

# Emploi des seniors – Employés Emploi des seniors - En Emploi des seniors

Département Ressources Humaines et Relations  
Sociales

## **PLAN d'ACTION POUR L'EMPLOI DES SENIORS**

Auteur : Marie Dominique BASQUIN, Responsable des Ressources  
Humaines et des Relations Sociales.

Date : Décembre 2009.

# Sommaire

<b>SOMMAIRE .....</b>	<b>2</b>
<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>DISPOSITION GENERALE .....</b>	<b>5</b>
Article 1 : Champ d'application .....	5
<b>CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT DES SALARIES DE 50 ANS ET PLUS .....</b>	<b>6</b>
Article 2 : Non discrimination due à l'âge dans le processus de recrutement .....	6
Article 3 : Recours aux CDD seniors.....	6
Article 4 : Recours au cumul emploi retraite. ....	6
Article 5 : Tableau de bord.....	6
<b>CHAPITRE 2 : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....</b>	<b>7</b>
Article 6 : Engagement chiffré de maintien dans l'emploi.....	7
■ <b>Section 1 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles .....</b>	<b>7</b>
Article 7 : Entretiens professionnels de carrière et/ou d'orientation .....	7
Article 8 : Formation des personnes devant conduire les entretiens professionnels de carrière et/ou d'orientation .....	8
Article 9 : Donner de la visibilité sur les opportunités d'emplois internes.....	8
Article 10 : Mobilité interne: non discrimination due à l'âge .....	8
■ <b>Section 2 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité .....</b>	<b>8</b>
Article 11 : Identification des situations de pénibilité au travail .....	8
Article 12: Renforcement du suivi médical des salariés de 55 ans et plus.....	9
Article 13 : Cellule maintien dans l'emploi.....	9
Article 14 : Actions de maintien dans l'emploi.....	9
■ <b>Section 3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation .....</b>	<b>9</b>
Article 15 : Objectif chiffré .....	9
Article 16 : Bilans de compétences complétés par des formations de mise à niveau .....	10
Article 17 : Accès à la formation professionnelle et modalités d'application du DIF aux salariés de 50 ans et plus .....	10
Article 17.1 : Accès au DIF .....	10
Article 17.2 : Actions de formation préparatoires à la retraite .....	10
Article 18 : VAE, périodes de professionnalisation .....	10
Article 19 : Contrats de professionnalisation.....	11
Article 20 : Sensibilisation et formation des personnels.....	11
Article 21 : Tableau de bord formation.....	11
■ <b>Section 4 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.....</b>	<b>11</b>
Article 22 : Tutorat .....	11
Article 23 : Parrainage .....	12

Article 24 : Tableau de bord.....	12
■ <b>Section 5 : Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite .....</b>	<b>12</b>
Article 25 : Aménagement des horaires.....	12
Article 26 : Diminution du temps de travail .....	13
Article 27 : Assouplir les conditions d'utilisation du compte épargne temps en vue d'une diminution de l'activité.....	13
<b>CHAPITRE 3 : MODALITES DE SUIVI, DUREE DU PLAN D'ACTION ET PUBLICITE .....</b>	<b>14</b>
Article 28 : Modalités de suivi .....	14
Article 29 : Durée .....	14
Article 30 : Rescrit .....	14
Article 31 : Publicité .....	14

# Préambule

L'UGECAM Ile de France a conclu le 6 février 2009 avec ses partenaires sociaux un accord d'entreprise relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, agréé le 26 juin 2009.

L'UGECAM Ile de France a notamment affiché dans le préambule de cet accord d'entreprise sa préoccupation liée au vieillissement de la population et la nécessité de développer une gestion des salariés de tous âges.

Ainsi, l'accord GPEC de l'Union consacre plusieurs moyens d'action à la population senior présente et à venir.

Dans le même temps, un contexte de profonde évolution a conduit le législateur à prendre des dispositions relatives à la retraite et à ses conséquences immédiates sur l'allongement de la durée de l'activité professionnelle (loi de financement de la Sécurité sociale n°2008-1330 du 17 décembre 2008 article 87 et du Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés).

Conformément à son engagement pris lors des négociations GPEC, l'UGECAM Ile de France est revenue vers les partenaires sociaux afin de décliner les actions prévues dans son accord afin de les assortir d'objectifs chiffrés, avec pour principal objectif de maintenir l'employabilité et la motivation des seniors dans l'entreprise.

L'Union s'est attachée à rester dans l'esprit de la loi visant à maintenir la population « senior » dans le monde professionnel et non pas à instituer des avantages catégoriels visant à favoriser le départ des personnes âgées de 55 ans et plus.

En effet, il convient d'agir à la fois pour le maintien dans l'emploi en tenant compte de l'état des salariés dans la tranche d'âge ciblée par la loi et le décret et, faire bénéficier les salariés qui entreront dans cette tranche d'âge dans les 5 ans à venir de mesures préventives dans leur situation de travail.

Compte tenu de l'importance numérique de la population des seniors dans l'organisme, de ses caractéristiques, particulièrement en terme d'expérience professionnelle, l'UGECAM Ile de France a souhaité prioriser la promotion de son maintien dans l'emploi, tout en prenant en considération les souhaits des salariés.

En agissant ainsi, elle est en mesure de proposer différentes mesures d'accompagnement du personnel, tout en préservant la continuité de la prise en charge des patients accueillis au sein de nos établissements de santé, en intégrant l'environnement budgétaire actuel, contraint.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel, relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi, conclu par les partenaires sociaux le 13 octobre 2005, et modifié le 9 mars 2006. Il s'articule par ailleurs autour des thèmes prévus aux articles L138-25 - R138-25, 26, 27 du Code de la Sécurité sociale, précisés dans le décret du 20 mai 2009.

# Disposition générale

## Article 1 : Champ d'application

Le présent plan d'action concerne les « seniors ». Il s'agit, conformément à l'article R138-25 du Code de la Sécurité Sociale, (Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009) :

- des collaborateurs âgés de 50 ans et plus dans l'UGECAM Ile de France, s'agissant du recrutement des salariés âgés,
- des collaborateurs de 55 ans et plus, s'agissant du maintien dans l'emploi,
- des salariés de 45 ans et plus, s'agissant des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, bilan de compétence, formation.

# Chapitre 1 : Le recrutement des salariés de 50 ans et plus

Au regard de la population actuelle (2009) de salariés de 50 ans et plus de l'UGECAM Ile de France correspondant à 30,55 % de l'effectif total, l'organisme entend afficher des principes quant au recrutement de senior, mais pas d'objectifs chiffrés.

## **Article 2 : Non discrimination due à l'âge dans le processus de recrutement**

L'UGECAM Ile de France s'engage à ce que l'âge du candidat ne soit pas pris en considération lors des opérations de recrutement.

Elle s'engage à ce qu'aucune mention de critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offre d'emploi. Les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications.

Il appartiendra à la DRH de veiller à l'application de cette clause, dans le cadre des entretiens menés conjointement avec la hiérarchie des candidats en cours de recrutement.

## **Article 3 : Recours aux CDD seniors**

Pour favoriser l'emploi des seniors, l'UGECAM Ile de France s'engage, pour la durée de l'accord, à favoriser, dans la mesure de ses possibilités budgétaires et en cohérence avec ses besoins en personnel, le recours à des CDD seniors destinés aux personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé (Articles L1242-3 D1242-2 et 7 du Code du Travail).

## **Article 4 : Recours au cumul emploi retraite.**

Il est prévu dans l'accord GPEC de l'organisme, de pouvoir proposer aux retraités souhaitant retrouver une activité professionnelle rémunérée, une organisation de travail adaptée.

Ainsi, l'UGECAM maintient son engagement à favoriser le cumul emploi retraite et à proposer des modalités d'organisation du travail, en fonction des souhaits des personnes recrutées (temps partiel, contrat à durée déterminé) selon les postes vacants et les possibilités budgétaires des établissements.

## **Article 5 : Tableau de bord**

L'UGECAM Ile de France s'engage à établir des tableaux de bord annuels sur les recrutements des seniors, par source d'embauche : CDI, CDD seniors, cumul emploi retraite.

# Chapitre 2 : Le maintien dans l'emploi

## **Article 6 : Engagement chiffré de maintien dans l'emploi**

Sur l'ensemble des salariés de l'UGECAM Ile de France, 30,50% de l'effectif est dans la tranche d'âge des 50 ans et plus et 16,00% dans la tranche des 55 ans et plus.

L'UGECAM Ile de France s'engage à mettre en place les actions nécessaires de maintien dans l'emploi de ses personnels.

**OBJECTIF** : Maintenir à 16% à l'UGECAM Ile de France la population âgés de 55 ans et plus.

**INDICATEUR** : Pourcentage des salariés de 55 ans et plus sur la totalité de l'effectif.

## **SECTION 1 : ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES**

### **Article 7 : Entretiens professionnels de carrière et/ou d'orientation**

Outre la démarche périodique de l'entretien annuel d'évaluation, les collaborateurs les plus anciens doivent aussi pouvoir faire le bilan de leur activité et exprimer leurs attentes professionnelles à l'occasion de l'entretien de carrière, réalisé au maximum tous les 3 ans, conformément à l'accord GPEC de l'UGECAM Ile de France. L'entretien annuel d'évaluation et l'entretien de carrière peuvent donc être menés au cours d'une même année.

Cet entretien pourra être à l'initiative (conformément à l'accord GPEC) :

✓ Soit du RRH de proximité pour :

- Faire un bilan des expériences et réalisations professionnelles des compétences mises en œuvre tout au long de la carrière et également dans la vie personnelle (vie associative notamment) ;

- Amener le collaborateur à identifier le fil conducteur de son parcours professionnel et rechercher avec lui ses leviers de motivations actuels ;

- Et remobiliser le collaborateur soit sur son métier, soit pour certains, sur une mission particulière leur permettant d'apporter une contribution à l'entreprise.

✓ Soit du salarié dans le cadre d'un projet professionnel qu'il aurait précisément défini, ou dans un contexte professionnel qu'il jugerait ne plus répondre à ses attentes.

**OBJECTIF** : L'UGECAM Ile de France s'engage à réaliser, au minimum 8% d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière pour ses salariés de 45 ans et plus, par an.

**INDICATEUR** : Le pourcentage des salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.

## **Article 8 : Formation des personnes devant conduire les entretiens professionnels de carrière et/ou d'orientation**

L'UGECAM Ile de France s'engage à mettre en place une formation des personnes dédiées à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges.

## **Article 9 : Donner de la visibilité sur les opportunités d'emplois internes**

Afin de favoriser en priorité la mobilité professionnelle des salariés de l'UGECAM et notamment de la population senior, l'Union s'est engagée dans son accord GPEC à accroître les modes de diffusion des opportunités d'emploi au sein de ses établissements.

Ainsi, les seniors pourront être informés des opportunités d'évolution et/ou de mobilité professionnelle :

- Par la bourse des emplois,
- Les affichages de vacances de poste,
- L'information faite annuellement à chaque salarié des moyens d'accéder aux vacances de poste

**INDICATEUR** : Le pourcentage de salariés de l'UGECAM de 50 ans et plus ayant postulé sur des offres d'emploi interne, et pourcentage de candidatures des personnes retenues.

## **Article 10 : Mobilité interne: non discrimination due à l'âge**

L'âge ne doit pas être un critère faisant obstacle à la mobilité, que ce soit pour un changement de poste ou pour un changement de métier. En application de ce principe, les salariés âgés de 50 ans et plus doivent pouvoir bénéficier des mêmes opportunités que les autres salariés.

L'UGECAM Ile de France s'engage à ce que l'âge du candidat ne soit pas pris en considération lors des mouvements internes dans le cadre de la mobilité professionnelle, et à ce qu'aucune mention de critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion de vacance de poste. Les critères retenus doivent être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications.

## **SECTION 2 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE**

### **Article 11 : Identification des situations de pénibilité au travail**

Plusieurs dispositifs permettront d'identifier les situations de difficulté de maintien dans un poste :

- Les cadres de proximité doivent être en capacité d'alerter le service RH de l'établissement en cas de problématique identifiée laissant présager une difficulté de maintien dans l'emploi (absentéisme croissant, accident du travail récurrent, etc.) (GPEC 2.4.2)
- L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement peut être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi.
- Les visites médicales du travail.

**INDICATEURS** : L'UGECAM Ile de France tiendra un tableau de bord afin de recenser les situations de pénibilité et les sources d'identifications et les actions correctives apportées.



## **Article 12: Renforcement du suivi médical des salariés de 55 ans et plus**

Afin de prendre plus particulièrement en compte la population des salariés seniors, l'UGECAM Ile de France s'engage à mettre en place un suivi médical renforcé avec une visite médicale annuelle pour les salariés de 55 ans et plus.

INDICATEUR : Le nombre de visites annuelles concernant des salariés de 55 ans et plus.

## **Article 13 : Cellule maintien dans l'emploi**

L'UGECAM Ile de France a mis en place depuis plusieurs années une cellule de maintien dans l'emploi dont la finalité est de pouvoir rechercher la meilleure solution de maintien en activité pour un salarié donné, les éventuelles adaptations de poste nécessaires, de même pour les formations, etc.

L'UGECAM Ile de France s'engage à maintenir cette instance.

La cellule maintien dans l'emploi réunit, en fonction des besoins individuels du salarié concerné, le RRH, le médecin du travail, l'assistante sociale et les managers. Elle peut en outre solliciter toutes compétences spécifiques qui lui semblent nécessaires pour traiter d'un dossier de maintien dans l'emploi.

INDICATEUR : Le nombre de réunion de la cellule de maintien dans l'emploi et les actions suivies.

## **Article 14 : Actions de maintien dans l'emploi**

Le personnel de 55 ans et plus fait l'objet d'une attention particulière. L'UGECAM Ile de France mettra en oeuvre les moyens adaptés pour assurer son maintien dans l'activité ou, le cas échéant pour assurer son reclassement.

La cellule maintien dans l'emploi est alors systématiquement réunie.

Les médecins du travail et ergonomes sont associés à la recherche et à la mise en oeuvre de solutions permettant le maintien dans l'emploi des travailleurs de 55 ans et plus, et chaque Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de pôle en est informé.

Le coordonnateur de la cellule maintien dans l'emploi établit un échéancier des actions de maintien dans l'emploi et s'assure de son respect.

OBJECTIF : Aucune décision définitive sur le maintien ou non dans l'emploi d'un salarié de 55 ans et plus ne pourra être prise sans visite médicale et la réunion de la cellule maintien dans l'emploi de l'établissement.

INDICATEUR : Le pourcentage des personnes de plus de 55 ans reclassées suite à une problématique de maintien dans l'emploi identifiée.

## **SECTION 3 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION**

### **Article 15 : Objectif chiffré**

L'organisme comportant 482 salariés de 50 ans et plus à la date du 31 décembre 2008, dont 229 ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année 2008, soit 47,50% de la population concernée, s'engage à maintenir le pourcentage à un minimum de 40% d'ici à la fin du présent accord.

## **Article 16 : Bilans de compétences complétés par des formations de mise à niveau**

Conformément à l'article 8 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005 modifié le 9 mars 2006, après 20 ans d'activité professionnelle et à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, d'un bilan de compétence. Ce bilan de compétence permet d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière.

La mise en œuvre de ce bilan pourra, avec l'accord de l'organisme, être imputable sur le DIF.

## **Article 17 : Accès à la formation professionnelle et modalités d'application du DIF aux salariés de 50 ans et plus**

### **Article 17.1 : Accès au DIF**

Le maintien et le développement des compétences des « seniors » constituent pour l'UGECAM Ile de France, un axe important de sa politique Ressources Humaines, comme cela a été clairement affiché dans l'accord GPEC de l'Union.

La formation professionnelle, avec son caractère motivant et l'élargissement de l'employabilité qu'elle permet, apparaît à ce titre comme l'outil efficace pour répondre à cette ambition.

Conformément à l'article 7 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005 modifié le 9 mars 2006, le salarié de 50 ans et plus peut aborder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de 2ème partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Au cours de l'année 2008, 8 salariés âgés de 50 ans et plus ont utilisé leur DIF pour un total de 213 heures de formation, soit 15,54% des heures DIF consommées sur l'année 2008.

**INDICATEURS** : Le nombre de DIF fait par une personne âgé de 50 ans et plus.

### **Article 17.2 : Actions de formation préparatoires à la retraite**

Le DIF peut permettre au salarié de se préparer à la retraite. Une action de formation en ce sens peut être demandé sur les droits DIF.

Les demandes de DIF formulées par les salariés, sur des actions de formation préparatoires à la retraite, dans l'année qui précède leur départ en retraite, feront l'objet d'un examen prioritaire.

**INDICATEURS** :

- Le nombre de demande de DIF faite sur une action préparatoire à la retraite.
- Le nombre de demande de DIF réalisée sur une action préparatoire à la retraite réalisé.

## **Article 18 : VAE, périodes de professionnalisation**

Conformément à l'article 9 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005 modifié le 9 mars 2006, sur l'information sur l'accès à la VAE dans les entreprises, et à l'article 11 du même ANI, relatif à la période de professionnalisation, l'UGECAM Ile de France s'engage à favoriser l'information et l'accès des salariés à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation.

Pour favoriser leur mobilité professionnelle, les salariés de plus de 45 ans seront prioritairement accompagnés au travers du dispositif de période de professionnalisation.

Au cours de l'année 2008, 3 salariés âgés de 50 ans et plus se sont inscrits dans une démarche de VAE sur un total de 12 VAE à l'UGECAMIF, soit 25% de la population concernée.

### **Article 19 : Contrats de professionnalisation**

L'UGECAM Ile de France s'engage à favoriser la formation des seniors éventuellement recrutés en CDD ou en CDI par le dispositif du contrat de professionnalisation, si celui-ci s'avère adapté à l'emploi concerné et en fonction de ses contraintes budgétaires.

### **Article 20 : Sensibilisation et formation des personnels**

L'UGECAM Ile de France s'engage à organiser des actions de sensibilisation et de formation de ses personnels, en particulier les managers, les recruteurs et les services RH, aux problématiques de l'emploi des seniors.

#### **OBJECTIFS :**

- Former 50% du personnel concerné sur 3 ans.
- Le pourcentage de salarié concerné ayant suivi une action de sensibilisation ou de formation.

### **Article 21 : Tableau de bord formation**

L'organisme dressera annuellement un tableau de bord sur l'accès à la formation par tranche d'âge, sur le nombre de bilan de compétence, DIF, VAE, périodes de professionnalisation et contrat de professionnalisation réalisés pour les salariés de 50 ans et plus (50 ans pour les contrats de professionnalisation).

## **SECTION 4 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT.**

### **Article 22 : Tutorat**

Pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, les parties signataires conviennent de l'intérêt réciproque – pour le « tuteur » et son « élève » - d'actions de tutorat. L'accord GPEC de l'UGECAM Ile de France accorde une large place au tutorat, reconnaissant ainsi son utilité dans le transfert des savoirs faire. Le positionnement des salariés seniors sur cette activité spécifique trouve son sens au regard de leurs expériences acquises.

Les concernant, la mise en œuvre d'actions de tutorat répond à deux finalités :

- Valoriser l'expérience professionnelle des collaborateurs « seniors »
- Organiser le partage des savoirs et bonnes pratiques acquises par les tuteurs.

Les actions de tutorat pourront également s'inscrire dans la perspective de maintenir la « mémoire » de l'entreprise.

Le tutorat est fondé sur le volontariat.

Les actions de tutorat confiées à un collaborateur se font avec l'accord conjoint de la hiérarchie et de la DRH. La hiérarchie détermine les expertises et expériences pouvant faire l'objet d'un tutorat. Le tuteur possède les qualités pédagogiques lui permettant la transmission des compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste, pour lequel il est le référent.

Afin de permettre au tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des collaborateurs concernés, et de valoriser l'exercice du tutorat au sein de l'entreprise, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre :

- L'appréciation de la mission de tuteur dans l'organisation et la charge de travail. Cette mission devra être quantifiée de manière à aménager les autres activités assurées par le tuteur.
- La mission de tutorat s'intégrera dans le processus d'évaluation annuelle du tuteur.
- La préparation et la formation spécifique à l'accompagnement du tuteur dans le cadre d'une action définie au plan de formation.

**INDICATEUR :** Le nombre de personne de 50 ans et plus ayant exercé une mission de tutorat sur l'année.

### **Article 23 : Parrainage**

Pour faciliter l'intégration des collaborateurs nouvellement embauchés et les accompagner dans leur connaissance de l'UGECAM Ile de France, des actions de parrainage, sur la base du volontariat, pourront être confiées aux collaborateurs plus anciens.

Les actions de parrainage confiées à un collaborateur se font avec l'accord conjoint de la hiérarchie et de la DRH. Le parrain possède les qualités relationnelles et une vue d'ensemble de son secteur d'activité et de l'entreprise, lui permettant l'accompagnement du nouveau collaborateur.

Ces actions font partie des activités confiées au collaborateur et s'intègrent dans son processus d'évaluation.

### **Article 24 : Tableau de bord**

L'organisme dressera annuellement un tableau de bord sur la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat et les actions de parrainage.

## **SECTION 5 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE**

### **Article 25 : Aménagement des horaires**

Tout salarié de 55 ans et plus pourra solliciter auprès de la direction de son établissement un aménagement de ses horaires de travail. Cette demande devra être justifiée par des éléments objectifs (motifs médicaux, familiaux etc.).

Le directeur prendra une décision au regard des nécessités de continuité de la prise en charge et de l'activité.

Toute demande fera l'objet d'une réponse. Dans l'hypothèse où il ne pourrait être réservé de suite favorable, la décision devra être motivée.

**INDICATEUR :** Nombre de demande d'aménagement des horaires dans le cadre de cet accord et nombre de demandes satisfaites.

## **Article 26 : Diminution du temps de travail**

Il est rappelé que les salariés de l'UGECAM Ile de France, et à fortiori les salariés de plus de 55 ans, peuvent solliciter :

- Leur passage à temps réduit, en application du protocole du 20/07/1976. Il s'agit d'une modalité de passage à temps partiel, à la demande du salarié, pour une durée d'une année renouvelable.
- La modification de leur temps de travail hebdomadaire en application de l'accord ARTT de l'organisme.
- Les dispositifs de retraite progressive en vigueur, s'ils en remplissent les conditions d'éligibilité.

**INDICATEUR :** Nombre de demande de diminution de temps de travail dans le cadre de cet accord et nombre de demandes satisfaites.

## **Article 27 : Assouplir les conditions d'utilisation du compte épargne temps en vue d'une diminution de l'activité**

Le salarié, qui remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein pris dans l'année qui précède son droit à la retraite, peut utiliser de façon fractionnée les jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

L'utilisation de cette faculté ne doit pas avoir pour conséquence de réduire son temps d'activité de plus d'une journée par semaine par rapport à sa durée de travail antérieure.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme deux mois à l'avance.

Les modalités pratiques d'utilisation des jours épargnés font l'objet d'un accord écrit entre la direction et le salarié.

Le salarié bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne temps.

Dans ce cadre, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, et utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement pris en charge par l'employeur équivalent à 5 % des jours épargnés, cet abondement ne pouvant en tout état de cause dépassé 6 Jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

**INDICATEUR :** Nombre de salariés concernés ayant utilisé le dispositif.

# Chapitre 3 : Modalités de suivi, durée du plan d'action et publicité

## Article 28 : Modalités de suivi

Les indicateurs et l'évolution de leurs résultats font l'objet d'une communication annuelle au comité d'entreprise, dans les conditions énoncées à l'article L. 2323-56 du Code du Travail.

## Article 29 : Durée

Le plan d'action est mis en place à compter de la date d'agrément et est conclu pour une durée de 3 ans.

## Article 30 : Rescrit

Pour sécuriser le plan d'action, ce dernier pourra faire l'objet de la procédure de rescrit auprès du Préfet de région, conformément aux articles L138-27 R138-31 du code de la Sécurité sociale et à la circulaire du 9 juillet 2009.

## Article 31 : Publicité

L'accord (ou le plan d'action) sera déposé par la Direction auprès de la DDTEFP, conformément à l'article D2231- 4 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 décembre 2009.

**Marie-Antoinette CHAPLAIN**

Directrice de l'UGECAM Ile de France





