



**Accord collectif de travail  
relatif à  
la Gestion Prévisionnelle  
des Emplois  
et des Compétences  
des salariés de l'AFPA.**

# **Titre I**

## **Observation et anticipation des évolutions des métiers et des qualifications**

### **Article 1 - Observation et anticipation des évolutions des métiers et des qualifications**

Dans un contexte de changements multiples, les parties s'accordent sur la nécessité de mettre en place une observation prospective des évolutions des métiers. Cette observation est permanente. Elle doit permettre de répondre aux exigences suivantes :

- Anticiper autant que possible les adaptations des métiers et des qualifications qui seront nécessaires aux évolutions technologiques, économiques et sociales de l'AFPA.
- Améliorer les prévisions et donc les réponses anticipatrices aux difficultés potentielles.
- Intégrer les impacts sur les métiers et les qualifications à l'ingénierie des projets de changement.
- Placer le management dans une posture de gestion prévisionnelle.
- Donner aux salariés la meilleure lisibilité possible sur les possibilités réalistes pour la définition de parcours individuels.
- Structurer les échanges entre la direction et les représentants du personnel (syndicats et institutions représentatives du personnel) par des données prospectives.

Pour être efficace, l'observation des évolutions des métiers doit être complétée par une analyse des évolutions de la structure de la population des salariés de l'AFPA (âge, genre, durée de carrière, etc.)

### **Article 2 – Méthode de l'observation**

2.1. Cette observation :

- fait l'analyse commentée et argumentée de l'ensemble des éléments chiffrés de l'existant et des projections à 3 ans.
- décline la vision prospective de la direction pour chaque catégorie d'emploi, en s'appuyant sur les travaux des lignes métiers concernées,

- analyse les impacts des différents projets en cours ou à venir de la direction, impacts qui peuvent se traduire de différentes façons et notamment par :
  - des modifications du contenu des emplois existants,
  - des disparitions d'emplois existants,
  - l'apparition de nouveaux emplois,
  - des redéploiements géographiques et professionnels
  - des besoins de développement de compétence des salariés
  - des modifications des conditions de travail
  - des changements dans les modalités de gestion des ressources humaines
- explicite les mesures d'accompagnement à mettre en œuvre.
- identifie les populations prioritaires.

2.2. Cette observation vise donc à être systématique : les emplois sont examinés par métier sur le plan des évolutions qualitatives et quantitatives.

2.3. Cette observation vise également à être systémique : incidence des évolutions entre elles, et notamment les conséquences de leurs implications éventuelles sur les fonctions « support », mesures prises pour favoriser la fluidité entre les emplois et les filières.

### **Article 3 - Outils de l'observation et de l'anticipation des évolutions des métiers et des qualifications.**

Les parties conviennent que les travaux d'observation et d'anticipation des évolutions des métiers et des compétences entre la direction et les syndicats s'appuient sur

- les outils permanents existants, et notamment :
  - la cartographie des emplois, qui traduit et projette de manière pluriannuelle la politique de l'emploi, sur les plans quantitatif et qualitatif,
  - les référentiels emplois,
  - le bilan social.
- les supports des informations/consultations prévues au titre IV du présent accord :
  - la note sur les orientations stratégiques,
  - les projets régionaux
  - les rapports uniques annuels - national et régionaux.

### **Article 4 - Identification des évolutions des métiers**

#### **4.1. Typologie**

L'observation des évolutions des métiers et des qualifications vise à répertorier les emplois selon la typologie suivante :

- ceux qui sont en développement,
- ceux pour lesquels l'AFPA doit assurer la pérennité de son savoir faire et de ses compétences,
- ceux qui sont en tension, sur lesquels il est difficile de recruter : métiers pour lesquels l'offre de travail est réduite sur le marché et les métiers nécessitant une période longue d'apprentissage,
- ceux dont le volume est en décroissance,
- ceux qui sont susceptibles d'obsolescence sur notre marché demain,
- ceux qui sont appelés à disparaître : emplois « sensibles ».

#### **4.2. Niveau national et niveau régional**

Cette répartition des emplois (de façon isolée ou par groupe d'emplois constituant un métier) dans différentes hypothèses d'évolution est opérée par la direction à partir des travaux d'observation. Elle est actualisée en tant que de besoin.

Les évolutions des métiers et des qualifications sont, en premier lieu, de la compétence du niveau national. Pour autant, la réalité des évolutions peut, pour un même emploi, être sensiblement différente (voire contradictoire) ou emporter des conséquences différentes (voire contradictoires) d'un centre de résultat à un autre, et même d'un établissement local à un autre.

C'est pourquoi la répartition est opérée dans un premier temps par le niveau national et peut être complétée par le niveau régional.

#### **4.3. Emplois « sensibles »**

Le classement d'un emploi en « emploi sensible » enclenche un processus particulier qui est exposé au titre IV du présent accord.

## **Article 5 - Modalités de concertation sur l'évolution des métiers et des qualifications**

### **5.1. Au niveau national**

L'observation des évolutions des métiers et des qualifications fait l'objet, au niveau national, d'une réunion annuelle spécifique entre la direction et les organisations syndicales.

Cette réunion, qui a le caractère d'une réunion de concertation qui vise à

- éclairer les travaux de la CPNI - dont les attributions sont définies par les articles 21 et 49 de l'accord du 4 juillet 1996, et d'en arrêter un planning prévisionnel.
- cerner de possibles objets de négociation entre la direction et les organisations syndicales.

Les supports de cette réunion sont ceux mentionnés à l'article 3 ci-dessus.

## **5.2. Au niveau régional**

Les modalités de la concertation sont définies entre le directeur régional et les délégués syndicaux régionaux des organisations syndicales nationales signataires du présent accord.

Elle vise à donner aux délégués syndicaux régionaux la vision la plus complète et la plus précise possible sur l'évolution des métiers et des compétences dans leur champ de compétence.

## **Article 6 - Communication auprès des salariés**

Ce dispositif d'anticipation doit permettre aux salariés de disposer des éléments nécessaires à leur implication personnelle pour gérer leur évolution professionnelle tout autant en fonction des objectifs et besoins de l'AFPA qu'en fonction de leurs propres aspirations personnelles dans une logique d'intérêts convergents.

Les parties signataires confirment les termes de l'accord sur la formation du 10 février 2006 :

*« L'AFPA met en oeuvre la communication permettant à chaque salarié :*

- de disposer d'un éclairage suffisant sur la stratégie de l'AFPA et sur sa déclinaison dans le cadre de sa politique de ressources humaines et de formation,*
- d'être informé sur l'ensemble des moyens et outils de formation et de développement professionnel existants,*
- d'être informé sur les analyses prospectives sur l'évolution des métiers disponibles à l'interne.*

*Ce dispositif d'information et de communication, porté par la ligne ressources humaines et les responsables hiérarchiques, s'appuie notamment sur les ressources informatiques et de communication électronique. Chaque salarié doit pouvoir disposer, sous une forme ou une autre, de cette information dans son établissement. »*

Elles considèrent que leur application fait l'objet d'une information dans le cadre de la CPNI.

## **Titre II**

### **Favoriser le déroulement des parcours professionnels et la gestion des carrières**

L'accord « sur les dispositions générales régissant le personnel de l'AFPA » et l'accord « sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des salariés » ont été conclus dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et ont mis en place à titre permanent les éléments majeurs d'un dispositif de GPEC : entretien professionnel et outils d'orientation de carrière, outils de développement des compétences et de gestion des parcours professionnels.

L'objet du présent titre est de compléter ces dispositions.

#### **Article 7 – Favoriser l'aboutissement des parcours d'évolution professionnelle des salariés**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a notamment pour objectif de favoriser la mobilité professionnelle au sein de l'AFPA en permettant aux salariés de réaliser des parcours d'évolution professionnelle

- de nature promotionnelle, à savoir le passage vers un emploi situé dans la grille des classifications au moins dans la classe supérieure à celle de l'emploi occupé par le salarié.
- ou à caractère « horizontal », en changeant d'emploi au sein de la même filière professionnelle ou en passant d'une filière professionnelle à une autre.

Les parties s'accordent sur la nécessité que les salariés qui ont réussi un parcours d'évolution professionnelle vers un autre emploi à l'AFPA puissent effectivement occuper ledit emploi. Pour ce faire, elles conviennent que, lorsque cette évolution entraîne un changement d'établissement, en dérogation aux dispositions déclinées du titre V de l'accord du 4 juillet 1996, l'affectation future du salarié fait l'objet d'un engagement écrit signé par le directeur régional (si la mobilité est intra-régionale) ou des deux directeurs régionaux concernés (lorsque la mobilité est inter-régionale).

Cet engagement est conclu à condition que

- Ce parcours concrétise la réalisation d'un projet professionnel qui correspond à un besoin d'emploi repéré comme existant au sein de l'AFPA.
- Ce projet et le parcours qui permet de le réaliser ont fait l'objet d'un accord entre le salarié et l'AFPA, formalisé dans le cadre de l'entretien professionnel.

et sous réserve qu'au terme du parcours, il soit attesté (selon les modalités prévues pour son cas) que le salarié dispose des compétences requises pour exercer l'emploi visé - telles que décrites par le référentiel emploi.

## **Article 8 – Utiliser l’entretien professionnel aux moments-clés de la carrière**

Les salariés de l’AFPA, quel que soit leur emploi d’entrée, font généralement une carrière longue. Ce phénomène, qui est une force en ce qu’il participe de l’unité de l’entreprise et de l’augmentation de l’expertise des acteurs, peut avoir des effets négatifs en terme de lassitude, ou de manque de diversité dans les évolutions professionnelles, par rapport à ce qui aurait pu se faire avec une carrière dans plusieurs entreprises.

Afin de prévenir ce risque, les parties conviennent que trois moments sont repérés comme appelant une vigilance particulière :

- après 5 ans d’ancienneté à l’AFPA
- à 45 ans
- à 59 ans

Ces étapes correspondent à

- la fin d’une période d’intégration suffisamment longue pour que la question des perspectives à venir soit devenue légitime,
- la moitié de la vie professionnelle conçue dans sa totalité,
- l’entrée dans la période qui peut précéder de 1 ou de 6 ans la cessation de l’activité - selon les choix du salarié quant à sa date de départ en retraite, les perspectives professionnelles à organiser et la zone d’incertitude que doit lever l’employeur ne seront pas les mêmes.

A ces étapes, le volet « orientation de carrière » de l’entretien annuel sera conduit avec une attention particulière et donnera lieu à une formalisation de la suite de la carrière professionnelle envisagée dans sa durée.

Les parties rappellent que la démarche ci-dessus doit aussi être mise en œuvre pour les salariés appartenant aux publics prioritairement éligibles à la période de professionnalisation.

Les managers seront formés à la conduite de cet entretien de suivi des déroulements de carrière, et les éléments seraient intégrés à l’ensemble des processus visant à sécuriser les parcours professionnels et à favoriser les évolutions professionnelles.

## **Article 9 – Accompagner les reprises d’activité**

Il est de la responsabilité du management de créer les conditions optimales du retour à l’activité des salariés après toute absence de longue durée (égale ou supérieure à six mois), quel qu’en soit le motif.

Pour ce faire, il sera proposé un entretien avec son responsable hiérarchique, qui envisagera les mesures nécessaires, en fonction de la situation de la personne et des évolutions éventuellement intervenues pendant son absence.

## **Article 10 – Diversifier les modalités de fin de carrière professionnelle**

### **10.1. Bilan de compétences**

Au-delà des dispositions existantes dans l'accord du 10 février 2006, les parties conviennent qu'après 20 ans d'activité professionnelle, tout salarié aura la possibilité de bénéficier, à son initiative, d'un bilan de compétences financé par l'entreprise et pouvant être réalisé sur le temps de travail pour une durée de 24 heures.

Les conclusions d'un bilan de compétences réalisé dans ce cadre feront obligatoirement l'objet d'un examen lors de l'entretien annuel et/ou, en fonction du calendrier, dans le cadre d'un entretien spécifique.

### **10.2. Adaptation des activités afin d'alléger la pénibilité du travail**

Le report à 65 ans de l'âge auquel l'employeur peut décider de la mise à la retraite d'un salarié a pour conséquence d'imposer de prendre en considération la question des conditions dans lesquelles celui-ci peut exercer les dernières années de son activité professionnelle de façon optimale pour lui-même et pour l'entreprise.

C'est pourquoi il convient de rechercher les aménagements du travail et les adaptations des activités possibles qui permettraient d'en alléger la pénibilité pour les salariés qui ont atteint ou dépassé l'âge de 60 ans et présentent des signes d'usure professionnelle et/ou des difficultés de santé - sans pour autant relever des dispositions sur le reclassement professionnel pour raisons médicales ou être reconnus en qualité de travailleur handicapé.

Les situations susceptibles de relever de ces dispositions doivent être identifiées dans les revues de personnel, et faire l'objet d'une approche spécifique de la part du management dans le cadre de la préparation de l'entretien prévu à l'article 8 ci-dessus avec un salarié atteignant l'âge de 59 ans.

### **10.3. Maintien des cotisations retraite pour les salariés choisissant un temps partiel de fin de carrière**

Afin de faciliter le passage à 28 heures hebdomadaires ou à mi-temps des salariés en fin de carrière, au titre du présent accord, l'AFPA prend en charge le maintien des cotisations au régime général d'Assurance Vieillesse (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au temps partiel.

Cette disposition, qui n'est pas rétroactive, est ouverte aux salarié :

- auxquels l'AFPA donne son accord sur le passage à temps partiel,
- et qui répondent à l'une des conditions suivantes :
  - être âgé de 58 ans et plus qui pouvoir prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de l'Assurance Vieillesse avant le 31 décembre 2010.

- être âgé de 55 ans ou plus, et disposer d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou si le médecin du travail a prononcé un avis d'inaptitude partielle

Les parties s'accordent sur le fait que la validité de cette disposition est subordonnée :

- à l'accord de l'ACOSS quant à la limitation de son champ d'application aux salariés visés par le présent article,
- au maintien des dispositions légales en vigueur au moment de la signature du présent accord, et, qu'en conséquence, elle deviendrait de plein droit nulle et de nul effet en cas de modification législative.

#### **10.4. Aide au rachat des trimestres d'assurance vieillesse pour années d'études ou années incomplètes**

En complément des dispositions conventionnelles de l'accord sur le Compte Epargne-Temps, pendant la période de validité du présent accord, l'AFPA apporte une aide aux salariés visés par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui souhaitent racheter des trimestres d'Assurance Vieillesse correspondant à leurs années d'études ou à leurs années incomplètes pour cause de congé parental d'éducation.

Le montant de cette aide sera de 2.000 € bruts par trimestre racheté dans la limite de 6 trimestres. Ce montant est soumis intégralement à charges sociales.

#### **10.5. Accès à la retraite progressive**

10.5.1. Les parties conviennent de mettre en place pour les salariés :

- de 60 ans minimum à la date de signature du présent accord
- justifiant de 150 trimestres d'assurances,

les dispositions légales de retraite progressive qui permettent aux salariés de poursuivre à temps partiel une activité, tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension, inversement proportionnelle à la durée travaillée.

La retraite progressive peut aussi permettre à l'assuré d'améliorer ses droits à retraite définitifs.

10.5.2. L'accès à la retraite progressive est conditionné par un accord préalable entre le salarié et l'employeur sur le temps partiel, dans les conditions ordinaires prévues par les dispositions en vigueur à l'AFPA.

10.5.3. Les avantages du présent article ne se cumulent pas avec ceux de l'article 10.3. : les salariés en situation de retraite progressive sont expressément exclus de la possibilité de cotiser sur un salaire temps plein pour la retraite.

Par ailleurs, il est rappelé que l'indemnité de licenciement, comme l'indemnité de départ en retraite est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

## **Article 11. – Les salariés éligibles à titre prioritaire à la période de professionnalisation**

Conformément aux dispositions de l'article 19.2. de l'accord du 10 février 2006, les parties conviennent d'ajouter à la liste des salariés prioritaires éligibles à la période de professionnalisation (mentionnée à l'article 12.2. dudit accord), les salariés :

- dont l'emploi est identifié comme sensible ou en décroissance,
- envisageant la création ou la reprise d'entreprise,
- ayant plus de 50 ans et mobilisant la période de professionnalisation dans le cadre d'un projet professionnel de fin de carrière.

## **Titre III**

# **Développer les outils de la GPEC**

### **Article 12 - Ouverture des parcours d'évolution professionnelle**

#### **12.1. sur l'environnement de l'AFPA**

Le maintien des compétences des salariés de l'AFPA, et a fortiori leur développement, peut nécessiter une ouverture des parcours professionnels sur l'extérieur et plus particulièrement sur le monde des entreprises.

Cette ouverture peut s'opérer dans l'un des deux cadres suivants :

- le dispositif existant d'aller-retour en entreprise.
- d'un congé sans solde de mobilité temporaire externe, dans le cadre d'une suspension du contrat de travail avec un droit au retour à l'emploi initial à l'issue du congé.

Le congé sans solde de mobilité temporaire externe s'inscrit dans un projet d'évolution de carrière. Il est ouvert, avec l'accord du salarié, aux salariés sous CDI rémunérés sur la base de la grille des classifications et rémunérations, ayant cinq ans d'ancienneté à l'AFPA.

La durée de ce congé est comprise entre 6 et 12 mois.

Pendant ce congé, le salarié reste soumis au respect des obligations de loyauté et de non concurrence vis-à-vis de l'AFPA.

#### **12.2. vers une mobilité externe**

Des salariés peuvent mobiliser les dispositions ci-dessus relatives à une mobilité temporaire externe ainsi que les dispositifs légaux existants (congé de création d'entreprise, etc.) comme phase préparatoire à la poursuite de leur vie professionnelle en dehors de l'AFPA.

### **Article 13 – Les processus RH**

#### **13.1. Evolution des processus.**

Pour permettre la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la direction définit et formalise des processus Ressources Humaines.

Ces processus ont un caractère national au sens où ils s'appliquent à l'ensemble de l'AFPA. Mais ils doivent identifier précisément les responsabilités des différents niveaux de

responsabilité en cohérence avec un schéma managérial adapté aux évolutions de l'environnement de l'AFPA.

Les parties conviennent que, pendant la période de validité du présent accord, la direction procédera en tant que de besoin à une concertation dans le cadre de la Commission paritaire Nationale Inter catégorielle (CPNI) sur les évolutions des différents processus RH et leur architecture générale.

### **13.2. Les revues de personnel.**

Les parties conviennent que la mise en œuvre du présent accord s'accompagne de la mise en place effective des revues de personnel pour les emplois des classes 1 à 12.

## **Article 14 - Les aires de mobilité professionnelle**

Pour favoriser le développement de la mobilité professionnelle, la direction élaborera et diffusera auprès de l'encadrement et des salariés des aires identifiées de mobilité professionnelle reposant sur les éléments suivants :

- le champ de chacune des filières professionnelles,
- les tronc communs et les passerelles possibles entre emplois,
- les compétences communes entre plusieurs emplois,
- les compétences à acquérir pour progresser au sein d'une filière professionnelle.

Les mobilités ne se limitent bien entendu pas aux domaines couverts par ces aires.

## **Article 15 - Les interlocuteurs du salarié dans le cadre de sa mobilité professionnelle.**

### **15.1. Le rôle des managers**

L'engagement de l'AFPA avec un salarié quant à la formalisation d'un projet d'évolution professionnelle et à sa mise en œuvre relève de la responsabilité managériale, et fait l'objet d'un dialogue préalable. L'entretien annuel est le cadre normal de ce dialogue, qui peut toutefois avoir lieu à un autre moment pour des raisons de calendrier.

Pour que ce dialogue puisse avoir lieu, il appartient au salarié de formuler son projet auprès de son encadrement hiérarchique, ou à celui-ci de proposer au salarié une évolution professionnelle.

La mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle du salarié fait l'objet d'un accord entre les deux parties. Cet accord est validé par la hiérarchie dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de l'article 7 supra.

**15.2. Le rôle et la mission de la fonction de conseil en orientation de carrière.**

Le salarié peut recourir aux services d'un conseiller en orientation de carrière pour faciliter la formulation de son projet professionnel et :

- en mesurer la pertinence en s'informant sur les évolutions de l'emploi au sein de l'AFPA et les possibilités de mobilité qui en résultent, sur les aires de mobilité professionnelle,
- en apprécier le degré de difficulté de réalisation en analysant les compétences à acquérir et les moyens à mobiliser pour atteindre l'objectif - en termes de formation notamment.

Le conseil en orientation de carrière est une fonction et non un emploi répertorié dans la grille de classification ; cette fonction s'exerce au sein de l'équipe RH régionale.

## **Titre IV**

# **Organisation de la mobilité consécutive à des décisions de l'employeur**

### **Article 16 – La mobilité consécutive à la qualification d'emplois comme emplois « sensibles »**

Les dispositions du présent article ont pour objet de définir les conséquences de la qualification d'un emploi comme « sensible » telle que prévue par l'article 4 supra.

#### **16.1. La qualification en emploi sensible**

##### 16.1.1. Définition

La direction qualifie comme emploi sensible, un emploi pour lequel les perspectives d'évolution économiques, organisationnelles ou technologiques, internes à l'AFPA ou propres à notre environnement, vont entraîner :

- une baisse probable de la qualité du service rendu aux bénéficiaires,
- et/ou une baisse probable des effectifs
- et/ou une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan collectif de reconversion.

Cette qualification est complétée par une mesure de l'évolution qualitative et/ou quantitative et le calendrier d'évolution envisagé.

Cette qualification peut être faite au niveau national ou au niveau régional.

##### 16.1.2. Portée de cette qualification

La qualification d'un emploi comme emploi sensible ne constitue pas, par elle-même, une décision de suppression de postes de travail.

Elle vise à permettre à la direction d'en tirer les conséquences en termes de pilotage et de gestion de l'emploi et aux salariés concernés de construire et réaliser un parcours d'évolution professionnelle de nature à prévenir les risques qui pourraient en découler pour eux-mêmes.

Les suppressions des postes de travail qui s'avèreraient nécessaires interviendront lorsque ces postes auront été libérés par la mobilité des salariés qui les occupaient.

#### **16.2. L'information des institutions représentatives du personnel et des salariés**

16.2.1. La direction informe le Comité Central d'Entreprise et/ou les Comités d'Etablissement de la qualification d'un emploi en emploi sensible, en indiquant notamment :

- les motivations ayant conduit à considérer l'emploi comme sensible,
- le volume d'effectifs concerné et répartition par localisation géographique,
- le délai pendant lequel le salarié appartenant à un métier sensible peut se porter volontaire pour bénéficier des mesures prévues au titre V du présent accord

16.2.2. La direction informe les salariés concernés.

Dès lors que l'emploi a été reconnu comme sensible, les salariés concernés en sont informés par leur hiérarchie, qui les informe aussi des dispositions qui leur sont ouvertes au titre du présent accord.

### **16.3. Application au 1<sup>er</sup> janvier 2008**

Afin de rendre pleinement applicables les dispositions ci-dessous dès l'entrée en application du présent accord, la direction établira une liste des emplois sensibles au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### **16.4. La mobilité des salariés dont l'emploi est reconnu sensible**

Les parties conviennent que si le salarié s'engage dans un parcours d'évolution professionnelle en anticipant des évolutions à venir (identifiées dans le cadre de l'observation des évolutions de l'emploi) qui sont susceptibles d'impacter l'emploi qu'il occupe :

- son affectation au sein de la Région sur un poste correspondant à l'emploi visé fait l'objet d'un engagement du directeur régional.
- en cas de mobilité entre deux centres de résultat, celle-ci est organisée dans les conditions prévues à l'article 17.2. infra,
- il bénéficie des aides à la mobilité prévues par le titre V du présent accord.

## **Article 17 – La mobilité consécutive à des modifications de la carte des emplois**

### **17.1. Objet**

Des décisions de nos clients et commanditaires, des réorganisations structurelles, des évolutions organisationnelles et/ou technologiques peuvent conduire la direction, au niveau national et/ou au niveau régional, à prendre des décisions de modification de la carte des emplois dont la mise en oeuvre impliquera - à terme plus ou moins long selon les cas - des suppressions de postes de travail et ne permettent pas de mettre en oeuvre une mobilité préventive dans le cadre de l'article 16 ci-dessus.

L'objet du présent article est de mettre en place un dispositif de mobilité interne qui permette de répondre à la double exigence de libérer les postes de travail pour lesquels une décision de suppression devra être prise tout en offrant la possibilité aux salariés concernés de trouver une solution de reclassement interne.

## **17.2. Priorité de recrutement pour les salariés concernés**

A ce titre, les salariés concernés bénéficient d'une priorité absolue au recrutement par rapport à toute autre candidature.

Cette priorité s'applique sur :

- le même emploi
- un autre emploi que celui qu'ils occupent à la condition de disposer des compétences nécessaires.

Elle peut donc être d'effet immédiat ou ne s'appliquer qu'au terme d'un parcours d'évolution professionnelle permettant au salarié d'acquérir les compétences nécessaires.

## **17.3. Mise en œuvre de la mobilité**

### **17.3.1. Initialisation d'un projet de mobilité**

Les salariés concernés sont informés individuellement et par écrit de la décision de modification de la carte des emplois et du délai prévisionnel dans lequel cette modification pourrait se traduire par une décision de suppression de leur poste de travail.

La direction de leur établissement les reçoit en entretien individuel :

- pour envisager une mobilité interne, professionnelle et/ou géographique
- leur présenter le dispositif prévu par le présent accord.

### **17.3.2. Examen et validation des projets de mobilité**

A la suite de cet entretien, le salarié formalise un projet de mobilité que le directeur d'établissement transmet avec avis à la Direction Régionale laquelle valide la faisabilité dudit projet et le parcours de professionnalisation éventuellement nécessaire.

## **17.4. L'accompagnement des parcours de mobilité**

Pour réaliser son parcours de mobilité interne, le salarié dispose :

- d'une aide à l'orientation et au choix,
- des dispositifs de formation et de professionnalisation,
- d'un accompagnement lors de l'intégration sur le nouvel emploi (modalités définies par concertation entre la hiérarchie d'accueil, le responsable ressources humaines et le salarié).

## **Titre V**

# **Les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique**

### **Article 18 – Champ d'application**

Sont éligibles aux dispositions du présent titre les salariés :

- dont la mobilité s'inscrit dans la mise en œuvre du titre IV du présent accord,
- dès lors que cette mobilité s'opère vers un poste de travail situé à plus de 30 km ou à plus d'1h30 de trajet domicile-travail et qu'elle entraîne un déménagement du domicile principal.

Le bénéfice de ces mesures ne se cumule pas avec mesures ayant le même objet et prévues dans le cadre de la mobilité courante telle qu'organisée dans le cadre du titre V de l'accord du 4 juillet 1996 et des dispositions réglementaires qui en découlent.

### **Article 19 – Rémunération**

#### **19.1. Indemnité de mobilité.**

Le salarié qui s'inscrit dans le cadre de la mobilité volontaire interne décrite ci-dessus bénéficie, à compter de la date de sa nouvelle affectation, d'une indemnité de mobilité correspondant à une majoration du salaire brut de l'emploi de départ (AIB+PRU+PE) :

- pendant trois mois de 50%
- pendant les trois mois suivants de 25%
- pendant les trois mois suivants de 20%
- pendant les trois mois suivants de 15%

#### **19.2. Garantie de rémunération.**

Si l'emploi sur lequel le salarié est affecté dans le cadre des dispositions du présent titre se situe dans une classe inférieure de la grille de classification, le salarié conservera son salaire brut antérieur (AIB+PRU+PE).

## **Article 20 - Aide à la décision avec la famille**

Avant la prise de poste, le salarié bénéficie de 1 voyage de 2 jours avec conjoint et enfants à charge, sous forme de jours de congé exceptionnel rémunérés lui permettant de se rendre dans la ville d'accueil avec prise en charge pour lui ainsi que son conjoint et ses enfants à charge :

- des frais de déplacement,
- de la nuitée aux conditions internes de remboursement en vigueur,

## **Article 21 - Aide à l'installation**

Après la prise de poste, le salarié bénéficie :

- d'un jour d'absence rémunérée et paiement des frais de déplacement (pour visites et démarches administratives) pris en charge selon les barèmes en vigueur au sein de l'AFPA.
- d'un jour d'absence rémunéré pour son déménagement.
- de la prise en charge de son déménagement, aux frais réels à condition que le montant corresponde à un devis accepté par l'AFPA au préalable et sur présentation de justificatifs.
- des frais de transport et de restauration le jour du déménagement pris en charge selon les dispositions en vigueur au sein de l'AFPA
- d'une prime forfaitaire à l'installation de 8000 € brut + 1000 € brut par enfant à charge, versée après le déménagement
- d'une participation aux frais engagés pour la recherche, la location, l'achat, la revente d'un logement sur la base des frais réels plafonnés à 12000 € sur présentation des justificatifs nominatifs
- d'une participation aux frais engagés pour le transport et l'hébergement lorsque les salariés pour des raisons familiales ne peuvent pas déménager au moment de leur prise de fonction.

Cette mesure pour double-résidence est prévue pour une durée de 3 mois maximum. Si le salarié a des enfants scolarisés, il pourra bénéficier de cet accompagnement jusqu'à la date du déménagement de sa famille et au plus tard en fin d'année scolaire. L'aide est d'un montant plafonné à 1500 € bruts mensuels sur présentation des justificatifs nominatifs.

## **Article 22 - Perte d'emploi du conjoint**

### **22.1. Aide à la recherche d'emploi du conjoint**

Si la mobilité entraîne la perte d'emploi du conjoint, celui-ci pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi durant une période de 6 mois renouvelable 1 fois.

Cette aide comprend les éléments suivants :

- prospection d'offres d'emploi au sein d'un périmètre défini en fonction du profil du candidat et de sa mobilité tant géographique que professionnelle,
- prospection personnelle du candidat qui établira la stratégie adaptée avec l'aide d'un consultant,
- bilan d'orientation,
- formation aux techniques de recherche d'emploi, de collecte de postes, de candidature, et préparation aux entretiens.

### **22.2. Indemnité pour perte d'emploi du conjoint**

En cas de perte d'emploi du conjoint corrélative à la mobilité du salarié de l'AFPA, celui-ci percevra une indemnité représentant 6 mois de son salaire brut.

# **Titre VI**

## **Organisation des procédures d'information-consultation du CCE et des CE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi**

### **Article 23 - Objet**

Afin de permettre aux comités d'établissement et au comité central d'entreprise d'exercer pleinement les attributions économiques et professionnelles que leur confère le code du travail, les parties définissent, par les dispositions du présent titre, la façon dont les comités sont informés et consultés par la direction :

- ✓ sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences prévisibles sur l'emploi,
- ✓ sur l'ensemble des informations et documents annuels à caractère économique, social et financier prévus par les articles L. 212-4-9, L. 432-1-1 et L. 432-3-1, par les sixième à huitième alinéas et par la dernière phrase du dernier alinéa de l'article L. 432-4 et par l'article L. 432-4-1 du code du travail.

### **Article 24 - Modalités de mise en oeuvre**

#### **24.1. Une réunion annuelle**

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

- Chacun des comités est informé et consulté chaque année, de façon concomitante mais distincte, sur les deux objets cités à l'article 23 ci-dessus au cours d'une même réunion.

La concentration sur une même réunion d'une grande partie des obligations annuelles dispersées dans le calendrier a pour but de donner aux comités une information plus globale et une vue d'ensemble sur la situation de l'entreprise et sa stratégie.

- Les documents adressés aux comités comprendront, outre les informations répondant aux obligations légales, les informations propres aux modes de fonctionnement de l'AFPA nécessaires au bon exercice de leurs attributions.

La mise en place de ces procédures ne remet pas en cause l'exigence de consultation des CE et du CCE chaque fois que celle-ci est requise par le code du travail, et notamment, elle ne se substitue pas à l'information/consultation sur le bilan social.

Les documents sont adressés par la direction aux membres du comité trois semaines avant la réunion plénière. Ce délai permet qu'ils soient examinés par la (ou des) commission(s) compétente(s), qui préparent l'avis du comité sur les orientations présentées.

### **24.2. Modalités propres au comité central d'entreprise**

L'information-consultation du comité central d'entreprise a lieu une fois par an lors de la réunion plénière du 2ème trimestre.

Au cours de la même réunion, le comité central d'entreprise est consulté, de façon distincte, sur le projet de bilan social ainsi que sur le projet de compte financier de l'exercice précédent.

### **24.3. Modalités propres aux comités d'établissement**

Après recueil de l'avis du comité central d'entreprise, les documents nationaux sont transmis pour information aux membres des comités d'établissement, lesquels sont informés et consultés, dans la limite de leur champ de compétence territorial et professionnel, sur les objets visés à l'article 23 ci-dessus.

Cette information/consultation a lieu à la date la plus appropriée en fonction du processus d'élaboration du projet régional. Elle n'est pas nécessairement concomitante de l'information/consultation sur le bilan social.

## **Article 25 - Les supports d'information/consultation du comité central d'entreprise**

### **25.1. Une note d'orientation sur la stratégie de l'entreprise**

L'information-consultation sur la stratégie de l'entreprise repose sur une note d'orientation dans laquelle la direction indique :

- ✓ les grandes tendances d'évolution de l'entreprise et de ses activités
- ✓ le positionnement de l'AFPA pour les années à venir,
- ✓ les axes stratégiques de développement prévus afférents aux projets de budget.

### **25.2. Un rapport unique annuel**

Il est également remis aux membres du comité un rapport unique annuel répondant aux critères requis par l'article L 432-4-3 du code du travail et comprenant :

- ✓ les informations sur :
  - l'activité et la situation financière de l'AFPA au cours de l'année n-1,
  - l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, au cours de la même période,
- ✓ la note prospective « Stratégie et Emploi ».

ainsi que :

- ✓ le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise,
- ✓ la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes,
- ✓ les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité central d'entreprise, est transmis à l'Inspection du Travail, accompagné de son avis dans les 15 jours qui suivent le recueil de l'avis du comité.

## **Article 26 - Les supports d'information/consultation des comités d'établissement**

### **26.1. Le projet régional**

Au niveau régional, la stratégie de l'entreprise repose sur la synthèse entre la prise en compte des orientations nationales définies par la direction générale, les programmes nationaux et l'adaptation du dispositif et des prestations de l'AFPA aux besoins des territoires et aux attentes des commanditaires régionaux et locaux.

La stratégie de l'AFPA en région est formulée dans le projet régional et dans le plan régional à moyen terme qui en découle.

Les parties conviennent que c'est par l'information/consultation sur le projet régional que le comité d'établissement est informé et consulté sur la stratégie de l'AFPA dans son champ de compétence.

### **26.2. Un rapport unique annuel**

Il est également remis aux membres du comité d'établissement un rapport unique annuel répondant aux critères requis par l'article L 432-4-3 du code du travail et comprenant :

- ✓ les informations sur :
  - l'activité de l'AFPA dans la région au cours de l'année n-1,
  - l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, au cours de la même période,
- ✓ une note prospective régionale « Stratégie et Emploi »

ainsi que :

- ✓ le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise,
- ✓ la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes,
- ✓ les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

## **Article 27 - Information des salariés**

Une fois les avis rendus, les éléments stratégiques principaux font l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des salariés de l'AFPA.

Chaque salarié doit pouvoir accéder à l'ensemble de ces informations au sein de son établissement.

## **Titre VII**

### **Dispositions générales**

#### **Article 28 - Durée de validité, date et conditions d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.  
Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Au terme de cette période, sa validité tombera de plein droit et il cessera de produire tout effet - à la seule exception des mobilités individuelles actées et mesures d'accompagnement financières dont la mise en œuvre sera engagée avant le 31 décembre 2010.

#### **Article 29 - Adhésion**

A la seule condition de respecter les dispositions de l'article L 132.9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative au niveau national non signataire peut adhérer au présent accord à tout moment. La décision d'adhésion est formulée par écrit.

#### **Article 30 - Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions de l'article L 132.10 du code du travail, le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine Saint Denis et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Conformément à l'article R 135.1 du code du travail, la conclusion du présent accord fait l'objet d'un affichage sur les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.