



Plan d'action en faveur de l'emploi des seniors

Préambule

Compte tenu de l'absence d'accord d'entreprise sur le contrat de génération dans le cadre de la NAO 2014, La direction a recueilli l'avis du comité d'entreprise sur le plan en faveur de l'emploi des seniors (salariés âgés) lors de la réunion du 21 Juillet 2015.

Dans le cadre fixé par les articles L. 138-25 et suivants du Code de la Sécurité sociale, en vue d'améliorer le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors au sein de l'entreprise, le plan d'action suivant a été arrêté.

Article 1^{er} - Maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans et/ou recrutement des salariés de plus de 50 ans : objectifs chiffrés

Au 31/12/2014 au sein de l'A.T.C., le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus était de 8, soit 16 % : 5 cadres (3 hommes et 2 femmes) et 3 agents de maîtrise (femmes)

D'ici le 31/12/2017, l'établissement s'engage à maintenir, dans leurs fonctions, tous les salariés de plus de 55 ans.

Article 2 - Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors portant sur 6 domaines d'action

2.1. Recrutement des seniors dans l'entreprise

Lors du recrutement, l'entreprise refuse de discriminer les candidats par l'âge.

Le respect du principe est assuré par la réalisation des objectifs suivants :

- Une réunion du comité d'entreprise sera consacrée au respect du principe de non-discrimination se déroulera une fois par an en début d'année ;
- Lors de recrutements, les critères retenus seront les compétences et l'expérience professionnelles ;

2.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

a) L'établissement s'engage à favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée et à remotiver les salariés âgés en les accompagnant dans leur seconde partie de carrière. Afin d'assurer l'effectivité de ces actions :

- sera régulièrement suivi le nombre (ou part) des salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à des outils dynamiques de gestion des ressources humaines (à savoir, congé de formation, entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience) ;
- une information régulière relative à ces outils sera faite et la formation du personnel encadrant assurée sur ce point.

b) L'expérience et les compétences acquises devront être valorisées. Dans cet objectif, l'information sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) sera assurée en rappelant le dispositif au moins une fois par an. Par ailleurs, le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant eu accès à une démarche de VAE sera déterminé.

c) Des formations adaptées permettant de s'orienter vers d'autres métiers seront proposées lors des entretiens annuels. Le résultat des formations suivies sera analysé en termes de mobilités professionnelles.

2.3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

a) En vue d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les situations de pénibilité, notamment en vue de détecter les risques d'usure professionnelle, l'établissement développera des actions en partenariat avec la CARSAT, la Santé au Travail...

Le suivi de ces partenariats, ainsi que la réalisation de leurs objectifs, sera assuré par le C.H.S.C.T.

b) L'A.T.C. s'engage à développer une culture de la prévention dans l'entreprise à travers la réalisation et la diffusion de documents pratiques, et/ou la mise en œuvre de formations.

2.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

a) Une part du plan de formation sera affectée aux salariés de 45 ans et plus.

b) L'entreprise communiquera annuellement sur l'accès à la formation et sur le nombre ou la part de salariés de 45 ans et plus ayant suivi une formation.

c) L'entreprise accordera une priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus pour l'accès à certaines actions de formation.

d) Pour chaque salarié, un passeport formation sera établi afin d'identifier et faire certifier les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles.

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

- a) Le temps de travail des salariés ayant atteint 55 ans pourra être aménagé en recourant au temps partiel
- b) Une information régulière des nouvelles dispositions en matière de retraite sera assurée.
- c) Il sera proposé aux salariés proches du départ en retraite d'effectuer des missions ponctuelles ou d'exercer des missions de tuteur afin d'assurer le transfert de compétences entre jeunes et seniors.

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

- a) Les salariés de plus de 50 ans bénéficieront d'une priorité d'accès aux formations à la fonction tutorale s'ils justifient des prérequis nécessaires
- b) Les salariés nouvellement recrutés seront confiés en priorité à des salariés âgés de 45 ans et plus lors de leur accueil, dans le cadre d'accompagnement ou de parrainage.
- f) Un outil pratique destiné à organiser ces systèmes de tutorat sera réalisé et diffusé *(en partenariat avec l'OPCA)*.

Article 3 - Modalités de communication des indicateurs et de l'évolution de leurs résultats au comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel)

Le suivi de la mise en œuvre et de la réalisation des objectifs chiffrés correspondant aux domaines d'action retenus est assuré par le Comité d'Entreprise.

Une fois par an, le Comité d'Entreprise se réunira afin de traiter le suivi du plan d'action.

Les heures passées aux réunions sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Article 4 - Dispositions générales

4.1. Durée

Les présentes dispositions sont applicables pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} Août 2015.

Elles cesseront de s'appliquer automatiquement à l'échéance fixée.

4.2. Dépôt

Le présent plan d'action sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes d'Ajaccio.

Fait à AJACCIO, le 3 août 2015

**Pour la Présidente et par délégation,
Le Directeur Général,**



Didier LEONETTI