



EMPLOI DES SENIORS

Le présent accord a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, dont le siège social est à Toulouse, 42 Rue du Languedoc représentée par Madame Françoise MARCOURT Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

D'une part,

Et,

Le Syndicat SPB/CGT	représenté par François LACOSTE
Le Syndicat CFTC	représenté par François SAUZIN
Le Syndicat SNE/CGC	représenté par Jacques PECHON
Le Syndicat FO	représenté par Claude RUP
Le Syndicat SU/UNSA	représenté par Frédéric MONLONG
Le Syndicat SUD	représenté par Daniel GILOT

D'autre part

Préambule

Conformément aux dispositions de l'Article 87 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2009 aux articles L. 138-24 à L.138-28 du code de la sécurité sociale, et considérant l'effectif, le présent accord est conclu afin d'aménager les conditions de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors.

Il est tout d'abord réaffirmé l'attachement de l'entreprise au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Par ailleurs il est rappelé que l'entreprise a lancé une étude sur les risques psychosociaux en étroite collaboration avec le CHSCT concernant l'ensemble des collaborateurs de la CEMP, y compris bien entendu ceux de plus de 50 ans. Ces travaux ont abouti à la mise en place courant 2009 d'un plan d'action visant à améliorer les conditions de travail dont certains sont repris dans cet accord (tutorat). En lien avec le présent accord, une priorité d'analyse des situations et de prise en compte dans le plan d'action sera donnée aux thématiques impliquant particulièrement les seniors.

D'autre part il a été signé un accord de GPEC qui spécifie que le maintien dans l'emploi de populations expérimentées peut constituer un facteur de compétitivité et d'équilibre, et que pour répondre à cet enjeu, l'entreprise accorde une attention toute particulière à la gestion des carrières des personnes de plus de 50 ans, à la gestion de la toute fin de carrière et à la santé au travail des plus de cinquante ans.

Afin de répondre à ces orientations, il est convenu ce qui suit

ARTICLE 1 - MESURES PRISES EN FAVEUR DU MAINTIEN ET DU RECRUTEMENT

Article 1.1. Objectif

Conscient que l'entreprise doit être le reflet de la société, la CEMP s'engage à maintenir l'emploi des séniors, gage du respect de la diversité et de la responsabilité sociale de l'entreprise.

L'objectif retenu est de privilégier le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

L'objectif est de maintenir la proportion des salariés de 55 ans et plus à au moins 9,5 % des effectifs de la CEMP pendant la durée de l'accord.

Indicateur : le calcul se fait de la façon suivante :

- Nombre de salariés CDI de plus de 55 ans / nombre de salariés CDI total

Article 1.2. Les mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi

3 domaines d'actions ont été retenus. Afin de veiller au respect de ses engagements, la CEMP met en place des indicateurs de suivi pour ces domaines d'actions choisis comme suit :

1 Disposition relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

a. Bilan de compétence

Ouvrir la possibilité pour les salariés de plus de 50 ans qui en font la demande de faire un bilan de compétence :

En vue de préparer leur fin de carrière, les salariés âgés de 50 ans qui en feront la demande seront prioritaires pour bénéficier de bilans de compétence. Ces bilans pourront être réalisés par un cabinet extérieur après examen et validation par la DRH d'une situation spécifique avancée par le collaborateur.

Une fois le bilan réalisé, un entretien aura lieu entre l'employeur et le salarié afin d'envisager les suites à donner en vue de la poursuite de la carrière du salarié.

L'objectif est de réaliser 50 bilans de compétence par an.

Les indicateurs de suivi retenus sont les suivants:

- Nombre de demandes de bilan reçues
- Nombre de bilans réalisés

b. Entretiens de carrières spécifiques

Favoriser les parcours professionnels par la mise en place d'entretiens de carrières spécifiques pour les 50 ans et plus :

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront, à leur initiative ou à l'initiative de la CEMP d'un entretien professionnel dit de « deuxième partie de carrière ».

L'objet de cette rencontre sera d'étudier avec le salarié :

- les pistes de réflexion concernant sa seconde partie de carrière professionnelle et la traduction de son expérience en termes de compétences,
- identifier ses besoins en formation
- définir des plans d'actions concertés entre le sénior, le manager et la DRH intégrant entre autre les conditions de travail

L'objectif est de recevoir 25% de la population concernée par an

L'indicateur de suivi retenu est le suivant :

- Pourcentage de salariés ciblés ayant été reçu en entretien.

2. Dispositions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

Démarche de formation

Accompagner et renforcer les démarches de formation des collaborateurs de plus de 50 ans

La formation tout au long de la vie professionnelle est un axe structurant du développement des collaborateurs.

Un sénior doit pouvoir relancer sa carrière en ayant un autre type d'emploi ou un nouvel objectif professionnel. En conséquence, en aucune manière les salariés de plus de 50 ans ne doivent être exclus des dispositifs de formation.

Dans cette optique, la CEMP s'engage à :

- Ne pas refuser toute demande de congé individuel de formation formulée par un salarié de plus de 50 ans
- Conférer une priorité d'accès à la VAE aux salariés de 50 ans et plus, et donner une assistance de la DRH pour élaborer le dossier, ainsi qu'un financement de l'inscription si la VAE s'inscrit dans le cadre des besoins de l'entreprise
- Mettre en œuvre les plans de formation identifiés dans le cadre des entretiens de carrière

L'objectif retenu est que le pourcentage de salariés de 50 ans et plus soit équivalent au pourcentage de salariés formés toutes catégories confondues.

Les indicateurs de suivi retenus sont les suivants :

- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une formation / nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation
- Nombre de CIF accordés à des salariés de 50 ans et plus
- Nombre de DIF accordés à des salariés de 50 ans et plus
- Pourcentage de plans de formation identifiés dans le cadre des entretiens de carrière mis en œuvre

3. Dispositions relatives à la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

Mettre en place une démarche de formation au tutorat sur volontariat avec une sélection à l'entrée pour les collaborateurs de plus de 50 ans

L'entreprise a la volonté de s'appuyer sur l'expérience et les compétences des collaborateurs de plus de 50 ans pour accompagner dans leur prise de fonction les salariés de la CEMP.

Pour cela elle souhaite mettre en place, sur la base du volontariat, un parcours de formation au tutorat qui sera certifiant.

Ce parcours, sélectif, sera valorisé par l'obtention d'une prime de 1000 €.

L'action de tutorat sera faite à destination des nouveaux embauchés, en accompagnement des jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et en accompagnement de mobilités fonctionnelles ou géographique à la demande de la DRH.

Le temps consacré à cette mission pourra aller jusqu'à 20% du temps de travail du tuteur sur la période concernée, et fera l'objet d'une évaluation par le manager qui sera prise en compte dans le cadre de la part variable du tuteur. Le temps consacré au tutorat ne pourra pas être du temps de production, et à ce titre la quote part de production devra être déduite de la contribution attendue aux objectifs collectifs.

L'objectif est d'atteindre le nombre minimum de 40 tuteurs dans le délai de l'accord, et le nombre minimum de 65 tuteurs (soit un minimum de 1 par secteur) dans un délai de 3 ans.

Les indicateurs de suivi retenus sont les suivants

- Nombre de collaborateurs ayant demandé à être tuteur
- Nombre de collaborateurs retenus pour la formation
- Nombre de collaborateurs ayant réussi la formation
- Nombre de tuteurs agréés

Article 1.3. Actions complémentaires

L'entreprise s'engage à faire:

- Un rappel du dispositif temps partiel existant dans l'entreprise qui est aussi accessible aux séniors
- Une information sur les dispositions en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi retraite)
- Un point de situation retraite avec la DRH, à la demande.

Article 1.4. Modalités de suivi de l'application de l'accord

Afin de veiller au respect des engagements figurant au présent accord, le suivi des mesures prises se fera par les moyens suivants :

L'entreprise s'engage à remettre en commission emploi-formation, au cours du 1^{er} trimestre suivant la fin de chaque année civile d'application de l'accord, un tableau de bord reprenant

l'ensemble des indicateurs, permettant ainsi une analyse plus détaillée de l'évolution de l'entreprise sur l'emploi des séniors.

Cette information sera ensuite présentée au Comité d'Entreprise.

ARTICLE 2 - DUREE – DATE D EFFET -

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2010. Il est conclu pour une durée de 2 ans.

ARTICLE 3 - PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD


Le présent avenant est établi en quinze exemplaires originaux, dont cinq originaux seront déposés à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes et un sera adressé à la BPCE.

Il pourra être consulté sur l'intranet.

Le dépôt interviendra après un délai de huit jours, délai courant à compter de la date de notification du texte aux organisations syndicales.

A Toulouse, le 20 novembre 2009

Francoise MARCOURT
Membre du Directoire
en charge du pôle Ressources



Les Organisations Syndicales

Le Syndicat FO

Le Syndicat CFTC

Le Syndicat CGC

Le Syndicat CGT

Le Syndicat Unifié UNSA

Le Syndicat SUD

