



ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Entre :

La **Fondation Nationale des Sciences Politiques** représentée par **Richard DESCOINGS**,
Administrateur,

Et

- La **CFTC-Sciences Po** représentée par **Alain ARTIGUES**, délégué syndical,

- Le **SNAP** représenté par **Jean-Marie ALLIAUME**, délégué syndical,

- La **CFDT - SGIC** représentée par **Gabrielle COSTA de BEAUREGARD**, déléguée syndicale,

- La **CGT - SNPEFP** représentée par **Isabelle LE JALLE**, déléguée syndicale,

- Les **Autonomes pour Sciences Po - UNSA Education** représentés par **Nathalie VIEIRA**,
déléguée syndicale,

Pascale Leclercq, par délégation

Paris, le 20 novembre 2009

PREAMBULE

Le présent accord est mis en place, en application de l'article L.138-24 et suivant du Code de la sécurité sociale et des articles R.138-25 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Conscientes des enjeux économiques et sociaux que représente la faiblesse en France du taux d'occupation des salariés dit « seniors », les parties sont convenues, en application de la loi pour le financement de la sécurité sociale 2009 du 17 décembre 2008, dans son article 87, d'engager une négociation sur l'emploi des seniors s'intégrant aux objectifs poursuivis au niveau national.

Cet accord résulte d'une réflexion initiée au sein de la commission Egalité professionnelle du comité d'entreprise qui s'est appuyée sur un état des lieux constitué d'indicateurs pertinents qu'il s'agisse de l'équilibre démographique entre les générations, du taux de formation selon l'âge, de l'âge au départ en retraite, tous secteurs qui situent Sciences Po au-delà des moyennes nationales. Parmi les éléments de l'état des lieux, les parties tiennent à souligner qu'au cours des trois dernières décennies, Sciences Po a mis en œuvre des éléments d'une politique d'emplois favorable aux seniors qui lui permet d'afficher aujourd'hui un bon taux de maintien dans l'emploi des 55 ans et plus.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 offre néanmoins l'opportunité de franchir une nouvelle étape dans la prise en compte de la dimension de l'âge dans la gestion de carrière des salariés de Sciences Po. L'allongement de la vie professionnelle constitue un défi en termes de responsabilité sociale qu'il convient désormais de relever pour que la communauté de travail dans toutes ses composantes soit associée sans discrimination aucune au développement de l'institution.

Dans ce contexte, les parties retiennent l'objectif principal de maintien dans l'emploi d'une population qui représente aujourd'hui près de 40% de l'effectif total, afin de lui donner les moyens les mieux adaptés au développement de sa seconde partie de carrière.

Les parties conviennent en outre, que la politique seniors doit s'articuler avec une politique globale de l'emploi au sein de l'entreprise intégrant l'ensemble des salariés et leurs perspectives d'évolution. Dans ce but, cet accord représente le premier volet de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences que Sciences Po entend mettre en œuvre.

Dans la mesure où les objectifs définis dans ce présent accord constituent aux termes de la loi des résultats qu'il faut chercher à atteindre par les moyens mis en œuvre et non des engagements de résultats, le suivi des actions et l'analyse de leur mise en œuvre devront être organisés de manière paritaire.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les bénéficiaires soumis à l'accord de classifications, rémunérations et carrières du 29 mars 2000, liés par un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou déterminée à la Fondation Nationale des Sciences Politiques (FNSP), à la SARL «Presses de Sciences Po», à la SARL «Librairie des Sciences Politiques», à la SAS « Sciences Po Expertise et Conseil ».

Article 2 – Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors

Compte tenu du diagnostic réalisé à partir de l'état des lieux joint en annexe (Annexe Emploi des seniors à Sciences Po, état des lieux) et notamment du constat d'un bon équilibre de la pyramide des âges à Sciences Po, c'est l'objectif de maintien dans l'emploi qui est retenu.

Sciences Po s'engage au maintien du taux actuel de 15% des salariés âgés de 55 ans et plus sur les 3 années de durée de l'accord.

Les parties conviennent en outre, de veiller à maintenir au cours des 3 années d'application de l'accord, l'équilibre global dans la gestion des âges à travers **un recrutement qui respecte la diversité des profils** tout en garantissant l'objectivité des critères fondés sur la maîtrise des compétences et les capacités professionnelles requises.

Article 3 – Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors

Pour conserver le taux de 15% de maintien dans l'emploi retenu à l'article 2 et donner tout son sens à la politique de gestion des âges que Sciences Po souhaite mettre en place pour servir la réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les parties conviennent que l'accord concernera **les 45 ans et plus, soit une population de plus de 300 salariés dans sa plus large acception**, en ciblant les trois étapes du parcours professionnel qui s'ouvrent à partir de 45 ans :

- « l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles » pour la population des seniors dès 45 ans,
- « le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation » pour la population des seniors dans son ensemble,
- « l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite » pour les salariés en fin de parcours professionnel.

3.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles : mesures concernant les salariés dès 45 ans

3.1.1 Mise en place de l'entretien de seconde partie de carrière

L'entretien de deuxième partie de carrière concerne tous les salariés à partir de 45 ans. Il est destiné à faire le point au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois sur les compétences du salarié, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il est déconnecté de l'entretien annuel d'évaluation dont les objectifs sont différents.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficiera d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

L'entretien de deuxième partie de carrière sera proposé en priorité aux salariés de 45 à 55 ans qui n'ont pas suivi de formation dans les trois dernières années.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, avec au moins l'une des personnes suivantes selon le choix du salarié – son manager direct, un manager expérimenté sélectionné à partir d'une liste d'intervenants volontaires, un membre de la direction des ressources humaines habilité à la conduite de ces entretiens :

- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise, la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,
- les objectifs de professionnalisation du salarié,
- les souhaits de mobilité,
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation,
- les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF, du temps de travail, et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur),
- L'éventuel aménagement des conditions d'emploi lié, notamment, aux contraintes physiques dues à l'âge.

MA IS d.d 9 AT a

Un guide méthodologique sur la conduite des entretiens de deuxième partie de carrière sera mis au point et disponible pour tous avec une trame d'entretien rappelant l'ensemble des points susceptibles d'être évoqués.

La DRH assurera le suivi annuel des entretiens de deuxième partie de carrière : modalités de déroulement et mise en œuvre des préconisations. Elle orientera le salarié, le cas échéant, vers un conseiller de la délégation seniors de l'OPCALIA qui pourra utilement le guider en fonction des métiers ou des secteurs professionnels qui l'intéressent.

3.1.2 Formation des managers à la gestion des âges

Il s'agit de former les managers à la prise en compte de la dimension de l'âge dans la gestion de leurs équipes, et en particulier les managers des directions à forte proportion de seniors.

L'objectif chiffré est d'organiser au moins deux formations annuelles intégrées dans le plan de formation au cours des trois années d'application de l'accord.

3.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation des salariés âgés de 45, 50, 55 ans et plus

Les parties au présent accord conviennent qu'un développement des efforts de formation et de qualification pour les salariés en milieu de carrière est indispensable.

Au-delà du nombre de seniors qui ont accès à la formation chaque année qu'il convient d'améliorer, l'effort portera sur la qualité des formations suivies, et sur leur capacité à maintenir l'employabilité tout au long de la vie professionnelle.

3.2.1 Encouragement des seniors à accéder à la formation professionnelle

Afin d'encourager la définition et la concrétisation de projets professionnels pour la seconde partie de carrière, les parties se fixent pour objectif de réduire le différentiel, constaté dans l'état des lieux, qui sépare cette partie de la population des autres classes d'âge.

L'objectif chiffré est d'amener le taux de formation des 45 ans et plus à 60%, au terme des 3 années de l'accord.

3.2.2 Mise en place d'un dispositif de promotion des outils de formation

Afin d'assurer un accompagnement qualitatif pour les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou, en tout état de cause, à compter du 45^{ème} anniversaire, plusieurs dispositifs seront déployés à l'intention de ce public considéré comme prioritaire :

- Le **bilan de compétences** : un salarié de 45 ans et plus ayant un an d'ancienneté au moins au sein de l'institution, pourra présenter une demande de bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations. Il s'agit là d'encourager le salarié dans la définition d'un projet professionnel et le cas échéant, d'un projet de formation en vue du développement de ses compétences et du maintien de son employabilité.

La prise en charge de cette demande pourra être assurée par le FONGECIF dans le cadre d'un *Congé de bilan de compétences* ;

Si le FONGECIF ne prend pas en charge cette demande, elle sera acceptée dans le cadre de l'exercice budgétaire au plus tard l'année suivante, dès lors que le salarié mobilisera des heures DIF pour sa réalisation.

La mise en place d'un partenariat privilégié avec l'OPCALIA permettra la prise en charge accélérée des demandes :

- **de Période de professionnalisation**, faites dans un but de maintien dans l'emploi, ou dans le but d'initier un changement de trajectoire professionnelle,

- **de Validation des acquis de l'expérience (VAE)**, faites avec l'objectif de valoriser les expériences acquises lors de la première partie de carrière, et de donner l'occasion à ces salariés de capitaliser sur leurs compétences pour la suite de leur parcours professionnel.

3.3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite des salariés en fin de parcours professionnel

Les partenaires sociaux considèrent que la préservation de la santé au travail est une priorité et qu'en conséquence les salariés qui sont dans les dernières années de leur vie professionnelle doivent bénéficier, s'ils en éprouvent le besoin, d'un accompagnement spécifique qui prenne en compte les éventuelles contraintes physiques dues à leur âge.

Les mesures retenues ici ne peuvent être mises en œuvre qu'à la demande du salarié, elles ne sauraient lui être imposées. Elles permettent d'apporter une réponse différente selon que le salarié se trouve en amont ou en aval de son soixantième anniversaire :

3.3.1 Aménager le passage volontaire à temps partiel

L'objectif est de proposer au salarié qui en exprime le souhait, sous réserve de la présentation de son relevé de carrière, s'inscrivant dans un processus de départ en retraite dans les deux années qui suivent, et pouvant faire valider une retraite à taux plein à cette date, un aménagement de son temps de travail ou un passage à temps partiel, moyennant la prise en charge totale de la cotisation vieillesse par l'employeur sur la base d'un plein temps.

Ce dispositif ainsi conçu permet au salarié de ne pas être pénalisé dans le calcul du montant de sa retraite du régime général dans la mesure où la base de calcul du salaire annuel moyen reposera sur un temps plein alors même que le salarié n'effectuera plus qu'un temps partiel.

Il s'accompagnera d'une adaptation négociée de son poste et de sa charge de travail, avec sa direction et la DRH.

3.3.2 Informer sur le dispositif de retraite progressive

Le salarié de 60 ans qui souhaite poursuivre un temps une activité réduite, peut demander, en l'état actuel de la législation¹ et sous réserve que cette mesure soit reconduite en 2010, la liquidation d'une fraction de sa pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes à ce jour :

- être âgé d'au moins 60 ans,
- exercer à titre exclusif une activité à temps partiel, c'est-à-dire bénéficier d'horaires inférieurs d'au moins 20% à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise,
- justifier d'une durée minimale d'assurance tous régimes confondus d'au moins 150 trimestres, durée applicable aux pensions prenant effet postérieurement au 30 juin 2006 et antérieurement au 31 décembre 2009.

Le salarié qui réunit ces conditions bénéficie d'une fraction de sa pension de vieillesse et d'une fraction de sa retraite complémentaire proportionnelle à son temps de travail :

- 30% si la durée du travail se situe entre 60% et 80% de la durée du travail à temps plein,
- 50% si la durée se situe entre 40% et 59%,
- 70% si la durée est inférieure à 40%.

L'objectif visé concerne donc l'information des salariés sur ce dispositif de retraite progressive, son contexte réglementaire, les avantages qu'il pourrait leur procurer concernant notamment l'amélioration des droits à pension.

¹ Accord valable jusqu'au 31 décembre 2009

3.3.3 Favoriser la transmission des savoirs et des compétences

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

A - Le tutorat :

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le salarié chargé de cette mission que pour le salarié accompagné, il sera fait appel à des volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue, et l'aptitude et l'appétence pour ce type de fonctions.

Un aménagement du temps de travail sera étudié avec chaque salarié senior ayant une mission de tutorat, en vue de lui permettre de disposer du temps nécessaire à cette mission. Il ne pourra résulter aucune diminution de salaire du fait de cet aménagement.

La mission de tutorat exercée par un salarié sera prise en compte dans l'appréciation de ses résultats.

B - Les autres cas de transmission des savoirs et des compétences :

- La transmission de la culture d'entreprise : Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétences, de savoir-faire et de savoir-être particulièrement mobilisables en matière de transmission de l'histoire et de la culture de l'institution.

Dans cet esprit la mixité des équipes sera encouragée pour faciliter l'échange intergénérationnel.

- Par ailleurs, dans le cadre d'une transmission des savoirs et ces compétences, les seniors seront incités à rédiger avant leur départ en retraite des fiches techniques et des cahiers de procédures dans les domaines qu'ils maîtrisent.

3.3.4 Veiller à la bonne articulation entre l'Accord Seniors et le Compte Epargne Temps

Dans l'hypothèse de la mise en place d'un Compte Epargne Temps à Sciences Po d'ici décembre 2012, les parties s'engagent à adapter les éléments du présent accord aux dispositions de l'accord sur le CET et sur un éventuel Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

3.3.5 Préparer les salariés à leur retraite

L'objectif est d'aider les salariés à mieux maîtriser les conditions de leur prochain départ à travers deux dispositifs :

A - Un stage de préparation à la retraite qui permet de s'informer sur les incidences pratiques et financières de la cessation d'activité.

Objectif : proposer des formations à la retraite aux salariés de 58 ans et plus qui le souhaitent, organisées dans le cadre contractuel avec notre gestionnaire prévoyance santé.

La possibilité de proposer une formation interne sera étudiée avec la direction de la formation continue.

Les salariés concernés par le cadre du présent accord qui le souhaiteraient, pourront en outre utiliser leur DIF pour bénéficier d'un stage extérieur choisi par eux. Cette demande au titre du DIF sera accordée automatiquement sous réserve d'un financement par l'OPCALIA Ile-de-France.

B - Une information sur le cumul emploi retraite

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés ayant liquidé leur pension de retraite ont toute leur place dans l'entreprise.

A cet effet, les parties s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés qui quittent Sciences Po soient informés de la possibilité de cumuler leur pension de retraite avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Plusieurs modalités contractuelles pourront leur être proposées dès lors qu'ils ont manifesté leur intérêt pour ce type de contrat et qu'ils présentent les compétences requises. En fonction de l'objectif poursuivi seront proposés le cas échéant, des contrats de travail sous la forme de CDD pour ceux qui ont une compétence spécifique à transmettre au moment de leur départ en retraite, des CDD de remplacement ou de surcroît selon les besoins à remplir dans les différents services de l'institution au cours des 3 années de l'accord.

C – Un congé mensuel seniors

Un salarié en mesure de faire valider une retraite à taux plein dans les deux ans, pourra demander à bénéficier d'un congé supplémentaire d'une journée par mois s'il indique son intention de partir à la retraite au terme de ce délai, sous réserve de prendre cet engagement par écrit et de fournir son relevé de carrière.

Ce congé dont le positionnement est déterminé avec le supérieur hiérarchique, peut être pris par demi-journée mais il ne peut être reporté d'un mois sur l'autre.

Les dispositions du présent article sont exclusives des dispositions de l'article V.1.1.c. de l'Accord général d'entreprise sur le congé supplémentaire.

L'objectif chiffré est de réaliser deux campagnes annuelles d'information sur l'ensemble des dispositifs : temps partiel volontaire de fin de carrière, formation à la retraite, cumul emploi-retraite, congé mensuel seniors.

Article 4 – Prendre en compte la pénibilité des situations individuelles

A la frontière des types d'action concernant « L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité » et « L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite », les parties au présent accord souhaitent qu'une attention particulière soit accordée aux situations individuelles de pénibilité.

Une grande vigilance sera portée aux cas signalés à la direction des ressources humaines, l'avis du médecin du travail sera sollicité et la DRH veillera à la mise en œuvre d'un suivi médical annuel adapté s'agissant des salariés de 50 ans et plus. Il sera en particulier proposé à cette population un bilan de santé financé par la sécurité sociale tous les 5 ans. La demi-journée qui y sera consacrée sera prise sur le temps de travail.

Le CHSCT sera associé à l'élaboration des solutions individuelles qui entraîneront des aménagements dans l'organisation du travail des équipes concernées.

Dans le cas des emplois postés (appariteurs, agents de bibliothèque, ...) et en lien avec la médecine du travail, des mesures individuelles adaptées telles que la limitation des rotations et l'aménagement des horaires, pourront être mises en œuvre.

Des formations *Gestes et postures* seront proposées aux salariés de 50 ans et +.

Plus généralement une sensibilisation à l'ergonomie du poste de travail sera mise en œuvre avec le CHSCT

La mise en place du télétravail sera étudiée au titre des dispositions individuelles et notamment au regard de la situation médicale du salarié.

Article 5 – Mise en place des moyens de promotion du présent accord

Pour accompagner la mise en œuvre du présent accord, un dispositif de communication spécifique sera déployé, sur la base :

- d'une campagne d'information à l'intention des salariés seniors, organisée avec les partenaires sociaux au moment de la signature de l'accord. Au-delà de la publication du texte de l'accord, des précisions seront données sur les dispositifs proposés et les enjeux du recours aux différentes mesures selon l'âge du salarié et l'objectif qu'il poursuit.
- de l'ouverture d'un espace « Accord Seniors » dans l'intranet de la DRH, qui permettra la diffusion régulière d'informations précises aux différentes étapes de la mise en œuvre des mesures retenues à l'accord.
- d'organisation de séances d'information sur les 3 années 2010, 2011, 2012, sur une base semestrielle.

Article 6 – Mise en place des moyens de suivi du présent accord

Les partenaires sociaux considèrent comme indispensable d'associer les institutions représentatives du personnel au suivi de l'accord.

6.1. Commission de suivi

La commission de l'égalité professionnelle du comité d'entreprise est chargée du suivi de l'accord. Elle se réunira au moins une fois par an lors des deux premières années, pour examiner un bilan intermédiaire des réalisations de l'accord. Lors de la dernière année d'application de l'accord, elle se réunira afin d'apprécier le bilan global.

6.2. Indicateurs

Le suivi des actions retenues par l'accord se fera à partir d'un certain nombre de nouveaux indicateurs introduits dans les rapports annuels par création dès 2009 d'une rubrique *Seniors* au Bilan social et d'une rubrique *Seniors* au Bilan formation.

Recrutement des salariés expérimentés :

Taux de recrutement par tranche d'âge et par sexe des 45 ans et plus (genre/ tranche d'âge/ catégorie/ emploi repère/direction).

Maintien dans l'emploi des 55 ans et plus

(genre/ tranche d'âge/ catégorie/ emploi repère/direction).

- Objectif global de maintien dans l'emploi des 55 ans et plus,
- Pyramides des âges par tranche de 5 ans dès 40 ans et jusqu'à 70 ans,
- Nombre de départs et motifs par tranches d'âge : 50/54 ans, 55/59 ans, 60 ans et plus,
- Age moyen au départ en retraite,
- Ancienneté moyenne des 55 ans et plus lors de leur départ en retraite.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

(genre/ tranche d'âge/ catégorie/ emploi repère/direction).

- Réduction de l'écart entre le nombre d'actions de formation suivies par les salariés de 45 ans et plus et les autres, par atteinte de l'objectif de 60% en décembre 2012,
- Nombre de prises en charge des salariés de 45 ans et plus par rapport au nombre de demandes de VAE,
- Nombre de jours utilisés pour le DIF par tranche d'âge et par sexe,
- Nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés de 45 ans et plus par tranche d'âge de 5 ans,
- Nombre de périodes de professionnalisation réalisées par des salariés de 45 ans et plus,
- Nombre d'entretiens professionnels réalisés par sexe pour les 45 ans et plus.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :
(genre/ tranche d'âge/ catégorie/ emploi repère/direction).

- Nombre de temps partiel volontaire mis en place,
- Nombre de retraites progressives,
- Nombre d'actions de parrainage/ tutorats mises en place dans le cadre des contrats en alternance,
- Nombre d'aménagement de postes par tranches d'âge et par sexe,
- Nombre de salariés de 45 ans et plus reçus à la DRH,
- Nombre de salariés qui cumulent emploi et retraite.

Article 7 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il cessera de plein droit à son terme, les parties entendant faire échec à la poursuite du présent accord par tacite reconduction.

Les parties conviennent dès à présent de se réunir avant le 1^{er} janvier 2012 afin d'ouvrir la discussion sur les modalités de poursuite du présent accord.

Article 8 – Dispositions diverses

8.1. Adhésion

Conformément aux dispositions légales, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Notification devra également en être faite aux parties signataires dans un délai de 8 jours par lettre recommandée.

8.2. Révision

Chaque signataire peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. La demande de révision est notifiée aux signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations débiteront trois mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

8.3. Dépôt légal

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

JMA SLS JMS 4 9/9 AA R



Annexe

EMPLOI DES SENIORS A SCIENCES PO ETAT DES LIEUX AYANT SERVI AU DIAGNOSTIC

ETAT DES LIEUX ET DIAGNOSTIC

L'état des lieux est nécessaire pour apprécier la situation, identifier les marges de progrès possibles et décider des actions à mettre en œuvre.

■ Rappel des mesures en faveur des seniors déjà mises en œuvre à Sciences Po :

▪ L'Accord général d'entreprise du 1^{er} mars 1999 comporte deux dispositifs qui combinent leurs effets dans un sens favorable aux salariés âgés :

- *l'article V.1.1 a)* prévoit un allongement du droit à congé en fonction de l'ancienneté

40 jours après un an de présence

43 jours après 10 ans

46 jours après 15 ans

48 jours après 20 ans

50 jours après 25 ans

- *l'article V.1.1.-c)* ajoute un congé de deux journées supplémentaires chaque mois accordé à tout salarié ayant atteint l'âge de 60 ans et justifiant d'une ancienneté de 25 ans.

▪ La politique menée à Sciences Po en matière de formation se révèle favorable aux seniors

- La part des 45/50/55 ans dans la formation reste plus élevée à Sciences Po que dans la majorité des entreprises en France :

→ Sur l'ensemble des 55 ans et+ en 2009 (chercheurs exceptés), 22% n'ont suivi aucune formation sur les trois dernières années contre 37% en moyenne dans les entreprises françaises (source Baromètre *Entreprise & Carrières – Notre Temps* réalisé fin 2008).

Il reste que le recours à la formation professionnelle varie avec l'âge :

53% des salariés FNSP âgés de 20 à 30 ans ont eu recours à la formation en 2008

63% des salariés âgés de 31-55 ans

53% des salariés âgés de 56-65 ans

source : bilan Formation 2008

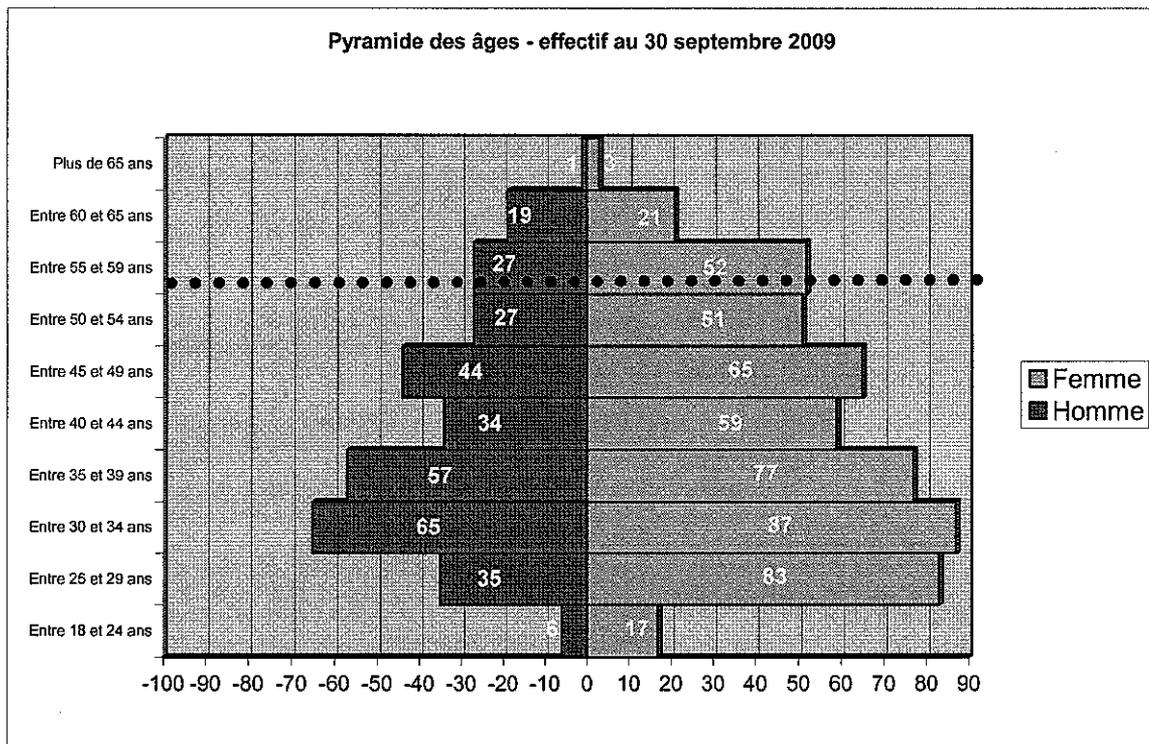
... avec une marge de progression que le tableau ci-dessous met clairement en évidence pour la tranche d'âge définie à 45 ans et+ :

Années	Part des 45 ans et+ ayant eu recours à la Formation	% global des salariés ayant eu recours à la Formation	différentiel
2006	55%	62%	- 7 points
2007	47%	53%	- 6 points
2008	54,5%	60%	- 5,5 points
2009	(non connu à cette date)	(non connu à cette date)	(non connu à cette date)

Une étude plus précise sur le type de formations et sur leur durée sera, par ailleurs, nécessaire pour assurer un suivi pertinent de ces tranches d'âge dans les trois années de l'accord.

■ Eléments démographiques

- Effectif de départ avec répartition des salariés par tranches d'âge



◦ Effectifs salariés par tranches d'âge

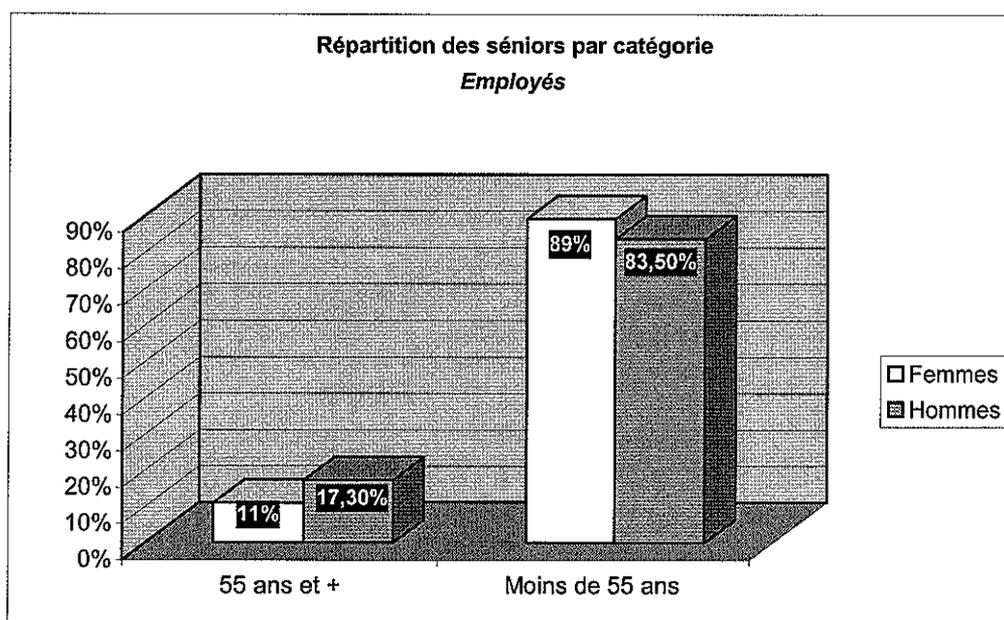
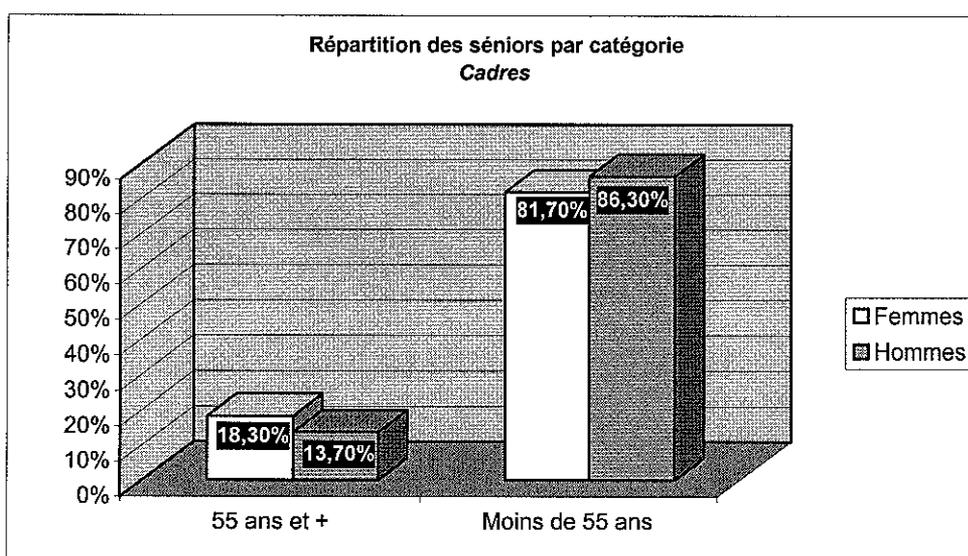
	< 45 ans	de 45 à 54 ans	seniors 55 – 65 ans et +	total
Femmes	323	116	76	515
Hommes	197	71	47	315
Total	520	187	123	830

Avec 15% de salariés de 55 ans et + (123/ 830), Sciences Po se situe dans une moyenne statistique bien supérieure à l'objectif préconisé par le Conseil de l'Orientation et des Retraites (8% de 55 ans et+).

▫ Répartition des seniors (55 ans et+) dans les directions

Directions	Effectif de seniors		Effectif général des directions	
	Effectif	% moyen : 15%	Effectif	%
DES	19	9%	203	24,5%
DS	29	15%	190	23%
DRD	22	23%	97	12%
DSGI	17	23%	73	9%
Serv. ext ;	14	49%	41	5%
Autres	(22)	(10%)	(226)	(27%)

▫ Répartition des seniors par catégories professionnelles :



Répartition par cotations

Cotations	55 ans et +	Autres	dans l'ensemble
11/12/13/14	23%	77%	13%
15/16/17/18/22/26	11%	89%	65%
30/36/40	38%	62%	12%
Autres : CE1, CE2, DR, CD, HA et apprenti	6%	94%	10%
	15%	85%	100%

Les départs

▫ Nombre de départs à la retraite sur les dernières années (départ et mises à la retraite)

Années	Effectif global au 31 XII	Nombre de CDI	Départs en retraite
2004	654	556	9
2005	686	578	5
2006	727	603	10
2007	761	694	12
2008	821	752	11
2009 ¹	(-)	(-)	7

▫ Age moyen de départ à la retraite : **entre 61 et 62 ans**

Rappel de l'âge moyen de départ à la retraite en France : **58,8 ans** qui place la France en queue des pays européens (âge moyen de l'UE à 15 : 61,1 ans)

▫ Ancienneté moyenne

Taux moyen général : entre 10 et 11 ans sur les trois dernières années

Taux moyens des 55 ans et plus : 22,7 ans

Ce bon taux de maintien dans l'emploi s'est, en outre, conjugué ces dernières années, avec un fort renouvellement des effectifs (ancienneté moyenne inférieure à 10 ans).

→ Prévisions de départs à 3 ans

Sur la centaine de salariés qui auront entre 60 et 70 ans dans les 3 années de l'accord, entre 30 et 40 devraient avoir pris leur retraite d'ici le 30 décembre 2012.

Il ressort du rappel de ces éléments, que la situation de Sciences Po ne relève pas d'un déficit démographique qu'il conviendrait de combler dans les toutes prochaines années mais montre au contraire un bon taux de maintien dans l'emploi de la population des salariés âgés de 55 ans et plus.

Dès lors, il semble pertinent de proposer à cette population des mesures d'accompagnement de sa seconde partie de carrière, et de le faire en incluant, en amont, la tranche d'âge des 45 ans et+.
Ces mesures concerneraient, dans cette définition élargie, de l'ordre de 300 personnes.
Une attention particulière devrait être, par ailleurs, portée à la soixantaine de seniors qui seront dans les dernières années de leur parcours professionnel.

¹ au 30 septembre 2009