



Projet d'accord relatif à l'emploi des seniors

Préambule

Le présent accord vise à poursuivre l'action de Pôle emploi en faveur de l'emploi des seniors. Sauf spécifications particulières liées à des dispositions statutaires, ces actions concernent aussi bien les agents de droit public et de droit privé de 50 ans et plus. Le maintien en activité des agents seniors dans des conditions de travail satisfaisantes est un enjeu fort pour Pôle emploi.

Les changements législatifs et réglementaires des départs à la retraite conduisent à mieux prendre en compte les effets de l'allongement de la vie au travail. Cela concerne notamment, les évolutions professionnelles, la formation et les conditions de travail. En vue d'améliorer le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors au sein de l'entreprise, les parties conviennent de prendre les dispositions suivantes favorisant :

- une politique de recrutement des seniors de 50 ans et plus
- le maintien dans l'emploi des agents de 55ans
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- l'amélioration des conditions de travail
- le développement des compétences et l'accès à la formation
- la transition entre l'activité et la retraite
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

1. Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

La variété des profils, en particulier, de salariés d'âges, d'expériences et de formations différentes est une source de complémentarité et d'efficacité dans les missions de Pôle Emploi. A cette fin, Pôle emploi sensibilise les managers et les collaborateurs impliqués dans le recrutement aux enjeux de la non discrimination et de la diversité.

Afin de mesurer les résultats de cet engagement, Pôle emploi fixe à 7 % le taux de salariés âgés de 50 ans et plus recrutés dans le total des embauches en contrat à durée indéterminée effectuées sur la durée de l'accord.

Afin de faciliter le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi dont l'âge avancé peut constituer une difficulté, Pôle emploi aura recours aux contrats à Durée Déterminé Séniors. Ce contrat permet à des demandeurs d'emploi de plus de 57 ans inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de trois mois de bénéficier d'un contrat pouvant aller jusqu'à 18 mois, renouvelable une fois conformément aux articles D 1242-2 et D 1242-7 du code du travail. »

Compte tenu des départs naturels à la retraite, l'objectif poursuivi par Pôle emploi est aussi de maintenir le taux d'emploi des agents âgés de 55 ans et plus au niveau actuel en pourcentage de l'effectif total de Pôle emploi en veillant à ce que les salariés concernés poursuivent leur carrière dans de bonnes conditions de travail et de santé.

2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pôle emploi s'engage à favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée et à maintenir la motivation ou l'intérêt au travail des salariés séniors en les accompagnants dans leur seconde partie de carrière.

L'agent sénior doit pouvoir bénéficier d'un bilan professionnel de carrière, à partir de 50 ans ou à partir d'une ancienneté de 15 ans dans le même métier au sens du référentiel des métiers de Pôle emploi. Afin d'en assurer l'effectivité, ce bilan est proposé au cours d'un entretien de seconde partie de carrière proposé systématiquement à tout agent de 50 ans. Suite à son acceptation, il est transmis à l'agent un support d'entretien adapté. La préparation et l'entretien sont réalisés sur le temps de travail.

Cet entretien est destiné pour l'agent, à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi à Pôle emploi sur, ses compétences, ses besoins en formation, sa situation professionnelles. Cet entretien, distinct de l'entretien annuel professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique, est conduit par un gestionnaire de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment examinés :

La situation professionnelle de l'agent et le déroulement de sa carrière

Les éventuels besoins de formation

La possibilité, selon sa volonté et ses capacités, de participer à des actions de tutorat ou de formation en tant que formateurs occasionnels

Ce bilan professionnel, peut permettre l'élaboration d'un plan d'actions individuel adapté qui pourra notamment comprendre des actions de formation, de professionnalisation dans la fonction occupée, de mobilité professionnelle et / ou géographique.

3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de lassitude professionnelle

La gestion des Ressources humaines à Pôle emploi doit tenir compte de l'ancienneté des agents et la prévention d'une forme. Ainsi l'aménagement des conditions de travail doit favoriser le maintien en activité et prévenir la lassitude professionnelle.. Pour ce faire Pôle emploi propose de travailler sur les 5 axes suivants :

3.1. Aménagement des activités des séniors

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des séniors, Pôle emploi permet aux agents volontaires à partir de 55 ans et plus et justifiant d'une ancienneté de 15 ans dans le même métier au sens du référentiel des métiers de Pôle emploi de bénéficier à leur demande et avec l'accord de leur hiérarchie, d'un aménagement temporaire de leurs activités consistant à libérer 20% de leur temps de travail, sur une année, pour réaliser les activités suivantes :

- Tutorat
- Formateur occasionnel
- Parrainage
- Participation à des épreuves de sélection en tant que jurys

Afin d'assurer l'effectivité de cet aménagement, le temps ainsi mobilisé est planifié dans l'outil de gestion des activités des agents concernés.

Cette disposition s'applique après validation des compétences de l'agent séniors, celles-ci font l'objet d'une évaluation régulière au regard des missions confiées par un regard croisés par les ressources humaines et son manager.

Cet aménagement limité à une année peut être renouvelable à la demande de l'intéressé sous réserve de l'accord de son établissement.

3.2. Le télétravail

Le télétravail permet une organisation et/ou une réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans laquelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de Pôle emploi, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette possibilité fait l'objet d'une expérimentation dans le cadre du plan stratégique « Pôle emploi 2015 ». Les conclusions et suites de cette expérimentation seront prises en compte afin d'étudier, dans le cadre d'une démarche de prévention des situations de lassitude au travail les modalités de mise en œuvre pour des agents séniors.

En fonction des décisions prises à l'issue de l'expérimentation, les signataires conviennent de se revoir pour envisager la négociation d'un avenant à cet accord sur les modalités de mise en œuvre du télétravail pour les agents séniors de Pôle emploi.

3.3. Les aménagements individuels du temps de travail

La possibilité de diminuer le temps de travail, notamment durant les dernières années de la carrière correspond à une attente de certains agents.

Les agents ayant au moins 10 ans d'ancienneté à Pôle emploi (au sens de la CCN) bénéficie de plein droit, à leur demande, d'un passage à temps partiel pour une durée de travail égale à 80% de la durée de travail d'un agent à temps plein au cours des 24 mois précédant le départ à la retraite.

Cette autorisation est conditionnée, outre à l'âge et à l'ancienneté, à l'engagement écrit et formel de l'agent, associé à sa demande de temps partiel, de demander son départ à la retraite au terme des 24 mois suivant sa date de passage à temps partiel.

Les modalités spécifiques de mise en œuvre de ce temps partiel (regroupement hebdomadaire, répartition mensuelle, annualisation...) peuvent être mise en place avec l'accord des établissements sur demande des intéressés.

Les règles de réintégration à temps plein de ce temps partiel sénior est soumise aux conditions de l'article 10§4 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

3.4. Les adaptations individuelles des postes de travail

Pour certains agents, l'avancée en âge peut entraîner, des limitations de leur capacité à exercer tout ou partie de leur activité.

La prise en compte de ces situations ne peut se réaliser que par une approche individualisée, médicalement validée par les services de médecine du travail.

Au regard des avis médicaux formulés par les médecins du travail, la ligne managériale et les services RH pourront effectuer des adaptations du contenu du poste lui-même : organisation du travail, horaires, rythme, intensité et charge de travail, déplacements professionnels.

Un suivi régulier sera présenté au CHSCT sur la mise en œuvre de ces actions.

3.5. Poursuivre et adapter les démarches d'amélioration des conditions de travail.

Afin de mieux prendre en compte les effets du vieillissement au travail, Pôle emploi développera les actions préventives de santé au travail.

Les CHSCT des établissements sont informés et consultés sur la mise en œuvre de ces plans d'actions et sont de même informés à échéance régulière du bilan des actions concrètes réalisées.

4. Développement des compétences et accès à la formation

Les séniors bénéficient d'une priorité d'accès à la formation dans la mesure où l'agent sénior n'aura pas suivi de formation dans les trois années précédentes la date de l'entretien professionnel annuel, au cours duquel le bilan est effectué. Cette priorité se traduira par l'inscription au plan de formation de l'année à venir de tous modules de formation validés par le responsable hiérarchique.

Par ailleurs, cette priorité s'inscrit dans l'attention particulière qu'accorde le management à l'actualisation des connaissances et compétences des séniors tout au long de la deuxième partie de carrière.

Par ailleurs, une offre spécifique destinée à maîtriser les « nouvelles technologies d'information et de communication » utilisées pour la réalisation des actes métiers est proposée aux agents seniors ; elle contribue à maintenir leur autonomie dans l'exercice des activités

5. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission du savoir de Pôle emploi repose notamment sur la reconnaissance des agents plus âgés dans des fonctions ou des missions de tutorat et de formateur. Ces missions favorisent les échanges intergénérationnels et la valorisation des savoirs des séniors.

Ainsi, les parties signataires s'engagent à développer la fonction tutorale qui permet aux agents volontaires de :

- transmettre leurs connaissances et leurs savoir faire,
- proposer des actions permettant l'amélioration de l'intégration des nouveaux embauchés,
- suivre et évaluer la progression des tutorés.

Les agents de plus de 50 ans bénéficieront d'une priorité d'accès aux formations à la fonction tutorale s'ils justifient des pré requis nécessaires. Les formations spécifiques relatives à la méthodologie de transmission des savoirs seront proposées aux agents ayant choisi une mission tutorale.

L'offre de formation inclut des modules relevant du perfectionnement des pratiques professionnelles ainsi que des modules facilitant la transmission de ses savoir-faire et expérience professionnels. Elle offre ainsi aux agents seniors la possibilité d'exercer un rôle actif dans l'accompagnement des mises en situation de travail pour les agents nouvellement formés.

La mission tutorale est prise en compte au regard de la charge de travail de chaque tuteur. Elle est quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice et planifiée dans l'outil de gestion des activités. Les missions des tuteurs s'effectuent sur le temps de travail et la ligne managériale veillera tout particulièrement à ce que les moyens adaptés soient mis en place pour permettre la réalisation de ces missions.

Afin de prendre en compte la mise en œuvre de l'activité tutorale un point spécifique est fait sur cette activité, pour les agents concernés, à l'occasion de l'entretien professionnel annuel et d'accompagnement.

La mobilisation et l'implication des agents âgés de 50 ans et plus justifiant des pré-requis nécessaires, dans les fonctions de formateurs occasionnels sera renforcée. Cette mission est quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice et planifiée dans l'outil de gestion des activités.

6. Transition entre activité et retraite

Afin d'accompagner les séniors dans leurs démarches de préparation au départ à la retraite, les agents de 58 ans et plus peuvent, à leur demande, bénéficier d'un stage de la préparation au départ à la retraite. Ce stage est organisé par Pôle emploi pendant le temps de travail des agents concernés.

L'établissement prendra les dispositions pour que chaque agent soit effectivement informé de cette possibilité.

7. Suivi de l'accord

7.1. Commission nationale de suivi

Une commission nationale de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisations nationale signataire et/ ou par organisation syndicale représentative au niveau national, et de représentants de la DRH&RS de Pôle emploi est mise en place. Elle se réunit une fois par semestre sur toute la durée de l'accord et a pour objectif de suivre l'avancement des actions menées.

Au-delà des indicateurs produits par le bilan social, la commission établira en accord avec la Direction la liste des quelques indicateurs ciblés spécifiques qui, sous réserve de leur disponibilité dans l'outil informatique, lui permettront de suivre le diagnostic de la situation des séniors au sein de Pôle emploi.

7.2. Durée (à rédiger)

Durée déterminée de 3 ans

8. Publicité de l'accord et consultation (à rédiger)