

**Accord national interprofessionnel du 10 avril 2024
en faveur de l'anticipation et de l'accompagnement
des transformations du travail et de l'emploi**

Préambule

Malgré l'amélioration générale de la situation du marché du travail observée depuis plusieurs années, qui se traduit notamment par des taux d'activité et d'emploi à des niveaux historiquement élevés. Pour autant, les partenaires sociaux constatent que de nombreux progrès restent à accomplir pour améliorer l'emploi et le travail des seniors. De ce point de vue, plusieurs éléments de diagnostic ont pu être partagés et servent de base au présent accord.

Le premier constat a trait à la situation du marché du travail aux deux extrémités de la vie active. L'écart encore important des taux d'emploi de la population des 15-64 ans entre la France et nos principaux partenaires (-10 points par rapport à l'Allemagne, -5 points par rapport à l'Union européenne) est essentiellement imputable aux écarts observés entre taux d'emploi des jeunes et des travailleurs les plus âgés.

En ce qui concerne les jeunes, leur situation par rapport à l'emploi reste préoccupante en France : un taux de chômage des 16-25 ans qui reste élevé et très au-dessus de la moyenne européenne ; une proportion de « NEETS » (ni en emploi, ni en formation, ni en cours de scolarité) qui représentait 13,4 % de la population de 15-29 ans en 2022¹, un niveau qui nous place loin derrière des pays comme l'Allemagne, la Suède et le Royaume-Uni. Face à cette situation, l'effort que le gouvernement a fait porter sur l'apprentissage a été le bienvenu et devrait être poursuivi. Pour autant, il est loin d'être suffisant pour garantir une insertion professionnelle réussie des jeunes sans qualification ou décrocheurs scolaires. A cet égard, les signataires du présent accord appellent les pouvoirs publics, et en l'occurrence l'Education nationale à mettre en place un service d'orientation performant dès la formation initiale.

En ce qui concerne les salariés expérimentés, force est de constater que la France est encore loin de la moyenne européenne : si le taux d'emploi des 55-59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, celui des 60-64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne (avec un écart d'environ 10 points par rapport à la moyenne, et qui culmine à 25 points avec l'Allemagne, la Suède et les Pays-Bas). De ce point de vue, l'allongement attendu des carrières rend légitime la nécessité d'élaborer des propositions pour permettre au marché du travail d'« absorber » la hausse prévisible du nombre d'actifs de plus de 60 ans dans les prochaines années, alors même qu'aujourd'hui, au moment de leur départ en retraite, près de 10% des actifs ne sont plus en emploi pour des raisons de santé. A cet égard, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels constituent des leviers importants pour favoriser le maintien en emploi des salariés expérimentés.

¹ Source : OCDE

L'accroissement général du taux d'emploi de la population en âge de travailler est un objectif éminemment souhaitable pour faire face aux défis majeurs auxquels doit faire face notre pays dans un contexte de vieillissement démographique : compétitivité, rétablissement des finances publiques, pérennité de notre modèle social, mais aussi transitions numériques et écologiques. Pour autant, cet objectif ne pourra être atteint que s'il est accompagné d'une part par la construction de dispositifs pertinents incitant au maintien dans l'emploi, au maintien de l'employabilité et à l'embauche des publics aux plus faibles taux d'emploi, et d'autre part par une action plus résolue sur la santé au travail, l'environnement de travail et, plus généralement, la soutenabilité du travail. Ces évolutions appellent également une adaptation des pratiques organisationnelles et managériales. Au-delà, il est indispensable d'améliorer la capacité des entreprises à anticiper l'évolution des emplois et des compétences et à prévenir les risques de désinsertion et d'usure professionnelle, en prenant en compte les spécificités liées à la taille des entreprises, et notamment des TPE PME. Pour être pleinement efficace, cette action doit intervenir bien avant la fin de carrière et se déployer tout au long de la vie professionnelle, notamment *via* la création de rendez-vous clés entre l'employeur et le salarié, tout en prenant en compte les spécificités liées à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité.

Le deuxième constat est relatif à la question des parcours d'évolution professionnelle. Accroître les possibilités de transitions et de reconversions professionnelles, qu'elle prenne la forme d'une simple évolution dans l'emploi dans l'entreprise, vers un emploi similaire dans une autre entreprise ou d'une véritable reconversion, est une préoccupation commune des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Du côté des entreprises, tant les évolutions démographiques que les nouveaux besoins en compétences et qualifications liées notamment à l'accélération des mutations technologiques ou à la transition écologique rendent aujourd'hui indispensables de mobiliser de manière optimale l'ensemble des viviers RH existants : orientation des jeunes vers les formations professionnelles initiales les plus porteuses, montée en compétence des salariés à l'intérieur de l'entreprise, évolution professionnelle des salariés entre entreprises ou entre secteurs économiques qui suppose parfois une véritable reconversion, formation et reconversion des demandeurs d'emploi lorsqu'ils doivent changer de métier ou acquérir de nouvelles compétences pour retrouver du travail...

Du côté des demandeurs d'emploi, l'objectif pertinent est d'accroître la capacité des entreprises à proposer, en lien notamment avec France Travail, les OPCO et les organismes de formation, davantage de parcours de formation taillés sur mesure pour favoriser leur retour à l'emploi.

Du côté des salariés, toutes les enquêtes montrent que leurs attentes essentielles portent sur la capacité des employeurs à leur offrir des perspectives professionnelles. Certaines études montrent, en outre, que la mobilité professionnelle, en accroissant les opportunités de choix, est un levier important à la fois pour augmenter les rémunérations et la satisfaction au travail en général.

Au regard de ces enjeux, force est de constater que notre système actuel d'orientation et de formation tout au long de la vie n'offre pas une réponse satisfaisante. De trop nombreux dispositifs existent, tantôt à l'initiative du salarié, tantôt à celle de l'employeur. Le salarié peine encore à s'orienter et à trouver le conseil et l'accompagnement adéquats malgré la montée en charge du conseil en évolution professionnelle. Il convient à présent de rationaliser les dispositifs existants et de dégager les marges de manœuvre financières nécessaires. Le but poursuivi est à la fois d'accroître l'efficacité du système, de simplifier et d'améliorer la lisibilité des possibilités offertes aux entreprises et aux salariés, de mieux

sécuriser les parcours de transition professionnelle les plus longs et de faire progresser le nombre de bénéficiaires, en lien avec les besoins des entreprises.

Au-delà des mesures qui relèvent purement de leur responsabilité au niveau interprofessionnel, les signataires de l'accord considèrent que les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans la GPEC à tous les niveaux, dans le respect des responsabilités de chacun : au niveau de l'entreprise, bien sûr, mais également au niveau territorial, du local au national. Ainsi, au niveau territorial et régional, aussi bien les OPCO que les associations AT Pro peuvent apporter de nombreuses contributions, tant par leur connaissance approfondie des entreprises et de leurs besoins de formation que par leur capacité à instruire et financer des projets individuels ou collectifs au plus près du terrain. C'est pourquoi il est indispensable qu'une étroite coopération s'instaure entre ces opérateurs d'une part, l'Etat, ses opérateurs (en premier lieu France Travail), et les régions d'autre part, à toutes les échelles territoriales pertinentes.

Ainsi, le présent accord matérialise l'engagement des partenaires sociaux à s'adapter aux nouveaux défis auxquels fait face le monde du travail en révisant notamment les dispositifs de mobilité professionnelle, d'orientation et de GPEC. Les signataires invitent le législateur à procéder aux modifications du cadre législatif et réglementaire nécessaires pour permettre sa pleine mise en œuvre, dans le strict respect de ses équilibres.

Cet accord s'articule autour des quatre grandes priorités suivantes :

- 1. Accompagner les parcours professionnels des salariés tout au long de leur carrière afin de mieux anticiper les évolutions des emplois, des compétences et des qualifications ;**
- 2. Renforcer la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles tout au long de la carrière dans un objectif de maintien dans l'emploi et de qualité des parcours professionnels ;**
- 3. Mettre en œuvre des mesures ciblées pour accompagner et sécuriser les salariés expérimentés dans l'objectif d'améliorer le taux d'emploi et le maintien en emploi des seniors ;**
- 4. Elaborer et piloter une stratégie nationale relative à la mise en œuvre des mesures de l'accord.**

Enfin, les signataires entendent mettre en œuvre un mécanisme de suivi de la bonne transposition de l'accord dans la loi et de suivi du déploiement de l'accord lui-même.

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires, représentatives au niveau national et interprofessionnel, conviennent ainsi des dispositions suivantes :

SOMMAIRE

Chapitre I.	Accompagner les parcours professionnels des salariés tout au long de leur carrière afin de mieux anticiper les évolutions des emplois, des compétences et des qualifications	7
Article 1.	Rendre opérationnels les entretiens professionnels dans une logique de parcours professionnels des salariés tout au long de leur carrière pour les aider à le construire et à anticiper au mieux les besoins d'accompagnement, d'adaptation et de développement des compétences et des qualifications, voire d'éventuelles reconversions professionnelles	7
Article 1.1.	Les entretiens « parcours professionnel »	8
Article 1.2.	Les entretiens de bilan et de perspectives professionnelles à certains moments clés de la carrière	8
Article 1.3.	Un rendez-vous clé en 2^{ème} partie de carrière en lien avec la visite médicale de mi-carrière	10
Article 1.4.	Dispositions communes à tous les entretiens et révision des dispositions légales et réglementaires en vigueur	10
Article 2.	Faire évoluer les pratiques managériales	11
Article 3.	Des actions et outils pour adapter, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés tout au long de la carrière professionnelle	11
Article 3.1.	Mieux accompagner les transitions et reconversions professionnelles, en mettant en place des parcours sécurisés et adaptés aux besoins des salariés et aux besoins en compétences et qualifications des entreprises	11
Article 3.1.1.	Un parcours d'évolution professionnelle à l'initiative du salarié	13
Article 3.1.2.	Un parcours d'évolution professionnelle coconstruit par l'entreprise et le salarié	14
Article 3.2.	Les principaux outils permettant de mobiliser de l'accompagnement et de la formation et préconisations pour leur évolution	17
Article 3.2.1.	Le plan de développement des compétences : un outil d'anticipation à développer dans certaines TPE-PME	17
Article 3.2.2.	Le compte personnel de formation (CPF) : un outil à mobiliser pour répondre davantage aux besoins du marché du travail	18
Article 3.2.3.	Des outils pour mieux accompagner et former les salariés exposés à des risques professionnels	19
Article 3.3.	Renforcer l'information et l'accès aux outils d'accompagnement	19
Article 3.3.1.	Un passeport compétences mobilisable tout au long de sa carrière	20
Article 3.3.2.	Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) : un accompagnement à renforcer aux étapes clés des parcours professionnels	21
Chapitre II.	Renforcer la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles tout au long de la carrière dans un objectif de maintien dans l'emploi et de qualité des parcours professionnels	22
Article 4.	Renforcer la prévention à destination des salariés	22
Article 4.1.	Un suivi médical adapté pour les salariés exposés à l'usure professionnelle	23
Article 4.2.	Une meilleure évaluation des risques à travers le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	24
Article 5.	Renforcer la prévention à travers le dialogue social	25

Article 5.1.	Améliorer le dialogue social sur la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).....	25
Article 5.2.	Renforcer le déploiement du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU)	25
Article 5.3.	Développer les cartographies de branche professionnelle sur les différents facteurs de risque professionnel	26
Article 5.4.	Promouvoir l'intégration de l'objectif de prévention dans les fonds « degré élevé de solidarité » des organismes recommandés.....	27
Article 5.5.	Réaffirmer le rôle des commissions paritaires régionales pour agir sur la prévention des risques professionnels dans les TPE.....	27
Article 6. travail	Mieux déployer et faire connaître les dispositifs de prévention en santé au travail	27
Chapitre III.	Mettre en œuvre des mesures ciblées pour accompagner et sécuriser les salariés expérimentés dans l'objectif d'améliorer le taux d'emploi et le maintien en emploi des seniors	30
Article 7.	Un dialogue social ambitieux sur l'emploi et le travail des seniors	30
Article 7.1.	Négociation dans les branches professionnelles	30
Article 7.2.	Négociation en entreprise	31
Article 7.3.	Thèmes indicatifs de négociation dans les entreprises et les branches professionnelles	31
Article 7.4.	Dialogue professionnel	31
Article 8.	Lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors	32
Article 8.1.	Création d'un « Contrat de valorisation de l'expérience » expérimental.....	32
Article 8.2.	Revoir les conditions d'indemnisation (protocole d'accord relatif à l'assurance chômage du 10 novembre 2023) et d'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors.....	33
Article 9.	Faciliter les aménagements de fins de carrière par des dispositifs articulés les uns avec les autres afin de permettre le maintien en emploi.....	33
Article 9.1.	Donner une visibilité à l'employeur sur la date de départ en retraite de ses salariés.....	34
Article 9.2.	Mettre en place un temps partiel de fin de carrière.....	34
Article 9.3.	Améliorer les dispositifs facilitant la transition emploi / retraite.....	34 35
Article 9.3.1.	Faciliter l'accès et renforcer l'attractivité de la retraite progressive	35
Article 9.3.2.	Renforcer l'attractivité du dispositif de cumul emploi retraite	36
Chapitre IV.	Elaborer et piloter une stratégie nationale relative aux mesures du présent accord	37
Article 10.	Anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences	37
Article 10.1.	Réaffirmation du rôle des branches professionnelles et des territoires dans l'observation et l'anticipation des mutations de l'emploi et des besoins en compétences et qualifications	37
Article 10.2.	L'importance de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ainsi que la GEPPMM (Gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers) dans les entreprises	38

Article 11.	Rendre plus efficient le pilotage des dispositifs et des opérateurs des transitions et reconversions professionnelles, et optimiser le financement du système	38
Article 11.1.	Pilotage au niveau national :	39
Article 11.2.	Pilotage au niveau régional :	39
Article 11.3.	Des financements dédiés aux transitions et reconversions professionnelles sous-calibrés.....	41
Article 12.	Mobiliser l'ensemble des acteurs autour d'une grande cause nationale sur les seniors et faciliter l'accès à l'information sur les dispositifs d'aide / d'accompagnement existants.	42
Chapitre V.	Assurer le suivi paritaire de la transposition législative et réglementaire de l'accord, et de sa mise en œuvre opérationnelle	43
Article 13.	Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics	43
Article 14.	Comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord.....	43
Article 15.	Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.	44

Chapitre I. Accompagner les parcours professionnels des salariés tout au long de leur carrière afin de mieux anticiper les évolutions des emplois, des compétences et des qualifications

Les branches professionnelles et les partenaires sociaux dans les territoires ont un rôle majeur à jouer dans l'identification et l'anticipation des évolutions de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications.

Cependant, force est de constater que l'anticipation des mutations du contenu du travail, des emplois et des compétences et la reconnaissance des qualifications induites des salariés peuvent encore se heurter à des difficultés de mises en œuvre. Il apparaît donc pertinent, au regard des constats et diagnostics résultant de la mise en œuvre de la loi "liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018 d'apporter des ajustements substantiels afin d'outiller entreprises et salariés pour mettre en place les conditions d'un véritable accompagnement des reconversions professionnelles.

D'une manière générale, quelle que soit la situation du salarié ou de l'entreprise, il y a un besoin en termes de conseil et d'accompagnement à mieux satisfaire tout au long de la carrière : cela doit prendre en compte l'ensemble des dimensions, dès le début de la carrière du salarié (adaptation et développement des compétences aux besoins de l'entreprise et aux aspirations des salariés, en cohérence avec les besoins identifiés au niveau local, souhaits individuels, anticipation des possibilités de mobilités professionnelles le cas échéant, anticipation des conséquences de l'exposition à des risques d'usure et de désinsertion professionnelles).

Dans le cas d'entreprises faisant face à une transformation de leurs activités, ou de salariés ayant un projet d'évolution professionnelle, des dispositifs de transitions et de reconversions professionnelles simples, efficaces et sécurisés doivent pouvoir être mobilisés en poursuivant un seul objectif : l'emploi.

Article 1. Rendre opérationnels les entretiens professionnels dans une logique de parcours professionnels des salariés tout au long de leur carrière pour les aider à le construire et à anticiper au mieux les besoins d'accompagnement, d'adaptation et de développement des compétences et des qualifications, voire d'éventuelles reconversions professionnelles

L'allongement de la durée des carrières professionnelles doit s'envisager non à l'approche de la retraite mais bien sur l'ensemble du parcours professionnel et suppose d'une part, de permettre au salarié de se projeter efficacement dans une logique de progression de carrière professionnelle, et, d'autre part, à l'employeur de conseiller et d'anticiper les éventuelles adaptations à apporter (au poste de travail, à l'emploi, aux compétences du salarié, etc.) que ce soit dans une logique de prévention en matière de santé ou dans une logique de prévention de la désinsertion professionnelle.

Dans cet objectif, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires du présent accord conviennent d'adapter les dispositions du code du travail (articles L.6315-1 du Code du travail et suivants) relatives à l'entretien professionnel comme suit :

Article 1.1. Les entretiens « parcours professionnel »

L'entretien « parcours professionnel » s'inscrit dans un parcours global, de l'entrée dans l'emploi à la liquidation des droits à retraite.

Tout salarié bénéficie tous les 5 ans à compter de son embauche d'un entretien « parcours professionnel », organisé par l'employeur (ou son représentant), destiné à faire le point sur :

- ses compétences et ses qualifications mises en œuvre dans l'emploi actuel,
- ses besoins de formation,
- ses souhaits éventuels en termes d'évolution professionnelle,
- sa situation et son parcours professionnels, compte-tenu de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise ainsi que sur la réalité des activités exercées dans l'emploi actuel, en lien avec les besoins de l'entreprise,
- les éventuelles situations d'illettrisme.

A cet égard, les organisations signataires rappellent l'importance d'identifier les éventuelles situations d'illettrisme le plus rapidement possible à compter de l'embauche du salarié.

Cet entretien permet, le cas échéant, tant au salarié qu'à l'employeur, de poser les bases, d'une réflexion visant à la construction d'un parcours d'évolution professionnelle tel que prévu à l'article 3.1 du présent accord.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend une activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical, dès lors que le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien « parcours professionnel » dans les 12 derniers mois à compter de sa reprise.

Ces entretiens « parcours professionnel » peuvent, le cas échéant, être réalisés par un organisme externe lorsqu'un accord de branche professionnelle ou d'entreprise le prévoit, sans que les objectifs et la périodicité cités ci-dessus ne puissent être modifiés.

Article 1.2. Les entretiens de bilan et de perspectives professionnelles à certains moments clés de la carrière

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et ainsi de prévenir la perte d'employabilité, l'entretien visé à l'article 1.1 est **renforcé à certains moments clés de la vie professionnelle, quelle que soit l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise, dans l'année qui suit respectivement ses 35^{ème}, 45^{ème}, 55^{ème} puis 60^{ème} anniversaires.

Il a pour objectifs de :

- faire un point éventuel sur les conditions du maintien dans l'emploi des salariés ;
- faire le point sur les évolutions en cours ou à prévoir du secteur d'activité (environnement économique, technologique, écologique, etc.) et sur leurs impacts possibles sur l'emploi du salarié, les besoins en connaissances et compétences ;
- recueillir les souhaits éventuels du salarié en termes d'évolutions de compétences, ;
- le cas échéant, construire un projet de transition, voire de reconversion professionnelle, notamment dans le cadre des dispositifs prévus à l'article 3.1 du présent accord.

L'entretien bilan et perspectives professionnelles contribue à instaurer un dialogue approfondi permettant de préciser, en fonction des différentes périodes de la vie professionnelle du salarié, ses besoins ou ses intentions :

- l'entretien de bilan et perspectives professionnelles réalisé dans l'année qui suit le 35^{ème} anniversaire est particulièrement axé sur les perspectives d'évolution professionnelle ;
- l'entretien de bilan et perspectives professionnelles réalisé dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation des missions et de son poste de travail, la prévention de situation d'usure professionnelle, ses souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle, conformément à l'article 1.3 du présent accord ;
- enfin l'entretien de bilan et perspectives professionnelles dans l'année qui suit les 55^{ème} et 60^{ème} anniversaires permet éventuellement d'aborder les perspectives de fin de carrière et de transition vers la retraite. Dans ce dernier cas, le salarié peut, à sa demande, et dans le strict respect de ses données personnelles, faire le point avec son employeur ou son représentant sur ses intentions quant à son horizon de retraite et évoquer à cette occasion les dispositifs tels que visés à l'article 9 du présent accord permettant d'organiser sa fin de carrière.

Afin que cet entretien bénéficie à chaque salarié, indépendamment de la taille de l'entreprise, ce dernier peut, notamment dans les entreprises de moins de 300 salariés, solliciter l'appui d'un conseil en évolution professionnelle, en amont de l'entretien susvisé afin d'analyser les conclusions et les perspectives issues des entretiens « parcours professionnel ». Le salarié, s'il le souhaite, transmet à l'employeur la synthèse des conclusions de son conseil en évolution professionnelle et examine, avec ce dernier, leur concordance avec les possibilités et besoins de l'entreprise.

L'employeur, dans les entreprises de moins de 300 salariés, peut solliciter les services de son OPCO pour être accompagné dans l'organisation de cet entretien dans les conditions définies à la 2^{ème} phrase du 4^{ème} tiret de l'article 11.3.

Les entretiens "bilan et perspectives professionnelles" se substituent aux entretiens « parcours professionnel » qui auraient dû avoir lieu au cours de la même année civile, et, en tout état de cause, ouvrent un nouveau cycle de 5 ans d'entretiens « parcours professionnel ».

Article 1.3. Un rendez-vous clé en 2^{ème} partie de carrière en lien avec la visite médicale de mi-carrière

L'entretien de bilan et perspectives professionnelles réalisé dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié et visé au précédent article, ou qui suit le 35^{ème} anniversaire en cas d'accord de branche prévoyant une visite médicale de mi-carrière anticipée, est organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière, auquel il ne se substitue pas, et ce dans une logique de prévention et d'anticipation des éventuelles situations d'usure professionnelle. A cet effet, les préconisations éventuelles du médecin du travail sont évoquées au cours de cet entretien.

Le salarié bénéficie ainsi d'un bilan complet, incluant les aspects relatifs à la santé, aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité, aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles, en milieu de carrière qui peut contribuer à favoriser son éventuelle transition ou reconversion professionnelle.

Les autres entretiens de bilan et perspectives professionnelles pourront utilement être alimentés par les services de prévention et de santé au travail dans le cadre des visites médicales existantes.

Article 1.4. Dispositions communes à tous les entretiens et révision des dispositions légales et réglementaires en vigueur

Ces entretiens « parcours professionnel » et « bilan et perspectives professionnelles » font l'objet d'un compte-rendu contenant les préconisations éventuelles. Une copie de ce document est remise au salarié, qui peut l'annexer à son passeport compétences.

Les conclusions des entretiens visés aux articles 1.1, 1.2 et 1.3 sont examinées, le cas échéant, dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences par l'entreprise. La consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L.2312-17 du Code du travail peut être utilement l'occasion de dresser un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue de ces entretiens.

Ces entretiens « parcours professionnel » dans leurs nouvelles modalités susvisées sont distincts des entretiens d'évaluation mis en place éventuellement par l'employeur, et se substituent aux entretiens professionnels actuellement en vigueur, qui ont lieu tous les 2 ans, ainsi qu'aux entretiens bilan qui ont lieu tous les 6 ans.

Dans ce cadre, les dispositions visées au sixième alinéa du II de l'article L.6315-1 et à l'article L6323-13 du Code du travail qui prévoient l'abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié par l'employeur en cas de manquement par ce dernier à ses obligations relatives aux entretiens et à la formation sont modifiées sur la base des principes suivants : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 10 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié de deux entretiens visés aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord, et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L.6321-2 du Code du travail, son compte personnel de formation est abondé selon les modalités définies à l'article L.6323-13 du Code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord. En cas de transfert du contrat de travail, cette période de 10 ans s'apprécie à compter de la date à laquelle celui-ci est intervenu.

Afin de tenir compte des spécificités sectorielles et de taille d'entreprises, ainsi que de l'entrée précoce de certains salariés dans la vie active (apprentis par exemple), un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter ces dispositions, et notamment le contenu, le rythme des entretiens, les âges clés auxquels ont lieu les entretiens « bilan et perspectives professionnelles », ainsi que les modalités d'information du CSE, s'il existe, relatifs aux entretiens visés au présent article. S'agissant des salariés de 50 ans et plus, l'accord collectif de branche ou d'entreprise ne peut réduire la fréquence des entretiens « parcours professionnels » et « bilan et perspectives professionnelles ».

Article 2. Faire évoluer les pratiques managériales

Le maintien dans l'emploi dans le contexte d'un allongement de la vie professionnelle ne pourra être pleinement effectif sans sensibilisation du management.

Les entreprises qui ne l'auraient pas déjà fait examineront les voies les plus adaptées afin d'intégrer ces objectifs à leurs politiques en matière de ressources humaines, notamment par la formation des services RH et des managers :

- à la gestion des âges dans l'entreprise et au management intergénérationnel afin de ne pas gérer les seniors par le prisme de l'âge ;
- à la réalisation des entretiens professionnels renforcés (entretiens « parcours professionnel » et entretiens de bilan et perspectives professionnelles) tels que prévus aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord ;
- à la prévention de l'usure professionnelle et des risques psychosociaux ;
- au management à la conduite du changement et notamment aux évolutions des organisations du travail.

Article 3. Des actions et outils pour adapter, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés tout au long de la carrière professionnelle

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à l'accompagnement des salariés et des entreprises, et souhaitent renforcer les réponses coconstruites, en s'appuyant sur les outils existants, pour la plupart initiés par les partenaires sociaux, car ils répondent déjà à ces besoins.

Article 3.1. Mieux accompagner les transitions et reconversions professionnelles, en mettant en place des parcours sécurisés et adaptés aux besoins des salariés et aux besoins en compétences et qualifications des entreprises

Seulement 60 000 parcours de transitions et reconversions sont financés par an au regard des 1,4 millions de mobilités pouvant s'apparenter à des reconversions/transitions. Pour davantage répondre aux besoins des salariés et des entreprises, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires

*soulignent l'importance de l'accompagnement par les acteurs en charge des parcours de transitions et reconversions professionnelles afin d'identifier finement les écarts de compétences et de qualifications par rapport aux besoins des entreprises et ainsi proposer **des parcours les plus adaptés possibles**.*

En préambule des propositions ci-dessous, les parties signataires conviennent de clarifier les termes de transitions et reconversions professionnelles comme suit :

- Dans le cadre des **transitions professionnelles**, l'intensité d'adaptation nécessaire pour combler l'écart **est relativement faible**. Le salarié évolue alors vers un métier proche du sien, ce qui suppose l'acquisition de compétences nouvelles proches de celles qu'il a déjà, **et par conséquent des parcours d'accompagnement et, le cas échéant, de formation, plus courts**,
- Dans le cadre des **reconversions professionnelles**, **l'écart est plus important** : le salarié change radicalement de métier, ce qui suppose l'acquisition de compétences nouvelles souvent éloignées de l'emploi occupé, **et par conséquent des parcours d'accompagnement et/ou formation plus longs**.

Le Plan de développement des compétences (PDC) constitue le premier niveau de réponse aux mutations du monde du travail et permet l'adaptation, le maintien et le développement des compétences dans l'entreprise. **Le Compte personnel de formation (CPF) du salarié peut utilement compléter ces réponses**. Mais les profondes transformations des entreprises et des compétences nécessaires aux salariés requièrent un deuxième niveau de réponse. Si de nombreux dispositifs ont été mis en œuvre durant ces dernières années (TransCo, ProA, etc.) pour y répondre, la multiplicité des dispositifs et la complexité de leur mise en œuvre décourage les entreprises et leurs salariés à s'y engager.

C'est la raison pour laquelle, le présent accord crée un parcours d'évolution professionnelle – PEP – permettant aux salariés de s'engager dans des transitions et reconversions professionnelles de manière simple, sécurisée et responsabilisante, avec l'appui d'un accompagnement renforcé visant à rechercher au plus tôt, si cela est nécessaire, une entreprise d'accueil. Ce parcours peut être soit à l'initiative du salarié, soit coconstruit entre le salarié et l'entreprise, pour des mobilités internes ou externes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que l'investissement doit être encouragé et facilité, tant au niveau des salariés que des entreprises, car le développement de la formation continue participe à la montée en compétences et en qualification des individus, mais également à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et à leur valorisation.

Dans ce cadre, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de mettre en œuvre les dispositions comptables et fiscales nécessaires pour que les dépenses de formation professionnelle engagées par les entreprises au-delà de l'obligation légale, notamment *via* la clause de dédit formation pour financer des formations certifiantes, puissent faire l'objet d'un amortissement comptable.

Article 3.1.1. Un parcours d'évolution professionnelle à l'initiative du salarié

Les parties signataires conviennent de remplacer les dispositifs « projet de transition professionnel (PTP) » et les dispositifs de transition et reconversion professionnelles financés respectivement par le FIPU et le C2P par le parcours d'évolution professionnelle (PEP) individuel, piloté par les associations régionales paritaires Transitions Pro. Cette évolution du PTP en PEP individuel répond à plusieurs priorités :

- **Du point de vue des entreprises :**
 - apporter plus de visibilité et anticiper un recrutement nécessaire, dès lors qu'un salarié s'engage dans un parcours de transition et reconversion professionnelle à son initiative ;
 - disposer de salariés ayant des compétences et qualifications en adéquation avec les besoins du marché du travail.

- **Du point de vue des salariés :**
 - permettre de se reconvertir professionnellement sans passer nécessairement par une période de chômage ;
 - garantir l'accès à un nouvel emploi, plus rapidement et de manière sécurisée.

- **Du point de vue de l'intérêt général :**
 - une meilleure orientation des salariés qui se reconvertissent vers des métiers qui recrutent à l'échelle des bassins d'emploi ;
 - répondre aux aspirations individuelles des actifs tout en évitant les périodes de chômage.

Ainsi, le PEP à l'initiative du salarié est mis en œuvre selon les principes suivants :

- **Les salariés qui s'engagent dans des parcours d'évolutions professionnelles sont obligatoirement accompagnés par un conseiller en évolution professionnel (CEP).** Le niveau d'accompagnement est adapté selon le degré de maturité du projet du salarié.

- **Les conditions d'ancienneté pour accéder au PEP à l'initiative du salarié demeurent identiques à celles applicables au PTP et en vigueur à la signature du présent accord.**

- **Les Associations Transitions Pro (AT PRO) financent des parcours individualisés, modularisés grâce à l'ensemble des modalités pédagogiques existantes :** période d'immersion, alternance, action de formation en situation de travail, formation théorique soit à distance soit en présentiel ou validation des blocs de compétences par la VAE, certifications CléA.

- **Les AT PRO ont des objectifs en termes d'accès à l'emploi** et proposent aux salariés des offres d'emplois ciblées notamment grâce à un partenariat renforcé avec France Travail tel que prévu à l'article 11.1 : en effet, la sécurisation du parcours du salarié passe par la recherche d'une entreprise d'accueil au plus tôt dans le parcours de formation ;

- La rupture du contrat de travail intervient au terme du parcours et est assimilée à une démission ; elle est considérée comme un cas de démission légitime ouvrant droit au versement de l'allocation de retour à l'emploi le cas échéant.
- Conditions spécifiques de retour en entreprise :
 - en cas de non obtention de la certification visée, le salarié peut demander son retour dans l'entreprise avec un délai de prévenance d'un mois minimum ;
 - par ailleurs :
 - ✓ pour un parcours de formation supérieur ou égal à 6 mois, il peut demander son retour dans l'entreprise avec un délai de prévenance d'au moins 3 mois ;
 - ✓ pour un parcours de formation inférieur à 6 mois, ce délai de prévenance est au moins égal à la moitié de la durée totale de la formation ;
 - ✓ ;
 - dans ces conditions, il retrouve son emploi précédemment occupé ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 3.1.2. Un parcours d'évolution professionnelle coconstruit par l'entreprise et le salarié

Ce nouveau parcours d'évolution professionnelle (PEP) coconstruit par l'entreprise et le salarié remplace les dispositifs « Transitions collectives », « Pro-A » et Congé de mobilité, et intègre la possibilité de mettre en place un contrat de professionnalisation dans ses modalités modifiées par le présent accord. Les garanties entourant la mise en œuvre du PEP coconstruit s'agissant des mobilités externes sont au moins équivalentes à celles prévues par le congé de mobilité dans ses modalités en vigueur à la signature du présent accord.

- Du point de vue des entreprises, ce nouveau dispositif répond à deux types de situation :
 - permettre la reconversion de salariés en interne voire leur promotion ;
 - recruter un salarié pour le former à occuper un emploi pour lequel il ne dispose pas des compétences requises au moment de son recrutement, notamment grâce à un contrat de professionnalisation rénové tel que prévu par le présent article.
- Du point de vue des salariés, il répond également à deux types de situation :
 - évoluer professionnellement au sein ou en dehors de l'entreprise lorsque son poste est impacté par une transformation des métiers ;
 - postuler à un emploi pour lequel le salarié ne dispose pas immédiatement des compétences demandées, mais qu'il entend acquérir au sein de l'entreprise.

- **Du point de vue de l'intérêt général, il poursuit 3 objectifs principaux :**
 - permettre aux salariés de se reconvertir professionnellement sans nécessairement passer par une période de chômage ;
 - permettre aux entreprises d'élargir leur vivier de recrutement et de réduire ainsi leurs difficultés de recrutement ;
 - accélérer la nécessaire reconversion des salariés vers les compétences requises par les mutations de l'économie.

Ainsi, le parcours d'évolution professionnelle coconstruit par l'entreprise et le salarié est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- **Les conditions d'accès :** ouvert à tout salarié, quel que soit son âge, sa situation professionnelle antérieure et le dernier diplôme obtenu.
- **Le contenu des parcours de formation :**
 - identification par l'entreprise du besoin en compétences et qualifications liées aux grandes mutations auxquelles elle doit faire face ;
 - identification par l'entreprise et le salarié des certifications ou qualifications visées : le PEP co-construit permet d'obtenir un ou plusieurs blocs de compétences d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - un accompagnement renforcé pour construire un parcours individualisé orienté vers un emploi à l'issue du PEP ;
 - la possibilité de signer un contrat de professionnalisation en cas de mobilité externe ; à cet égard les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires du présent accord conviennent d'élargir l'accès au contrat de professionnalisation en supprimant l'ensemble des conditions d'éligibilité en vigueur (par exemple : âge, statut de demandeur d'emploi, etc.) pour en faire l'un des outils de mobilités professionnelles (internes ou externes) en s'appuyant sur la pédagogie de l'alternance qui a démontré son efficacité en termes d'accès durable à l'emploi ;
 - la possibilité de mobiliser différentes modalités pédagogiques : période d'immersion, alternance, action de formation en situation de travail, formation théorique soit à distance soit en présentiel ou validation des blocs de compétences par la VAE, certifications CléA ;
 - une durée de formation, comprise entre 75h minimum et 24 mois maximum, fixée par accord de branche. Cette durée minimale n'est pas opposable en cas de recours à la VAE ou si la certification visée est CléA. A défaut de dispositions prévues par accord de branche sur ce sujet, les durées plancher et plafond des formations prises en charge demeurent fixées à 150h et 12 mois.

- **La détermination, par le dialogue social, des conditions de mise en œuvre :**
 - **d'une manière générale, conformément à l'article L.2312-26 du Code du travail, le CSE est notamment consulté sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formations envisagées par l'employeur ;**
 - **dans le cadre des évolutions professionnelles internes à l'entreprise,** un accord de branche fixe le cadre de prise en charge par l'OPCO des coûts pédagogiques dans la limite des enveloppes financières fixées par OPCO. Par ailleurs, pour être éligible à la prise en charge par les OPCO, le salarié et l'entreprise formalisent, par tout moyen défini par les OPCO, leur engagement dans le parcours d'évolution professionnelle ;
 - **dans le cadre des évolutions professionnelles externes à l'entreprise,** un accord collectif d'entreprise relatif à la GEPP, ou portant rupture conventionnelle collective, fixe les modalités d'organisation du parcours et de prise en charge de tout ou partie de la rémunération. Ces accords portent sur les sujets visés à l'article L.1237-18-2 du Code du travail, et notamment : l'organisation des périodes de travail en présentiel ou distanciel, le niveau de rémunération (au moins égal au niveau prévu dans le cadre du congé de mobilité en vigueur à la date de signature du présent accord), les conditions éventuelles du co-financement du parcours par le CPF du salarié.

- **Les impacts sur le contrat de travail du salarié :**
 - **dans le cas d'une mobilité interne :** le contrat de travail et la rémunération sont maintenus par l'entreprise ;
 - **dans le cas d'une mobilité externe :**
 - ✓ le contrat de travail est suspendu et la rémunération est définie par l'entreprise selon les modalités prévues par accord collectif ;
 - ✓ dans le cadre d'un contrat de professionnalisation dans ses modalités élargies par le présent article : France travail, en lien avec les OPCO et les AT PRO s'agissant de l'identification des besoins en compétences et des opportunités d'emploi, accompagne le salarié dans sa recherche d'une nouvelle entreprise. Le contrat, quelle que soit sa forme, est alors signé avec l'entreprise d'accueil dans les conditions de prise en charge des coûts pédagogiques et de rémunération en vigueur au moment de la signature du présent accord ; dès signature du contrat de professionnalisation, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est suspendu ;

- **à l'issue du parcours :**
 - ✓ dans le cadre d'une mobilité interne voire d'une promotion, un avenant au contrat de travail est signé le cas échéant ;
 - ✓ dans le cadre d'une mobilité externe :
 - d'une manière générale, le contrat de travail du salarié est réputé rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
 - dans le cadre d'un contrat de professionnalisation dans ses modalités élargies par le présent article : dès lors que la période d'essai est rompue dans l'entreprise d'accueil, le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise d'origine ; dans le cas contraire, si la période d'essai est validée, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est réputé rompu d'un commun accord entre cette dernière et le salarié ;
 - le cas échéant, le salarié peut bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi.

- **Les financements :**

- l'Opco compétent prend en charge les coûts pédagogiques sur la base des niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation définis par la branche professionnelle ;
- le CPF du salarié peut être mobilisé dans ce cadre selon les conditions définies par un accord d'entreprise ou de branche.

Article 3.2. Les principaux outils permettant de mobiliser de l'accompagnement et de la formation et préconisations pour leur évolution

Article 3.2.1. Le plan de développement des compétences : un outil d'anticipation à développer dans certaines TPE-PME

Le premier outil à la main de l'entreprise pour déterminer les besoins en formation de ses salariés au regard de l'évolution de son activité économique est le plan de développement des compétences (PDC).

Les partenaires sociaux partagent le constat selon lequel les TPE-PME ne disposent pas nécessairement des ressources internes pour définir un PDC. Elles doivent par conséquent être mieux accompagnées pour y parvenir. C'est précisément une des missions des OPCO que d'épauler les TPE-PME dans la définition de

leurs besoins en matière de formation notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

- **Les parties signataires proposent un renforcement des missions des OPCO en matière d'accompagnement des TPE-PME sur l'ingénierie des PDC pour l'ensemble des entreprises de moins de 300 salariés dans les conditions définies à la 2^{ème} phrase du 4^{ème} tiret de l'article 11.3.**
- **Les parties signataires proposent que le Vademecum paritaire devienne un outil numérique d'aide à la construction des plans de développement des compétences, et que sa diffusion et sa promotion soient confiées aux branches professionnelles et aux OPCO.**
- **Les parties signataires rappellent aussi l'intérêt du bilan de compétence et de la VAE qui sont des outils pouvant être mobilisés dans le cadre du PDC. A cet égard, la loi du 21 décembre 2022 a initié une réforme profonde de la VAE en simplifiant son recours, en renforçant l'accompagnement des bénéficiaires et en réduisant les temps de parcours, notamment les temps de formation. Elle s'inscrit pleinement dans les nouvelles modalités de parcours que les organisations signataires souhaitent valoriser, notamment dans le cadre des PEP visés à l'article 3.1 du présent accord.**

Article 3.2.2. Le compte personnel de formation (CPF) : un outil à mobiliser pour répondre davantage aux besoins du marché du travail

Le CPF est un droit individuel déterminant dans la capacité de chaque individu à développer ses compétences et accéder à des qualifications. Afin de prioriser l'accès et le financement de certaines formations, les branches professionnelles et les entreprises peuvent abonder le compte des salariés. Sans préjudice des obligations de l'employeur en matière de formation et d'adaptation au poste de travail, lors des entretiens « parcours professionnels » mentionnés à l'article 1.1, le salarié et l'entreprise peuvent notamment cibler certains parcours de formation coconstruits faisant l'objet d'un financement partagé.

Cette logique de co-construction représente un atout pour accompagner les stratégies internes de transitions et reconversions professionnelles. Mais il existe aujourd'hui des freins, notamment en termes de suivi et de visibilité des parcours co-financés, pour que les entreprises investissent davantage les pratiques de co-abondement. Des réponses à ce manque de visibilité sont prévues dans le cadre de la convention d'objectifs et de performance, signée en juin 2023 entre la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et l'État. **Les parties signataires conviennent que, si le parcours de formation n'a pas eu lieu, la CDC rembourse l'entreprise des sommes abondées sur le compte du salarié dans le cadre du parcours.**

Par ailleurs, pour faire du CPF un des outils contribuant à la définition des évolutions professionnelles et aux financements des formations y concourant, les mesures suivantes sont déployées :

- **la CDC communique et développe la possibilité pour les entreprises et les groupes d'acheter des formations présentant un intérêt partagé et définies dans un accord collectif et de demander le remboursement à la CDC des sommes correspondantes dans la limite des droits CPF de chaque salarié concerné et sous condition de son accord préalable et exprès ;**

- le salarié utilise son CPF à hauteur du coût de la formation pour cofinancer son parcours d'évolution professionnelle à son initiative conformément à l'article 3.1.1 du présent accord ; dans le cadre d'un PEP co-construit, cette utilisation se fait selon les modalités prévues par accord collectif ;
- les titulaires des comptes CPF sont informés sur leur espace personnel, d'une part des formations ouvertes au co-financement par leur branche professionnelle ou leur entreprise et d'autre part, la possibilité de mobiliser le CEP lors des étapes clés de leur carrière.

Article 3.2.3. Des outils pour mieux accompagner et former les salariés exposés à des risques professionnels

Afin de favoriser la formation professionnelle, la transition professionnelle et la reconversion professionnelles des salariés exposés à des risques professionnels, les parties signataires conviennent de mieux faire connaître la possibilité pour ces salariés dans le cadre du PEP de mobiliser :

- Leur C2P, pour se former en vue d'accéder à des postes moins ou non exposés aux facteurs de risques visés par ce dispositif ou pour financer un projet de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques visés par ce dispositif ;
- Le FIPU, afin de co-financer des transitions professionnelles au profit de salariés exposés aux contraintes physiques marquées ;

Pour davantage de lisibilité, les signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics d'unifier les dispositifs de transition et de reconversion professionnelles à la main des salariés exposés à des risques professionnels autour du PEP, sans préjudice des financements FIPU ou C2P. Les conditions d'accès à ces deux dispositifs pour le salarié ne sont pas modifiées par le présent accord.

Enfin, ces salariés peuvent mobiliser la cellule PDP de leur SPSTI, notamment en vue de bénéficier d'un accompagnement individuel pouvant prendre la forme d'un plan de retour à l'emploi en coordination avec d'autres acteurs de la PDP (Assurance maladie, Cap Emploi, Agefiph, etc.).

Article 3.3. Renforcer l'information et l'accès aux outils d'accompagnement

Les partenaires sociaux conviennent que ces outils destinés à faciliter la formation des salariés au sein des entreprises et à reconnaître leurs compétences manquent de visibilité. Pour qu'un individu définisse au mieux sa trajectoire professionnelle en lien avec les besoins économiques de son territoire, il est déterminant de renforcer l'accès à l'information et à un accompagnement personnalisé.

Article 3.3.1. Un passeport compétences mobilisable tout au long de sa carrière

Prévu par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le passeport d'orientation, de formation et de compétences, développé par la Caisse des dépôts et consignation (CDC) a été renforcé dans la loi « Plein emploi » du 18 décembre 2023.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de ce passeport et l'ambition qui doit y être attachée en tant qu'outil de construction des parcours professionnels et de développement des compétences des individus. En tant qu'espace dématérialisé individuel, à la main de chaque titulaire d'un compte CPF, ce passeport est un outil précieux dans la capacité qu'a, chaque individu, à envisager ses évolutions professionnelles et la distance qui le sépare d'autres emplois en matière de compétences. Le titulaire du compte peut enrichir le passeport par d'autres documents relatifs à son parcours professionnel. Ainsi, chaque individu peut faire de son passeport, un véritable dossier professionnel, qui s'alimente d'éléments relatifs aux emplois exercés durant sa carrière. Seul le titulaire a accès à l'ensemble des documents y figurant.

Les partenaires sociaux conviennent donc des dispositions suivantes :

- Le déploiement opérationnel et rapide par la CDC du passeport compétences, pour que l'ensemble des salariés puissent l'utiliser dans les cas de figure suivant :
 - Édition d'un CV certifié ;
 - Appui à un entretien avec un Conseiller en évolution professionnelle (CEP) notamment en amont des entretiens mentionnés à l'article 1.2 du présent accord ;
 - Aide à la définition des acquis de l'expérience dans le cadre d'une VAE ;
 - Définition fine des besoins en compétences pour l'obtention d'une certification et pour l'exercice d'un métier
- Les salariés peuvent enrichir le contenu de leur passeport compétences à partir des documents issus des entretiens « parcours professionnel » et de bilan et perspectives professionnelles mentionnés à l'article 1.4 du présent accord.
- Les partenaires sociaux sont systématiquement associés aux orientations décidées pour le développement de ce passeport compétences.

Cette offre de service dématérialisée, à la main des titulaires, doit par ailleurs être complétée d'un renforcement de l'accompagnement individuel proposé par les conseillers en évolution professionnelle (CEP).

Article 3.3.2. Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) : un accompagnement à renforcer aux étapes clés des parcours professionnels

L'accompagnement des salariés et plus globalement des actifs a toujours été au cœur de l'action des partenaires sociaux, qui ont initié la création puis le renforcement du CEP depuis l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Le CEP complète les outils dématérialisés tels que le CPF et permet ainsi de toucher une population plus large, ayant besoin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Les parties signataires insistent sur la nécessité d'en faire un réel levier pour la définition des parcours professionnels et **conviennent des dispositions suivantes** :

- Les opérateurs CEP sont obligatoirement sollicités dans la définition des parcours d'évolutions professionnelles à l'initiative du salarié. Le niveau d'accompagnement est adapté selon le degré de maturité du projet du salarié. Ils doivent notamment valider :
 - L'identification des besoins du salarié, la construction de son parcours individualisé dont la recherche de période d'immersion ;
 - La mesure d'écart entre les compétences et qualifications acquises et celles recherchées par le métier visé,
 - La recherche de solutions aux problématiques socio-professionnelles qui se posent au salarié durant le parcours de transition/reconversion
 - L'information et l'orientation vers les métiers et secteurs qui recrutent sur les territoires,
- Les opérateurs CEP peuvent également être mobilisés dans le cadre des parcours d'évolutions professionnelles à l'initiative des entreprises conduisant à une mobilité externe.
- Ils peuvent accompagner les salariés dans le cadre de la préparation des entretiens « parcours professionnel » et "bilans et perspectives professionnelles" mentionnés aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord.
- La mission renforcée s'accompagne d'une professionnalisation des opérateurs CEP « actifs occupés » à travers notamment une collaboration plus étroite avec les autres acteurs des territoires (les AT PRO, les OPCO, les branches professionnelles, etc.) selon les modalités définies à l'article 11 du présent accord.
- Dans un souci d'homogénéité et de qualité renforcée, les partenaires sociaux demandent que l'ensemble des opérateurs CEP, qu'il s'agisse des opérateurs de droit commun et des opérateurs privés, respectent le même cahier des charges et les mêmes conditions d'évaluation.

Chapitre II. Renforcer la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles tout au long de la carrière dans un objectif de maintien dans l'emploi et de qualité des parcours professionnels

La prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et de la vie au travail sont des leviers essentiels pour favoriser le maintien en emploi et ce, dès le début de la carrière. L'action sur les conditions de travail est également un levier permettant de répondre aux enjeux de recrutement, d'attractivité et d'allongement des carrières au sein des entreprises.

L'évaluation et la prévention des risques et de l'usure professionnels s'inscrivent pleinement dans la trajectoire souhaitée d'amélioration du taux d'emploi et d'amélioration de la santé au travail.

Des conditions de travail dégradées, hormis les risques qu'elles font peser en termes de santé, peuvent aussi conduire à un risque de désinsertion professionnelle et à un éloignement plus ou moins durable de l'emploi. Ainsi, quelle que soit son origine (professionnelle ou non professionnelle), le risque de désinsertion professionnelle doit être prévenu en agissant à la fois sur les facteurs liés à la santé mais également sur les conditions d'emploi ou de mobilités professionnelles. L'amélioration du taux d'emploi que les partenaires sociaux appellent de leurs vœux ne pourra voir le jour sans une attention particulière portée aux pratiques organisationnelles et managériales. L'impact des choix organisationnels sur les conditions de travail et l'emploi des seniors a été étudié au niveau européen. Les pays où le taux d'emploi des seniors est le plus élevé sont aussi des pays où les modes organisationnels présentent trois caractéristiques principales, facteurs de sens, d'intérêt et d'engagement :

- *le développement en continu des capacités d'apprentissage des salariés ;*
- *l'autonomie ;*
- *l'expression des salariés.*

La satisfaction au travail et la santé physique et psychique sont déterminantes dans la capacité et la motivation des salariés.

Il convient dès lors de mobiliser l'ensemble des leviers de la prévention (suivi en santé au travail avec un rôle réaffirmé et renforcé des SPSTI, évaluation des risques, dialogue social, développement des compétences des managers et des salariés, etc.) pour prévenir l'usure professionnelle et, plus généralement, les risques professionnels au travail.

Article 4. Renforcer la prévention à destination des salariés

Les « contraintes physiques marquées » visées au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail et relevant des actions financées par le Fonds d'Indemnisation de Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU) peuvent être à l'origine d'usure professionnelle, en particulier de troubles musculosquelettiques, qui représentent plus de 87 % des maladies professionnelles reconnues chaque année dans notre pays.

Par ailleurs, les risques professionnels pour la santé physique ou mentale des salariés nécessitent d'être évalués et de faire l'objet de mesures de prévention. Il convient dans ce cadre de privilégier au maximum

les mesures de prévention dès le début de la carrière en agissant sur les causes et non uniquement les mesures de correction voire de réparation.

Article 4.1. Un suivi médical adapté pour les salariés exposés à l'usure professionnelle

Le suivi médical en santé au travail des salariés exposés aux « contraintes physiques marquées » appelle une attention renforcée à partir de la « deuxième partie de carrière ».

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que, sur la base de leur Dossier Médical en Santé au Travail (DMST), les salariés exerçant ou ayant exercé, pendant une certaine durée, des métiers ou des activités exposés aux « contraintes physiques marquées » bénéficient d'un suivi adapté au sein de leur service de prévention et de santé au travail (SPST).

Dans ce cadre, à l'occasion de la visite de mi-carrière, le médecin du travail ou demain l'infirmier en santé travail exerçant en pratique avancée, conformément à l'article L.4624-2-2 du Code du travail, au regard de l'état de santé du salarié, peut proposer à ces salariés des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, dans les conditions prévues à l'article L.4624-3 du code du travail. A cette occasion, le salarié est sensibilisé sur les enjeux du vieillissement au travail.

Le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail exerçant en pratique avancée peut également orienter le salarié vers la cellule PDP du SPST.

Si le médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée l'estime nécessaire et si le salarié ne bénéficie pas d'un suivi individuel renforcé, la fréquence du suivi individuel de l'état de santé du salarié pourra également être augmentée.

Tout au long de ce suivi adapté, le médecin du travail, l'infirmier de santé au travail ou la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle du SPSTI peuvent également orienter le salarié vers les dispositifs de PDP de l'Assurance maladie et vers le dispositif de « projet de transition professionnelle » réformé à l'article 3.1.1 du présent accord financé par le FIPU pour ce qui concerne les risques ergonomiques.

Enfin, les salariés visés par les dispositions susmentionnées bénéficient d'une visite médicale organisée entre leur 60^{ème} et le 61^{ème} anniversaires. À cette occasion, si l'état de santé du salarié le justifie, le médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail peut informer le salarié de la possibilité de faire une demande de pension de retraite au titre de l'article L. 351-7 du code de la sécurité sociale. Cette visite tient lieu de visite médicale au titre du suivi individuel du salarié. Le médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail peut également orienter le salarié vers le rendez-vous de prévention prévu à l'article L. 1411-6-2 du code de la santé publique (rendez-vous aux « âges clés » de la vie).

Pour libérer du temps médical pour un suivi individuel des salariés les plus à risque, l'organisation des missions des médecins du travail doit être revue pour répondre aux enjeux de prévention à destination des salariés pouvant être exposés à l'usure professionnelle, notamment au travers d'un suivi médical adapté s'agissant des visites d'information et de prévention :

- les partenaires sociaux demandent qu'avant 45 ans, ces visites soient réalisées par des professionnels de santé autres qu'un médecin du travail, comme les infirmiers de santé au travail ou les médecins praticiens correspondants. Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter, si nécessaire et en tant que de besoin, le travailleur vers le médecin du travail ;
- le médecin praticien correspondant peut être le médecin traitant comme cela est prévu dans l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020 (point 3.1.2.2.).

Article 4.2. Une meilleure évaluation des risques à travers le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises, dès le premier salarié, sous peine d'amende.

Il demeure l'outil essentiel pour évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels pesant sur la santé physique ou mentale des salariés en entreprise. En ce sens, il contribue notamment à la prévention des risques psychosociaux et des facteurs d'usure professionnelle.

Au sein du DUERP, l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe, conformément à l'article L.4121-3 du Code du travail.

Le DUERP est archivé pendant au moins 40 ans par l'entreprise et fait l'objet, tout comme ses mises à jour, d'une consultation du CSE s'il existe ; il reste par ailleurs à la disposition des salariés et anciens salariés.

Afin d'évaluer l'ensemble des risques professionnels au sein de l'entreprise et prévoir les actions de prévention adéquates, le DUERP doit s'accompagner d'un Programme Annuel de Prévention dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et d'une liste des actions de préventions pour les entreprises de moins de 50 salariés,

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le programme annuel de prévention est présenté au CSE pour avis dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprises, les conditions de travail et l'emploi, conformément à l'article L.2312-27 du Code du travail. Ce programme est actualisé à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la liste des actions de prévention est consignée dans le DUERP et ses mises à jour ; elles sont présentées à la délégation du personnel au CSE.

Article 5. Renforcer la prévention à travers le dialogue social

Les organisations signataires considèrent que l'amélioration du taux d'emploi passe également par une mobilisation des partenaires sociaux au sein des branches professionnelles et des entreprises. C'est par le dialogue social que pourront être mises en œuvre, tout au long de la vie professionnelle des salariés, les actions nécessaires à leur maintien en emploi : prévention de l'usure professionnelle, anticipation des transformations, accompagnement des parcours, pratiques managériales, etc.

Article 5.1. Améliorer le dialogue social sur la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Afin d'améliorer la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), les entreprises concernées par l'obligation de négocier sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail » peuvent traiter les sujets suivants :

- les transformations du travail ;
- le sens et la qualité du travail ;
- les mesures de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- l'écoute des salariés sur la technique, l'organisation du travail, leurs conditions de travail et les relations sociales ; à cet égard il est rappelé que le Code du travail définit le droit d'expression directe et collective des salariés portant sur l'amélioration de leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Dans le cadre de cette négociation, l'employeur et les représentants des salariés peuvent s'appuyer sur les outils proposés par l'ANACT.

Article 5.2. Renforcer le déploiement du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU)

Afin de favoriser la prévention de l'usure professionnelle liée aux « contraintes physiques marquées », les partenaires sociaux considèrent le déploiement du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU) visé à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale comme un outil fondamental.

Dans le cadre de l'ANI du 15 mai 2023 relatif aux accidents du travail et maladies professionnelles, il est rappelé que le FIPU doit permettre à la Branche AT/MP de participer au financement d'actions :

- de prévention en entreprise ;
- de prévention menées par des organismes de prévention de branche professionnelle ;

- de reconversion à destination des salariés exposés à l'usure professionnelle.

En ayant la possibilité de négocier des listes de métiers, d'activités ou de situations de travail particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, les branches professionnelles peuvent contribuer au bon déploiement du FIPU. La négociation de cartographies FIPU au sein des branches professionnelles contribue à affecter les fonds du FIPU vers les métiers, activités ou situations de travail les plus exposés aux risques ergonomiques.

Ces listes permettent à la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNAM (CAT/MP) de définir une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés, et d'établir les orientations du FIPU pour cibler l'affectation de ses crédits pouvant être modifiée dans le cadre d'une clause de revoyure décidée par les organisations d'employeurs et de salariés au sein de la CAT/MP.

Les entreprises relevant de branches professionnelles ayant négocié un accord relatif au FIPU peuvent également bénéficier de meilleurs taux de prise en charge de leurs actions de prévention par la Branche AT/MP et de plafonds d'aides plus élevés.

Afin de favoriser la négociation de « cartographies » de branche professionnelle en lien avec le FIPU, les organisations de salariés et d'employeurs signataires du présent accord conviennent des objectifs et des mesures suivantes :

- les branches professionnelles ont accès aux données utiles de la part de la CNAM (tout particulièrement sur la sinistralité) afin de pouvoir identifier facilement les métiers, activités ou situations de travail exposés aux facteurs de risques ergonomiques ;
- la négociation de branche professionnelle permet à l'ensemble des entreprises relevant de ces accords de bénéficier d'une augmentation des plafonds des aides attribuées ;
- le FIPU permet, dans la limite de son enveloppe financière, de développer la prévention de l'usure professionnelle au profit du plus grand nombre de salariés qui y sont exposés.

Article 5.3. Développer les cartographies de branche professionnelle sur les différents facteurs de risque professionnel

Des cartographies sur les différents facteurs de risques professionnels peuvent permettre de déterminer, au plus près des réalités du travail, les actions de prévention les plus utiles. Elles peuvent également permettre de mieux anticiper les reconversions professionnelles nécessaires.

Dans le cadre de leur obligation quadriennale de négociation en matière de conditions de travail, de GPEC et de prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail, les branches professionnelles peuvent négocier des cartographies de métiers, activités ou situations de travail particulièrement exposés aux risques professionnels.

Ces cartographies contribuent à mieux identifier les risques professionnels dans la branche professionnelle et à outiller les entreprises pour mettre en place des démarches de prévention.

Article 5.4. Promouvoir l'intégration de l'objectif de prévention dans les fonds « degré élevé de solidarité » des organismes recommandés

En vertu du cadre réglementaire actuel et pour ce qui concerne les négociations de branches professionnelles en matière de protection sociale complémentaire (Santé, Prévoyance), les partenaires sociaux au sein des branches professionnelles qui souhaitent recommander un organisme de protection sociale doivent prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et dont le financement affecté représente au moins 2% du montant des primes ou cotisations.

Ce fonds « degré élevé de solidarité » sert à financer des prestations « à caractère non directement contributif » telles que des actions de prévention ou d'action sociale. L'article R. 912-2, 2° du Code de la sécurité sociale précise que les garanties degré élevé de solidarité peuvent prévoir « Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels [...] ».

Afin de développer les actions de prévention de l'usure professionnelle et de prévention de la désinsertion professionnelle, les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles ayant mis en place un « fonds de solidarité », notamment celles avec un fort taux de sinistralité, à se saisir de la possibilité de proposer aux entreprises des actions ciblées et adaptées en matière de prévention.

Ainsi, ces actions peuvent par exemple viser :

- la mise en place de « rendez-vous santé » (de type « *check-up* »), à partir d'un certain âge et à destination de salariés exposés à des risques professionnels déterminés ;
- des formations en entreprise sur la prévention de l'usure professionnelle.

Article 5.5. Réaffirmer le rôle des commissions paritaires régionales pour agir sur la prévention des risques professionnels dans les TPE

Les CPRI, CPRIA et CPR-PL ont un rôle à jouer dans l'accompagnement des TPE dans la prévention des risques professionnels, en mobilisant notamment des expertises et outillages externes (telles que les ARACT ou les CARSAT).

Les actions inter-CPR sur la prévention des risques professionnels seront encouragées.

Article 6. Mieux déployer et faire connaître les dispositifs de prévention en santé au travail

Les acteurs, dispositifs et outils permettant de favoriser la prévention des risques professionnels et la prévention de la désinsertion professionnelle sont nombreux et ont connu des évolutions récentes dont il convient d'assurer le plein déploiement. Ces évolutions récentes découlent notamment des ANI Santé au travail du 9 décembre 2020 et de l'ANI Branche AT/MP du 15 mai 2023.

Les outils à disposition des entreprises et des salariés pour mieux prévenir les risques professionnels et éviter la désinsertion professionnelle sont nombreux, parfois très récents et ne sont, pour la plupart, pas

assez connus. Il y a donc un enjeu crucial pour mieux faire connaître ces dispositifs et faciliter leur mobilisation par les employeurs et les salariés.

L'ANI du 9 décembre 2020 « *relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail* » a ainsi entendu mettre la prévention primaire au cœur de notre système de santé au travail. Pour ce faire, il s'est appuyé tout spécialement sur le rôle de la médecine du travail. Il a également entendu faire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) l'un des leviers centraux de la prévention en entreprise.

La loi du 2 août 2021 « *pour renforcer la prévention en santé au travail* » ainsi que ses différents textes d'application – qui ont permis de transposer l'ANI précité – demeurent relativement récents et sont encore en cours de déploiement sur le terrain.

Les partenaires sociaux tiennent cependant à rappeler que l'application et la mise en œuvre de cette réforme structurante sont essentielles pour répondre aux enjeux d'employabilité et de maintien dans l'emploi.

Ils réaffirment l'importance :

- des services de santé au travail – devenus les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) – qui doivent disposer d'un nombre suffisant de professionnels de santé pour assurer l'ensemble des missions de prévention qui sont les leurs et ce, en application notamment de leur « Offre socle de services » ;
- de déployer et faire la promotion des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (cellules PDP) dans l'ensemble des SPSTI afin qu'elles puissent jouer un véritable rôle d'interface entre les enjeux de santé au travail et ceux de formation et de transition professionnelle. Ce rôle devra revêtir une importance toute particulière en cas de situation de désinsertion professionnelle relevée au cours du « rendez-vous clé en deuxième partie de carrière » visé à l'article 1.3 du présent accord et de son volet médical désigné comme « visite de mi-carrière ».

Par ailleurs, l'ANI du 15 mai 2023 « *relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles* » a permis de réaffirmer la place de la Branche AT/MP de la Sécurité sociale en tant qu'acteur de la prévention, en particulier de la prévention primaire.

Les partenaires sociaux soulignent à cet égard la nécessité :

- d'améliorer la connaissance et la prévention des risques liés aux accidents du travail graves et mortels ;
- d'enrichir la prévention des risques jugés prioritaires en définissant des programmes nationaux : santé des femmes au travail, troubles musculosquelettiques (TMS), risques chimiques, risques psychosociaux ;
- de favoriser la coordination avec les autres acteurs de la prévention ;
- de développer les actions vers les entreprises en faveur de la protection des salariés.

Afin de mieux faire connaître les outils et dispositifs permettant de soutenir les mesures de prévention primaire et de prévention de la désinsertion professionnelle en entreprise, les partenaires sociaux conviennent de créer un onglet « démarches de prévention / PDP » sur le portail numérique « net-entreprises » permettant de :

- lister l'ensemble des aides financières de la Branche AT/MP auxquelles l'entreprise est éligible (FIPU, Subventions TPE, Contrats de prévention, ...) et de permettre aux employeurs de faire une demande en ligne ;
- accomplir les démarches nécessaires à la mobilisation des dispositifs de PDP proposées par l'Assurance maladie (Essai encadré, Convention de rééducation professionnelle en entreprise [CRPE]) ;
- solliciter les solutions d'accompagnement et les aides proposées par l'AGEFIPH.

Chapitre III. Mettre en œuvre des mesures ciblées pour accompagner et sécuriser les salariés expérimentés dans l'objectif d'améliorer le taux d'emploi et le maintien en emploi des séniors

D'une manière générale, le changement de perception des compétences et des acquis professionnels des « séniors » constitue un enjeu national, sectoriel et au niveau de l'entreprise.

Pour les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus, le constat est souvent sans appel : si leur taux de chômage est inférieur aux autres catégories de demandeurs d'emploi, le risque de chômage de longue durée est lui plus important ; de même, le risque de retrait prématuré du marché du travail (seniors dits « ni en emploi ni en retraite ») suppose de renforcer leur accompagnement, et d'encourager leur recrutement par la mise en place de nouveaux dispositifs.

Comme l'a montré la phase de diagnostic, les transitions entre fin de carrière et retraite se font trop souvent en passant par la case « inaptitude » : il y a donc un enjeu majeur à mobiliser les dispositifs facilitant le maintien dans l'emploi, notamment les aménagements de fin de carrière pour permettre aux salariés concernés et aux entreprises, lorsque leur taille le permet, d'organiser différemment le travail, d'évoluer le cas échéant sur d'autres postes.

Article 7. Un dialogue social ambitieux sur l'emploi et le travail des séniors

Les organisations signataires considèrent que l'emploi des seniors est un thème de dialogue social important, notamment dans le cadre de la négociation collective. Ainsi, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, ce sujet peut être utilement abordé dans le cadre de la consultation récurrente du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévues par la loi, à partir des informations mises à la disposition de ses membres dans la base de données économiques, et sociales et environnementales conformément aux dispositions du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent de renforcer le dialogue social dans les entreprises et dans les branches sur l'emploi et le travail des séniors selon les modalités suivantes :

Article 7.1. Négociation dans les branches professionnelles

Sauf accord de méthode visé à l'article L.2241-5 du Code du travail fixant une périodicité différente, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut par des accords professionnels, engagent au moins une fois tous les 4 ans une négociation obligatoire sur l'emploi des séniors.

A cette occasion, un plan d'action type destiné aux entreprises de moins de 300 salariés peut être élaboré.

Article 7.2. Négociation en entreprise

Sauf accord de méthode visé à l'article L.2242-11 du Code du travail fixant une périodicité différente, dans les entreprises d'au moins 300 salariés où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, une négociation obligatoire s'engage tous les 3 ans sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors. Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas ce seuil peuvent engager volontairement une négociation sur ce thème.

Article 7.3. Thèmes indicatifs de négociation dans les entreprises et les branches professionnelles

La négociation engagée tant dans les entreprises que dans les branches est précédée par une phase de diagnostic.

Les thèmes de négociation portent sur :

- le recrutement des salariés expérimentés,
- le maintien dans l'emploi et l'aménagement de fins de carrière (transmission des savoirs et des compétences, missions de mentorat / tutorat / mécénat de compétences).

Par ailleurs, compte tenu de la spécificité des branches professionnelles, ils peuvent notamment porter sur :

- le développement des compétences et l'accès à la formation,
- les modalités d'écoute des salariés sur la technique, l'organisation du travail, leurs conditions de travail et les relations sociales,
- les impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers.

S'agissant des entreprises, le diagnostic peut utilement s'appuyer sur la BDESE et le DUERP.

Article 7.4. Dialogue professionnel

Nonobstant les prérogatives des instances représentatives du personnel quand elles existent, les organisations signataires du présent accord attirent l'attention des entreprises et des salariés quant à l'intérêt de développer le dialogue professionnel dans l'entreprise afin de favoriser la satisfaction au travail, l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail, et le maintien en emploi.

Le dialogue professionnel désigne toute forme de communication et de partage direct d'informations relatives à la vie de l'entreprise, à son organisation et à la réalisation du travail. Ce dialogue englobe l'ensemble des échanges au sein de la communauté de travail et, le cas échéant, avec l'employeur.

Il s'articule avec le dialogue social sans empiéter sur ses prérogatives ni l'entraver. Le dialogue professionnel permet d'agir sur la qualité du travail, de redonner du sens au travail, et d'impliquer plus

directement, lorsque cela est possible, les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise, en particulier lors de la conduite de changements.

Article 8. Lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors

La prévention du risque de chômage de longue durée des demandeurs d'emploi seniors nécessite de lever les freins à leur recrutement, de mettre en place des outils d'accompagnement et permettre aux demandeurs d'emploi seniors de reprendre un emploi.

Dans cet objectif, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnelles signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 8.1. Création d'un « Contrat de valorisation de l'expérience » expérimental

Compte-tenu des difficultés de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors, particulièrement exposés au risque de chômage de longue durée, est créé, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, un contrat à durée indéterminée dit « contrat de valorisation de l'expérience ».

Le « contrat de valorisation de l'expérience » est ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus inscrits à France Travail.

Les modalités de son recours peuvent être adaptées par accord de branche : dans ce cadre, ce contrat peut être ouvert dès 57 ans et les missions qui y sont attachées être précisées afin, notamment de prendre en compte la transmission intergénérationnelle, à travers le tutorat notamment.

Ce contrat obéit aux règles de droit commun du CDI à l'exception de celles relatives à la mise à la retraite : il peut être rompu à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une procédure de mise à la retraite dès l'atteinte par le salarié de l'âge légal de départ à la retraite et l'atteinte des conditions de liquidation de la retraite à taux plein. La mise à la retraite par l'employeur ne peut intervenir avant cette date.

A cette fin, le demandeur d'emploi adresse à l'employeur, lors de la signature de son « contrat de valorisation de l'expérience », le document visé à l'article 9.1 du présent accord indiquant la date prévisionnelle de son départ à la retraite à taux plein. En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié en informe son employeur en lui transmettant le document visé à l'article 9.1 actualisé.

Lors de la mise à la retraite, effectuée dans le cadre du dispositif visé supra, l'employeur est exonéré de la contribution patronale spécifique de 30% sur le montant de l'indemnité versée.

Le recrutement en « contrat valorisation de l'expérience » ne peut concerner un demandeur d'emploi ayant été employé en CDI dans la même entreprise au cours des 6 derniers mois.

Il est également instauré un CDI intérimaire « de valorisation de l'expérience » auquel s'appliquent les dispositions du présent article.

Une évaluation de cette expérimentation est réalisée par les organisations d'employeurs et de salariés signataires à mi-parcours et avant la fin de la 5^{ème} année de sa mise œuvre, selon les modalités définies par le Comité de suivi prévu à l'article 14 du présent article en vue de statuer sur la pérennisation du dispositif.

Le CDD senior, tel que prévu par l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, est supprimé.

Article 8.2. Revoir les conditions d'indemnisation (protocole d'accord relatif à l'assurance chômage du 10 novembre 2023) et d'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors.

Conformément à l'article 3 du protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, les organisations signataires de la convention d'assurance chômage du 28 novembre 2023 conviennent de concrétiser par voie d'avenant à la dite convention, avant le 15 avril 2024, les engagements relatifs aux ajustements correspondant à une moindre dépense d'au minimum 440 millions d'euros sur la période 2024-2027 : relèvement des bornes d'âges pour l'entrée dans la filière d'indemnisation et l'âge de maintien de l'allocation et allongement de la durée d'indemnisation en cas de formation.

Afin d'accompagner les demandeurs d'emploi seniors qui le nécessitent, les organisations signataires du présent accord affirment leur volonté commune de mettre en place un accompagnement spécifique, à la fois individuel et collectif, plus intensif et personnalisé, au sein des opérateurs du service public de l'emploi dans la gouvernance desquels elles siègent.

A cet effet, une attention particulière sera portée à ce public spécifique dans la mise en œuvre opérationnelle de la convention tripartite Etat-Unédic-France Travail 2024-2027 et dans le cadre des travaux du Comité national pour l'emploi s'agissant des objectifs fixés aux acteurs du réseau pour l'emploi.

Article 9. Faciliter les aménagements de fins de carrière par des dispositifs articulés les uns avec les autres afin de permettre le maintien en emploi

Afin de faciliter et sécuriser les aménagements de fins de carrière et la transition progressive vers la retraite et ainsi éviter les sorties prématurées de l'emploi, les organisations signataires du présent accord conviennent de simplifier les outils existants, de mieux les articuler et de mettre en place les leviers permettant de faciliter leur recours.

Article 9.1. Donner une visibilité à l'employeur sur la date de départ en retraite de ses salariés.

L'absence de formalisation d'une transmission fluide et systématique à l'employeur de l'information sur la date à partir de laquelle le salarié peut partir en retraite à taux plein pose un double problème : cela ne permet pas d'anticiper les impacts du départ sur l'organisation du travail, ni de faciliter les choix individuels du côté des salariés. L'objectif est de mettre en place les conditions d'un dialogue entre l'employeur et le salarié pour permettre un meilleur accompagnement.

En prévision de l'entretien bilan et perspectives professionnelles à 60 ans qui doit permettre de faire le point avec le salarié sur les modalités d'organisation de sa fin de carrière, défini à l'article 1.2 du présent accord, le salarié, lors de la communication de son relevé de carrière, se voit proposer par l'assurance-retraite l'envoi à l'employeur de sa date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation de sa retraite à taux plein.

Par ailleurs, pour permettre au salarié de préparer sereinement son départ en lien avec ses démarches de liquidation, et à l'employeur d'anticiper les conséquences pour l'entreprise (trésorerie, organisation du travail, perte de la compétence et du savoir-faire, etc.), la CNAV propose au salarié d'informer son employeur du fait qu'il a entamé les démarches.

Article 9.2. Mettre en place un temps partiel de fin de carrière

Afin de favoriser la prolongation de la vie professionnelle, et sans préjudice de la possibilité d'appliquer les règles de droit commun relatives au temps partiel, le salarié peut demander à bénéficier avec l'accord de l'employeur d'un passage à temps partiel sur le même poste ou sur un autre poste dans les conditions suivantes :

- la perte de revenu résultant du passage à temps partiel peut être compensée partiellement par l'employeur selon des modalités définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ;
- pour permettre à l'employeur de financer tout ou une partie du maintien partiel de la rémunération, l'accord collectif d'entreprise ou de branche peut prévoir les modalités d'affectation de l'indemnité de départ en retraite au maintien total ou partiel de rémunération. Au moment du départ à la retraite, si le montant de l'indemnité de départ à la retraite qui aurait été due au salarié en l'absence d'aménagement de temps de travail est supérieur au montant des sommes correspondantes à la compensation totale ou partielle du maintien de tout ou partie de sa rémunération, le reliquat est versé au salarié ; ce passage à temps partiel est mis en œuvre jusqu'à liquidation de la retraite à taux plein, ou jusqu'au recours au dispositif de retraite progressive. La réversibilité du temps partiel est possible sur la base d'un double volontariat du salarié et de l'employeur ou selon les modalités définies par accord collectif dans d'entreprise ou de branche ;
- ces dispositions sont également applicables aux salariés en forfait jour dans le cadre d'un temps réduit.

Article 9.3. Améliorer les dispositifs facilitant la transition emploi / retraite

La dernière réforme des retraites² a rendu le cumul emploi retraite générateur de nouveaux droits à pension. Elle a également assoupli les conditions d'accès au dispositif retraite progressive en encadrant davantage les refus de temps partiel de la part de l'employeur, ceux-ci ne pouvant désormais intervenir que lorsque la quotité de travail souhaitée est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise (renversement de la charge de la preuve en faveur du salarié), en précisant qu'à défaut de réponse dans les deux mois, la demande adressée à l'employeur est réputée accordée, et en levant l'obligation d'une durée de travail minimale de 24 heures par semaine. Ces mesures devraient permettre de poursuivre la montée en charge de dispositifs qui restent cependant méconnus, relativement complexes et pourraient certainement être rendus encore plus incitatifs à la fois pour l'employeur et le salarié.

Article 9.3.1. Faciliter l'accès et renforcer l'attractivité de la retraite progressive

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dispositif de retraite progressive a pour objectif de permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'une fraction de leur retraite tout en exerçant une activité professionnelle réduite, afin de continuer à améliorer leurs droits à la retraite. Afin de rendre le dispositif plus incitatif et d'en faire autant un outil de prolongation d'activité que de transition vers la retraite, le dispositif est aménagé comme suit :

- à l'instar de ce qui est prévu à l'article 9.2, les salariés concernés peuvent cependant demander, sous réserve de l'accord de leur employeur, que leurs cotisations retraite soient calculées sur la base du salaire équivalent temps plein. En plus de la part de cotisations patronales supplémentaires dont l'employeur devra s'acquitter, celui-ci peut prendre à sa charge tout ou partie de la part salariale ce qui a pour effet d'augmenter la rémunération nette du bénéficiaire dans la limite du revenu global d'un temps plein ;
- au moment de l'entrée dans le dispositif, le salarié et l'employeur conviennent ensemble des éventuelles missions de tutorat ou de mentorat assurées par le salarié ;
- par ailleurs, les efforts doivent être poursuivis pour mieux faire connaître le dispositif au grand public. Les caisses de retraite, en particulier, doivent mettre en place une communication dédiée *via* leurs différents supports de diffusion.

² LOI n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

Article 9.3.2. Renforcer l'attractivité du dispositif de cumul emploi retraite

Le dispositif de cumul emploi retraite permet à un retraité qui reprend un emploi de cumuler ses pensions de retraite avec ses revenus d'activité. Grâce aux cotisations versées au titre de cette nouvelle activité, des droits additionnels sont acquis. Ainsi, lors de la cessation définitive de toute activité professionnelle, la pension de retraite globale est plus élevée. Afin d'inciter employeurs et retraités à recourir à ce dispositif, les signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

- Le délai de carence de 6 mois exigé pour reprendre une activité chez le même employeur tout en continuant à se créer de nouveaux droits retraite est supprimé. Le délai actuellement en vigueur pénalise à la fois le retraité qui pourrait manquer une opportunité d'emploi, mais aussi l'entreprise qui souhaite souvent proposer un cumul « rapproché » pour permettre une meilleure transition et transmission des savoirs/compétences.
- Le salarié retraité, recruté en contrat à durée indéterminée, peut se voir appliquer l'ensemble des règles relatives à la mise à la retraite.

Article 10. Anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences

Article 10.1. Réaffirmation du rôle des branches professionnelles et des territoires dans l'observation et l'anticipation des mutations de l'emploi et des besoins en compétences et qualifications

Malgré certaines initiatives qui vont dans le bon sens (la « Grande bibliothèque de France compétences »), beaucoup reste à faire pour parvenir à mieux faire parler les données sectorielles et territoriales.

Les travaux des OPMQ (Observatoire paritaire des métiers et des qualifications), pilotés par les CPNE (Commission paritaire nationale emploi), ou à défaut les instances paritaires politiques désignées par les branches professionnelles et parfois confiés pour leur réalisation aux OPCO, sont aujourd'hui reconnus pour leur qualité. Les partenaires sociaux souhaitent cependant que ces travaux soient plus systématiquement pris en considération dans des approches plurielles, au niveau territorial, et dans une logique de plan d'action et déploiement notamment sur l'attractivité des métiers et l'offre de formation.

Dans cette perspective, **les partenaires sociaux appellent à :**

- **simplifier, s'assurer de leur complémentarité avec les études menées par les branches et renforcer des initiatives telles que les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)** signés entre l'État et une ou plusieurs organisations paritaires ou branches professionnelles. Les partenaires sociaux appellent au développement d'EDEC régionaux en prenant davantage en considération les travaux des OPMQ ;
- **traduire les travaux des OPMQ et des décisions de CPNE dans l'offre de certification et donc dans l'offre de formation.** L'évolution du système de certifications doit permettre un enregistrement de droit des certifications de branche, au même titre que les certifications délivrées par l'Etat lorsque cela est justifié par une décision de CPNE ;
- **faire du réseau des Carif Oref, un outil partagé de croisement de données entre filières et territoires.** Renforcer le rôle d'outil régional central et transverse du Carif Oref (Centre animation ressources d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation). Ce réseau national décliné en territoires devient d'une part l'outil central d'analyse et de partages d'éléments alimentant les réflexions de l'ensemble des acteurs de l'écosystème en territoire et, d'autre part, remplit un rôle essentiel d'appréhension des rapports entre formation et emploi, notamment les évolutions de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelles, les besoins en compétences, en qualifications et en acquis de l'expérience, ainsi que la situation socio-économique du territoire.

Article 10.2. L'importance de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ainsi que la GEPPMM (Gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers) dans les entreprises

Les travaux d'observation et d'anticipation doivent également permettre aux entreprises d'orienter leurs activités et leur politique de développement des compétences au regard des mutations de leurs secteurs, dans le cadre d'un dialogue social.

Dans les branches professionnelles, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en tant que démarche de gestion prospective des ressources humaines permettant d'accompagner le changement, notamment dans le cadre de transitions professionnelles, est l'outil le plus à même de répondre à cet objectif.

Au niveau de l'entreprise, la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) met l'accent sur les transitions internes aux entreprises, permettant de fait, de répondre aux évolutions qui les impactent.

La GPEC et la GEPPMM doivent permettre, entre autres, de mieux articuler l'utilisation des outils en matière de transitions et reconversions professionnelles, tel que mentionné aux chapitre I du présent accord.

Article 11. Rendre plus efficient le pilotage des dispositifs et des opérateurs des transitions et reconversions professionnelles, et optimiser le financement du système

Les partenaires sociaux considèrent que la loi du 5 septembre 2018, qui a installé France compétences comme l'unique instance de régulation, n'intègre ni une stratégie nationale pluriannuelle, ni son articulation avec les stratégies sectorielles et régionales de formation.

Depuis 2019, le déficit cumulé de France compétences s'est établi à un peu plus de 10,5 Md€ fin 2023. Pour 2024, son budget prévisionnel affiche un déficit d'un milliard d'euros.

Les trois postes de dépenses les plus importants sont :

- les coûts-contrats pour l'apprentissage :
- le compte personnel de formation (CPF) :
- la formation des demandeurs d'emploi, notamment le financement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Les dépenses de France Compétences doivent être régulées, priorisées et avoir pour seul objectif d'améliorer la qualité des parcours professionnels des bénéficiaires.

Les parties signataires demandent que la régulation engagée soit renforcée et que les marges financières dégagées soient prioritairement affectées aux besoins qu'ils définissent.

Concernant l'apprentissage, qui doit demeurer une priorité, un équilibre doit être trouvé avec l'État quant à la répartition du financement entre le financement de la dimension éducative de l'apprentissage – qui relève de la responsabilité de l'Etat – et le financement de la dimension professionnelle de

l'apprentissage, qui relève des entreprises via la CUFPA (Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage).

Les partenaires sociaux disposent de fait d'un pouvoir limité pour agir sur la situation financière de France compétences et pour contribuer à la réflexion sur les enjeux stratégiques de la formation professionnelle et de l'alternance.

Pour y remédier, les organisations signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 11.1. Pilotage au niveau national :

- **L'Etat, les Régions et les Partenaires sociaux, définissent des orientations et priorités nationales en matière d'éducation, d'orientation et de formation continue dans le cadre d'un espace stratégique.** Les partenaires sociaux souhaitent que les premiers sujets de discussion soient d'une part, **le rééquilibrage de la gouvernance de France Compétences, en révisant les processus de décision au sein du Conseil d'administration pour permettre à toutes les parties prenantes de participer et voter sur l'ensemble des affectations financières et d'autre part, la mise en œuvre de l'article 1.3 du présent accord.**
- **Le renforcement des missions et du rôle de l'association nationale paritaire Certif Pro pour atteindre les objectifs suivants :**
 - **Être l'interlocuteur paritaire de l'Etat et de ses opérateurs publics** sur toutes les questions nationales relevant du champ de la transition et reconversion professionnelle. Il est également le lien national avec les instances de gouvernance régionale.
 - **Dans cette logique, une convention de partenariat est signée entre l'association paritaire Certif pro, France compétences (en tant qu'actuel gestionnaire du SI des AT PRO et du marché du CEP) et France Travail (en tant qu'opérateur public recensant les besoins en emploi au sein du territoire), afin de déterminer des objectifs communs** en termes d'accès à l'emploi dans le cadre des dispositifs de transitions / reconversions, les modalités de partage des données, de communication entre les services de 3 opérateurs, le suivi et l'évaluation des actions entreprises.
 - **Piloter le réseau des associations régionales Transitions professionnelles (ATPro),** l'élaboration de leurs feuilles de route pour développer les synergies entre les régions, faciliter la convergence des pratiques et définir des règles de gestion identiques. Certif pro s'appuie sur le SI commun des AT PRO et l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP), pour mettre en place ce pilotage stratégique et opérationnel.

Article 11.2. Pilotage au niveau régional :

- **La transformation du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnel (CREFOP) pour en faire un lieu de décision et d'influence paritaire aux côtés de l'Etat et des Régions (au-delà de son rôle consultatif d'aujourd'hui) en matière de définition**

des besoins en compétences dans les bassins d'emploi, de mise en tension des acteurs locaux s'agissant d'emploi, d'orientation et de formation, en tenant compte des spécificités de chaque branche professionnelle et de celles des territoires. A cet effet, les organisations signataires préconisent d'harmoniser le fonctionnement des CREFOP et réaffirment leur légitimité dans la définition et la mise en œuvre des priorités régionales. Ils demandent de rendre obligatoire la création de 3 commissions à missions distinctes mais complémentaires :

- Commission « Emploi » devenant le Comité Régional France Travail ;
 - Commission « Orientation- Formation » ;
 - Commission « Anticipation et Prospective des besoins en emplois et compétences », nécessairement pilotée par les partenaires sociaux.
- **L'évolution du réseau de 18 associations paritaire Transitions Pro (AT PRO) qu'ils deviennent des acteurs pivots des transitions et reconversions professionnelles ; à cette fin :**
- **les AT PRO sont transformés en établissements rattachés à Certif Pro pour déployer la stratégie nationale en matière de transitions et reconversions professionnelles en lien avec les priorités régionales ; par conséquent :**
 - ✓ **les Conseils d'Administration des AT PRO deviennent des Conseils paritaires régionaux**, dans lesquels les représentants régionaux des partenaires sociaux ont pour mission de :
 - renforcer les partenariats politique, financier et technique avec notamment les opérateurs CEP, les OPCO et France Travail au niveau régional et territorial,
 - devenir membre de droit du service public régional de l'orientation (SPRO),
 - poursuivre l'instruction et renforcer l'analyse du caractère réel et sérieux des demandes de parcours d'évolutions professionnelles, selon les règles définies au niveau national,
 - mettre en œuvre des projets innovants en réponse aux enjeux de mutations économiques régionaux définis par les CREFOP, et en lien avec les branches professionnelles, les DREETS, les DEETS, les Régions ou territoires et départements d'Outre-Mer, les plateformes territoriales, etc.
 - ✓ **des objectifs d'accès à l'emploi pour les salariés qu'ils accompagnent, sont fixés au réseau des AT PRO ;**
 - ✓ **ils ont également pour mission de coordonner les réponses territoriales, notamment avec les OPCO en région et les opérateurs du CEP, dans le cadre des parcours de transitions et reconversions professionnelles.**

Article 11.3. Des financements dédiés aux transitions et reconversions professionnelles sous-calibrés

Dans le cadre du futur espace stratégique, les organisations signataires veulent, avec l'Etat et les Régions, **définir une vision stratégique tant politique que financière**, afin d'être en mesure de faire des choix et de prioriser les dépenses sur les besoins des salariés et des entreprises, et le cas échéant des branches professionnelles, et ainsi de renforcer les moyens alloués aux dispositifs de transitions et reconversions professionnelles.

Les propositions de simplification des outils existants en matière de transition et reconversion professionnelles vont conduire à la suppression de certains dispositifs et à la réduction des coûts des parcours. Les organisations signataires demandent les ajustements suivants au profit du financement des mesures du présent accord :

- **réaffecter les lignes budgétaires des dispositifs supprimés (Pro-A et Transco) vers les parcours d'évolution professionnelle coconstruit entre l'entreprise et le salarié pour les transitions / reconversions professionnelles internes et externes ;**
- **affecter les économies à réaliser sur le CPF par la poursuite du travail de régulation et l'arrêt du financement du permis moto *via* le CPF, sur l'accompagnement et la formation des salariés, prioritairement sur ceux des entreprises de moins de 300 salariés ;**
- **reverser les droits CPF mobilisés par les salariés dans le cadre d'un PEP à leur initiative au budget de financement des dispositifs de transitions et reconversions géré par Certif Pro et ses établissements (ex-AT Pro) ;**
- **mettre en place une ligne budgétaire mutualisée pour contribuer à l'accompagnement des entreprises de 50 à 299 salariés. Cela devra être fait à contribution inchangée et sans obérer la ligne réservée au financement des plans de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;**
- **rééquilibrer durablement le financement de l'apprentissage entre l'Etat et la contribution des entreprises ;**
- **réaffecter une partie des fonds du plan d'investissement dans les compétences (PIC) ou de au profit de l'enveloppe « transitions professionnelles » du budget de France Compétences et par ailleurs de l'accompagnement des entreprises de moins de 300 salariés ;**
- **expertiser la mobilisation du fonds social européen (FSE) en contrepartie des moyens affectés au financement du PEP « salarié », du PEP « coconstruit » voire au nouveau contrat de professionnalisation ouvert aux salariés, ainsi qu'à la prise en charge des prestations d'appui des entreprises en matière d'ingénierie sur le PDC ;**
- **intégrer aux financements alloués aux PEP coconstruits une partie des fonds relatifs à la politique contractuelle avec l'Etat sur l'enjeu compétences pour les transitions démographiques, écologiques et numériques (ex-FNE).**

Article 12. Mobiliser l'ensemble des acteurs autour d'une grande cause nationale sur les seniors et faciliter l'accès à l'information sur les dispositifs d'aide / d'accompagnement existants.

L'augmentation du taux d'emploi global et les leviers afin d'y parvenir reposent bien évidemment sur un ensemble d'actions, qui conjuguées permettent de faire système mais ne trouveront leur plein effet que par la dynamique inter institutionnelle qui sera créée L'emploi des seniors relève avant tout d'une problématique démographique générale nécessitant la mobilisation de tous les acteurs économiques, y compris l'Etat.

A cette fin, les organisations signataires appellent les pouvoirs publics, le service public de l'emploi, les entreprises, les organisations syndicales et patronales, à engager la dynamique au moyen d'une grande cause nationale visant à mobiliser, sensibiliser et inciter tant le grand public que les entreprises :

- par des actions concertées visant à faire changer les représentations sur le travail des seniors : campagnes de communication notamment du SPE et du gouvernement, lancement d'actions concrètes de leur part, à l'instar de la campagne menée par l'APEC ;
- par des actions de mobilisation des entreprises ;
- par des actions de communication visant à promouvoir le conseil en évolution professionnelle ;
- par un meilleur accès à l'information : à cette fin, les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics que soit organisée avec elles la mise en visibilité de l'ensemble des dispositifs existants via une plateforme rassemblant les différentes ressources et piloté par le gouvernement : dispositifs existants selon la situation (demandeur d'emploi, salarié, entreprise et l'outil recherché (transition ou reconversion professionnelle, reprise d'emploi, dispositifs de fins de carrière...), .

Chapitre V. Assurer le suivi paritaire de la transposition législative et réglementaire de l'accord, et de sa mise en œuvre opérationnelle

Article 13. Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics

Les parties signataires s'engagent à défendre le respect fidèle de l'accord dans le cadre de sa transposition législative et réglementaire.

A cet effet, un comité de suivi de la transposition du présent accord par les pouvoirs publics est constitué jusqu'à publication de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs au présent accord.

Son rôle est :

- d'examiner la transposition fidèle de l'esprit du présent accord et de ses dispositions par les pouvoirs publics, s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires nécessaires à son application ;
- le cas échéant, de définir une position commune sur les dispositions des projets d'amendements gouvernementaux dans le cadre des débats parlementaires, et des projets de décrets une fois le texte de loi voté et promulgué.

Il s'assure, dans le cadre de la transposition législative et/ou réglementaire, que des délais raisonnables de mise en œuvre soient prévus afin de permettre, le cas échéant, l'adaptation des accords collectifs en vigueur.

Il est composé des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires du présent accord. Il se réunira à l'initiative d'au moins une organisation syndicale ou patronale signataire.

Article 14. Comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un comité de suivi paritaire relatif à la mise en œuvre du présent accord est constitué des organisations de salariés et d'employeurs signataires.

À cet effet, une réunion des organisations signataires destinée à identifier les éléments à suivre se tiendra avant le 31 décembre 2024.

Le comité de suivi se réunit pour la première fois au plus tard dans les deux ans à compter de la conclusion du présent accord, puis sur un rythme biannuel.

Il veille notamment à établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, et à analyser la mise en œuvre et l'impact du présent accord.

Article 15. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions expérimentales prévues à l'article 8.1.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail.

Fait à Paris le 10 avril 2024,

Pour la CPME,

Pour la CFTD,

Pour le MEDEF,

Pour la CFE-CGC,

Pour l'U2P,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,