



La formation
professionnelle

Plan d'action sur l'emploi des salariés seniors à l'AFPA

2010-2012

Préambule

Le soutien de l'emploi des seniors est un engagement de société dans lequel l'AFPA est nécessairement partie prenante, en tant qu'organisme de formation accompagnant les trajectoires professionnelles à tous les moments de la vie, et a fortiori en tant qu'employeur. Elle l'est d'autant plus dans sa responsabilité sociale d'employeur que la moyenne d'âge des salariés de l'AFPA, avoisine les 50 ans, avec plus d'un salarié sur deux actuellement quinquagénaire, et que la durée des carrières est généralement longue.

Ces tendances sont aujourd'hui à considérer au regard de l'allongement de la durée du travail et du choix que peuvent faire les salariés quant à la décision du terme de leur carrière.

Cette nouvelle donne socio-économique est associée aux nouvelles dispositions légales en faveur de l'emploi des seniors applicables aux entreprises en 2010. Ces mesures viennent compléter l'approche de la gestion des seniors, déjà initiée à l'AFPA. Elles permettent de renforcer et développer l'investissement en faveur de l'amélioration de qualité de vie au travail des seniors. Cette dimension fait partie intégrante du nouveau contrat social de l'AFPA associée à l'engagement qu'elle a pris en matière de RSE. C'est dans cette logique que l'AFPA a défini un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors à mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2010.

OBJET, CHAMP D'APPLICATION et DUREE DES MESURES DEFINIES

Objet

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2008-1330 de financement 2009 de la sécurité sociale portant obligation pour les entreprises d'avoir défini des mesures en faveur de l'emploi des seniors conformément au décret d'application 2009 - 560 du 20 mai 2009.

Champ d'application

Les dispositions du présent plan d'action s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'AFPA de 55 ans et plus à la date d'application du présent plan, selon les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur et les dispositions particulières prévues ci-après.

Durée de validité

Le présent plan est conclu pour une durée de 3 ans (2010-2012). Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010.

Mesures définies

Considérant la réalité du taux de recrutement des seniors à l'AFPA, et les caractéristiques démographiques des salariés, 30 % des salariés ont 55 ans et plus, l'AFPA définit par le présent plan d'action, des **mesures en faveur du maintien dans l'emploi des salariés seniors à partir de 55 ans**, dans les domaines d'actions suivants :

amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Accompagnement du management

Afin d'assurer l'application du présent plan d'action, une information sera transmise aux managers, dès son entrée en vigueur.

Dans le cadre de leur intégration et du développement des pratiques managériales, les managers s'approprièrent ce plan d'action et les mesures définies, afin de le mettre en œuvre de manière optimale.

AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Engagement : repérage des pénibilités et prévention

Considérant que la prévention des situations de pénibilité et l'amélioration des conditions de travail doit tenir compte de tous les facteurs de risques professionnels et que l'âge est un facteur de risque supplémentaire possible pour la santé des salariés, l'AFPA s'engage à effectuer une étude en associant une compétence externe, sur un échantillon qu'elle définira. Celle-ci devra permettre un premier repérage des sources de pénibilités afin de préconiser des pistes d'amélioration des conditions de travail des seniors dans l'année 2010.

Cette étude s'appuiera sur l'identification des facteurs de risques professionnels, y compris psycho sociaux et leur évaluation en lien avec les documents uniques.

Les CHSCT, les comités d'établissement et ainsi que les services de santé au travail seront associés à ces travaux.

L'approche privilégie la prévention primaire collective et individuelle destinée à réduire les risques à la source et à améliorer la qualité de vie au travail des seniors. Ces travaux auront pour finalité d'une part d'identifier des points de fragilité des différents types de situations de travail et d'autre part de mettre en œuvre des plans d'actions destinés à aménager les situations de travail individuelles, quels que soient les emplois des salariés.

En fonction du constat, des mesures de prévention et/ou de protection seront décidées.

Interventions spécialisées

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors à partir de 55 ans et leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions, l'AFPA s'engage à faire appel, dans un cadre national, à des spécialistes en ergonomie du travail qui interviendront au moins une fois par an pour conseiller la Direction dans ce cadre sur l'aménagement de situations et de postes de travail.

Leurs analyses et préconisations seront transmises par la Direction aux CHSCT, lesquels assureront le suivi de mise en œuvre dans le cadre du plan de prévention annuel.

Accompagnement à la reprise d'activité

Pour faciliter et soutenir la reprise d'activité, chaque salarié senior à partir de 55 ans qui reprend son activité professionnelle, après une interruption de longue durée, et en particulier pour des raisons de santé, sera reçu en entretien par son manager, dans un délai d'un mois. Le manager lui transmettra toutes les informations et déterminera les moyens nécessaires à la reprise de son activité dans les meilleures conditions.

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

Accès à la formation

Réaffirmant le principe d'égalité d'accès à la formation porté par l'article 4.1 de l'accord sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des salariés de l'AFP A du 10 février 2006, et prenant en compte les constats d'un moindre accès à la formation pour les salariés à partir de 55 ans, l'AFPA s'engage à rechercher des moyens d'action permettant de développer l'accès des seniors à la formation et à mettre en place un suivi spécifique dans le cadre de tous les dispositifs de formation.

Périodes de professionnalisation

Pour renforcer le maintien dans l'emploi des salariés seniors, l'AFPA développera l'utilisation des périodes de professionnalisation pour les salariés de 55 ans et plus. Pour ce faire, l'AFPA proposera une négociation afin qu'une priorité d'accès à ce dispositif leur soit ouverte conformément à l'article 19.2 de l'accord du 10 février 2006, précisé supra.

Bilan de compétences

Au-delà des dispositions en vigueur à ce jour, notamment celles de l'accord du 10 février 2006, l'AFPA s'engage à répondre favorablement à toute demande de bilan de compétences formulée par un salarié senior dans le cadre de tous les dispositifs existants, pour lui permettre de faire un point de carrière et se projeter plus facilement dans des perspectives professionnelles en fonction de ses propres ressources et des besoins de l'AFPA.

AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Abonderaient du CET par l'employeur

Dans le cadre de la prise d'un congé de fin de carrière à temps plein ou à temps partiel, prévu conformément à l'article 9 de l'avenant n°1 à l'accord collectif du travail relatif au Compte Epargne Temps du 5 septembre 2000, en date du 26 mars 2007, l'AFPA propose que les jours obtenus par abondement de l'employeur se voient affectés au global d'un taux de majoration de 15%, le volume de l'abondement étant compris dans le plafond de capitalisation tel que prévu à l'article 8.1 dudit accord,

A cette fin, l'AFPA proposera que ces dispositions fassent l'objet d'un avenant audit accord. L'abondement s'effectuera sur les congés épargnés après la date de signature de cet avenant.

Accès à la retraite progressive

Les dispositions légales de retraite progressive qui permettent aux salariés de poursuivre à temps partiel une activité, tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension, inversement proportionnelle à la durée travaillée et dans certains cas en améliorant leurs droits à retraite définitifs sont applicables dans le cadre du plan d'actions aux mêmes conditions que celles définies dans le cadre des dispositions unilatérales relatives à la GPEC.

Ces avantages ne se cumulent pas avec les mesures définies dans l'article 10.3 desdites dispositions unilatérales.

L'AFPA tiendra les salariés informés de la validité de cette mesure. Elle est en effet subordonnée au maintien des dispositions légales en vigueur. En conséquence, cette mesure deviendrait de plein droit nulle et de nul effet en cas de modification.

Intention anticipation

L'AFPA s'engage auprès des salariés qui prennent l'initiative de donner la lisibilité de leur date de départ, 12 mois avant ce départ et qui confirment leur intention, à les faire bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une durée d'un mois calendaire.

Cette autorisation précède immédiatement le départ à la retraite. A cette fin, l'ensemble des congés, CET inclus et congés acquis pendant cette période font l'objet d'un point de situation au moment de la déclaration d'intention.

Cette autorisation d'absence ne peut en aucun cas être monétarisée.

Information des

Des informations collectives seront réalisées pour les salariés qui souhaitent être informés sur leurs droits et conditions liés à la retraite pour se définir des repères propres à faciliter la poursuite de leur activité. En complément, les salariés intéressés par la mesure de retraite progressive pourront bénéficier d'une information individuelle.

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Fonction tutorale

Considérant la fonction de tuteur comme un moyen d'accompagnement et de transfert de connaissances, de compétences et d'expériences, et réaffirmant le principe de développement de la fonction tutorale porté par l'article 7.3 de l'accord du 10 février 2006, l'AFPA décide que celle-ci peut contribuer, dès lors que la démarche est volontaire, au maintien des salariés seniors dans l'emploi.

Accompagnement

Au-delà des formations prévues pour accéder à la fonction de tuteur réalisée pour les salariés n'ayant pas d'expérience de transmission de compétences et d'accompagnement, l'expérience acquise par les tuteurs doit être accompagnée dans le cadre d'actions permettant le développement des pratiques qui s'appuient sur la dimension trans-générationnelle. Les tuteurs seniors y trouveront toute leur place.

Tutorat et compétences acquises

L'expérience acquise en matière de transmission de savoirs professionnels par les salariés qui exercent régulièrement des fonctions de tuteur est à prendre en compte dans l'appréciation des compétences mises en oeuvre par le salarié, en particulier en termes d'évolution professionnelle.

J

DISPOSITIONS GENERALES

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L 132.10, le présent plan d'action est déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine Saint Denis et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Information

La mise en œuvre du présent plan d'action sera accompagnée d'une information auprès des salariés et de l'insertion de la mise en ligne dudit accord dans l'intranet "AGORA" rubrique "l'AFPA et vous".

Suivi

Un bilan de la mise en œuvre de ce plan d'action avec présentation des indicateurs associés aux dispositions et de l'évolution de leurs résultats fera l'objet d'une communication annuelle au Comité Central d'Entreprise. La première communication sera faite après une année de mise en œuvre du plan d'action.

Fait à Montreuil, le 3

Pour l'AFPA Le
Directeur Général

Philippe CAILA 

INDICATEURS CHIFFRES

Maintien dans l'emploi

L'ensemble des mesures prises dans ce plan d'action doit favoriser le maintien des seniors de 55 ans et plus dans l'emploi à PAFPA dans de bonnes conditions professionnelles. A cet égard, compte tenu notamment, de la démographie actuelle (30% des salariés ont 55 ans et plus), de la réduction mécanique liée aux départs à la retraite qui seront décidés par les salariés, l'objectif chiffré de FAFPA est de maintenir dans l'emploi les seniors a minima à hauteur de 20% de l'ensemble des effectifs.

Domaines d'action

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Croisement des indicateurs portant sur les conditions de travail avec les tranches d'âge et par sexe : 45- 50, 50- 55 ans et 55 et plus (inaptitudes, reclassements, absentéisme, ...),

Nombre d'aménagements de situations de travail (maintiens dans l'emploi) pour les salariés de 55 ans et plus.

Nombre d'interventions des ergonomes.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Taux de progression des salariés utilisant le CET pour un congé de fin de carrière.

Progression de 5% du nombre de salariés utilisant le CET pour un congé de fin de carrière

Nombre de salariés en retraite progressive

Nombre de salariés ayant fait connaître leur intention de départ de manière anticipée et ayant confirmé leur intention.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Taux comparés d'égalité d'accès à la formation en fonction des classes d'âges et par sexe

- Progression de 5% de l'accès des 55 ans et plus à la formation.

Nombre de périodes de professionnalisation pour les salariés de 55 ans et plus.

- Progression d'accès de 5 % pour les salariés de 55 ans et plus

Nombre de bilans de compétences réalisés par tranches d'âge et par sexe

Progression de 10% pour les salariés de 55 ans et plus

Transmission des savoirs et des compétences et développement du **tutorat**

Nombre de tuteurs par tranches d'âge et par sexe

Taux de progression de 5 % pour les salariés y compris les seniors 55 ans et plus.

Nombre de formations de tuteurs. Nombre

d'accompagnement de pratiques.

k