



Gestion Prévisionnelle des Emplois Des Compétences et des Carrières

L'accord GPECC en vigueur est arrivé à son terme en décembre dernier.

Les négociations d'un nouvel accord avec les organisations syndicales ont été longues et constructives. Le projet mis à signature en décembre, portait en lui un certain nombre d'éléments plus favorables aux salariés ou novateurs notamment en termes d'indemnisation, de droits et de mode de travail en équipe face aux difficultés.

A ce jour il a été signé par la CFDT et a reçu le soutien de la CGC.

La CGT, pour des raisons essentiellement liées au contexte de l'Afpa n'a pas souhaité se prononcer à ce stade.

Cet accord n'ayant pas recueilli les 30 % des voix nécessaires à sa validité (à l'Afpa la CFDT n'atteint pas ces 30%), nous sommes aujourd'hui dans une situation de mise en œuvre de mesures unilatérales. Celles –ci sont détaillées dans le document joint.

En lien avec les consultations en cours, nous restons donc attentifs à la position d'Organisations Syndicales qui souhaiteraient voir appliquer cet accord dans sa globalité.

La GPECC tant dans son esprit que dans ses dispositions concrètes est un atout important pour l'Afpa et pour ses salariés. Elle doit nous permettre de progresser notamment :

- en éclairant les évolutions des métiers, des emplois et en les anticipant
- en favorisant les mobilités nécessaires à notre activité
- en promouvant une gestion en équipe des évolutions d'emplois auxquelles nous sommes confrontés

Nous suivrons particulièrement les conditions de sa mise en œuvre dans les semaines qui viennent.

Je remercie par avance les équipes RH et les managers qui vont déployer cette GPECC et tous ceux qui en sont ou en seront les acteurs pour leur investissement.

La GPECC est tournée vers l'avenir, elle doit contribuer à celui de chacune, de chacun d'entre nous.

Hervé Dufoix
Directeur des Relations
humaines et du Dialogue Social



Gestion Prévisionnelle des Emplois des Compétences et des Carrières

**Mesures mises en œuvre par la
Direction de l'Afpa à compter du
1er Janvier 2015**

Introduction

Nous sommes par nos compétences le principal atout de l'AFPA. Chaque salarié peut avoir à l'Afpa une ou plusieurs vies professionnelles en y exerçant durant sa carrière un ou des métiers ; chacun peut progresser selon ses compétences, sa motivation et son potentiel professionnel. C'est sur la base de cette conviction que nous conduisons notre politique de ressources humaines et que nous mettons en œuvre une politique de GPECC que nous voulons responsabilisante, constructive et résolument engagée vers l'avenir.

Anticiper l'évolution des métiers et des compétences est la meilleure façon de préparer notre futur.

Par cette démarche, nous voulons donner à chaque salarié, la vision la plus claire possible de l'avenir prévisible de son emploi et des moyens utiles à sa réflexion et à la construction de son parcours : ce pour qu'il puisse être acteur de son futur professionnel avec l'appui, l'engagement de l'Afpa, de son management, de la DRH.

C'est dans cet esprit que la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Carrières est mise en place. La formation, toutes les actions de développement, les mobilités sont les outils de celle-ci au service du développement et de l'adaptation de notre professionnalisme en fonction des enjeux et des évolutions de notre activité.

Anticiper et informer, accompagner et former, faire en sorte que chacun s'inscrive de manière dynamique dans une perspective professionnelle et soit force de proposition - que ce soit dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou géographique, temporaire ou pérenne - et agir collectivement et solidairement pour l'avenir, tels sont les enjeux de la GPECC et les engagements de l'AFPA .

1. La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Carrières à l'AFPA

La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Carrières, telle que nous la concevons est une démarche qui vise à anticiper et à organiser les ressources et les besoins humains pour permettre l'adaptation et le développement de l'AFPA.

Les plans d'actions mis en place prennent en compte les compétences effectives ou potentielles, ainsi que les aspirations et les projets d'évolution professionnelle des salariés.

En adoptant cette démarche l'AFPA entend donner à chaque salarié la possibilité de pouvoir s'inscrire dans une démarche pro- active pour se projeter dans l'avenir et se saisir de toute opportunité professionnelle. Elle renforce et sécurise les parcours professionnels et la capacité de chacun à maintenir et développer ses compétences et à pouvoir exercer un nouvel emploi.

Cette démarche va s'appuyer sur :

- Une analyse quantitative et qualitative des emplois,
- Des prévisions de besoins quantitatifs et qualitatifs en tendance à 3/5ans suivant l'année en cours. Ces prévisions seront réajustées périodiquement.
- L'ensemble des compétences des salariés

La démarche de GPECC est active et pragmatique.

2. Pour anticiper et informer, l'AFPA met en place un observatoire des métiers et des compétences

Cet observatoire s'appuie sur une analyse prospective intégrant les différents facteurs susceptibles d'avoir un impact sur l'évolution des métiers, des emplois et des compétences et sur leur avenir.

Ces études prospectives intègrent les compétences essentielles et rares et à préserver pour l'AFPA, celles-ci sont définies comme suit :

- Les compétences essentielles des métiers sont les compétences à maîtriser pour conserver l'avantage concurrentiel, technique ou financier.
- Les compétences rares sont les compétences peu fréquentes sur le marché, nécessitant une période longue de formation ou détenues par un nombre limité de salariés.

Les emplois stables, les emplois en développement et les emplois sensibles, c'est-à-dire en décroissance seront aussi identifiés.

L'ensemble de ces informations sur l'évolution des emplois, sur les passerelles entre les emplois et sur les parcours possibles, est mis à disposition des salariés sur AGORA pour permettre d'avoir une vue pertinente et argumentée de l'évolution de leur emploi. Celle-ci sera discutée lors des entretiens de développement professionnel et permettra à chacun, avec le soutien du management et de la fonction RH, de préparer son avenir professionnel.

3. Accompagner les parcours professionnels

3.1. La démarche Dialogue + est enrichie par la prospective métier et la connaissance plus large du potentiel de compétences de chacun

La démarche Dialogue+ mise en place en 2013 est une démarche active et responsable de management des compétences collectives et individuelles. Elle définit pour chaque équipe des moments de construction, de partage et d'analyse d'objectifs collectifs et pour chaque salarié des moments d'échanges individuels avec son manager pour faire le point sur son activité et envisager l'avenir. Elle place le développement professionnel comme élément essentiel de la dynamique professionnelle qui doit être accompagnée et soutenue par les managers.

Les informations issues des analyses prospectives des métiers apporteront des éclairages complémentaires et contribueront à anticiper davantage et à enrichir la réflexion sur les projets de développement professionnel notamment dans le cadre des entretiens annuels de développement professionnel. Les plans d'actions échangés dans le cadre des revues RH, tiendront compte des éléments concernant l'évolution des emplois.

Considérant par ailleurs que toute personne a un potentiel de compétences qui va au-delà des compétences mobilisées dans son activité quotidienne et que ce potentiel constitue une richesse pour les parcours professionnels et pour l'AFPA, un point plus large sera fait sur ces compétences, au cours de l'entretien de développement professionnel.

L'entretien de développement professionnel sera par ailleurs systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un retour à l'AFPA, d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt longue maladie, ou d'un mandat syndical.

3.2. Faciliter la mobilité professionnelle

Nous considérons que changer d'emploi apporte un enrichissement professionnel et permet des trajectoires de carrière qui participent aussi au développement de l'AFPA. Dans la démarche de GPECC, pour renforcer la réussite dans l'accès et l'exercice du nouvel emploi, nous mobilisons tous les moyens facilitant la mobilité professionnelle, qu'elle soit transversale ou promotionnelle, qu'elle se fasse dans le même métier ou en changeant de métier.

3.2.1. Développer la formation et renforcer sa réalisation

La formation est un moyen essentiel de la préparation de l'avenir et une composante majeure de la démarche de GPECC. La formation doit permettre à l'AFPA de disposer, de développer et d'anticiper les compétences indispensables à sa bonne marche et à son développement. Elle doit concourir à développer les compétences nouvelles dans les emplois en émergence ou en développement et à maintenir la qualification par le renforcement des compétences. Elle doit aussi permettre aux salariés de mettre en oeuvre leur projet professionnel, d'accompagner les changements, les reconversions, de compléter et mettre à jour leur qualification professionnelle ou d'obtenir des certifications reconnues.

L'ensemble des dispositifs de l'accord du 20 février 2006 relatif à la formation professionnelle, au développement et à la valorisation des compétences et des qualifications, est donc à mobiliser pour accompagner la GPECC ainsi que les nouveaux dispositifs légaux dont les modalités seront définies dans le cadre de la négociation d'un avenant à cet accord formation.

3.2.2. Investir le temps de manque d'activité en développement professionnel

Les périodes de disponibilité par manque d'activité peuvent être utilement mobilisées pour que les salariés se forment, se reconvertissent, ou pour réaliser des allers-retours en entreprise. Elles peuvent aussi permettre de répondre aux besoins d'activités ou d'emplois dans d'autres secteurs et en particulier celui de l'ingénierie pour les formateurs.

Pour toutes ces situations, les accompagnements formation sont prioritaires.

4. L'accompagnement professionnel

4.1. Le conseil interne en développement professionnel

L'AFPA renforce le conseil interne en développement professionnel pour accompagner les salariés dans leurs réflexions sur leur avenir professionnel, leur orientation, leurs souhaits d'évolution, la construction de leur projet, de leur parcours de formation et sa mise en œuvre.

Ce conseil est fondé sur le principe de la participation active et volontaire de chaque salarié au développement de son propre parcours professionnel. Il peut relever de l'initiative du salarié ou de l'AFPA.

Pour assurer ce conseil et cet accompagnement, un dispositif interne est mis en place par la DRH-DS nationale. Cette fonction régionale est exercée auprès des DRH régionaux. Elle sera professionnalisée, pilotée et animée sur le plan métier par la DRH-DS nationale constituant ainsi un réseau homogène de compétences internes d'accompagnement.

4.2. Le conseil externe en évolution professionnelle

Pour information, cette démarche externe telle que prévue par la loi du 5 mars 2014, est une démarche personnelle. Elle peut être sollicitée par les salariés de l'AFPA indépendamment de celle engagée à l'interne ou en complément, pour éclairer les réflexions sur la construction d'un projet. Le choix de cette démarche appartient personnellement à chaque salarié.

4.3. Le tutorat

Le tutorat est une démarche renforcée dans le cadre de la GPECC, elle permet d'organiser et développer la transmission des savoirs, des savoir-faire, des savoirs comportementaux pour accompagner les salariés dans leur prise de fonction.

Dans le prolongement de ce qui a été mis en place pour les formateurs dans le cadre du DFA, les tuteurs seront formés et l'exercice de cette fonction s'intégrera dans une animation régionale et nationale.

Cette démarche de tutorat sera étendue en fonction des besoins des métiers.

4.4. Les parcours d'intégration et le suivi dans la nouvelle fonction

Pour renforcer la prise de fonction -de l'accueil du premier jour à la maîtrise du nouvel emploi-, un entretien de suivi est mis en place entre le 4^{ème} et le 6^{ème} mois d'occupation du poste. Il sera organisé avec le salarié, le management de proximité et la fonction RH, afin d'apporter tout complément d'accompagnement nécessaire.

4.5. La généralisation d'un entretien de fin de carrière, de préparation de la transmission des compétences essentielles et de sécurisation des compétences rares

Avant chaque départ à la retraite, un entretien de fin de carrière est systématiquement réalisé. Au cours de cet entretien, le parcours de carrière est retracé avec le salarié avec les expériences et temps forts que la personne souhaite mettre en évidence. Un recensement des compétences est aussi réalisé dans le cadre d'une veille sur les compétences à sécuriser. Une fiche veille compétences est mise en œuvre à cet effet.

Dans le cas où des compétences essentielles et/ou rares sont identifiées, une démarche de transfert pour les compétences essentielles est mise en place. Un plan d'acquisition de compétences est défini pour les compétences rares.

Pour pouvoir préparer suffisamment tôt la transmission des compétences, cet entretien doit avoir lieu au moins 1 an avant le départ à la retraite ou dès que la personne informe la direction de son départ.

4.6. L'accompagnement et la mobilisation des dispositifs pour les reconversions liées aux évolutions des organisations

L'accompagnement et la mobilisation des dispositifs d'accompagnement et de formation sont renforcés pour faciliter les reconversions liées aux évolutions des organisations et aux situations de manque d'activité.

La reconversion professionnelle requiert l'acquisition de nouvelles compétences pour exercer un emploi différent. Ces reconversions sont accompagnées par la mise en place de parcours personnalisés s'appuyant sur les dispositifs les mieux adaptés et en particulier les périodes de professionnalisation.

Une partie du budget formation sera utilisée et les dispositifs les mieux adaptés seront mobilisés pour financer les formations accompagnant ces reconversions.

A l'issue du parcours et sous réserve qu'il dispose des compétences requises pour exercer l'emploi visé, la candidature du salarié en reconversion est traitée par dérogation du cadre conventionnel de référence, comme prioritaire avec le 1er rang de priorité.

5. La mobilité géographique

L'AFPA encourage et facilite la mobilité des salariés.

5.1. La mobilité temporaire

La mobilité temporaire de court terme est un des moyens pour répondre aux contraintes de l'AFPA. Elle permet d'apporter rapidement la réponse à des besoins de production là où ils se trouvent, en évitant ainsi de recourir à des ressources externes.

5.1.1 Le manque d'activité

Le manque d'activité recouvre les situations suivantes :

- sous activité : des périodes d'alternance d'activité et de non activité
- sans activité : absence totale d'activité à court ou moyen terme

La situation de sous production, c'est à dire une formation réalisée pour un nombre de stagiaires insuffisants pour assurer sa rentabilité, ne relève pas du manque d'activité.

Lorsque le lieu de travail est multi-sites, le manque d'activité est à considérer globalement sur l'ensemble des sites.

5.1.2. La mobilisation solidaire du collectif : un principe socialement responsable

Sachant que ce n'est pas parce que l'on n'a pas d'activité que l'on peut être tenu pour responsable des situations de fluctuation de celle-ci. Lorsqu'il y a un manque d'activité, cette situation fait l'objet d'un échange avec le collectif de travail auquel appartient le salarié, les managers et la DRH régionale.

Cette réflexion vise à rechercher ensemble les solutions les mieux adaptées pour pallier ces contraintes conjoncturelles (répartition différente des activités au sein du collectif de travail, changements d'organisations, partage solidaire des missions temporaires...). Sont aussi évoquées le plus en amont possible, les différentes possibilités d'activité sur place, d'exercice d'un autre emploi, de compléments d'activité, de missions temporaires dans d'autres établissements et de développement professionnel afin d'ouvrir le plus rapidement possible sur d'autres perspectives professionnelles.

Toute équipe ou salarié qui contribue de façon réelle à la diminution du manque d'activité par sa participation à la mise en œuvre effective de la mobilité temporaire - partage de la mobilité temporaire ou départ à la place de son collègue- bénéficie des conditions de mobilité

5.1.3. Organisation et suivi régulier de la mobilité temporaire

L'AFPA met tout en œuvre pour garantir les conditions de réussite de la mobilité des salariés temporairement mobiles.

Ces mobilités temporaires liées au manque d'activité sont organisées avec le salarié, le manager de proximité et la fonction RH de la région d'origine du salarié en lien avec celle où va se dérouler la mission.

Les mobilités temporaires qui se déroulent en intra-région doivent se mettre en œuvre dans les mêmes conditions d'organisation.

Avant chaque départ, un point est fait pour s'assurer que tous les éléments relatifs à la mobilité ont bien été pris en compte tant du point de vue du salarié que du manager. Une lettre de mission sera formalisée par la DRH régionale sur la base d'un modèle type fourni par la DRH et incluant, le lieu, la durée et les modalités financières liées à la GPECC. Cette lettre sera transmise, avant chaque départ, au salarié concerné qui la retournera signée.

Chaque établissement où les salariés se rendront pour prendre en charge leurs activités organisera leur arrivée et veillera à ce qu'ils soient accueillis et que l'information relative à leur présence soit transmise aux salariés sur ce site.

Un suivi régulier du bon déroulement des missions est fait avec le salarié et son manager en lien avec celui de la région d'accueil. Ce suivi est hebdomadaire pendant les 2 premiers mois de mission.

Le manager d'origine maintient en permanence le lien avec le salarié pendant les périodes de mobilité temporaire. Les expériences acquises dans ces situations ainsi que les besoins de formation qui en découlent sont prises en compte et échangées au cours de l'entretien de développement professionnel annuel.

Ce lien du ou des salariés en mobilité temporaire doit aussi être maintenu avec le collectif de travail d'origine.

Des points seront donc faits régulièrement avec ce collectif pour, à la fois assurer la poursuite de la relation et des échanges professionnels et continuer à prendre en compte collectivement la situation.

Pour les formateurs, l'utilisation de la plate-forme unique de gestion des ressources temporaires est renforcée.

5.1.4. Un suivi spécifique des salariés en mobilité temporaire sur des périodes longues

Un entretien de suivi des salariés en situation de mobilité temporaire liée au manque d'activité est mis en place, dès l'instant où les missions continues ou cumulées excèdent 6 mois. Cet entretien doit permettre à chaque salarié en situation de mobilité temporaire de faire le point à la fois sur ses missions, les conditions dans lesquelles elles se sont déroulées et les éventuelles difficultés personnelles posées

par le changement. Chaque salarié peut demander à en bénéficier à tout moment de sa mobilité temporaire.

Cet entretien aura si nécessaire également pour objectif d'accompagner le salarié dans la construction d'une situation plus pérenne. Ces situations et le déroulement des missions réalisées sont pris en compte dans le cadre des entretiens annuels d'activité. L'expérience et les acquis feront aussi l'objet d'une prise en compte dans le cadre de l'entretien de développement professionnel ainsi que dans les revues RH.

5.1.5. Rejoindre le dispositif itinérant pour un temps défini

Lorsque la disponibilité s'inscrit sur une durée prévisible à plus long terme couvrant au moins une période de 6 mois en continu, les salariés, en fonction des besoins du dispositif itinérant et de leurs compétences, ont le choix d'être mis à disposition de ce dispositif pour une durée déterminée correspondant à la période de manque d'activité.

Pendant cette mobilité long terme, ils s'inscriront pleinement dans ce mode d'exercice professionnel spécifique, et bénéficieront par la même du statut de formateur itinérant dès lors qu'ils répondent aux conditions requises. En fonction des besoins, cette mise à disposition pourra être renouvelée et une intégration définitive pourra être proposée. Au terme de la mise à disposition, les salariés retourneront dans l'établissement où ils exerçaient leur activité sédentaire, ou dans un autre établissement dès lors que des perspectives, des opportunités professionnelles se sont concrétisées.

5.2. Les aides à la mobilité temporaire

5.2.1. Une « prime d'éloignement ».

Cette prime est déclenchée dès que la mission temporaire liée à un manque d'activité entraîne un allongement du trajet domicile –travail d'au moins 50 km ou de 1h30 à l'aller comme au retour.

Le montant de cette prime varie en fonction de la durée de la mission et de l'éloignement (en temps ou en durée) du trajet domicile – travail. Elle encourage la mobilité court terme et accompagne ensuite les salariés effectuant des missions à moyen ou plus long terme.

Montants en € bruts	Allongement trajet domicile/travail (au moins 50 km ou 1h30)	
	Au moins 50 à 100 kms	+100 kms
Durée		
Première semaine (5 jours)	100	150
> 1 semaine et ≤ 1 mois (base 17 jours)	300	450
> 1 mois et ≤ 3 mois (base 22 jours)	350	
> 3 mois et ≤ 6 mois (base 22 jours)	300	500
> 6 mois (base 22 jours)	250	
		450

Cette prime se calcule sur la base du cumul du nombre de journées de mobilité réalisées dans les tranches successives ci-dessus précisées. La base de référence est le nombre de jours ouvrés moyen mensuel calculé sur l'année soit 22 jours.

Exemple dans le cadre d'une mobilité temporaire d'au moins 50 à 100 km. Sur la base d'une durée de 4 mois, le montant de la prime correspondante sera de : 100 (1ère semaine : 5 jours) +300 (3 semaines : 17 jours) +350 (mois complet : 22 jours) X 2 + 300 (mois complet : 22 jours) = 1.400€ bruts.

Les missions sont distinctes dès lors qu'elles font l'objet de lettres de mission distinctes.

5.2.2. Une prime d'entrée dans la première mission temporaire

Cette prime forfaitaire, d'un montant brut de 150 €, est versée lorsque les salariés réalisent, pour la première fois, une mission temporaire d'une durée d'au moins une semaine effective. Elle est versée lors de la première mission.

5.2.3. Une mesure spécifique pour les salariés seniors

A partir de 55 ans, les salariés qui sont en mobilité temporaire pendant plus de 6 mois continus ou cumulés sur 12 mois pourront, à l'issue de cette période de 6 mois, selon leur choix, bénéficier de la prime d'éloignement définie ou acquérir 2 jours de congé spécial « mobilité temporaire ». Ces jours seront à prendre après une période de mobilité temporaire.

5.2.4. Les déplacements

Les frais de déplacements sont pris en charge selon les modalités applicables au sein de l'AFPA. Par ailleurs, toutes les informations concernant des hôtels à proximité du lieu de mobilité et référencés par l'AFPA seront disponibles dans ULYSSE et sur AGORA. Chaque salarié y aura directement accès pour permettre d'apporter le plus de facilité possible aux personnes en mobilités temporaires.

5.2.5. Hébergement en location

Pour donner le libre choix de leur hébergement aux formateurs en mobilité temporaire, les frais de location seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement plafonné à 700 € /mois en province et 1300 € à Paris. Ces frais seront pris en charge sur justificatifs.

5.3. La mobilité géographique pérenne

Nous rappelons que la priorité est accordée systématiquement à la mobilité interne et que lorsqu'un poste est à pourvoir (suite à une vacance à l'issue d'une mobilité interne, à un départ ou en cas de création de poste), il est systématiquement publié dans la bourse des emplois. Cette mise en lisibilité de tous les emplois donne à chaque salarié la possibilité de candidater directement s'il le souhaite. Pendant les mois de juillet et août, les durées de publications habituellement de 3 semaines seront prolongées de 2 semaines.

5.3.1. Les aides à la mobilité géographique pérenne avec déménagement familial

Les salariés qui prennent un nouveau poste dans un établissement et qui voient de ce fait la distance de leur domicile à leur lieu de travail augmentée d'au moins 50 Km ou de 1h 30 à l'aller comme au retour, bénéficieront d'aides qui seront déterminées selon la situation du salarié.

Dès lors que le salarié déménage avec sa famille, les aides à la mobilité suivantes sont définies :

5.3.1.1 Préparation de la mobilité : voyages de reconnaissance

Pour préparer la mobilité, et aider à la décision avant la prise de poste, le salarié bénéficie de :

- 2 voyages de 2 jours, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée
- les salariés ayant un enfant ou un conjoint* en situation de handicap bénéficieront de 3 voyages de 2 jours pour faciliter toute démarche spécifique,

Durant ces voyages de reconnaissance, seront pris en charge par l'AFPA, pour le salarié et son conjoint, les frais suivants :

- frais de déplacement selon les règles en vigueur au sein de l'AFPA
- frais d'hébergement afférents selon les règles en vigueur au sein de l'AFPA,
- frais de garde d'enfants mineurs ou handicapés ou d'ascendants handicapés ou dépendants, sous condition que ce service soit apporté par une personne ou une structure agréée.

5.3.1.2. Visites et démarches administratives

- 1 jour d'absence rémunérée,
- les salariés ayant un enfant ou un conjoint en situation de handicap bénéficieront de 2 jours d'absence rémunérée,
- frais de déplacement selon les règles en vigueur au sein de l'AFPA

5.3.1.3. Frais de déménagement

- prise en charge des frais de déménagement réalisé par le prestataire avec lequel l'AFPA a négocié un contrat national,
- 1 jour d'absence rémunérée pour le déménagement, (en plus de celui accordé conventionnellement)
- les salariés ayant un enfant ou un conjoint en situation de handicap bénéficieront de 2 jours d'absence rémunérés pour le déménagement (en plus de celui accordé conventionnellement).

5.3.1.4. Double résidence

Cette aide d'un montant au réel plafonné à 1500€ mensuels est versée, sur justificatifs nominatifs, pour une durée de 6 mois maximum lorsque les salariés :

- ne peuvent pas déménager pour des raisons familiales au moment de leur prise de poste. 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,
- sont contraints, au cours de la première année de prise de poste, d'acquitter une double charge de logement après le déménagement.

5.3.1.5. Installation

Une prime d'installation de 4000 € bruts + 1000€ par enfant à charge, en cas de déménagement avec la famille.

Lorsque l'installation concerne les conjoints travaillant tous les 2 à l'AFPA, cette prime sera versée une seule fois.

5.3.1.6. Aide à la recherche d'emploi du conjoint

Si la mobilité entraîne la perte d'emploi du (de la) conjoint (e), celui (celle)-ci pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi pendant une période de 6 mois, renouvelable une fois.

* conjoints : mariés, pacsés, concubins

Cette aide est apportée par un cabinet spécialisé choisi par l'AFPA, elle comprend :

- Une 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,
- Une prospection personnelle du candidat qui établira la stratégie adaptée avec l'aide d'un consultant,
- Un bilan d'orientation,
- Une formation aux techniques de recherche d'emploi, de collecte de postes, de candidature, et préparation aux entretiens.

5.3.2. Les aides à la mobilité géographique pérenne sans transfert familial

Dans le cadre de sa mobilité, le salarié peut envisager d'autres solutions que celles du transfert familial.

Le salarié décidant de prendre un nouveau poste dans un établissement qui rallonge la distance domicile-travail d'au moins 50 Km à l'aller comme au retour ou de 1h30 sans s'installer à proximité du site avec sa famille, bénéficiera, sur justificatifs, des mesures suivantes :

- Une indemnité double résidence d'un montant au réel plafonné à 1500 € mensuels, pendant 6 mois maximum
- Le remboursement d'un aller- retour hebdomadaire, pendant 6 mois maximum
- Dans le cas où l'installation sans la famille se fait dans un « pied à terre » non meublé le salarié sera considéré comme célibataire sans enfant et bénéficiera de la prime d'installation dont le montant est dans ce cas de 4000 € bruts.
- Si l'installation se fait dans un « pied à terre » meublé, le montant de la prime est de 2000 € bruts.
- Lorsque les salariés font le choix de faire les trajets vers leur nouveau lieu de travail pérenne sans déménager, ou sans s'installer en double résidence, les frais de trajet (trajets SNCF ou frais kilométriques) seront pris en charge, plafonnés à 200 € par mois, sur justificatifs, sur 1 année maximum. Cette prise en charge viendra s'ajouter aux frais de déplacement quotidiens.

5.3.3. Les mobilités pérennes de courte distance, sans changement de résidence

Lorsque le changement de lieu de travail entraîne un allongement du trajet domicile-travail entre 30 et moins de 50 km à l'aller comme au retour, les salariés, lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail, bénéficieront des aides suivantes :

- Une prise en charge forfaitaire d'un montant global de 2000€ bruts, sur justificatifs, pour l'achat d'un véhicule neuf ou d'occasion,
- un supplément de 500 € bruts sera versé en cas d'achat d'un véhicule neuf soumis à bonus écologique,
- Une aide forfaitaire exceptionnelle d'un montant global de 1000 € bruts,
- Une aide correspondant au complément de la prise en charge employeur, du montant de la carte d'abonnement annuel SNCF 2ème classe, pour les salariés qui utilisent ce mode de transport pour se rendre sur leur lieu de travail. La carte d'abonnement SNCF est ainsi prise en charge dans sa totalité.
- Par ailleurs, pour faciliter la garde des enfants, une aide forfaitaire exceptionnelle d'un montant de 1000 € bruts sera versée, sur justificatifs, aux salariés ayant à leur charge un ou des enfants de moins de 10 ans ou handicapé.

Ces aides forfaitaires exceptionnelles seront versées dans le mois qui suit la prise de poste.

6. Contribuer au maintien de l'emploi par la mobilité pérenne

6.1. Se mobiliser pour répondre aux besoins là où ils sont

Le manque d'activité prévisible à long terme ou définitif sur un site, est une situation qui doit nécessairement trouver des réponses socialement responsables pour les personnes et l'AFPA.

Dans ce cas, l'AFPA s'engage, à l'issue d'un dialogue constructif avec le salarié, à faire 2 propositions de nouvel emploi qui appellent soit une mobilité professionnelle ou/et une mobilité géographique. L'un de ces 2 emplois doit, dans la mesure du possible, être localisé sur le même périmètre régional, ou sur une région limitrophe et le plus compatible avec la qualification, la compétence et le niveau d'emploi précédent.

Dans l'hypothèse où ces 2 propositions alternatives ne sont pas retenues par le salarié, l'AFPA s'engage à ce que toutes les recherches soient ouvertes pour faire une 3ème proposition en fonction des besoins des autres régions. Cette 3ème

proposition doit aboutir, dans l'intérêt des parties et permettre au salarié de poursuivre sa carrière professionnelle à l'interne.

Les salariés dans ces situations sont prioritaires sur les emplois mis en recrutement.

6.2. Une priorité au retour dans la région d'origine

Les salariés ayant réalisé une mobilité géographique pérenne telle que définie dans le point précédent (6.1), entraînant un changement de région bénéficieront dans ce cadre d'une priorité de retour dans le périmètre de la région au moment du départ. Cette priorité s'applique, sauf exception, dès lors que le délai d'occupation effectif de l'emploi lié à la mobilité est de 2 ans minimum et 3 ans pour les cadres fonctionnels et hiérarchiques.

Cette priorité dure 2 ans après ces délais minimum.

Les situations exceptionnelles relèvent de la décision de la DRH-DS.

Cette priorité au retour dans la région de départ concerne l'emploi d'origine c'est-à-dire celui occupé avant la mobilité ainsi que l'emploi sur lequel le salarié s'est reconverti.

Ces situations de retour n'ouvrent pas droit à nouveau au bénéfice des aides précitées.

7. Les mobilités externes

Dans une volonté de gestion dynamique des parcours professionnels l'AFPA accompagne les salariés qui souhaitent poursuivre leurs trajectoires professionnelles, à l'extérieur de l'AFPA.

7.1. Un droit au retour pour les salariés en manque d'activité

Afin de faciliter et de sécuriser les changements, les salariés en manque d'activité ou positionnés sur un emploi sensible, qui après avoir rompu leur contrat de travail souhaitent réintégrer l'AFPA soit à l'issue d'une période d'essai non concluante, soit à la suite d'un licenciement économique, soit à la suite d'une liquidation judiciaire ou de cessation d'activité définitive de leur entreprise, soit parce que leurs compétences peuvent être remobilisées à nouveau pour répondre aux besoins de l'AFPA pourront demander, dès lors qu'ils ne seront pas éligibles à une retraite à taux plein dans un délai de 3 ans, à bénéficier d'un droit de retour pendant 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail.

Dans le cas d'un retour, les salariés devront rembourser dans les 3 mois suivant la date de leur nouveau lien contractuel avec l'AFPA, les indemnités perçues au titre de la rupture de leur contrat de travail.

7.2. Accompagner la création ou la reprise d'entreprise

L'AFPA soutient les salariés qui souhaitent construire un projet de création* ou de reprise d'entreprise et les accompagne afin d'augmenter leur chance de succès dans la réalisation de leur projet.

A ce titre, ils peuvent bénéficier d'un accompagnement pris en charge par l'AFPA dans le cadre d'un contrat de prestation national et d'une formation à la création d'entreprise prise en charge dans le cadre du plan de formation.

Les salariés en manque d'activité, bénéficieront d'une aide spécifique à la création d'entreprise d'un montant de 10 000 € bruts, sur présentation de justificatifs de la création ou la reprise d'entreprise (immatriculation registre du commerce et des sociétés ou chambre des métiers) et à la condition que la création ou reprise soit effectuée dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail .

** sous réserve qu'il ne crée pas le risque de transfert de produits de l'AFPA*

7.3. Nouer des partenariats

L'AFPA entend développer des partenariats avec des entreprises pour créer des nouvelles formes de coopération permettant de participer au maintien et au développement de l'employabilité des salariés. Ces démarches territoriales peuvent permettre de trouver des réponses adaptées notamment pour pallier des périodes d'absence d'activité.

Ces démarches sont encadrées légalement par les articles L.8241-1 et suivants du Code du Travail. Dans ce cadre, les salariés sont mis à disposition de l'entreprise partenaire. Le salarié reste contractuellement lié à l'AFPA, il continue donc à bénéficier de toutes les dispositions afférentes et à être rémunéré par l'AFPA. L'entreprise partenaire prend à sa charge le remboursement du salaire et des charges et des frais afférents.

L'AFPA refacturera à l'entreprise utilisatrice pendant la mise à disposition, une somme correspondant aux salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes, et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition.

7.4. Mettre en place la mobilité volontaire sécurisée

Tout salarié, justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté peut, avec l'accord de l'AFPA, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise. La demande de mobilité effectuée dans ce cadre relève de l'initiative du salarié et requiert l'accord de l'AFPA.

8. Durée de validité et champ d'application

Les mesures unilatérales ci-dessus définies par la Direction sont applicables au sein de l'Afpa à compter du 1er janvier 2015 de manière indéterminée. La direction pourra y mettre fin et / ou les modifier en respectant les règles de dénonciation des usages, et un préavis de 3 mois. Dans l'hypothèse où l'accord précité, soumis à la consultation du CCE et à la signature des organisations syndicales représentatives, remplirait les conditions de validité posées à l'article L.2232-12 du Code du travail, il se substituerait alors entièrement et sans délai, aux mesures unilatérales précitées.

Les mesures définies seront mis en œuvre au sein de l'Afpa à compter du 1er janvier 2015. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant de l'accord du 4 juillet 1996 sur les dispositions régissant le personnel, sous contrat à durée indéterminée et positionnés sur un emploi répertorié dans la grille des classifications et des rémunérations à l'exception des emplois des classes 14 et au-delà, dont la gestion de carrière et la mobilité relèvent du niveau national.

