

## **Protocole d'accord** **relatif à l'accès et au maintien dans l'emploi des seniors**

Entre

L'Association « Les MJC en Ile de France – fédération régionale », représentée par son Président, Monsieur Jean-Marie BIREAUD,

Et

Les organisations syndicales :

- SNAPAC-CFDT, représenté par Claudine DERUELLE
- FERC-CGT représenté par Patrick CHENU

### **Préambule**

Conformément à la loi LF SS 2009 (loi de financement de la sécurité sociale) et le décret d'application du 20 mai 2009, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'entreprise doit déterminer au bénéfice des Seniors, un plan d'action ou un accord d'entreprise visant la mise en place d'actions dans trois des six domaines fixés par le décret.

Les six domaines sont les suivants :

- 1) Le recrutement de salariés de plus de 50 ans.

Pour les salariés de plus de 55 ans,

- 2) L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- 3) L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilités
- 4) Le développement des compétences et des qualifications, et l'accès à la formation
- 5) L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite
- 6) La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

L'objet du présent accord est de déterminer les actions que les signataires ont décidé de mettre en place aux regards de ces obligations et de prévoir l'enveloppe financière qui sera consacrée à chacune d'entre elles, à partir d'un état des lieux de l'effectif actuel de la fédération et des actions qui ont été menées jusqu'à présent dans les domaines précités.

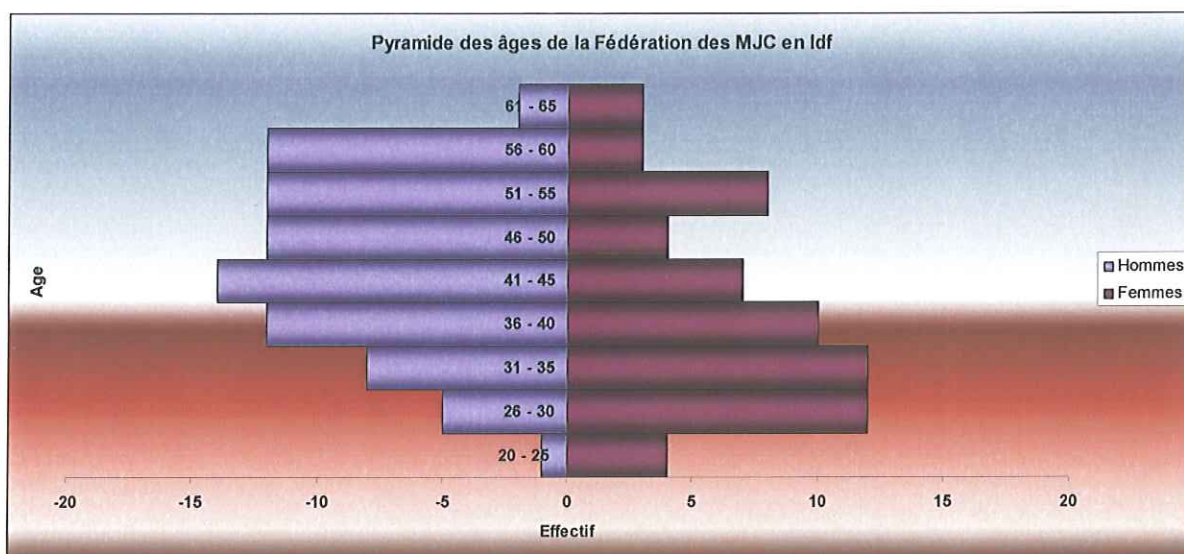
**Les MJC en Ile de France – fédération régionale réaffirme son attachement au respect et à l'effectivité des principes de non discrimination et d'égalité.**

## Etat des lieux

### 1) Situation de l'effectif

#### - Pyramide des âges

La fédération comprend 150 salariés répartis sur 3 établissements.



Sur l'établissement principal, 38,24 % de l'effectif est composé de salariés de 50 ans et plus (soit 102 salariés - ETP = 101,16).

Elargi à l'ensemble des établissements, le pourcentage est supérieur de 32,67 % (ETP = 120,04), soit 28 salariés de + de 55 ans à la signature de l'accord.

La fédération a néanmoins embauché 10 salariés de plus de 50 ans depuis le 1 janvier 2005:

Etablissement principal	Centre d'animation la Jonquière	Pôle Simon Lefranc
5	4	1

Soit 6 % de son effectif total.

- **Composition de l'effectif**

o **Sur l'établissement principal :**

L'effectif est composé principalement de directeurs d'équipements mis à disposition, en grande majorité, d'associations affiliées en Ile de France.

L'effectif comprend également une dizaine de directeurs adjoints et quelques coordinateurs ou chargés de missions.

Son siège est composé de 5 cadres et de personnel administratif.

o **Sur les établissements secondaires :**

L'effectif est composé de directeurs, de directeurs adjoints, de personnels permanents (animateurs d'accueil et coordinateurs) et, pour l'essentiel en nombre, de professeurs et d'animateurs d'activité.

La Jonquière : ETP = 11,06

Pôle Simon Lefranc : ETP = 7,82

2) **Politique et actions menées par la fédération sur les axes visés par les nouvelles dispositions légales avant le 1er janvier 2010**

- **Evolution des carrières**

o **Pour le siège**

Les cadres supérieurs fédéraux sont actuellement le résultat de la promotion professionnelle de directeurs de terrain de plus de 55 ans (2 cadres supérieurs sur 2).

Deux autres cadres sont l'un promu à partir d'un poste d'adjoint et l'autre embauché sur une compétence technique spécifique non produite par les métiers de référence de la fédération.

Le cinquième est la Responsable des Ressources Humaines.

Les deux personnels administratifs ont bénéficié d'un développement de carrière :

- l'un, âgé de plus de 50 ans, a évolué d'un poste d'aide comptable à un poste de responsable de paye et de l'administration du personnel ;
- l'autre, après un congé parental renouvelé 2 fois, a été promue à un poste d'assistante de direction après une formation accompagnée par l'employeur à une Licence Assistante Ressources Humaines.

- Pour les personnels mis à disposition

La politique de la fédération vise à former des directeurs adjoints en vue de leur évolution vers des postes de directeurs.

- **Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation**

Le plan de formation est ouvert à tout le personnel. En moyenne, les inscriptions des plus de 55 ans correspondent à 20 % de l'effectif des professionnels présents aux formations collectives sur les 5 dernières années.

Conformément à la Convention Collective Nationale de l'Animation, la fédération a accompagné des salariés de 45 ans et plus dans le cadre de parcours de formation individuelle sur les dispositifs de CIF CDI prioritaires, de bilans de compétences et de périodes de professionnalisation.

Ces parcours de formations individuelles visant à obtenir un diplôme après une pratique professionnelle de plusieurs années, à faire le point sur son projet professionnel ou à se mettre à niveau dans un domaine particulier a concerné les personnels suivants :

Dispositifs VAE mis en place par la confédération	Bilans de compétence	Périodes de professionnalisation	Reconversions à moyen ou long terme
3	2	5	3

- **L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite**

La fédération a accompagné un salarié dans la transition entre activité et retraite dans le cadre du dispositif de Pré Retraite Progressive (PRP).

La PRP a été supprimé depuis.

- **La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat**

Depuis quelques années, la fédération a mis en place une démarche d'accompagnement des nouveaux embauchés et des directeurs adjoints par des directeurs chevronnés pour faciliter leur intégration à des postes de direction : 4 tuteurs ont accompagné 6 nouveaux directeurs.

## Article 1 : Les actions

Après échanges avec les syndicats, le 20 décembre 2009 et le 20 janvier 2010, il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu de la pyramide des âges des salariés de la fédération, celle-ci ne portera pas son action sur le recrutement de personnes de plus de 50 ans, tout en permettant à sa politique d'embauche de se réaliser, à savoir une ouverture totale sur les personnes ayant les compétences requises, quel que soit leur âge, leur sexe et leur appartenance culturelle.

Elle développera son action dans l'objectif de maintenir et développer les séniors dans l'emploi dans les trois domaines suivants :

- Anticipation de l'évolution des carrières
- Transmission des savoirs et des compétences
- Formation professionnelle

La fédération s'engage, en outre, à réaliser une étude sur la pénibilité du travail pour les seniors.

### Article 1.1 - Anticipation de l'évolution des carrières :

- La fédération s'engage à **organiser un entretien spécifique**, en dehors de l'entretien annuel, avec chaque salarié dès l'âge de 45 ans ou ayant 20 ans d'ancienneté au sein de la fédération, puis tous les 5 ans, afin de faire un point sur le déroulement de sa carrière et élaborer, le cas échéant, un plan d'action pour permettre son maintien dans l'emploi et son développement.

Cet entretien spécifique fera l'objet d'un compte-rendu validé par les deux parties.

L'entretien de deuxième partie de carrière, où sont notamment abordées les questions :

- de l'identification des objectifs qui pourraient être définis au bénéfice du salarié dans un souci de maintien dans l'emploi, pour lui permettre, si besoin, de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer des compétences,
- de l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,

- de la définition éventuelle, pour le salarié qui le souhaiterait, d'un projet professionnel pour la suite de sa carrière,
- des modalités de fin de carrière.

sera proposé aux salariés de plus de 45 ans sur la durée du présent accord.

## **Article 1.2 - Transmission des savoirs et des compétences**

### **Article 1.2.1 - Développement du tutorat**

La fédération, à travers sa politique de Ressources humaines, souhaite développer et organiser la transmission des savoirs. En effet, les séniors ont acquis au fil des années des savoirs et il est légitime de les reconnaître et de les valoriser à travers le tutorat.

Par tutorat, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouveau directeur, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Le tutorat pourra également s'étendre à des missions d'accompagnement de directeurs sur une compétence nouvelle non acquise par ces derniers en complément d'une éventuelle formation.

Les critères auxquels doivent répondre les tuteurs sont les suivants :

- Avoir une légitimité professionnelle incontestable s'appuyant sur une expérience reconnue au sein de la fédération,
- Etre porteur et ambassadeur des valeurs de l'éducation populaire et des valeurs professionnelles de la fédération,
- Etre proche géographiquement soit par le lieu de travail, soit par le domicile,
- Ne pas être, au moment de la mission, confronté à une problématique locale d'envergure (relations partenariales, gestion des ressources humaines, problématique financière, nouveau projet : nouvel équipement, création d'un centre social...)
- Etre motivé par la transmission de son expérience auprès d'un nouveau directeur. La mission de tutorat s'effectuera donc sur la base du volontariat.

A ce titre, la fédération s'engage à confier chaque année une mission de tutorat à trois salariés de plus de 55 ans.

Le tuteur percevra une prime de 250 € bruts par mois pour la durée de la mission.

Budget : 18 K€

Il est rappelé que la mission de tutorat est du temps de travail effectif et que chaque tuteur n'assurera qu'une seule mission de tutorat pendant la même période.

La mission fait l'objet d'une lettre de mission limitée dans le temps, qui peut se terminer avant le terme prévu ou être prolongée après bilan de la mission, avec l'accord du tuteur et du tuteuré.

### **Article 1.2.2 - Co-animation de formation professionnelle continue**

Comme de nombreuses institutions, la Fédération Régionale des MJC en Ile-de-France est confrontée depuis ces dernières années à un nombre important de départs en retraite de salariés ayant effectué la plus grande partie de leur carrière en son sein et, à ce titre, porteurs d'une partie importante de la mémoire et de la culture de cette association d'éducation populaire.

Dans une volonté de permettre et de faciliter la transmission de cette culture, la fédération s'engage à mettre en œuvre, dans le cadre de son plan annuel de formation, deux formations dont la co-animation sera confiée à des directeurs seniors.

L'élaboration des contenus pédagogiques se fera en collaboration avec la commission formation. Les Co-animateurs pourront s'appuyer sur des intervenants extérieurs dans le cadre du budget du plan de formation. Ces formations feront l'objet d'une transcription.

Le temps passé à la préparation et à l'animation de ces formations sera considéré comme du temps de travail effectif.

Budget : 4 K€

### **Article 1.3 - Formation professionnelle**

La formation professionnelle est un outil privilégié au sein de la Fédération des MJC – IDF et nous souhaitons favoriser le maintien dans l'emploi des seniors en nous appuyant sur différents dispositifs composant le champ de la formation.

En effet, la formation constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et permet ainsi d'accompagner les seniors face aux évolutions.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des séniors, les parties signataires conviennent que différents dispositifs de formation professionnelle seront mobilisés par les séniors, à savoir :

- Le plan de formation professionnelle continue puisque tous les salariés, quel que soit leur âge, par la mise en œuvre du principe de non discrimination, peuvent avoir accès aux mêmes formations,

Ainsi, la fédération s'engage à déterminer des axes de formation correspondant aux attentes spécifiques des séniors dans la mesure où elles concourent à leur maintien dans l'emploi, et à, notamment, les inclure dans le plan de formation professionnelle continue.

Budget : 20 K€

- De bénéficier d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation et aux contrats de professionnalisation (au titre de la formation initiale) pour les salariés de 45 ans et plus, pour les actions définies lors de l'entretien de deuxième partie de carrière.
- de bénéficier de bilans de compétences pour accompagner les formations individuelles vers un développement professionnel dans ou hors de la fédération des MJC – IDF.

Budget : 30 K€

- la fédération s'engage à donner aux salariés un crédit de 21 heures supplémentaires au titre du DIF à leur 50ème anniversaire.

Ces différents outils doivent permettre aux salariés d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler leur qualification, leurs connaissances et leurs compétences.

#### **Article 1.4 - Pénibilité du travail**

En plus de ces trois domaines d'action, la fédération s'engage à réaliser une étude sur la pénibilité du travail et les conditions de travail de ses salariés, y compris la mobilité.

La fédération réalisera cette étude diagnostic en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Budget : 20 K€



## **Article II : Engagements financiers**

Le budget annuel de l'ensemble des actions projetées est de 92 K€.

## **Article III : Modalités de suivi et de révision de l'accord**

Une commission de suivi de cet accord est mise en place dès la date de mise en application du présent accord.

Cette commission est composée de représentants de l'employeur et des délégués syndicaux des organisations représentatives du personnel au sein de la fédération.

Elle se tiendra une fois par trimestre, mais peut se tenir à la demande expresse de l'employeur ou de l'une des organisations syndicales.

Une communication régulière sera faite au comité d'entreprise.

## **Article IV : Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord**

Cet accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard trois mois avant le terme du présent accord, pour convenir éventuellement de nouvelles améliorations, au vu, notamment, des propositions formulées dans le cadre de la commission de suivi.


## **Article V : Communication de l'accord**

L'accord fait l'objet d'un dépôt selon les modalités prévues par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail.

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la fédération.

Le présent accord sera également remis :

- Au Comité d'entreprise  
Un exemplaire du présent accord sera remis au comité d'entreprise à la plus proche séance suivant la date de signature.

PC CID 

- Aux salariés

L'accord sera affiché au siège social de la fédération

Il sera également tenu à disposition du personnel auprès du service du personnel pour consultation.

Fait à Paris,

Le 19/04/2010



Les MJC-IdF.fr  
Jean-Marie Bireaud  
Président



SNAPAC-CFDT  
Claudine Deruelle



FERC-CGT  
Patrick Chenu