

**Accord collectif de
travail relatif à la
Gestion Prévisionnelle
des Effectifs,
des Emplois,
des Compétences
& des Carrières**

SOMMAIRE

PREAMBULE	Page 4
Titre I : DES PROCESSUS COLLECTIFS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION POUR ANTICIPER LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	
Article 1 : Information et consultation du CCE sur la « stratégie de l'AFPA et ses effets prévisibles sur les effectifs et les emplois »	Page 7
Article 2 : Déclinaison de dispositifs dans les régions et les lignes métiers	Page 11
Titre II : SE DONNER LES MOYENS DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	
Article 3 : Renforcer l'information des salariés sur les métiers et les emplois de l'AFPA	Page 12
Article 4 : Donner de la visibilité sur les parcours et piloter les étapes de la vie professionnelle	Page 12
Article 5 : Aider le salarié à construire son parcours professionnel	Page 13
Article 6 : La formation au service du développement professionnel	Page 15
Article 7 : Accompagner les reprises d'activité des salariés, après une absence de longue durée, quel qu'en soit le motif	Page 19
Titre III : PROMOUVOIR LA MOBILITE AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	
Article 8 : Principe général : priorité aux ressources humaines internes.	Page 20
Article 9 : Situations liées aux métiers des catégories 4, 5, 6	Page 21
Article 10 : Donner plus de fluidité au marché du travail interne	Page 21
Article 11 : Renforcer l'initiative individuelle dans la gestion des parcours professionnels	Page 23
Article 12 : Les aides à la mobilité géographique pérenne	Page 23
Article 13 : Les aides aux mobilités locales, sans changement de résidence	Page 26

Article 14 : Les aides aux mobilités temporaires de personnel Page 26

Article 15 : Aider la mobilité professionnelle Page 28

Article 16 : Le suivi des mesures Page 28

Titre IV : ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS COLLECTIVES NECESSAIRES A L'EVOLUTION DE L'AFPA

Article 17 : La formation comme outil de reconversion et de transition professionnelle Page 29

Article 18 : Une Mission Nationale Mobilité Page 31

Titre V : ACCOMPAGNER LES PROJETS PROFESSIONNELS PERSONNELS DE POURSUITE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE A L'EXTERIEUR DE L'AFPA

Article 19 : Cadre de l'accompagnement Page 32

Article 20 : Modalités et mesures d'accompagnement Page 32

Titre VI : COMMUNIQUER SUR L'ACCORD

DISPOSITIONS GENERALES

Article 21 : Champ d'application de l'accord Page 33

Article 22 : Commission d'interprétation de l'accord Page 33

Article 23 : Commission de suivi de l'accord Page 33

Article 24 : Durée de l'accord Page 33

Article 25 : Disposition particulière Page 34

Article 26 : Révision de l'accord Page 34

Article 27 : Dépôt et publicité Page 34

PREAMBULE

L'AFPA dispose de nombreux atouts qu'elle entend maintenir et conforter pour rester l'organisme de tout premier plan en matière de formation professionnelle. Elle a l'ambition de le faire en conduisant une politique, active et engageante, de développement de ses ressources humaines pour l'ensemble de l'Association.

Dans cette perspective, et face aux évolutions majeures de son environnement économique et institutionnel, l'AFPA a fait le choix de réussir sa transformation en développant une politique de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois, des Compétences et des Carrières, qui doit concilier :

- des finalités de performance sociale et économique pour répondre à ses missions d'intérêt général pour les demandeurs d'emploi et les salariés des branches (Former bien, mieux et plus ; Produire mieux ; Vendre plus ; Gérer mieux) ;
- les aspirations des salariés à travailler et à déployer leurs talents et compétences et à évoluer dans un environnement professionnel qui favorise non seulement leur engagement au sein de l'Association, mais également leur performance individuelle.

Dans un contexte fortement évolutif, l'anticipation s'avère nécessaire pour engager des politiques de formation, de mobilité, de recrutement, de redéploiement des compétences et d'évolution de carrière.

Ainsi, anticiper la transformation des métiers, mieux prévoir les compétences dont l'entreprise aura besoin à court et moyen terme et donner aux salariés une visibilité sur les perspectives de développement constituent des enjeux majeurs pour l'Association. La poursuite des activités de l'AFPA et l'optimisation de ses dispositifs de production sont fondées sur un principe essentiel : « Pas de stagiaire sans formation, pas de formation sans stagiaire ».

Savoir maîtriser sa propre transition, en évitant les ruptures brutales et les reconversions dans l'urgence, constitue un défi majeur pour l'AFPA qu'elle doit savoir relever en utilisant son propre savoir-faire et en le déployant à grande échelle - la sienne -, celle d'une entreprise de près de 10 000 salariés.

Ces choix relèvent de la conviction que les évolutions organisationnelles rendues nécessaires par les mutations de l'environnement de l'AFPA ne peuvent s'opérer qu'avec les salariés, leurs représentants et les organisations syndicales, l'ensemble du management et la ligne Ressources Humaines. L'implication de chacun est primordiale pour réussir.

C'est dans cet esprit que l'AFPA a choisi la voie du dialogue social et de la négociation collective pour poser les conditions d'une gestion anticipée et pro-active des emplois des compétences et de la mobilité interne qui engage l'entreprise dans son développement au quotidien.

A cet égard, le plan de mobilité mis en place doit permettre de trouver la meilleure équation entre les ressources, les aspirations et les besoins pour assurer la réussite de l'AFPA : il n'est donc pas optionnel et doit être mené à son terme.

L'AFPA reconnaît, au titre du présent accord, à chaque salarié concerné, un droit de refus à une proposition de mobilité. En contrepartie, pour l'exercice de ce droit, le salarié a une obligation de reconversion professionnelle. L'AFPA s'engage à accompagner cette reconversion pour en faire une réussite, à la fois pour le salarié et pour l'entreprise.

Dans une logique de contraintes réciproques permettant de trouver le juste équilibre entre les souhaits des salariés et les nécessités pour l'entreprise, l'AFPA s'engage alors à proposer, chaque fois que nécessaire, une solution alternative à la mobilité géographique au travers de la mobilité professionnelle.

L'AFPA se fixe ainsi, comme principe général et continu, de ne laisser aucun salarié seul face aux évolutions de l'organisation.

Le présent accord traduit l'engagement de responsabilité sociale de l'AFPA. Il place la mobilité interne comme un moyen nécessaire à la réorganisation de l'AFPA avec la volonté de créer des opportunités individuelles et d'accompagner les transitions dans les meilleures conditions. Il marque la volonté des parties signataires de construire et développer l'avenir de l'AFPA en conjuguant les compétences individuelles et collectives et les besoins de l'entreprise.

Les salariés de l'AFPA, quel que soit leur emploi d'entrée, y font généralement une carrière longue. Ce phénomène est une force en ce qu'il participe de l'unité de l'Association, de la pérennité de ses valeurs et de l'accroissement de l'expertise de ses salariés, à la condition que cette carrière repose sur la saisie des opportunités que permet une diversité de situations professionnelles.

Malgré les évolutions législatives concernant l'âge et les modalités de départ à la retraite, il est fort probable que les années à venir seront encore marquées par un nombre élevé de ces départs, ce qui induira de nombreux débouchés et de nouvelles opportunités d'emplois et de développement de compétences, pour les salariés en mobilité. Ces perspectives nous garantissent la possibilité de plusieurs postes d'accueil pour une mobilité.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à promouvoir une politique incitative, accompagnée et personnalisée, de la mobilité interne à l'AFPA qui doit permettre de renforcer les conditions de réussite de la transformation de l'AFPA.

Dans ce contexte, l'Association fait donc le choix, à travers ce nouvel accord, d'accorder la priorité aux ressources humaines internes avant tout recrutement externe. Elle facilite la construction des parcours professionnels individuels, qu'ils soient à l'initiative du salarié ou de l'AFPA, dès lors qu'ils répondent aux possibilités d'emplois et de nouvelles compétences ouvertes par l'entreprise.

Pour ce faire, et au delà de ce que proposait le cadre législatif, les négociateurs ont fait le choix d'y intégrer un très large panel de mesures pour permettre de prendre en compte la mobilité dans ses dimensions sociale, humaine et économique.

Certains dispositifs et mesures spécifiques ont ainsi été définis. Ils permettent d'instrumenter et de professionnaliser les évolutions des métiers et des compétences, de construire les parcours professionnels, et de les accompagner techniquement et financièrement. Ils prennent en compte à la fois les efforts individuels que la mobilité engendre, mais aussi les opportunités qui peuvent être créées par ces mouvements.

D'autres dispositions, déjà existantes, ont été enrichies.

Par ailleurs, dans le prolongement du plan d'action sur l'emploi des salariés seniors à l'AFPA, des mesures visant à favoriser leur maintien dans l'emploi seront proposées dans le cadre de la réouverture prochaine de la négociation d'un accord seniors.

Par cet accord, la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois, des Compétences et des Carrières devient une démarche destinée à porter une analyse de la situation économique et sociale de l'AFPA à partager avec les partenaires sociaux. Elle doit aboutir à un échange sur les politiques mises en œuvre et leurs effets prévisibles en matière d'emplois et d'évolution des compétences.

Cet accord met en place des outils d'observation. Il introduit une typologie précise des métiers. Ces outils structureront la démarche d'analyse et d'anticipation d'emplois nécessaires, en termes à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Il place l'investissement formation et accompagnement comme un axe essentiel de la GPEECC qui permettra à chaque salarié de s'investir dans une nouvelle orientation et de construire un parcours professionnel.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à garantir la cohérence et la fluidité de son application au plus près des salariés et porte l'accent sur le rôle primordial de la ligne managériale et de la ligne RH dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Elle souligne également l'importance de la cohésion d'ensemble entre tous les niveaux de l'AFPA.

La dynamique de mobilité, ainsi mise en œuvre, nécessite la solidarité entre toutes les régions AFPA.

Enfin, les parties ont convenu que l'ensemble des mesures seront mises en œuvre au sein de l'AFPA à compter du 1^{er} juin 2010.

TITRE I

DES PROCESSUS COLLECTIFS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION POUR ANTICIPER LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Article 1. Information et consultation du CCE sur la « stratégie de l'AFPA et ses effets prévisibles sur les effectifs et les emplois »

1.1. Définition de la stratégie

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a institué, dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'obligation de négocier les modalités d'information-consultation du comité d'entreprise sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi, ainsi que sur les effectifs.

La stratégie de l'Association peut être définie comme les principales décisions qui déterminent ses objectifs et produisent les politiques et les plans d'actions pour les atteindre. Elle doit permettre à l'AFPA de conserver et de développer sa position de premier organisme de formation professionnelle.

1.1.1. Processus d'information et de consultation

Cette procédure d'information-consultation interviendra annuellement.

Afin d'améliorer l'information préalable du CCE, un dossier complet sera constitué et transmis aux membres du CCE, en vue de la réunion plénière. Il rassemblera :

- Un rapport sur la situation de l'Association (évolution du chiffre d'affaires, de ses résultats économiques, de son développement commercial (dont partenariat, sous-traitance), des évolutions du dispositif de formation, de ses besoins financiers, de son niveau de trésorerie, des investissements réalisés) ;
- Le rapport de l'expert-comptable certifiant les comptes de l'AFPA ;
- Le bilan social ;
- Le rapport sur la situation de l'emploi et la prospective à moyen terme ;
- Le rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes ;
- Le rapport relatif à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Une note sur les orientations en matière de recherche et de développement ;

- Les synthèses des travaux des Observatoires des Métiers, des Emplois et des Compétences (OMEC) et de la qualité de vie au travail (OQVT).

Les positions, avis, remarques des élus du CCE sur la stratégie de l'AFPA seront recueillis après l'exposé du Président sur la marche de l'Association.

1.2. Une instance supplémentaire de diagnostic et d'échanges

1.2.1. Création d'un Observatoire des Métiers, des Emplois et des Compétences

Il est créé, au niveau de l'Association, un Observatoire des Métiers, des Emplois et des Compétences (OMEC). Cet observatoire est destiné à établir des diagnostics et des analyses sur l'évolution des métiers, des emplois et des compétences dont l'AFPA a et aura besoin à court et moyen terme, ainsi que sur les possibilités de passerelles professionnelles. Il procède aussi à un recensement des compétences clés dans les différentes catégories d'emplois présentes à l'AFPA.

L'OMEC doit permettre le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers et emplois, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers et leur typologie telle que définie ci-après.

- **Les acteurs de l'observatoire**

L'observatoire est un outil de pilotage au service de la politique emploi-formation de l'AFPA. Cet observatoire est national et piloté par la DRH.

Il est composé de deux instances :

- un comité technique. Ce comité rassemble des experts de la DRH, des régions, des lignes métiers, et en fonction des besoins, des ressources externes. Il conduit les observations et les analyses. Il produit une synthèse des travaux prospectifs qui alimenteront la politique RH en matière d'emplois.
- Un comité paritaire. Il est composé, outre des représentants de la direction, de deux représentants par organisation syndicale signataire. Ce comité émet ses observations sur les conséquences et impacts sur les emplois, à partir des analyses produites par le comité technique. Il peut émettre des recommandations au sein de l'observatoire.

Le recueil de ces observations contribuera à alimenter la CPNI. Ce comité est aussi destinataire des synthèses de l'OQVT.

- **Méthode de l'observation**

Cette observation doit :

- faire l'analyse commentée et argumentée de l'ensemble des éléments chiffrés de l'existant en matière d'emploi et des projections à moyen terme ;

- décliner la vision prospective pour chaque métier, en s'appuyant sur les travaux des lignes métiers et des organisations concernées ; analyser les parcours types ;
- étudier les impacts des différents projets en cours et à venir qui peuvent se traduire de différentes façons, et notamment par :
 - o des modifications du contenu des emplois existants
 - o des disparitions d'emplois
 - o l'apparition de nouveaux emplois
 - o des redéploiements géographiques et professionnels
 - o des besoins de développement des compétences des salariés

Cette observation est annuelle : les métiers et emplois sont examinés sur le plan des évolutions qualitatives et quantitatives.

Cette observation est systémique : incidence des évolutions entre elles, et notamment les conséquences de leurs implications éventuelles, mesures prises pour favoriser la fluidité entre les emplois et les filières métiers.

Enfin, cette observation intègre les données externes à l'AFPA en termes d'évolution du marché du travail et d'environnement professionnel concernant les différents métiers.

• Outils d'observation et d'anticipation

Les travaux d'observation et d'anticipation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences reposent sur :

- les outils permanents existants, et notamment :
 - o la cartographie des emplois, qui traduit et projette de manière pluriannuelle la politique de l'emploi, en volumétrie et en structure ;
 - o les référentiels emplois ;
 - o le bilan social ;
 - o le rapport sur l'emploi ;
 - o le Plan Stratégique 2010-2014 ;
- les informations sur :
 - o l'activité et la situation financière de l'AFPA au cours de l'exercice précédent ;
 - o l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires au cours de l'exercice précédent ;

- ainsi que sur :
 - o le bilan du travail à temps partiel à l'AFPA ;
 - o la situation comparée des conditions générales d'emploi et d'accès à la formation entre les hommes et les femmes ;
 - o les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

- **Typologie des Métiers**

L'observation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences aboutit à répertorier les emplois de l'AFPA selon la typologie suivante :

- Catégorie 1 : Métiers émergents ;
- Catégorie 2 : Métiers en développement ;
- Catégorie 3 : Métiers dont les volumes sont stables ou en décroissance, mais dont l'AFPA doit assurer la pérennité du savoir-faire ;
- Catégorie 4 : Métiers qui sont appelés à évoluer dans leur contenu ou leurs conditions d'exercice ;
- Catégorie 5 : Métiers dont les volumes sont en décroissance ;
- Catégorie 6 : Métiers appelés à disparaître de la grille des classifications.

Les évolutions des métiers et des compétences relèvent de la responsabilité du niveau national. Pour autant, la réalité des évolutions peut, pour un même emploi, être différente d'une région à une autre.

C'est pourquoi la répartition est opérée, dans un premier temps, par le niveau national, puis, dans un second temps, au niveau de chaque région. A l'exception du positionnement en catégorie 6 « Métiers appelés à disparaître de la grille des classifications », qui relève de la seule responsabilité du niveau national, la répartition opérée sous l'autorité du niveau régional fait nécessairement l'objet d'une validation à l'échelon national.

- **Situation des métiers des catégories 4, 5, 6**

L'observatoire participe à l'identification des métiers dont les perspectives d'évolution économique et organisationnelle de l'AFPA vont entraîner une baisse probable des effectifs et/ou une évolution importante de périmètre de compétences, nécessitant un plan collectif d'ajustement ou de reconversion.

Article 2. Déclinaison de dispositifs dans les régions et les lignes métiers

Le périmètre régional et celui des lignes métiers constituent le cadre approprié pour mettre en œuvre un dispositif opérationnel de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois, des Compétences et des Carrières.

En effet, les principales évolutions analysées par l'OMEC seront reprises, dans chaque région. Un diagnostic régional sera fait selon les méthodes pratiquées par l'observatoire.

A cet effet, la direction présentera aux comités d'établissement concernés une fois par an, une vision prospective de l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les moyens envisagés pour assurer les transitions (formation, suivi des entretiens annuels, des mobilités).

TITRE II

SE DONNER LES MOYENS DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Article 3. Renforcer l'information des salariés sur les métiers et les emplois à l'AFPA

L'AFPA entend donner à ses salariés tous les éléments d'information leur permettant d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier au sein de l'Association.

Les informations sur les analyses prospectives et sur les métiers, les parcours professionnels possibles, les passerelles entre les métiers, les formations concernant chaque métier, sont mises à disposition de tous les salariés, *via* l'intranet (AGORA),

Cette information doit permettre aux salariés de disposer des données nécessaires à leur implication personnelle pour gérer leurs évolutions professionnelles en prenant en compte à la fois les besoins de l'AFPA liés à sa transformation et leurs aspirations personnelles. Elle facilite la prise en compte par anticipation, et avec le soutien du management et de la ligne RH, des initiatives favorables à leur développement professionnel.

Article 4. Donner de la visibilité sur les parcours et piloter les étapes de la vie professionnelle

La construction de parcours professionnels individuels au sein du même métier, ou dans autre métier, qu'elle s'accompagne d'une mobilité promotionnelle ou latérale, doit pouvoir se réaliser tout au long de la carrière, d'autant plus que les salariés y déroulent généralement la majorité de leur vie professionnelle.

A cet effet, quatre moments sont repérés, comme appelant à une vigilance toute particulière de la part du management de l'AFPA :

- Après trois ans d'ancienneté à l'AFPA, correspondant à la fin d'une période d'intégration suffisamment longue pour que la question des perspectives à venir soit devenue légitime ;
- Après six années d'ancienneté, correspondant à la fin d'un processus régulier de montée en compétences suffisamment long pour que le salarié soit amené, sur la base du volontariat, à prendre des responsabilités au sein de l'organisation ;
- A 45 ans, correspondant à la moitié de la vie professionnelle conçue dans sa totalité.
- A 55 ans, période qui ouvre sur une possibilité de poursuite de l'activité professionnelle sur une durée significative compte tenu de l'allongement de la durée du travail et de la politique en faveur du maintien dans l'emploi des seniors

Au service de ces parcours professionnels, les dispositifs de formation viennent s'inscrire en pleine cohérence avec l'ensemble des mesures prévues par l'accord d'entreprise du 10 février 2006 sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des salariés de l'AFPA.

Article 5. Aider le salarié à construire son parcours professionnel

Les parties signataires de l'accord soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et à élaborer leur parcours professionnel.

Elles considèrent que les dispositifs mis en œuvre doivent répondre aux attentes des salariés, tout en tenant compte des besoins de l'entreprise et s'inscrire dans une logique de co-construction.

5.1. L'entretien annuel, dans son volet « développement des compétences »

Depuis 2006, l'entretien se déroule en trois temps :

- Le premier concerne l'évaluation dans l'exercice de l'emploi et la fixation des axes de progrès et d'objectifs ;
- Le deuxième temps concerne la situation professionnelle et ses perspectives d'évolution à moyen et long terme. Il doit donner lieu à un échange sur les projets à court, moyen ou plus long terme, formalisés ou en réflexion .et à une analyse avec mise en perspective des tendances de l'emploi en région ou à l'AFPA ;
- Le troisième temps concerne l'entretien professionnel et le développement des compétences au cours duquel les besoins et les actions pour adapter, maintenir ou développer les compétences doivent être identifiés. Il doit aussi permettre de faire le point concernant la réalisation des actions prévues sur les deux dernières années.

Il est rappelé que l'entretien annuel constitue un moment privilégié pour analyser les besoins de formation pour le salarié, en lien avec sa hiérarchie et définir les actions de formation permettant le maintien et le développement des compétences.

Il permet aussi au salarié, tout en intégrant les besoins de l'Association, d'élaborer son projet professionnel à partir des aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution, et de définir les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

Pour accompagner de manière soutenue le développement des compétences et la construction de projet, les décisions prises concernant la mise en œuvre des actions de formation prévues dans le cadre de l'entretien annuel doivent faire l'objet d'un retour au salarié dans le cadre d'un échange formalisé avec sa hiérarchie.

Il est précisé que, pour les salariés qui se trouvent en mobilité temporaire au moment du déroulement des entretiens annuels, leur entretien doit être prévu et réalisé par leurs hiérarchiques habituels, en fonction de la durée des missions.

5.2. L'entretien « de carrière »

Les entretiens annuels ne constituent pas la seule occasion permettant d'identifier les besoins d'évolution professionnelle et de formation.

Il est instauré par le présent accord, qu'aux différents moments-clés de la carrière du salarié (après 3 ans d'ancienneté, après 6 ans, à 45 ans, à 55 ans) des entretiens personnels plus approfondis seront réalisés. Ces entretiens, éventuellement réalisés avec le concours des ressources du Campus Formation et Transition, auront pour but d'envisager les possibilités d'orientation de carrière, de mobilité, de formation, ou encore, de bilans de compétences.

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

5.3. Bilan de compétences

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Le projet professionnel élaboré par le salarié concerné peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Ce bilan est réalisé à la demande ou avec l'accord du salarié s'il est proposé par l'entreprise. Il est effectué en-dehors de l'AFPA sous la conduite d'un organisme prestataire habilité.

Sa prise en charge financière est assurée. Suivant la demande du salarié, elle peut l'être par le dispositif du congé individuel de formation (OPACIF), par le dispositif DIF (OPCA), ou encore le plan de formation.

5.4. Bilan professionnel pour les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté

Il est instauré, par le présent accord, un bilan professionnel. Ce bilan est un outil à destination des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, professionnalisant la démarche d'évaluation du personnel et permettant d'être plus efficace dans les actions d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle et de reconversion.

Ce bilan professionnel est réalisé à l'initiative de l'AFPA avec l'accord du salarié ou à la demande du salarié avec l'accord de l'AFPA, dans un but bien défini de déroulement de carrière.

Cet entretien permet l'élaboration d'un profil professionnel et d'un plan d'action individuel adapté comprenant notamment des actions de formation. Il pourra être réalisé à la demande par la Mission Nationale Mobilité prévue à l'article 18.

5.5. Bilan d'étape professionnel

Les parties conviennent de mettre en place le bilan d'étape professionnel.

Tout salarié qui dispose de deux ans d'ancienneté à l'AFPA peut demander à bénéficier d'un bilan d'étape professionnel.

Ce bilan a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son manager, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences, et à son manager de déterminer les objectifs de formation du salarié dans une perspective de sécurisation de son parcours professionnel.

Par le présent accord, ce bilan peut être renouvelé tous les 3 ans à la demande du salarié.

Le salarié dispose de cette information lors de son embauche.

Il pourra être réalisé à la demande par la Mission Nationale Mobilité prévue à l'article 18.

Article 6. La formation au service du développement professionnel

La formation est un élément déterminant de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois des Compétences et des Carrières Elle doit, à la fois, permettre aux salariés de développer leur employabilité, d'adapter leurs compétences aux évolutions des métiers et des organisations ou de mettre en œuvre un projet professionnel à leur initiative dans les meilleures conditions, et à l'Association de détenir et de conserver les compétences indispensables à sa bonne marche.

L'accord sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications, signé le 10 février 2006, a précisé les objectifs prioritaires de la formation au sein de l'AFPA. Les actions de formation doivent répondre tout particulièrement aux objectifs suivants :

- Garantir l'égalité d'accès à la formation dans l'ensemble des catégories de personnel ;
- Garantir le professionnalisme des salariés dès leur prise de fonction tout au long de leur vie professionnelle ;
- Préparer et accompagner les projets professionnels des salariés ;
- Faciliter et accompagner la mobilité professionnelle ;
- Favoriser l'acquisition de qualifications professionnelles ;
- Contribuer à la progression professionnelle, à la promotion sociale et au développement personnel des salariés par la reconnaissance, la prise en compte et la valorisation des compétences et des qualifications acquises et validées.

Cet accord se traduit par de nombreux dispositifs facilitant l'employabilité des salariés au sein de l'AFPA que les parties renforcent dans le présent accord.

6.1. Le passeport orientation-formation

Le passeport formation, prévu à l'article 7.4. de l'accord du 10 février 2006 sur la formation, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications, évolue pour intégrer la dimension orientation telle que prévue par la loi du 24 novembre 2009. Chaque salarié pourra en disposer en le téléchargeant sur l'intranet AGORA. Renseigner et utiliser un passeport orientation-formation afin de favoriser sa mobilité est une démarche individuelle qui appartient à chaque salarié. Sa non utilisation ou sa non présentation ne peut en aucun cas lui être opposé.

Le passeport orientation-formation permet de recenser :

- dans le cadre de la formation initiale :

1. Les diplômes, les titres et les qualifications obtenus, ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises susceptibles d'aider à l'orientation

- dans le cadre de la formation continue :

2. Tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences, ou d'un bilan d'étape professionnelle ;
3. les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
4. Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
5. La nature et la durée des actions de formation suivies à l'AFPA et en dehors, ainsi que les connaissances acquises lors de la formation ;
6. les qualifications obtenues ;
7. Les expériences tutorales ;
8. Les postes et les fonctions tenus et les classifications afférentes.

6.2. La période de professionnalisation

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des salariés, la période de professionnalisation, dispositif en alternance associant enseignements théoriques et pratiques, permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement, d'acquérir, par des actions de formation définies, un renforcement de leur qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences.

Compte tenu des caractéristiques particulières de la population des salariés de l'AFPA, qui rendent une grande majorité éligible à la période de professionnalisation, et au-delà des catégories des salariés définies comme prioritaires dans le cadre de l'accord sur la formation du personnel pré-cité, les parties conviennent, en fonction des dispositions de l'article 12.2 de cet accord, de renforcer l'utilisation de la période de professionnalisation pour accompagner en particulier les transitions professionnelles et permettre à chaque salarié de bénéficier du parcours le mieux adapté à sa mobilité professionnelle.

Lorsque la période de professionnalisation s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle, les actions de formation mises en œuvre dans ce cadre sont éligibles en catégorie II (ex-catégorie III) du plan de formation.

Les périodes de professionnalisation mises en œuvre pour accompagner les transitions professionnelles font l'objet d'un suivi spécifique.

6.3. Le Projet Individuel de Formation Qualifiante (PIFQ)

Dans une logique d'intérêts convergents, et pour faciliter de manière renforcée les évolutions professionnelles, l'AFPA prend à sa charge le financement des projets individuels de formation des salariés qui ne relèvent pas des dispositifs légaux, mais répondent à des besoins de compétences de l'AFPA identifiés dans le cadre de sa politique de l'emploi.

Les actions réalisées au titre des PIFQ sont prises en charge conformément à l'article 10 de l'accord du 10 février 2006 sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des salariés de l'AFPA,

« soit aux conditions cumulatives suivantes :

- *projets de formation à visée qualifiante ou diplômante ;*
- *s'inscrivant dans un projet personnel ou professionnel clairement identifié, notamment dans le cadre de l'entretien annuel ;*
- *avec l'utilisation du droit acquis au titre du DIF antérieurement ou pendant la période de formation ».*

6.4. Les allers-retours en entreprise

L'aller-retour en entreprise est une modalité d'acquisition et de développement des compétences par l'immersion dans l'emploi hors de l'AFPA. Il permet, notamment pour les formateurs, de rester en contact avec leur métier d'origine et ses conditions d'exercice, de maintenir et de développer leur technicité.

Considérant que cette modalité favorise la dynamique professionnelle, les parties conviennent d'en renforcer l'utilisation dans le cadre de cet accord.

6.5. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés en cours de carrière, dès lors que les formations correspondantes ou les titres ou diplômes peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences et les possibilités d'évolution professionnelle.

Cette démarche permet de faire valider au cours de la vie professionnelle les acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle : elle permet de transformer son expérience en diplôme.

Considérant l'intérêt de cette démarche dans la construction et la réalisation de projets ou de parcours professionnels, les parties signataires conviennent de développer l'information sur le dispositif de VAE, de faciliter l'accès des personnels qui en feraient volontairement la demande et de mettre en place des parcours d'accompagnement visant à développer la réussite de la démarche.

Dans cet objectif, les parties conviennent de la mise en place d'une démarche d'accompagnement proposée aux salariés. Celle-ci peut être enclenchée, en tout ou partie, à leur demande, en fonction de leurs besoins.

Elle intègre globalement :

- une première étape de bilan positionnement, suivie d'un entretien pour mettre en place, si besoin est, des actions de formation en amont de la demande de certification et combler les éventuels écarts ou renforcer les points qui le nécessitent ;
- une phase de préparation des dossiers suivie, si besoin est, d'une poursuite de la professionnalisation et prend en compte les besoins jusqu'à la présentation du dossier au jury.

Cette démarche se réalise dans le cadre de périodes de professionnalisation.

En cas de réussite partielle ou d'échec, le salarié a la possibilité de poursuivre sa démarche en continuant à être accompagné jusqu'à l'obtention de son titre ou diplôme.

Cette démarche relevant de la stricte initiative du salarié, elle ne peut en aucun cas lui être opposée si toutefois son aboutissement n'est pas finalisé.

La démarche de VAE peut être soit mise en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle du salarié, soit proposée par l'AFPA et acceptée par le salarié.

6.6. Le Tutorat

Le principe du tutorat est développé dans l'article 7.3 de l'accord collectif de travail sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications du 10 février 2006.

Organiser et développer la transmission des savoirs, des savoirs-faires, des savoirs-former, constituent un des objectifs de la politique RH de l'AFPA.

En complément des dites dispositions, il s'avèrera utile que le management sollicite des salariés ayant acquis une légitimité professionnelle fondée sur une expérience professionnelle reconnue, pour exercer volontairement une fonction tutorale dans le cadre de périodes de professionnalisation ou de missions d'accompagnement de

l'intégration de salariés recrutés à l'externe ou de salariés placés dans un nouveau contexte professionnel, selon les besoins définis par l'AFPA.

A partir des compétences clés identifiées dans le cadre de l'OMEC, il sera défini les compétences que l'AFPA souhaite en priorité voir perdurer et transmises notamment par le tutorat au sein de l'organisation.

6.7. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le droit individuel à la formation constitue une capacité pour le salarié à formuler un projet de formation mis en œuvre avec l'accord formalisé de l'AFPA. Il permet au salarié d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles à sa propre initiative. La mise en œuvre du DIF s'inscrit dans le cadre de l'accord du 10 février 2006 relatif à la formation, au développement et à la valorisation des compétences et des qualifications.

Les parties signataires réaffirment la possibilité d'utiliser prioritairement le DIF à des actions réalisées à l'initiative du salarié dans le cadre ou en complément d'une démarche de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) ou de bilan de compétences.

Afin de faciliter la réalisation opérationnelle des projets professionnels et de formation des salariés dans le cadre du DIF, la formation pourra, sous réserve de l'accord du Responsable des Ressources Humaines, être mise en œuvre pour partie en utilisant par anticipation des droits à venir, dans la limite de 120 heures. Cette disposition s'inscrit dans l'hypothèse où la durée de la formation envisagée excéderait le montant des droits ouverts. Elle concerne les salariés dont le projet professionnel répond aux besoins et priorités de l'entreprise et a été identifié par l'AFPA dans le cadre de l'entretien annuel.

Les formations éligibles au titre du DIF peuvent se dérouler pour tout ou partie hors temps de travail, conformément aux dispositions des articles 4.2 et 4.3 de l'accord du 10 février 2006 sur la formation, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications à l'AFPA.

Article 7. Accompagner les reprises d'activité des salariés après une absence de longue durée, quel qu'en soit le motif

Il est de la responsabilité du management de créer les conditions optimales du retour à l'activité des salariés après toute absence de longue (égale ou supérieure à 6 mois), voire de très longue (une ou plusieurs années) durée, quel qu'en soit le motif.

Pour ce faire, il sera proposé au salarié un entretien avec son responsable hiérarchique, complété éventuellement par un conseil du service RH national en orientation de carrière et en formation.

Le responsable hiérarchique envisagera les mesures d'accompagnement qui s'avéreraient nécessaires en fonction de la situation de la personne et des évolutions éventuellement intervenues pendant son absence. Ces mesures pourront notamment être activées au sein du Campus Formation et Transition.

TITRE III

PROMOUVOIR LA MOBILITE AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Article 8. Principe général : priorité aux ressources humaines internes

La mobilité interne doit permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux évolutions de l'AFPA et aux aspirations des salariés.

A compétences égales, les candidatures internes de salariés seront privilégiées, avec les priorités successives suivantes :

- Contribuer à la reconversion d'un salarié exerçant un métier identifié dans les catégories 5 et 6 ;
- Favoriser l'évolution professionnelle de tout salarié vers les emplois stables ou en développement.

La mobilité professionnelle peut être :

- soit promotionnelle : 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 ;
- soit latérale : occasionne un changement d'emploi au sein de la même filière professionnelle ou en passant d'une filière professionnelle à une autre.

Elle peut s'accompagner d'une mobilité géographique intra-régionale, interrégionale ou nationale.

Pour ce faire, lorsque cette évolution entraîne un changement géographique, les régions s'accordent avec le salarié sur une pré-affectation.

Cette pré-affectation sera conclue, à condition que ce parcours concrétise la réalisation d'un projet professionnel qui corresponde à un besoin d'emploi stable ou en développement et qu'il ait fait l'objet d'un accord entre le salarié et l'AFPA, formalisé dans le cadre de l'entretien annuel, ou selon la même formalisation si le projet est acté entre deux entretiens annuels.

A l'issue de son parcours, et sous réserve qu'il dispose des compétences requises pour exercer l'emploi visé, telles que décrites par le référentiel emploi, la candidature du salarié est traitée par dérogation des dispositions du Titre V de l'accord du 4 juillet 1996 comme prioritaire (1^{er} rang de priorité).

Article 9. Situations liées aux métiers des catégories 4, 5, 6

Dès lors que le métier qu'ils exercent a été reconnu comme appartenant aux catégories 4, 5, 6, telles que définies dans l'article 1.2 du présent accord, les salariés concernés en sont informés par leur hiérarchie, à l'occasion de l'entretien annuel.

Ces salariés seront prioritaires pour la mise en oeuvre des mesures prévues aux articles 12,13, 14 et 15 du titre III.

Article 10. Donner plus de fluidité au marché du travail interne

Les présentes dispositions ont pour objectif de structurer les processus de mobilité et développer les opportunités pour tous.

Tant la DRH, via les Campus Formation et Transition et Campus Management, que les services RH en région, accompagneront le salarié dans sa mobilité : information sur les parcours et les passerelles possibles entre les métiers, orientation, conseil, aide à la décision et accompagnement jusqu'à la prise de poste.

Une organisation de la gestion de la mobilité est mise en place : elle s'appuiera sur des conseillers de carrière, qui par leur connaissance des salariés de l'AFPA et des postes à pourvoir, aideront à l'élaboration de projet, et veilleront à l'adéquation entre les compétences et les souhaits des salariés d'une part, et les besoins de l'Association d'autre part.

10.1. La Charte de la Mobilité

L'AFPA définira une Charte de la Mobilité qui précisera ses engagements, ainsi que le rôle de la hiérarchie et des salariés, en matière de mobilité.

Elle s'inscrira dans le cadre des accords d'entreprise internes, relatifs à l'égalité professionnelle et à l'emploi des seniors.

Elle posera les principes pour faire du salarié l'acteur de sa propre carrière au sein de l'AFPA.

10.2. Un Diagnostic Mobilité pour chaque salarié

Dans le cadre de l'entretien annuel, dont l'un des objectifs restera de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et des compétences déjà acquises, mais aussi de ses souhaits d'évolution à l'AFPA, sera réalisé un Diagnostic Mobilité.

Au travers de ce Diagnostic Mobilité, il s'agira :

- de définir les axes potentiels de mobilité professionnelle pour le salarié ;
- d'identifier des potentiels de transfert de compétences ;
- de préparer le salarié à sa candidature sur un poste en interne ;
- de mettre en place un plan de formation adapté si besoin ;
- d'anticiper l'accompagnement au changement de fonction.

Le Diagnostic Mobilité s'appuiera sur la typologie des métiers de l'AFPA.

Le Diagnostic Mobilité doit permettre à l'AFPA de disposer d'une vision d'ensemble des mobilités professionnelles et/ou géographiques potentielles au sein de l'ensemble de l'organisation AFPA.

Dans un contexte de réorganisations majeures pour l'Association, le Diagnostic Mobilité devra favoriser, pour chacun des salariés de l'AFPA, un positionnement interne cohérent avec la stratégie de l'Association.

10.3. La dynamisation des publications d'emplois

Afin d'instaurer une gestion pro-active des publications et des recrutements, et d'optimiser la mobilité et les emplois d'accueil, une bourse des emplois est mise en place.

Un espace dédié à cette bourse générale des emplois est créé.

10.4. Bourse Nationale des Emplois de Formateurs (BNEF)

Afin de favoriser, en priorité, la recherche de solutions internes pour faire face aux demandes de moyens RH (après saturation du dispositif itinérant, avant le recours à la sous-traitance, aux prestations externes, à l'intérim, ou encore, au statut d'auto-entrepreneur etc.), est mis en œuvre, sur un espace dédié, une Bourse Nationale des Emplois de Formateurs, permettant de connaître les disponibilités et les calendriers des formateurs en sous-activité temporaire sur un périmètre national.

La sous-activité temporaire doit s'entendre comme du temps de travail, et donc rémunéré comme tel, hors face-à-face pédagogique, hors PAE, hors congé spécial d'enseignement, hors congés payés et hors application de l'accord sur la RATT à l'AFPA. Elle est définie à partir de la planification de l'emploi du temps des formateurs, réalisée par le management au sein des campus.

Seuls les calendriers des formateurs désireux d'une mobilité géographique temporaire intégreront la bourse.

Si le périmètre de mise en visibilité des disponibilités des formateurs est national, une priorité est donnée aux mobilités interrégionales en fonction des besoins liés à l'évolution de certains GRN en particulier.

Cette Bourse Nationale des Emplois de Formateurs permet de mettre en contact les Directeurs Régionaux à la recherche de moyens humains pour assurer la continuité de l'exploitation avec des formateurs en sous-activité temporaire.

L'ensemble de ces mesures doit contribuer à fluidifier le marché interne du travail.

Article 11. Renforcer l'initiative individuelle dans la gestion des parcours professionnels

L'AFPA reconnaît, au titre du présent accord, à chaque salarié concerné, un droit de refus à une proposition de mobilité. En contrepartie, pour l'exercice de ce droit, le salarié a une obligation de reconversion professionnelle.

L'AFPA s'engage à accompagner cette reconversion pour en faire une réussite, à la fois pour le salarié et pour l'entreprise.

En dehors de l'entretien annuel et de l'entretien de carrière, les parties signataires conviennent de la possibilité du déroulement d'un entretien spécifique au cours duquel pourra être discuté un projet de mobilité professionnelle et/ou géographique à l'initiative du salarié ou du responsable hiérarchique.

A la suite de cet entretien, le responsable hiérarchique, avec l'appui de la ligne RH régionale, formalisera le projet de mobilité professionnelle et/ou géographique proposé au salarié ou souhaité par le salarié.

En cas d'accord des parties, formalisé par écrit, la ligne RH régionale sollicite la DRH nationale qui, après validation du projet de mobilité professionnelle et/ou géographique, sollicite le Campus Formation et Transition qui mettra en œuvre, sur la base d'une contractualisation de services entre le RRH, le salarié et le Campus, les actions nécessaires à la pleine réussite du projet de mobilité professionnelle et/ou géographique ainsi validé.

En cas de refus de la part du salarié du projet de mobilité proposé par l'AFPA, formalisé par écrit, le salarié, dans le cadre de l'exercice du droit du refus à une proposition de mobilité, recevra une convocation à un nouvel entretien avec son responsable hiérarchique où sera évoquée avec lui sa reconversion professionnelle au sein de l'AFPA.

Article 12. Les aides à la mobilité géographique pérenne

En cas de changement de lieu de travail intra ou interrégional, et dès lors que cette mobilité s'opère vers un poste de travail qui rallonge de plus de 40 kms, ou au-delà d'1h30 le trajet domicile-travail, à l'aller comme au retour, et qu'elle entraîne un déménagement du domicile principal, les salariés percevront des aides et indemnités, qui seront déterminées selon la situation du salarié, notamment sa situation de famille.

Le bénéfice de ces mesures ne se cumule pas avec les 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.

Le dispositif d'aides comprend :

- Une indemnité de mobilité correspondant à une majoration du salaire brut de l'emploi de départ ;
- Une aide à la prise de décision avec la famille ;

- Une prise en charge des frais de déménagement ;
- Une indemnité pour frais d'installation et de réaménagement (transfert téléphone, branchement EDF-GDF, internet, serrurerie...);
- Une aide à la recherche d'emploi du conjoint.

12.1. Indemnité de mobilité

Sous réserve que cela entraîne un allongement de la distance de plus de 40 kms ou du temps de trajet domicile/travail (au-delà d'1h30) à l'aller comme au retour, le salarié qui s'inscrit dans le cadre de la mobilité 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) dont le niveau dépendra du moment auquel interviendra la prise effective de poste après sa publication :

En cas d'affectation	pendant les 3 premiers mois	pendant les 3 mois suivants	pendant les 3 mois suivants	pendant les 3 mois suivants
la 1ère année	+65%	+40%	+30%	+20%
la 2ème année	+60%	+35%	+25%	+17,5%
la 3ème année	+50%	+25%	+20%	+15%

12.2. Aide à la prise de décision avec la famille

Avant la prise de poste, le salarié bénéficie de 2 voyages 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.

Dans l'hypothèse où le salarié devra engager des frais de garde d'enfants mineurs ou porteurs d'un handicap, ou d'ascendants handicapés ou dépendants, la prise en charge en sera assurée par l'AFPA sous condition que ce service soit apporté par une personne ou une structure agréée.

12.3. Prise en charge des frais de déménagement

Après la prise de poste, le salarié bénéficie 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 des pièces justificatives. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport et de restauration le jour du déménagement, selon les dispositions en vigueur au sein de l'AFPA.

12.4. Une indemnité pour frais d'installation et de réaménagement

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 rémunérée pour son déménagement ;
- d'une prime forfaitaire à l'installation de 8 000 € brut + 1 000 € 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 12 000 € 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 6 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 1 500 € bruts mensuels sur présentation des justificatifs nominatifs.

12.5. Une 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 une fois.

Cette aide pourra être apportée par un cabinet de recrutement externe, proposé par l'AFPA, ou choisi par le salarié et financé par l'AFPA sur base de présentation de 3 devis.

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.

Par ailleurs, 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.

Dans le cas de la mutation de l'un des conjoints, alors que les deux travaillent à l'AFPA, l'Association proposera une solution d'emploi similaire à celui-ci au sein de l'AFPA, dans la zone régionale d'accueil, et si possible sur le même site.

Enfin, la fonction RH régionale fournira les éléments concernant la vie pratique et les loisirs facilitant l'intégration dans la région (listes des écoles, crèches, agences, administrations...).

Article 13. Les aides aux mobilités locales, sans changement de résidence

En cas de mobilité individuelle pérenne dans un campus entraînant un allongement de trajet domicile-lieu de travail d'au moins 20 kms ou de 30 minutes à l'aller comme au retour, les salariés percevront également des aides :

- Une aide destinée à faciliter les trajets entre le domicile et le lieu de travail :
 - une aide forfaitaire de 2 000 € à l'achat de tout véhicule, neuf ou d'occasion ;
 - un supplément de 500 € sera versé en cas d'achat d'un véhicule neuf, non polluant.

Les salariés bénéficiaires de voiture de fonction ou de service, ou de transport collectif gratuit, sont exclus de cette aide exceptionnelle.

- Une prime exceptionnelle d'un montant de 1 000 € sera versée. 50% du montant de la prime sera versé au cours du mois suivant l'acceptation de la mobilité locale pérenne, 50% six mois après.
- Soucieuse de la préservation de l'environnement et dans le cadre de ses engagements en matière de développement durable, l'AFPA accorde une aide correspondant à la totalité du montant de la carte d'abonnement annuel SNCF 2^{ème} classe aux salariés qui utilisent les transports en commun pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail.
- Par ailleurs, pour faciliter la garde des enfants, une prime exceptionnelle forfaitaire de 1 000 € sera versée aux salariés ayant à leur charge un ou des enfants de moins de 10 ans.

Article 14. Les aides aux mobilités temporaires de personnel

Les mobilités temporaires de personnel sont mises en œuvre et facilitées.

Elles s'inscrivent dans le cadre de l'évolution des besoins ponctuels en ressources humaines et en compétences de l'AFPA. Pour le salarié, la mobilité temporaire permet d'assurer un maintien de ses compétences et leur développement au travers d'autres modes d'organisation du travail.

Ces mobilités sont mises en œuvre entre les campus AFPA pour des durées limitées, de une semaine à six mois renouvelables AU MAXIMUM deux fois (avec accord ou demande expresse du salarié).

Pendant toute la durée de la mission, la rémunération (Appointment Individuel de Base, Prime d'expérience et PRU) demeure inchangée, sauf application des montants du nouveau poste, s'ils sont plus favorables.

Le salarié verra sa mission contractualisée, en précisant, outre l'objet de la mission :

- La durée de la mise à disposition ;
- Le mode de transport utilisé ;
- Les remboursements correspondants.

En cas de mobilité temporaire, une prime mensuelle, dite « prime d'éloignement », sera versée. Cette prime mensuelle sera versée à condition que l'acceptation de cette mission temporaire entraîne un allongement de trajet domicile-lieu de travail d'au moins 40 kms, ou de 1h30 à l'aller comme au retour.

Le montant de cette prime mensuelle dépendra :

- de la durée de la mission temporaire acceptée ;
- de l'ampleur de l'allongement du trajet domicile-travail.

Compte tenu de ces deux paramètres, le montant de la prime mensuelle d'éloignement sera de :

Données en € et en valeur brute	Allongement trajet domicile-travail		
	De 40 à 100 kms	De 100 à 500 kms	> 500 kms
Prime mensuelle d'éloignement			
Durée < 1 mois	80	160	240
Durée ≤ 1 mois à ≤ 3 mois	160	240	320
Durée < 3 mois à ≤ 6 mois	240	320	400
Durée > 6 mois	320	400	480

Pour les durées de mission « non entières » (ex : 1 mois et demi, 1 mois et 3 semaines...), la prime mensuelle d'éloignement sera versée au *pro rata temporis*.

Par ailleurs, une indemnisation des frais de transport et de séjour des salariés en mobilité est prévue selon les dispositions en vigueur à l'AFPA.

« Il est rappelé que, pour les mobilités professionnelles temporaires sans changement de lieu de travail, il demeure une indemnité de fonction pour les salariés remplaçant temporairement un salarié de classification supérieure, représentant 2% de l'appointement individuel de base du remplaçant (30 à 60 € mensuels à titre indicatif).

En outre, lorsqu'un salarié assure une charge spécifique en sus de ses fonctions, à titre temporaire, il perçoit une indemnité pour charges supplémentaires dont le montant est fixé par la hiérarchie dans une fourchette de 3% à 5% de son AIB ».

Enfin, il est convenu que, lors de l'entretien annuel réalisé dans le campus de rattachement d'origine, la contribution individuelle à la politique de mobilité de l'AFPA sera prise en compte dans l'appréciation globale des axes de progrès du salarié.

Article 15. Aider la mobilité professionnelle

Pour accompagner et encourager l'effort individuel que nécessite une reconversion professionnelle, l'AFPA valorise cet engagement par la mise en place d'une prime « d'incitation à la prise de poste » de 900 €.

Cette prime concerne les salariés exerçant un emploi défini de catégories 5 et 6 et qui s'engagent dans une démarche de reconversion. Cette prime est versée en une seule fois et au moment de la prise du nouveau poste.

Article 16. Le suivi des mesures

Toutes ces mesures seront proposées aux salariés en fonction de leurs situations. Un suivi sera assuré par la DRH.

Jc
a
H

TITRE IV

ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS COLLECTIVES NECESSAIRES A L'EVOLUTION DE L'AFPA

Article 17. La formation, comme outil de reconversion et de transition professionnelle

Dans une perspective de transformation de l'AFPA, il convient de donner à l'ensemble de ses salariés des éléments communs de montée en compétences et d'accompagner leur mobilité professionnelle.

Cette priorité porte la raison d'être de l'AFPA, à savoir sa capacité à aider les salariés à se reconvertir et à se positionner - par la formation - sur un nouvel emploi dans le cadre d'une réorganisation. Plus généralement, cette priorité engage la responsabilité de l'AFPA en tant qu'entreprise.

En créant une fonction transverse le C6, dédiée à l'innovation, l'AFPA replace l'innovation au cœur du dispositif comme support à la différenciation et à la compétitivité.

Mais, outre l'innovation, l'objectif du C6 est précisément de répondre à cet objectif majeur d'accompagnement de la montée en compétences et de la mobilité professionnelle des salariés de l'AFPA, en créant notamment un campus spécifiquement dédié, le Campus Formation et Transition.

Le Campus Formation et Transition est un outil au service de la politique RH de l'AFPA dans les domaines :

- de l'évolution des carrières, des mobilités fonctionnelles, professionnelles et géographiques ;
- du maintien du développement des compétences.

Il se trouve en lien étroit avec la fonction RH pour concevoir et actualiser régulièrement le plan de formation.

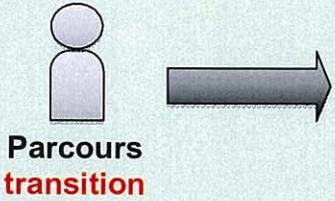
En parallèle, la fonction RH régionale reste en charge de la problématique individuelle du salarié (recrutement, rémunération, et ce, tout au long du parcours de formation et transition).

L'offre de services du Campus Formation et Transition doit répondre et satisfaire à trois problématiques différentes que peut rencontrer le salarié de l'AFPA au cours de sa carrière :

- Comment préparer ma reconversion ou ma transition professionnelle et/ou géographique : programme du PARCOURS TRANSITION ;

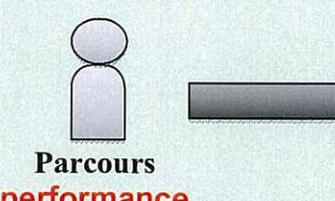
- Comment asseoir et renforcer ma pratique professionnelle : programme du PARCOURS PERFORMANCE ;
- Qu'attend-on de moi dans la nouvelle structure : programme du PARCOURS INTEGRATION.

Les conditions dans lesquelles le salarié entre dans l'un des parcours proposés par le Campus Formation et Transition sont les suivantes :



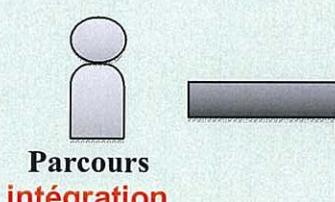
Parcours transition

- Dans le cadre d'un entretien mené et d'une analyse de pré-requis par le RRH se révèlent:
 - la nécessité d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique induite par un changement d'organisation
 - les souhaits d'évolution émanant du salarié et/ou de la hiérarchie
- Le RRH fait appel au Campus Formation et Transition pour accompagner le salarié dans son projet.
- Une contractualisation de services est établie entre le salarié, le RRH et le campus.



Parcours performance

- Demande initiée par le salarié, à partir d'un catalogue de formations accessible depuis l'intranet (mis à jour semestrielle). Demande validée par le manager.
- Demande initiée par le responsable => formation « catalogue »
- Demande initiée par la conduite du projet stratégique => formation obligatoire



Parcours intégration

- Dès l'entrée dans l'entreprise ou l'affectation dans la nouvelle structure ou organisation:
 - réalisation d'un module d'intégration au sein du campus formation.
 - suivi de modules spécifiques à la structure nouvelle, après coordination avec le futur manager
- Le parcours d'intégration peut-être éventuellement suivi ou précédé d'un parcours « performance ». Dans ce cas, le parcours sera contractualisé avec le RRH.

Handwritten initials: JK, H, K

Article 18. Une Mission Nationale Mobilité

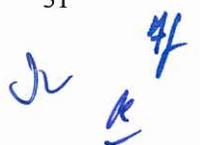
Afin d'assurer la mise en œuvre des processus retenus au niveau interrégional et/ou régional, et d'apporter une aide aux salariés concernés, une Mission Nationale Mobilité sera mise en place pour accompagner les salariés volontaires pour une mobilité professionnelle interne pérenne.

Elle sera pilotée à la fois par la DRH et par le Campus Formation et Transition.

Composée de spécialistes des métiers RH, la Mission Nationale Mobilité pourra se faire aider d'une part, de conseillers appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés et d'autre part, par des prestataires externes assurant la mise en œuvre concrète des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique.

Les principales missions de la Mission Nationale Mobilité sont les suivantes :

- Informer les salariés sur les dispositifs de mobilité interne ;
- Constituer et tenir à jour un portefeuille des opportunités d'emplois internes ;
- Informer les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord ;
- Réaliser, à la demande, des bilans professionnels et bilans d'étape professionnels ;
- Assister le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne et sa concrétisation ;
- Aider le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une formation diplômante ;
- Accompagner les salariés dans le cadre de la mobilité géographique ;
- Appuyer les conseillers de carrières en région.



Titre V

ACCOMPAGNER LES PROJETS PROFESSIONNELS PERSONNELS DE POURSUITE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE A L'EXTERIEUR DE L'AFPA

Dans le cadre d'une gestion dynamique des carrières, l'AFPA accompagnera les personnels qui ont, ou auraient, un projet de poursuite d'activité professionnelle à l'extérieur de l'entreprise. Dans le cadre de ce projet de continuité d'activité professionnelle, et afin que celui-ci soit un succès pour le salarié, l'AFPA s'engage à apporter une aide et un appui techniques, tant à la définition du projet qu'à sa concrétisation.

Article 19 . Cadre de l'accompagnement

Cet appui est centré sur :

- la création ou la reprise d'entreprise ;
- la professionnalisation vers le nouvel emploi.

Cet accompagnement est conditionné à l'accord préalable de l'AFPA. Cet accord détermine également les modalités et le terme de l'accompagnement.

Au terme de ce processus d'accompagnement, le contrat de travail sera rompu à l'initiative du salarié.

Article 20 . Modalités et mesures d'accompagnement

Le salarié informe par écrit la fonction RH régionale de sa volonté d'être accompagné dans son projet. A cet effet, il présente les éléments caractérisant la réalité du projet professionnel personnel (promesse d'embauche, contrat de travail, dépôt des statuts d'une société, Kbis, inscription au registre de la chambre de commerce ou des métiers), ou le projet de dossier de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise.

Un entretien sera alors réalisé avec la fonction RH régionale. Au cours de cet entretien, le projet professionnel personnel sera abordé et évalué, ainsi que les éventuelles démarches nécessaires à mettre en œuvre dans le cadre de ce départ volontaire.

En outre, si le salarié souhaitant quitter l'AFPA dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise en fait la demande, il pourra bénéficier d'un ou de plusieurs modules de formation à la gestion d'entreprise. Ces actions de formation seront prises en charge par l'AFPA.

Titre VI

COMMUNIQUER SUR L'ACCORD

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'un plan de communication afin que ses objectifs et modalités soient connus et partagés par tous les acteurs.

La communication devra rendre l'accord lisible et compréhensible par tous les salariés de l'AFPA.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 21. Champ d'application de l'accord

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'AFPA régis par l'accord du 4 Juillet 1996 sur les dispositions générales régissant le personnel, et positionnés sur un emploi répertorié dans la grille des classifications et des rémunérations, y compris les cadres à gestion nationale des classes 13 et 14, et selon les dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur.

Article 22. Commission d'interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans le mois de la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La saisine de la commission est un préalable à toute éventuelle forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 23. Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi, composée des organisations syndicales signataires, du secrétaire du CCE et du Président de la Commission Emploi et Formation du CCE, se réunira à une fréquence trimestrielle dans la première année de mise en oeuvre du présent accord. Elle déterminera ensuite la fréquence de ses réunions en fonction de l'avancée de la mise en place du plan stratégique.

Elle aura pour objet l'examen du bilan d'application des mesures et outils prévus au présent accord.

Article 24. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il ne pourra faire l'objet d'une tacite reconduction. Il cessera donc de produire ses effets à l'issue de cette période.

Article 25. Disposition particulière

En cas de nécessité d'adéquation des effectifs au niveau de l'activité devant ouvrir sur d'autres dispositions de gestion de l'emploi, la commission de suivi de l'accord serait informée de cette situation dans les meilleurs délais.

Article 26. Révision de l'accord

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par la loi.

Article 27. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-6 du code du travail, le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine Saint Denis et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Conformément à l'article R 2262-3 du code du travail, le présent accord est affiché dans les lieux de travail aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

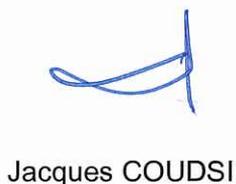
Fait à Montreuil le *8 juin 2010*
En sept exemplaires

Pour l'AFPA
Le Directeur Général



Philippe CAILA

Pour la CGT



Jacques COUDSI

Pour la CFDT



p/ Jean-Paul DEKOONINCK

Pour la CGT-FO

Hervé LEBRUN

Pour SUD/fpa

Chantal NOEL