



---

## Projet d'accord relatif à l'emploi des seniors

---

### Préambule

Le présent accord vise à poursuivre l'action de Pôle emploi en faveur de l'emploi des seniors en prenant des mesures progressives en fonction de l'avancée en âge des agents. Sauf spécifications particulières liées à des dispositions statutaires ( cf article 3.22), ces actions concernent aussi bien les agents de droit public et de droit privé. Le maintien en activité des agents seniors dans des conditions de travail satisfaisantes est un enjeu fort pour Pôle emploi.

Les changements législatifs et règlementaires des départs à la retraite conduisent à mieux prendre en compte les effets de l'allongement de la vie au travail. Cela concerne notamment, les évolutions professionnelles, la formation et les conditions de travail En vue d'améliorer et l'amélioration du recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors au sein de l'entreprise.

Les parties conviennent de prendre les dispositions suivantes favorisant :

- une politique de recrutement des seniors de 50 ans et plus
- le maintien dans l'emploi des agents de 55ans
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- l'amélioration des conditions de travail
- le développement des compétences et l'accès à la formation
- la transition entre l'activité et la retraite
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

### 1. Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

La variété des profils, en particulier, de salariés d'âges, d'expériences et de formations différentes est une source de complémentarité et d'efficacité dans les missions de Pôle Emploi. A cette fin, Pôle emploi sensibilise les managers et les collaborateurs impliqués dans le recrutement aux enjeux de la non discrimination et de la diversité.

Afin de mesurer les résultats de cet engagement, Pôle emploi fixe à 7 % le taux de salariés âgés de 50 ans et plus recrutés dans le total des embauches en contrat à durée indéterminée effectuées sur la durée de l'accord. Ces embauches s'effectueront en veillant à la répartition de cette population dans les différentes catégories socio- professionnelles

Afin de faciliter le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi senior dont l'âge peut constituer une difficulté et de leur permettre à des Demandeurs d'emploi de compléter leur carrière en vue de la retraite, Pôle emploi aura recours aux contrats à Durée Déterminé Séniors. Ce contrat permet à recrute des demandeurs d'emploi de plus de 57 ans inscrit comme tel depuis plus de trois mois pour les faire bénéficier d'un contrat pouvant aller jusqu'à 18 mois, renouvelable une fois conformément aux articles D 1242-2 et D 1242-7 du code du travail. »

Compte tenu des départs naturels à la retraite, l'objectif poursuivi par Pôle emploi est aussi de maintenir à minima le taux d'emploi des agents âgés de 55 ans et plus au niveau actuel en pourcentage de l'effectif total de Pôle emploi en veillant à ce que les salariés concernés poursuivent leur carrière dans de bonnes conditions de travail et de santé.

Chaque établissement veillera à atteindre cet objectif au regard de ses effectifs. La DRH &RS apportera son concours aux établissements pour l'atteinte de cet objectif.

## **2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Pôle emploi s'engage à favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée et à maintenir la motivation ou l'intérêt au travail des salariés séniors en les accompagnants dans leur seconde partie de carrière.

Ainsi un bilan professionnel de carrière est proposé par Pôle emploi aux agents :

- à leur demande, dès 45 ans
- systématiquement à partir de 50 ans et d'une ancienneté de 10 ans dans le même emploi.

Ce bilan est ensuite ouvert à la demande de l'agent avec une périodicité de 5 ans.

Afin d'en assurer l'effectivité, le bilan est effectué au cours d'un entretien de seconde partie de carrière. L'agent dispose à cet effet d'un support de préparation d'entretien adapté et d'un temps de préparation planifié. L'entretien se déroule sur le temps de travail.

Cet entretien est destiné pour l'agent, à faire le point sur sa situation professionnelle, ses compétences, ses besoins en formation, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi à Pôle emploi. Cet entretien, distinct de l'entretien annuel professionnel mené par le supérieur hiérarchique, est conduit par le gestionnaire de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment examinés :

- La situation professionnelle de l'agent et le déroulement de sa carrière à moyen terme ;
- Les éventuels besoins de formation ;
- La possibilité, selon sa volonté et ses capacités, de participer à des actions de tutorat ou de formation en tant que formateurs occasionnels ;
- [la situation de l'agent au regard de la loi sur l'égalité professionnelle et salariale.](#)

Ce bilan professionnel, peut permettre l'élaboration d'un plan d'actions individuel adapté qui pourra notamment comprendre des actions de formation, de professionnalisation dans la fonction occupée, de mobilité professionnelle et / ou géographique.

Le plan d'action individuel peut aussi prévoir, un bilan de compétences, Pôle emploi fournira, à l'agent concerné, les modalités pratiques de réalisation : noms des prestataires pour un choix individuel, personnes ressources au sein de la RH pour aider au montage du dossier et à son suivi administratif. Le bilan de compétences à l'initiative de Pôle emploi, sera effectué sur le temps de travail et pris en charge dans le cadre du plan de formation.

## **3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de lassitude professionnelle**

La gestion des Ressources humaines à Pôle emploi et les conditions de travail mises en œuvre doivent tenir compte de l'ancienneté des agents et contribuer à la prévention d'une forme de lassitude professionnelle. Pour ce faire Pôle emploi propose de travailler sur les 4 axes suivants :

### **3.1. Aménagement des activités des séniors**

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des séniors, Pôle emploi permet aux agents volontaires, [exerçant leurs activités à temps plein](#), ayant 55 ans et plus [au moment de la demande](#) et justifiant d'une ancienneté de 10 ans [à Pole Emploi au sens de la CCN](#), de bénéficier à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, d'un aménagement temporaire de leurs activités consistant à libérer 20% de leur temps de travail, sur une année, pour réaliser les activités suivantes :

- Tutorat conformément à la définition de l'accord sur la formation professionnelle à Pôle emploi
- Formateur occasionnel
- Parrainage conformément à l'accord sur la formation professionnelle à Pôle emploi
- Participation à des épreuves de sélection en tant que jurys
- Contrôle interne
- Conception ou animation de prestations à destination des demandeurs d'emploi

L'exercice de ces activités est formalisé et le temps mobilisé est planifié dans l'outil de gestion des activités des agents concernés.

Cette disposition s'applique après validation des compétences de l'agent sénior, celles-ci font l'objet d'une évaluation régulière au regard des missions confiées par un regard croisé par les ressources humaines et son manager.

Cet aménagement est mis en place pour une durée d'une année renouvelable à l'issue d'un bilan. Afin de prendre en compte ces activités, un point spécifique en est fait pour les agents concernés, à l'occasion de l'entretien professionnel annuel.

De façon plus large, pour favoriser les échanges intergénérationnels et la valorisation des savoirs des séniors, les parties signataires s'engagent à développer les fonctions tutorales et de formation auprès des agents seniors dès 50 ans.

Ainsi, les agents de plus de 50 ans bénéficient d'une priorité d'accès aux formations à la fonction tutorale s'ils justifient des pré-requis nécessaires. Les formations spécifiques relatives à la méthodologie de transmission des savoirs seront proposées aux agents ayant choisi une mission tutorale.

L'offre de formation inclut des modules relevant du perfectionnement des pratiques professionnelles ainsi que des modules facilitant la transmission de ses savoir-faire et expérience professionnels. Elle offre ainsi aux agents seniors la possibilité d'exercer un rôle actif dans l'accompagnement des mises en situation de travail pour les agents nouvellement formés.

La mission tutorale est prise en compte au regard de la charge de travail de chaque tuteur. La ligne managériale veillera tout particulièrement à ce que les moyens adaptés soient mis en place pour permettre la réalisation de ces missions.

La mobilisation et l'implication des agents âgés de 50 ans et plus justifiant des pré-requis nécessaires, dans les fonctions de formateurs occasionnels sera également renforcée. Cette mission est quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice et planifiée dans l'outil de gestion des activités.

### 3.2. Les aménagements individuels du temps de travail

La possibilité de diminuer le temps de travail, notamment durant les dernières années de la carrière correspond à une attente de certains agents.

A ce titre, Pôle emploi prévoit deux dispositifs :

**3.2.1 Les agents en fin de carrière**, ayant 57ans minimum au moment de la demande et justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté à Pôle emploi (au sens de la CCN) bénéficient **à leur demande, de plein droit, et pour une période maximale de 3 années, d'un passage à temps partiel réduisant de 20% leur quotité travail habituelle** pour une durée de 24 mois précédant la date envisagée de départ à la retraite de l'agent.

Cette autorisation est conditionnée, à l'ancienneté et à l'engagement écrit de l'agent, associé à sa demande de temps partiel, de demander son départ à la retraite au terme des 24 mois suivant sa date de passage à temps partiel. Il sera tenu cependant compte de circonstances

~~particulières si l'agent ne pouvait concrétiser ce départ (modification du régime de retraite notamment).~~

Les modalités spécifiques de mise en œuvre de ce temps partiel ([répartition hebdomadaire des activités](#), regroupement hebdomadaire, répartition mensuelle, annualisation...) peuvent être mise en place avec l'accord des établissements sur demande des intéressés.

Les règles de réintégration à temps plein de ce temps partiel sénior sont soumises aux conditions de l'article 10§4 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### **3.2.2** Les agents, [de droit privé](#), **âgés de 60 ans et plus**, bénéficient de la réduction horaire journalière d'une heure, prévue à l'article 37§6 de la Convention Collective Nationale.

Afin d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les situations de lassitude professionnelle, pour les agents qui opteront pour cette modalité d'organisation du temps de travail, [ce dispositif est majoré de 15 minutes par jour travaillé permettant ainsi une durée de travail de 30 heures par semaine réparties sur 4 jours, soit 7H30 minutes par jour.](#)

En revanche, le cumul hebdomadaire ou mensuel de cette réduction d'horaire ne leur est pas applicable.

Par dérogation aux dispositions de l'accord national [de branche](#) OATT du 30 septembre 2010, **les agents de plus de 57 ans et de moins de 60 ans**, ayant au moins 10 ans d'ancienneté à Pôle emploi ( au sens de la CCN), et qui ne disposent pas d'une convention de forfait-jours peuvent, [à leur demande](#), de plein droit, opter pour une durée du travail à temps plein, établie sur la base de 35 heures hebdomadaires sans attribution de jours de réduction du temps de travail (JRTT). Cette durée hebdomadaire est répartie sur 4 jours [dont la répartition sur la semaine est définie en accord avec la hiérarchie.](#)

Dans le cadre de ce dispositif, [par extension de l'article 37 §6 de la CCN](#), les agents concernés bénéficient, au 1<sup>er</sup> janvier qui suit leur date anniversaire et à condition que la demande est été faite au minimum trois mois avant , d'une réduction progressive du temps de travail sans changement de rémunération..

[Ainsi la durée journalière de travail sur une semaine de 4 jours est définie en fonction de l'âge de l'agent à son entrée dans le dispositif de la manière suivante :](#)

[Entre 57et 58 ans non révolus, la durée journalière de travail est de 8h15.](#)

[Entre 58et 59 ans non révolus, la durée journalière de travail est de 8h00.](#)

[Entre 59et 60 ans non révolus, la durée journalière de travail est de 7h45.](#)

[La modification de la quotité du temps de travail est réalisée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant la date anniversaire.](#)

Les agents qui ont opté pour ce dispositif bénéficient de l'horaire variable qui leur est applicable. Par ailleurs, la journée de solidarité se réalise nécessairement, avant la fin de l'année civile, par l'imputation de 7 heures sur les crédit/débit d'heures de l'agent concerné.

Un agent bénéficiaire de ce dispositif peut demander de revenir sur cette option avec un délai de prévenance de 3 mois et avec une prise d'effet au 1<sup>er</sup> jour du mois civil concerné. La renonciation par l'agent à cette option et l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord national OATT, en cours d'année civile, implique que le nombre de JRTT à attribuer est calculé au prorata de la période restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile concernée.

Le bénéfice de ce dispositif ne peut se cumuler avec un avenant dit de « passage à temps partiel sénior » conclu au moment où les dispositions de l'article 4.3 de l'accord sénior du 22 janvier 2010 (aménagements individuels du temps de travail ) étaient encore en vigueur.

Pour prévenir le risque d'une amplitude journalière de travail trop importante transport inclus, les services RH seront particulièrement attentifs à l'application de l'article 26-1§12 de la CCN portant sur les demandes de mutation en raison de la distance entre son domicile et le lieu de travail.

### **3.3. Les adaptations individuelles des postes de travail**

Pour certains agents, l'avancée en âge peut entraîner, des limitations de leur capacité à exercer tout ou partie de leurs activités.

La prise en compte de ces situations ne peut se réaliser que par une approche individualisée, médicalement validée par les services de médecine du travail.

Au regard des avis médicaux formulés par les médecins du travail, la ligne managériale et les services RH pourront effectuer des adaptations du contenu du poste lui-même : organisation du travail, horaires, rythme, intensité et charge de travail, déplacements professionnels.

Un suivi régulier sera présenté au CHSCT sur la mise en œuvre de ces actions.

### **3.4. Poursuivre et adapter les démarches d'amélioration des conditions de travail.**

Afin de mieux prendre en compte les effets du vieillissement au travail, Pôle emploi développera les actions préventives de santé au travail.

Les CHSCT des établissements sont informés et consultés sur la mise en œuvre de ces plans d'actions et sont de même informés à échéance régulière du bilan des actions concrètes réalisées.

### **3.5. Le télétravail**

Par ailleurs, Pôle emploi réfléchit à la mise en place du télétravail. Celui-ci permet une organisation et/ou une réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans laquelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de Pôle emploi, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette possibilité fait l'objet d'une expérimentation dans le cadre du plan stratégique « Pôle emploi 2015 ». Les conclusions et suites de cette expérimentation seront prises en compte afin d'étudier, dans le cadre d'une démarche de prévention des situations de lassitude au travail les modalités de mise en œuvre pour des agents séniors.

En fonction des décisions prises à l'issue de l'expérimentation, les signataires conviennent de se revoir pour envisager la négociation d'un avenant à cet accord sur les modalités de mise en œuvre du télétravail pour les agents séniors de Pôle emploi.

## **4. Développement des compétences et accès à la formation**

La formation contribue à créer les conditions favorables à la poursuite de l'activité professionnelle des agents plus âgés. Elle permet le maintien et le développement des compétences, le renforcement de leur capacité et de leur motivation à s'adapter aux évolutions de leur métier ou encore au changement d'emploi.

Les agents plus âgés bénéficient parfois de moins d'action de formation que les agents plus jeunes. Ces constats conduisent les parties à inscrire leur action dans le sens d'un développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, en veillant particulièrement aux dernières années d'activité,

Ainsi les agents de 55 ans séniors bénéficient d'une priorité d'accès à la formation dans la mesure où l'agent sénior n'aura pas suivi de formation dans les trois années précédant la date de l'entretien

professionnel annuel. Cette priorité se traduira par l'inscription au plan de formation de l'année à venir de tous modules de formation validés par le responsable hiérarchique.

Par ailleurs, cette priorité s'inscrit dans l'attention particulière qu'accorde le management à l'actualisation des connaissances et compétences des séniors tout au long de la deuxième partie de carrière.

Une offre spécifique destinée à maîtriser les « nouvelles technologies d'information et de communication » utilisées pour la réalisation des actes métiers est proposée aux agents seniors ; elle contribue à maintenir leur autonomie dans l'exercice des activités. Pôle emploi s'engage à adapter les méthodes et outils de formation aux caractéristiques liées à l'âge de l'agent en particulier en ayant recours aux expériences vécues, « tutorat inversé » pour les formations techniques, groupes mixtes juniors/seniors....

## **5. Transition entre activité et retraite**

Afin d'accompagner les séniors dans leurs démarches de préparation au départ à la retraite, les agents de 58 ans et plus peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'un stage de préparation au départ à la retraite. Ce stage est organisé par Pôle emploi pendant le temps de travail des agents concernés.

L'établissement prendra les dispositions pour que chaque agent soit effectivement informé de cette possibilité, notamment lors de l'entretien professionnel.

## **6. Situation des agents bénéficiant de l'ancien accord seniors**

Les agents ayant antérieurement opté pour le temps partiel seniors constituent un groupe fermé. Ils conservent l'avantage lié à cet accord sauf à demander expressément à en sortir. Ils ont également la possibilité de renoncer à ce temps partiel seniors afin d'opter pour le dispositif proposé par le présent accord.

## **7. Suivi de l'accord**

### **7.1. Commission nationale de suivi**

Une commission nationale de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisation nationale signataire et/ ou par organisation syndicale représentative au niveau national, et de représentants de la DRH&RS de Pôle emploi est mise en place. Elle se réunit une fois par semestre [au cours de la première année et 1 fois par an pour les deux années suivantes](#) et a pour objectif de suivre l'avancement des actions menées.

Au-delà des indicateurs produits par le bilan social, la commission établira en accord avec la Direction la liste des quelques indicateurs ciblés spécifiques qui, sous réserve de leur disponibilité dans l'outil informatique, lui permettront de suivre le diagnostic de la situation des séniors au sein de Pôle emploi.

### **7.2. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans . Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. A l'échéance de son terme, il cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée. Les parties à la négociation conviennent de se réunir trois mois avant son terme pour examiner l'opportunité d'une éventuelle renégociation sur le sujet .

## **8. Consultation et Publicité de l'accord**

Le présent accord est soumis pour consultation au CCE . Il est déposé ....