



Ifremer

Accord sur la Gestion des seniors à l’Ifremer

Cet accord a été signé le 12 juillet 2006 par la Direction de l’Ifremer et les Organisations Syndicales CFDT, SNPO-FO et CGT Ifremer.

PREAMBULE	3
Article 1 - Bénéficiaires	3
Article 2 - Etat des lieux	3
Article 3 - Sensibilisation des différents acteurs	4
Article 4 - Mesures concernant le suivi de carrière	4
4.1 Entretien individuel de carrière	4
4.2 Prise en compte des profils « seniors » dans le processus de GPEC	4
4.3 Identification de types d'activités susceptibles de relever plus particulièrement d'une compétence senior.....	4
4.4 Formation continue tout au long de la vie	5
Article 5 - Dispositions relatives à la fin de carrière	5
5.1 Passage à 32 heures	5
5.2 Utilisation du Congé de Fin de Carrière en vue d'une activité à 32 heures hebdomadaires.....	6
5.3 Mesure d'accompagnement du régime de travail à 32 heures	6
5.4 Mesures relatives à l'aménagement du temps de travail	6
5.5 Rachat de trimestres manquants	6
5.6 Préparation à la retraite.....	6
Article 6 - Clause de revoyure	7
Article 7 - Durée, révision, dénonciation et publicité	7
7.1 Durée	7
7.2 Révision et dénonciation	7
7.3 Adhésion.....	7
7.4 Publicité.....	7

Préambule

La gestion des seniors est l'un des éléments du dispositif de gestion des carrières mis en place à l'Ifremer. Il s'inscrit dans le cadre du contrat quadriennal 2005-2008 et tient compte de l'évolution des régimes de retraite ainsi que des dispositions de l'accord national inter-professionnel du 13 octobre 2005.

La Direction de l'Ifremer, consciente de l'enjeu majeur de la gestion des âges pour le bon développement de l'établissement, et confrontée à une relève générationnelle dans les dix années à venir (*Cf. annexe 1*), souhaite mettre en œuvre des dispositifs complémentaires qui prennent en compte l'allongement de la vie active.

Ces dispositifs ont pour vocation de valoriser la reconnaissance des différents âges de la vie professionnelle et de faire en sorte que l'Institut et les salariés aient un intérêt partagé à poursuivre leur relation de travail dans les meilleures conditions.

Les seniors, au même titre que les autres salariés, mais dans un contexte différent, peuvent avoir des aspirations particulières.

Il est donc important que l'Institut les prenne en compte et propose aux seniors des mesures adaptées à leurs besoins.

La Direction et les Organisations Syndicales ont donc souhaité affirmer un certain nombre de principes et mettre en place des outils spécifiques dans le cadre du présent accord qui s'articule autour des grands axes suivants :

- la poursuite du déroulement de carrière des seniors,
- la valorisation de leurs compétences, dans un souci de cohérence entre le parcours antérieur, la situation actuelle et les perspectives d'évolution,
- la transmission des savoirs et des savoir-faire,
- la préparation et l'aménagement des fins de carrière.

Par ailleurs un effort particulier en matière de communication interne devra permettre la mise en œuvre de cette gestion des seniors dans les meilleures conditions.

Article 1 - Bénéficiaires

Sauf dispositions particulières relatives à l'entretien individuel de carrière et au bilan de compétences, le présent accord s'applique à tous les salariés de l'Institut qui se situent dans la tranche d'âge comprise entre 50 et 65 ans, quel que soit leur statut, y compris aux agents sous statut EPST (sauf dispositions statutaires contraires) dans toutes les implantations de métropole et des départements et territoires d'Outre-Mer.

Article 2 - Etat des lieux

Il est convenu de réaliser une enquête auprès des seniors, au sens de l'article 1, pour connaître leurs motivations, leurs aspirations ainsi que leurs difficultés éventuelles. Les résultats de cette enquête seront transmis aux signataires dans un délai maximal de quatre mois après la signature du présent accord. Ils seront examinés au cours d'une réunion entre les Organisations Syndicales et la Direction des Ressources Humaines en vue de faire jouer, ou non, les dispositions de l'article 6 du présent accord.

Article 3 - Sensibilisation des différents acteurs

Pour valoriser la perception de la carrière des seniors auprès de l'ensemble des acteurs (seniors, jeunes, responsables hiérarchiques, partenaires sociaux, Direction Générale) une communication interne sera mise en place par la Direction des Ressources Humaines et la Direction de la Communication.

Article 4 - Mesures concernant le suivi de carrière

4.1 Entretien individuel de carrière

A partir de 45 ans, des entretiens individuels de carrière sont organisés à la demande des salariés ou sur proposition des responsables de département ou des directeurs concernés, avec l'accord du salarié.

L'entretien individuel de carrière vise à recueillir les attentes, les besoins en termes de carrière, de développement des compétences, de formation ou d'aménagement du temps de travail.

Il conduit à proposer, s'il y a lieu, des mesures adaptées au cas par cas.

L'entretien de carrière a lieu entre le salarié et la DRH. Le responsable hiérarchique peut assister à l'entretien si le salarié le souhaite.

L'entretien individuel de carrière est déconnecté de l'entretien annuel d'appréciation dont les objectifs sont différents.

4.2 Prise en compte des profils « seniors » dans le processus de GPEC

Dans le cadre du dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, l'Institut veille à identifier des emplois, et à diffuser les fiches de poste, susceptibles de concerner plus particulièrement les seniors.

4.3 Identification de types d'activités susceptibles de relever plus particulièrement d'une compétence senior

Les seniors Cadres ou T/A, quelle que soit leur filière, peuvent être appelés à exercer (à temps plein ou à temps partiel) les types d'activités suivants dont la liste n'est pas exhaustive :

a - l'expertise et le conseil

L'expertise et le conseil peuvent s'appliquer à tous les secteurs d'activités : filières scientifiques, techniques ou administratives.

b - la fonction tutorale

La fonction tutorale doit être développée afin de favoriser la transmission, par les seniors, de leur savoir et de leur savoir-faire aux salariés de l'Institut.

La mission du tuteur repose sur la base du volontariat. Un entretien professionnel, complété éventuellement par un bilan de compétences, permet d'analyser l'adéquation des compétences des seniors avec les objectifs de la fonction tutorale. Le tuteur bénéficie de la formation nécessaire à l'accomplissement de sa mission et, le cas échéant, d'une décharge d'activité afin de disposer du temps nécessaire pour la pratique de cette activité.

c - le soutien à l'administration de la recherche

d - l'enseignement (transmission de la culture scientifique, administrative et technique)

e - la capitalisation par la transmission écrite du savoir-faire

Il peut être demandé aux seniors de rédiger des fiches techniques et des cahiers de procédures dans les domaines d'expertise qu'ils maîtrisent. Si nécessaire, une formation complémentaire est mise en place pour éviter d'éventuels blocages (maîtrise des outils informatiques ou des langues par exemple).

Afin d'assurer dans les meilleures conditions la relève générationnelle et la bonne continuité de l'établissement, l'Institut facilite le recueil du savoir-faire et de l'expérience des seniors sous des formes définies en liaison avec la Direction de la Communication.

Il est précisé que l'exercice, à temps partiel ou à temps plein, des différents types d'activités définis au paragraphe 4.3 permet aux seniors de rester éligibles, au même titre que pour les autres activités, à l'avancement individuel.

4.4 Formation continue tout au long de la vie

Les nouvelles missions des seniors peuvent nécessiter un soutien en matière de formation. L'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit des outils sur lesquels il convient de s'appuyer :

a - le plan de formation, qui répond aux besoins de formation exprimés par les salariés, considérés comme acteurs de leur parcours de formation tout au long de leur vie.

b - le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Il est convenu que le DIF qui s'élève à 20 heures par an et par salarié est bonifié pour les seniors à hauteur de + 20%, soit 24 heures.

c - la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)

Les salariés qui ont 20 ans et plus d'activité professionnelle ou qui sont âgés de plus de 45 ans ont accès prioritairement à ce dispositif de formation qualifiante ou diplômante.

La mise en œuvre de ce dispositif fera l'objet d'un bilan dans les 2 ans suivant la date de signature du présent accord.

d - la période de professionnalisation, qui a pour objectif le maintien dans l'emploi de certaines catégories de personnels titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

e - le bilan de compétences, qui constitue un outil d'analyse des compétences, des aptitudes et motivations, permet aux salariés qui le souhaitent de définir un projet professionnel ou un projet de validation des acquis de l'expérience et/ou de formation.

Les salariés qui ont 20 ans et plus d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins 45 ans, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an au sein de l'Institut, bénéficient d'une priorité d'accès à ce dispositif.

Article 5 - Dispositions relatives à la fin de carrière

5.1 Passage à 32 heures

En complément aux dispositions prévues par l'accord relatif au travail à temps partiel à l'Ifremer du 21 avril 2001, les seniors à temps complet âgés de 55 ans et plus ne peuvent se voir refuser une demande de passage à 32 heures l'année N, sous réserve d'en faire la demande au mois d'octobre de l'année N-1 et pour une durée minimale de 6 mois.

Le responsable hiérarchique peut reporter la demande d'une année civile au maximum. Les raisons du report sont portées à la connaissance du salarié.

5.2 Utilisation du Congé de Fin de Carrière en vue d'une activité à 32 heures hebdomadaires

La possibilité d'utiliser les congés capitalisés sur un CET (Compte Epargne Temps) pour indemniser tout ou partie de la perte de salaire occasionnée par une activité à temps partiel, est étendue aux congés capitalisés en vue d'un Congé de Fin de Carrière (CFC), pour les seniors de 55 ans et plus qui optent pour un régime de travail à 32 heures hebdomadaires.

L'accord du 16 novembre 2000 relatif à la mise en place du compte épargne temps, (article 4 congés indemnisables) en définit les modalités.

5.3 Mesure d'accompagnement du régime de travail à 32 heures

L'Ifremer prend en charge, jusqu'à la date d'obtention du taux plein et dans la limite de 2 ans maximum, le surcoût des cotisations retraite « part patronale », des seniors qui dans le cadre d'un régime de travail à 32 heures en font la demande, sachant que le surcoût des cotisations retraite « part salariale » reste à la charge des salariés.

5.4 Mesures relatives à l'aménagement du temps de travail

a – les seniors âgés de 58 ans (date anniversaire) et plus peuvent demander à bénéficier d'un aménagement sur quatre jours et demi au lieu de cinq de l'horaire hebdomadaire de travail à temps complet (38 heures).

Le positionnement dans la semaine de la ½ journée d'absence est fixée en accord avec le responsable hiérarchique.

La demande d'aménagement d'horaire peut être reportée, pour raison de service, au maximum de 12 mois à compter de la date de la 1^{ère} demande. Les raisons du report sont portées à la connaissance du salarié.

b – les seniors âgés de 58 ans (date anniversaire) et plus peuvent demander, chaque année, la conversion de 100% de leur prime de fin d'année en congés supplémentaires, aux fins d'utilisation jusqu'au 31 octobre de l'année suivante et sans obligation de capitalisation sur un compte épargne temps.

La demande peut être reportée, pour raison de service, au maximum de 12 mois à compter de la date de la 1^{ère} demande. Les raisons du report sont portées à la connaissance du salarié.

5.5 Rachat de trimestres manquants

A compter de 55 ans (date anniversaire), les seniors qui souhaitent procéder au rachat de trimestres de retraite manquants, peuvent bénéficier d'un prêt au taux de 0.5%, exclusivement réservé à cet effet.

La durée maximale du prêt est fixée à 5 ans, sachant que le montant restant dû doit obligatoirement être soldé en cas de départ du salarié quel qu'en soit le motif.

Le montant de ce prêt, correspondant au maximum au coût du rachat de 2 trimestres manquants, est en tout état de cause plafonné à 4.5 fois le SMIC brut mensuel.

5.6 Préparation à la retraite

L'effort de communication sur les modalités de départ à la retraite est réaffirmé au travers de l'organisation des conférences sur la retraite programmées régulièrement par la Direction des Ressources Humaines.

Ces conférences visent notamment à rappeler aux salariés les évolutions législatives et conventionnelles ainsi que la possibilité qui leur est offerte de suivre, dans le cadre du plan de formation, au cours de leur dernière année d'activité, des stages de préparation à la retraite.

Article 6 - Clause de revoyure

Les parties signataires prévoient, au vu des résultats de l'enquête à réaliser auprès des seniors ou des évolutions législatives, la possibilité de révision des dispositions et mesures mises en place au titre du présent accord.

Article 7 - Durée, révision, dénonciation et publicité

7.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de sa signature.

7.2 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-2-2- du Code du travail. La demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'une proposition alternative. Une négociation sera engagée dans les trois mois suivant la notification de la demande de révision.

Chacune des parties pourra également le dénoncer conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois, la dénonciation intervient par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires ou adhérentes.

7.3 Adhésion

Toute Organisation Syndicale professionnelle, représentative dans l'entreprise ou sur le plan national, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement, conformément aux dispositions de l'article L. 132.9 du livre 1 du Code du Travail.

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son intégralité.

7.4 Publicité

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec AR (ou par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical) le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord, ainsi que tous documents ou avenants ultérieurs seront déposés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes dont relève le siège social de l'Ifremer.

Le texte du présent accord sera communiqué, dans les deux mois suivants la date de sa signature via l'intranet, à tous les salariés.

501 départs à la retraite [2006 - 2015]