur l'acquisition des droits à la retraite.

b) Utilisation du Compte épargne temps

D'autre part, le salarié peut utiliser les droits qu'il a épargnés sur son compte épargne temps, le cas échéant, en vue de financer un passage temps partiel dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière (cf. article 4.1).

c) Cumul emploi - retraite

Deux dispositifs de cumul « *emploi-retraite* » existent, en fonction de la situation du salarié. Le premier dit « *cumul emploi retraite intégral* » concerne les salariés qui souhaitent liquider l'ensemble de leurs droits à la retraite (tous régimes confondus, de base, complémentaire etc.), et ont atteint l'âge légal de départ en retraite à taux plein. Si le salarié souhaite reprendre une activité professionnelle, il n'est soumis à aucun délai de carence, sauf s'il reprend son emploi chez son ancien employeur (6 mois), pour ouvrir de nouveaux droits à la retraite. Cependant, le montant de la nouvelle pension est plafonné. Il ne peut pas dépasser un plafond annuel égal à 5% du PASS. Le second dispositif appelé « *cumul emploi retraite* »

plafonné » concerne les salariés qui ne justifient pas des conditions donnant accès au cumul emploi retraite intégral, à l’instar de la condition de liquidation de la retraite à taux plein. Pour reprendre une activité professionnelle, une condition de revenu est posée, mais certaines activités ne sont pas prises en compte, comme l’exercice du mandat prud’homal. Un délai de carence de 6 mois doit être respecté si elle s’exerce chez le même employeur. Cette reprise ne permet pas d’acquérir de nouveaux droits à la retraite, bien que des cotisations sociales soient dues. Dans tous les cas, la reprise d’activité doit faire l’objet d’une information auprès de la caisse du régime de retraite.

d) Permettre le bénévolat des retraités

Les futurs retraités constituent un vivier de futurs bénévoles important pour soutenir et accompagner les activités des structures de l’ESS, notamment associatives.

Les entreprises de l’ESS peuvent transmettre des informations à ce sujet à leurs salariés intéressés.

Article 6 – La négociation collective, un levier majeur

Le dialogue social constitue un levier de premier plan pour accompagner les parcours professionnels des salariés de l’ESS et l’attractivité des entreprises. Dans le respect des principes de subsidiarité et de valeur ajoutée, les partenaires sociaux signataires insistent sur la nécessité, pour les branches et les entreprises, de s’approprier cet accord et de l’adapter à leurs besoins et spécificités.

Ils incitent les entreprises à inclure la sensibilisation, voire la formation des équipes dirigeantes et managers aux diverses thématiques examinées afin d’en assurer une appropriation adéquate.

Les branches sont incitées à engager des négociations sur les thèmes évoqués dans l’accord dans les deux années suivant l’extension de celui-ci dans le cadre d’accord portant sur :

Option 1 :

- L’organisation et les conditions de travail, dont le télétravail, le compte épargne-temps (CET), la prévention dans la QVCT et les plans de mobilité.
- Les parcours et le développement professionnel, dont la valorisation des parcours professionnels, le CEP, la lutte contre l’usure professionnelle et la désinsertion professionnelle.
- Conciliation des temps de vie, salariés aidants, parentalité, aménagement des fins de carrière.

Option 2 :

- Santé, prévention et qualité de vie au travail, dont la prévention dans la QVCT, la lutte

- contre l'usure professionnelle, la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Développement et sécurisation des parcours, dont la valorisation des parcours professionnels, CEP, usure professionnelle et désinsertion professionnelle.
 - Accompagnement des situations de vie, dont la parentalité, salariés aidants, aménagement des fins de carrière.

De la même manière, au niveau des entreprises, les partenaires sociaux prônent la négociation d'accords collectifs d'entreprise, même dans les entreprises dans lesquelles aucun délégué syndical n'a été désigné. Les entreprises sont incitées à négocier prioritairement sur au moins l'un des thèmes suivants : emplois des seniors, mesures en faveur des salariés aidants et mesures de soutien à la parentalité.

Le dialogue social d'entreprise peut être complétée par le dialogue professionnel, sans toutefois s'y substituer.

Article 7 - Suivi de l'accord - Observation, veille et prospective

L'accord fera l'objet d'un suivi annuel par la commission paritaire nationale du dialogue social (CPNDS) de l'ESS, d'une évaluation et d'un bilan au bout de 3 ans. Son suivi débute un an après l'extension de présent accord et permettra d'évaluer la mise en œuvre quantitative et qualitative, des dispositions de l'accord dans les branches et les entreprises.

Les interlocuteurs sociaux invitent les ERDS d'une part à se saisir des dispositions du présent accord et à contribuer à la remontée d'informations permettant d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord dans le temps, d'autre part à mettre à œuvre des expérimentations territoriales.

Article 8 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 – Dépôt, agrément et extension de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile pour laquelle l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles est soumise à agrément ministériel, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements du champ de l'accord.

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Les parties signataires conviennent que le dépôt et la demande d'extension du présent accord sera effectué par l'organisation patronale représentative au niveau national et multi-professionnel de l'ESS dans les conditions légales et réglementaires.

Article 10 – Adhésion

L'adhésion au présent accord est possible dans les conditions définies à l'article L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Article 11 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties signataires. L'ensemble des organisations syndicales représentatives est invité à la négociation.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée.

Fait à Paris, le XXXXXXXX

Pour la CFDT

Pour la CFE – CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT – FO

Pour l'UDES

ANNEXE I

GLOSSAIRE

Attractivité

L'attractivité désigne la capacité d'une organisation à susciter l'intérêt de candidats potentiels et à fidéliser les salariés en s'appuyant sur des éléments tels que la qualité de l'environnement de travail, les perspectives d'évolution, la raison d'être de l'organisation, le sens du travail, la reconnaissance, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le secteur de l'ESS, l'attractivité est également liée aux valeurs portées par l'organisation et à l'utilité sociale des missions exercées.

Employabilité

L'employabilité désigne la capacité d'un salarié à accéder à un emploi, à s'y maintenir et à évoluer professionnellement. L'entreprise mobilise ses moyens pour maintenir les compétences et l'adaptabilité des salariés aux évolutions du marché du travail.

Employeurabilité

L'employeurabilité renvoie à la capacité de l'organisation à créer les conditions favorables au développement et au maintien de l'employabilité des salariés, notamment à travers la formation, la qualité des conditions de travail, la reconnaissance et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Jeunes

Sont considérés comme jeunes, au sens du présent accord, les personnes âgées de 16 à 29 ans, incluant les jeunes dits « *NEET* », c'est-à-dire ceux qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation (*Not in Employment, Education or Training*).

Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi désigne l'ensemble des mesures et dispositifs mis en œuvre pour permettre à un salarié de conserver son activité professionnelle dans des conditions durables, malgré une situation pouvant compromettre cette continuité (accident, maladie, invalidité, handicap, vieillissement, contraintes familiales, etc.).

Ces actions peuvent inclure des aménagements de poste, des temps partiels thérapeutiques, des reconversions internes, de la formation ou encore un accompagnement individualisé, et s'inscrivent dans une logique de prévention de la désinsertion professionnelle.

Parcours professionnels

Un parcours professionnel est constitué de l'ensemble des étapes et transitions vécues par un salarié tout au long de sa vie active, incluant l'accès à l'emploi, la formation, les mobilités internes ou externes, les promotions, les reconversions, ainsi que les périodes de transition (maladie, parentalité, mobilité géographique, etc.).

Il constitue un levier d'évolution, et d'accomplissement individuel, voire d'émancipation, de sécurisation des trajectoires professionnelles et de dynamisme collectif au sein des organisations.

Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

La qualité de vie au travail, dont la santé et la sécurité au travail sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la qualité de vie au travail est une des conditions de la performance de l'entreprise.

Dans cette logique, les politiques de prévention des risques professionnels prennent en compte tous les parcours professionnels de manière à anticiper les évolutions prévisibles liées aux conditions de travail. Le développement d'actions de maintien dans l'emploi permet de prévenir le risque d'une désinsertion professionnelle.

Qualité du travail

Concernant la qualité du travail, elle constitue une dimension de la qualité de vie au travail (QVT) qui se caractérise par le ressenti des salariés sur l'accomplissement de leur travail au sein du collectif de l'entreprise. Elle renvoie aux représentations et aux critères de ce qui constitue un travail bien exécuté du point de vue des salariés en adéquation avec le sens du travail sur le plan individuel et collectif. Ainsi, le travail bien exécuté correspond au sentiment d'être parvenu à un résultat satisfaisant au regard des règles de métier, du collectif de travail, de l'objet de l'entreprise, des objectifs...

(Cette définition est à distinguer de l'appréciation par l'employeur du travail rendu)

Salariés aidants

Personne qui exerce une activité salariée, et qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne proche (parent, conjoint, enfant ...) en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ¹⁷.

¹⁷ Sur la base de l'article 51 de la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (Loi ASV) – Art. L. 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles.

Salariés en situation de fragilité

Sont considérés comme en situation de fragilité, au sens du présent accord, les salariés confrontés à des circonstances personnelles, familiales, sociales, économiques ou de santé ayant un impact significatif sur leur capacité à exercer leur activité professionnelle

Salariés en situation de parentalité (sous toutes ses formes)

Est considéré comme en situation de parentalité tout salarié ayant à charge, ou qui sera amené à avoir à charge à brève échéance (période pré-naissance, période pré-adoption ou encore période de mise en place d'une Procréation Médicalement Assistée (PMA)) un ou plusieurs enfants, notamment dans le cadre d'une vie familiale recomposée ou monoparentale.

La monoparentalité est le fait pour un enfant de ne vivre au quotidien qu'avec l'un de ses deux parents, et ce pour quelque raison que ce soit.

Ces situations incluent notamment les périodes de congé maternité, paternité, d'adoption ou parental, ainsi que les retours de congé.

Salariés expérimentés en raison de l'âge

Sont considérés comme salariés expérimentés en raison de l'âge les salariés disposant d'une ancienneté professionnelle significative et se situant dans une phase avancée de leur vie professionnelle, exposés à des enjeux spécifiques en matière de maintien en emploi, d'évolution professionnelle ou de transition vers la retraite.

ANNEXE II

Champs d'application