

PLAN D'ACTION RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS ET LA PREPARATION DE LA FIN DE CARRIERE PROFESSIONNELLE A LA CAISSE D'EPARGNE ILE-DE-FRANCE

Préambule

La Caisse d'Epargne Ile-de-France a mis en place le 14 décembre 2009 un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors pour une durée déterminée de deux ans, arrivant à échéance le 31 décembre 2011.

Un bilan de ce plan d'action a été présenté aux Comités d'Entreprise du 22 décembre 2010 et du 29 novembre 2011.

Au niveau du Groupe BPCE, un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a été signé le 28 octobre 2011 avec la CFDT, FO et l'UNSA dont les dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises du Groupe, et donc à la Caisse d'Epargne Ile-de-France. Cet accord prévoit notamment, dans son chapitre 5, des mesures relatives à l'accompagnement des seniors et la préparation de la fin de carrière professionnelle.

Ce plan d'action reprend donc, pour la Caisse d'Epargne Ile-de-France, la déclinaison des dispositions décrites dans le chapitre 5 de l'accord GPEC du groupe BPCE concernant :

- le maintien dans l'emploi des salariés âgés de cinquante cinq ans et plus,
- la mise en œuvre d'actions et le suivi d'indicateurs chiffrés concernant les trois domaines prioritaires d'actions suivants :
 1. l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (article 25 de l'accord Groupe),
 2. le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation (article 26 de l'accord Groupe),
 3. l'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite (article 27 de l'accord Groupe).

1) OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les salariés âgés de cinquante cinq ans et plus représentaient, au sein de la Caisse d'Epargne Ile-de-France, 13.4% de l'effectif inscrit au 31 décembre 2010. Ce pourcentage devrait être de 12.0% au 31 décembre 2011 selon les estimations réalisées.

Conformément à l'article 24 de l'accord GPEC du Groupe BPCE, la Caisse d'Epargne Ile-de-France se fixe comme objectif de maintenir, sur une durée de trois ans (soit au 31 décembre 2014), le taux de représentation des seniors inscrits dans les effectifs au niveau prévu au 31 décembre 2011 soit 12.0%. Ce taux sera révisé annuellement en fonction des départs naturels des salariés.

2) PREMIER DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE : L'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

La Caisse d'Epargne Ile-de-France s'engage à poursuivre l'action engagée dans le cadre des dispositions prises dans le plan en faveur de l'emploi des seniors mis en place au sein de l'entreprise le 14 décembre 2009.

Ainsi, comme indiqué dans l'article 25 de l'accord GPEC du Groupe BPCE, au moins 20% des salariés âgés de 50 ans et plus seront reçus, chaque année, pour un entretien de seconde partie de carrière. Afin de veiller à la réalisation de cet objectif, l'entreprise suivra l'indicateur suivant :

Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés annuellement

Nombre de salariés de 50 ans et plus

Par ailleurs, la Caisse d'Epargne Ile-de-France favorisera l'accès des salariés de 50 ans et plus au bilan de compétence, afin d'encourager la définition d'un projet professionnel de seconde partie de carrière, et suivra à cet égard l'indicateur suivant :

Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences

Enfin, il est rappelé que la Caisse d'Épargne Ile-de-France propose dans son offre DIF, une formation destinée aux seniors pour les accompagner dans la préparation de leur seconde partie de carrière.

3) SECOND DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION

Comme indiqué dans le plan d'action mis en œuvre au sein de la Caisse d'Épargne Ile-de-France en faveur des seniors fin 2009, l'entreprise convient qu'il est nécessaire de garantir aux seniors, jusqu'à la fin de leur carrière, un accès à la formation professionnelle, favorisant ainsi le développement des compétences et des qualifications. Elle entend poursuivre cet engagement qui s'inscrit également dans le cadre des dispositions prises dans l'article 26 de l'accord GPEC du Groupe BPCE.

Les engagements et indicateurs associés suivants sont ainsi pris sur la durée du plan d'action :

- Maintien, chaque année, de la proportion des salariés de 55 ans et plus qui suivent une action de formation, en veillant à ce que ce pourcentage soit au moins équivalent à la représentativité des salariés de 55 ans et plus dans l'effectif inscrit au 31 décembre de l'année précédente.

L'indicateur associé est le suivant :

Pourcentage de salariés de 55 ans et plus formés par rapport au pourcentage de salariés de 55 ans et plus dans l'effectif de l'année précédente

- Accès prioritaire des salariés âgés de plus de 45 ans aux périodes de professionnalisation.

L'indicateur associé est le suivant :

Nombre de salariés de plus de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation

- Mise en œuvre du DIF pour les actions identifiées pendant les entretiens de seconde partie de carrière.

L'indicateur associé est le suivant :

Nombre de DIF mis en œuvre

Nombre de DIF demandés lors des entretiens de seconde partie de carrière

4) TROISIEME DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE : L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Conformément à l'article 27 de l'accord GPEC du Groupe BPCE, la Caisse d'Epargne Ile-de-France mettra en œuvre, sur la durée du plan d'action, les dispositions suivantes visant à accompagner ses salariés dans l'aménagement de leur fin de carrière :

- Entretien de bilan de carrière proposé aux salariés de 55 ans et plus, complété, pour les salariés de 57 ans et plus, par un échange sur la préparation au départ en retraite permettant d'envisager une date prévisionnelle de départ, d'informer le salarié sur les dispositifs existants au sein de la Caisse d'Epargne Ile-de-France et de recueillir ses éventuelles attentes complémentaires.

Indicateur associé à cette action :

Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de bilan de carrière

Il pourra être proposé aux salariés de bénéficier du concours éventuel d'un organisme externe pour bénéficier d'une reconstitution de carrière et d'une simulation financière valorisant le montant de sa pension à venir.

- Formation de préparation à la retraite accessible, sur demande, aux salariés de 58 ans et plus. Au-delà des formations qui pourront être proposées par le Groupe, il est rappelé que la Caisse d'Epargne Ile-de-France met à disposition de ses salariés, dans le cadre de son offre DIF, deux modules intitulés :
 - Bien vivre sa retraite, de la vie professionnelle à la vie personnelle active
 - Préparation à la retraite ; les aspects financiers.

La demande de DIF présentée par le salarié sur ce dispositif ne peut être refusée.

Indicateur associé à cette action :

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un stage de préparation à la retraite

- Temps partiel de fin de carrière pour les salariés de 58 ans et plus selon les modalités et conditions reprises dans l'article 27 de l'accord GPEC du groupe BPCE.

Indicateur associé à cette action :

Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de temps partiel de fin de carrière

- Actions de mécénat de compétences mises à disposition des salariés de 58 ans et plus ; il s'agit de proposer, en priorité aux associations bénéficiant d'un partenariat avec l'entreprise, du temps de mise à disposition d'un collaborateur.

Indicateur associé à cette action :

Nombre d'actions de mécénat réalisées

Enfin, la Caisse d'Epargne Ile-de-France s'engage à privilégier le tutorat par des salariés seniors, dans le cadre de la transmission des savoirs.

5) DUREE DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'action est mis en œuvre pour une durée déterminée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2014, conformément à la durée du chapitre 5 de l'accord GPEC de la BPCE relatif à l'accompagnement des seniors et la préparation de la fin de carrière professionnelle.

6) CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Le présent plan d'action est soumis pour avis au Comité d'Entreprise lors des réunions des 29 novembre et 16 décembre 2011.

Un bilan du plan d'action sera présenté chaque année au Comité d'Entreprise.

7) DEPOT ET PUBLICITE DU PLAN D'ACTION

Conformément à l'article L 2231-6 du code du travail, ce plan d'action sera déposé auprès de la DIRRECTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une publication sous intranet dans la rubrique « Ressources Humaines », permettant ainsi à l'ensemble des salariés de l'entreprise d'en prendre connaissance.

Fait à Paris le 19 décembre 2011



Jean-Pierre DECK
Membre du Directoire
Pôle Ressources