

ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

L'AGENCE FRANCE PRESSE, dont le siège social est situé 11/13 place de la Bourse
– 75002 PARIS, représentée par Monsieur Rémi TOMASZEWSKI, agissant en qualité
de Directeur Général,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales :

- **CFDT**, représentée par

- **CFE-CGC**, représentée par

- **CGT**, représentée par

- **FO**, représentée par

- **SNJ**, représenté par

- **SUD** représenté par

D'autre part.

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : DEFINITION DES TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SENIORS	3
ARTICLE 2 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES	3
ARTICLE 2.1 - OBJECTIF CHIFFRE DE RECRUTEMENT DES JEUNES EN CDI	3
ARTICLE 2.2 - MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES	4
2.2.1 <i>Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise</i>	4
2.2.2 <i>Désignation et fonctions du référent</i>	4
2.2.3 <i>Mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune embauché</i>	4
2.2.4 <i>Perspectives de développement de l'alternance</i>	4
2.2.5 <i>Recours aux stages</i>	6
ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES SENIORS	6
ARTICLE 3.1 - OBJECTIF EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS	6
ARTICLE 3.2 - AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE	7
ARTICLE 3.3 - ACTIONS EN FAVEUR DES SENIORS	7
3.3.1 <i>Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges</i>	7
3.3.1.1 <i>Le point carrière</i>	7
3.3.1.2 <i>La mobilisation de certains outils de formation</i>	8
3.3.2 <i>Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation</i>	8
3.3.3 <i>Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite</i>	8
ARTICLE 4 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES	10
ARTICLE 4.1 - DEVELOPPEMENT DU TUTORAT	10
ARTICLE 4.2 - ORGANISATION DE LA COOPERATION INTERGENERATIONNELLE	11
ARTICLE 5 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE ET DURANT LE DEROULEMENT DE CARRIERE	11
ARTICLE 6 : L'ACCES A LA FORMATION	11
ARTICLE 7 : CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI	12
ARTICLE 8 : LE DOCUMENT D'EVALUATION	12
ARTICLE 9 : PUBLICITE DE L'ACCORD AUPRES DES SALARIES	12
ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR	12
ARTICLE 11 : FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT	13

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 5121-6 et suivants du code du travail relatifs au contrat de génération.

Il vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés qui ne peuvent pas faire valoir leur droit à la retraite à taux plein et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'AFP entend ainsi mieux concilier les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés quel que soit leur âge. Cette nécessité induit différentes mesures qui s'inscrivent de façon naturelle dans la continuité du parcours professionnel de chaque collaborateur.

Le présent accord s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés présenté aux organisations syndicales le 23 mai 2013. Il figure en annexe 1. Dans ce cadre, il convient de rappeler que la pyramide des âges de l'AFP intègre un nombre important de collaborateurs de plus de 55 ans, voire de plus de 60 ans, ce qui modifie la problématique de l'emploi des senior à l'agence et lui confère une spécificité.

ARTICLE 1 : DEFINITION DES TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SENIORS

Les engagements pris dans le présent accord concernent plus spécifiquement :

- les jeunes de moins de 26 ans pour les contrats en alternance et de moins de 31 ans pour les CDD et CDI.
- les salariés âgés de 55 ans et plus pour les mesures relatives aux seniors. Pour certaines mesures, l'âge peut être abaissé à 50 ans.

L'objectif du présent accord étant de favoriser les liens et les coopérations intergénérationnelles, certaines mesures mises en place ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'AFP titulaires d'un contrat de travail de droit français.

ARTICLE 2 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

ARTICLE 2.1 - OBJECTIF CHIFFRE DE RECRUTEMENT DES JEUNES EN CDI

L'AFP s'engage à recruter au moins 10 salariés âgés de moins de 31 ans en contrats à durée indéterminée par an sur la durée de l'accord, toute catégorie professionnelle confondue.

Ce nombre pourra être revu à la hausse si le nombre de départ naturel en retraite au sein de l'agence venait à augmenter sur la durée du présent accord en comparaison des données enregistrées sur les 5 dernières années.

Concernant les catégories professionnelles concernées, si les prévisions de recrutement à venir privilégient le renforcement de la force éditoriale de l'agence, des recrutements seront également effectués dans les catégories administratives et techniques (cadres, employés et ouvriers).

Concernant la catégorie des journalistes, la borne d'âge de 31 ans sera portée à moins de 35 ans compte tenu des caractéristiques d'embauche de cette catégorie de personnel (niveau de diplôme, expérience, ...) (cf. Annexe) et pour ne pas freiner la titularisation des salariés en CDD actuellement en poste et âgés de plus de 31 ans. Les candidatures de ces journalistes présents dans les effectifs en CDD ou en contrat « local » seront examinées en priorité dans le processus de recrutement.

L'indicateur servant à suivre cet objectif sera :

Nombre d'embauches en CDI réalisées chaque année par catégorie, par âge et par sexe.

ARTICLE 2.2 - MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

2.2.1 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

L'AFP remettra à tout nouvel embauché en CDD ou CDI un livret d'accueil. Celui-ci sera également mis en ligne sur le site intranet. Les intéressés basés sur Paris bénéficieront d'une visite du Siège.

En outre, les salariés recrutés en CDI participeront à une journée d'intégration organisée par le service Formation.

Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise.

2.2.2 Désignation et fonctions du référent

La DRH-PPR fera appel à des salariés volontaires pour occuper la fonction de référent.

Les référents seront en charge de participer à l'intégration des jeunes embauchés en fonction des métiers. Ces référents auront pour mission de faciliter l'intégration des nouveaux embauchés en leur permettant de mieux connaître l'entreprise, leur environnement de travail, leurs postes et leurs futurs collègues.

Les fonctions du référent le conduisent à être l'interlocuteur privilégié du jeune pour toute question se rapportant à son intégration, qu'elle porte sur l'activité professionnelle proprement dite, sur l'organisation de l'entreprise, ou sur les problématiques d'administration du personnel. Son rôle ne doit pas être confondu avec celui de tuteur.

Ce référent seconde le responsable hiérarchique dans l'intégration du jeune embauché.

En fonction de ses connaissances et compétences personnelles, le référent pourra donc répondre directement au jeune salarié, ou identifier l'interlocuteur approprié, vers qui il le dirigera. Le référent fera par ailleurs preuve de vigilance, afin de déceler, le cas échéant, toute difficulté dans l'intégration du jeune, et l'évoquer avec lui dans les meilleurs délais.

La mission de référent étant de faciliter l'intégration des jeunes embauchés dans l'entreprise, elle a un caractère temporaire. Le jeune embauché pourra s'adresser à son référent durant les 6 premiers mois de son arrivée dans l'entreprise.

2.2.3 Mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune embauché

L'AFP mettra en place un entretien d'intégration pour chaque jeune de moins de 31 ans (ou de moins de 35 ans pour la catégorie des journalistes) embauchés en CDI.

Cet entretien qui se déroulera dans l'année qui suit l'embauche permettra de faire un point sur l'intégration, sur les conditions d'exercice de l'activité et sur les éventuels besoins en formation.

Cet entretien se déroulera au niveau de la DRH-PPR.

2.2.4 Perspectives de développement de l'alternance

L'AFP entend poursuivre le développement d'une politique volontariste en faveur du recrutement de jeunes en alternance (apprentissage – contrat de professionnalisation), les principaux objectifs de cette politique étant les suivants :

- Former à nos métiers : les jeunes en alternance représentent un vivier de recrutement à privilégier. L'alternance est un moyen d'optimiser l'articulation entre enseignements théoriques et réalité de l'entreprise.

- Impliquer les collaborateurs (notamment les séniors) dans le transfert des connaissances :
L'alternance est une opportunité pour des collaborateurs désireux de s'impliquer dans la formation et la transmission des connaissances, tout particulièrement pour des séniors.
- Construire un échange enrichissant d'expériences professionnelles : formés aux dernières technologies ou méthodes de travail, les jeunes peuvent apporter ces savoirs à l'AFP.
- Contribuer à l'insertion des jeunes : l'alternance contribue à la démocratisation de l'enseignement supérieur et à l'insertion des jeunes. Quelle que soit la suite donnée par l'AFP à son contrat, le jeune aura acquis une expérience qui constituera un véritable atout pour sa vie professionnelle future.
- Répondre aux engagements sociétaux de l'AFP : l'alternance est une source de diversité et de mixité. L'AFP a multiplié les contacts et signé des partenariats avec des écoles ou des universités offrant des parcours en alternance. L'objectif est aussi d'ouvrir l'apprentissage à davantage de métiers. L'alternance peut contribuer à l'égalité des chances en offrant l'opportunité à des jeunes issus de milieux modestes ou de quartiers sensibles de se rapprocher du monde de l'entreprise.

Le développement de l'alternance nécessite que l'AFP poursuive les démarches engagées sur les deux dernières années (2012-2013) pour mettre en place un cadre structuré de recours à ce type de contrat. L'alternance doit s'organiser en un processus déterminé et durable dans le cadre de la politique des ressources humaines : recrutement, intégration, déroulement, issue. Il doit être piloté par la DRH-PPR de manière spécifique et institutionnalisée.

A cette fin, il faut :

- Structurer le cadre de la mission d'alternance, en définissant les tâches à accomplir, les rôles respectifs de chacun des acteurs concernés et les évaluations nécessaires.
- Développer un vivier de tuteurs, en valorisant leur rôle et leur responsabilité.
- Former ces tuteurs qui sont les acteurs majeurs du dispositif d'alternance.
- Communiquer de façon incitative auprès des directeurs et les chefs de service sur l'intérêt d'accueillir des alternants.
- Réunir une à deux fois par an les tuteurs pour faire le point et développer de nouvelles pistes de progrès pour améliorer l'accueil, le suivi et le tutorat.

Les parties conviennent de fixer comme objectif d'accueillir au minimum 1,5 % d'alternants par an.

Pour le suivi de cet objectif, sont pris en compte : les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, les VIE (Volontariat International en Entreprise) ainsi que les CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la REcherche).

Les indicateurs retenus pour suivre cet objectif chiffré sont issus des données utilisées pour calculer la taxe d'apprentissage :

Nombre et pourcentage (effectif moyen annuel de contrats en alternance / effectif annuel moyen de l'entreprise) d'alternants accueillis par catégorie et par sexe.

2.2.5 Recours aux stages

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation et limité aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre l'AFP, le jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Chaque stagiaire se verra désigner un responsable de stage chargé de l'accueillir et de l'accompagner dans la réalisation de son projet pédagogique.

Il est rappelé que les stages ne peuvent avoir pour objet de pourvoir un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Lors de leur arrivée à l'AFP, il sera remis aux stagiaires un document de présentation de l'Agence. Ils pourront également participer à une visite des locaux du Siège.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

Nombre de stagiaires accueillis détaillé par catégorie et par sexe.

ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES SENIORS

ARTICLE 3.1 - OBJECTIF EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

L'âge ne doit en aucun cas constituer un critère de recrutement discriminant. A cet égard, l'AFP veille à ce que ses méthodes de recrutement reposent exclusivement sur l'appréciation des compétences par rapport aux exigences du poste et à l'évolution potentielle du salarié.

Compte tenu de la pyramide des âges de l'AFP, il n'est pas pertinent de définir un objectif chiffré de recrutements de seniors. En effet, les embauches sont effectuées majoritairement parmi les tranches d'âge les plus jeunes. Pour autant, certains recrutements pourront concerner des seniors notamment pour pourvoir des emplois nécessitant une forte expertise ou une expérience significative.

A cet égard, les parties signataires font le choix de s'engager sur un objectif de maintien dans l'emploi des séniors.

S'agissant du maintien dans l'emploi, le nombre de salariés dont l'âge est compris entre 55 ans et 64 ans inclus est de 341 au 31 décembre 2012, soit un taux de 23,68 % par rapport à l'effectif global (source bilan social 2012).

Les parties conviennent que l'objectif est de maintenir sur les 3 années d'application de l'accord, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans inclus au minimum au taux constaté au 31 décembre 2012.

L'objectif de maintien dans l'emploi est mesuré annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

Pourcentage des salariés âgés de 55 ans à 64 ans inclus par catégorie et par sexe au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 3.2 - AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Afin de remplir ses missions, l'AFP fonctionne en continue 24 h sur 24. Cette organisation implique que des salariés de l'Agence soient affectés de façon permanente à des postes de nuit.

Dans la continuité des mesures mises en place dans le cadre du plan d'action seniors, les salariés de 55 ans et plus affectés depuis plus de 5 ans de façon régulière à un poste temps plein de nuit bénéficieront d'un accès prioritaire à un poste de jour. Si nécessaire, une formation d'adaptation pourra être mise en œuvre pour accompagner ce changement.

Lors de son affectation sur un poste de jour, le salarié senior affecté depuis plus de 5 ans de façon régulière à un poste temps plein de nuit bénéficiera d'une compensation dégressive de la prime de nuit sur 12 mois (sauf cas d'affectation sur un poste de jour à l'étranger).

Cette dégressivité sera portée à 24 mois (sauf cas d'une affectation sur un poste de jour à l'étranger) pour les salariés affectés depuis plus de 10 ans de façon régulière sur un poste à temps plein de nuit.

Par exception, les salariés qui feraient cette demande de passage de jour dans les 3 années qui précèdent leur départ en retraite bénéficieront du maintien de leur prime de nuit sans dégressivité, sous réserve de partir effectivement à la retraite à la date prévue.

Cet objectif est mesuré annuellement à l'aide de l'indicateur suivant :

Nombre de demande de retour à un horaire de jour / nombre de demandes acceptées et mises en œuvre de façon effective.

En outre, une réflexion plus globale sur la pénibilité (horaires alternants, horaires de vacation, ...) sera menée en lien avec le CHSCT. Des mesures spécifiques relatives aux seniors pourront être prises dans ce cadre.

ARTICLE 3.3 - ACTIONS EN FAVEUR DES SENIORS

3.3.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

3.3.1.1 Le point carrière

Afin de préparer et accompagner le déroulement de carrière des seniors, il est convenu la mise en place d'un point carrière pour tous les salariés à partir de leur 50^{ème} anniversaire.

Ce point carrière se déroulera avec un représentant de la DRH-PPR sur plusieurs entretiens.

Il portera notamment sur un bilan du parcours effectué et des compétences acquises, ainsi que sur le déroulement de carrière pour les prochaines années au regard des souhaits des salariés et des opportunités existantes dans l'entreprise. Le salarié sera informé de la suite réservée aux attentes exprimées lors de ce point carrière. Dans ce cadre, un plan d'actions individualisé pourra être établi et, le cas échéant, des actions de formation engagées.

Si besoin est, ce point carrière pourra être complété par un entretien avec une structure extérieure afin d'aider le collaborateur à finaliser son projet. Cette démarche pourra être

accompagnée par des outils spécifiques comme le bilan de compétences ou la VAE (cf. article suivant).

Souhaitant que ce dispositif devienne un véritable outil de gestion de la deuxième partie de carrière des seniors, l'entreprise s'engage, sur la durée d'application du présent accord à être à l'initiative de ces entretiens et à les proposer à 100% des salariés concernés.

Toutefois, cet entretien est facultatif et seuls les salariés volontaires en bénéficieront. Lors du premier entretien de présentation de ce point carrière, le salarié pourra s'il le souhaite être accompagné par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Le suivi de ces objectifs est assuré chaque année par les indicateurs suivants :

- *nombre de salariés éligibles auxquels il a été proposé de passer un point carrière*
- *nombre de salariés ayant accepté de passer ce point carrière et nombre point carrière réalisés.*

3.3.1.2 La mobilisation de certains outils de formation

A l'issue d'un point carrière, le salarié sénior peut demander à mobiliser certains outils de formation tels que :

- **Le bilan de compétences** ; il a pour objectifs de permettre aux seniors d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles et de faciliter la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière.
- **La VAE** (Validation des Acquis de l'Expérience) : ce dispositif permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée,

3.3.2 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est essentielle au maintien dans l'emploi des salariés âgés. Ainsi, les seniors doivent pouvoir maintenir et adapter leurs compétences aux évolutions des métiers.

Dans ce cadre, l'objectif est de porter une attention particulière à l'accès des seniors aux dispositifs de formation professionnelle. Pour cet objectif, le critère d'âge retenu est 55 ans et plus. Pour atteindre cet objectif, les parties signataires veilleront à la représentation équilibrée des salariés de 55 ans et plus dans le nombre total de salariés formés.

Cet objectif est mesuré annuellement à l'aide de l'indicateur suivant :

Pourcentage de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié de formation comparé au pourcentage de salariés formés dans l'année.

3.3.3 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

L'objectif est de concilier la prolongation de l'activité professionnelle avec des aménagements de fin de carrière. En effet, l'adaptation sur la base du volontariat du

temps ou du poste de travail est un moyen de faciliter l'allongement de la vie professionnelle.

Dans ce cadre, les parties souhaitent poursuivre le déploiement de dispositifs permettant de mieux prendre en compte les aspirations et capacités personnelles des salariés.

- Temps partiel aidé

Dans les 3 années qui précèdent leur départ en retraite, les salariés seniors ont la possibilité de demander un passage à temps partiel.

Ce dispositif ne sera pas applicable aux salariés ayant déjà acquis leurs droits à pension de retraite à taux plein.

Les salariés demandant à effectuer ce temps partiel bénéficient des mesures suivantes qui sont cumulatives :

- maintien d'une rémunération supérieure de 10 points à la réduction du temps de travail (ex. : pour un temps partiel de 80 %, la rémunération de l'intéressé sera égale à 90 % d'un salaire à temps plein) ;
- maintien des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, avec prise en charge par l'entreprise du surplus de cotisations (part employeur et salarié) ;
- indemnité de départ à la retraite calculée sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué.

Le bénéfice de ces mesures implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite et est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel aidé.

Les parties signataires précisent que la réduction du temps de travail sera limitée à 50%.

La date de demande de passage à temps partiel aidé par le salarié devra se faire au plus tôt 3 ans avant le départ en retraite.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

Nombre et pourcentage de salariés ayant bénéficié du temps partiel aidé par catégorie et par sexe.

- Retraite progressive

Les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite sans avoir le nombre de trimestres nécessaire au bénéfice d'une retraite à taux plein ont la possibilité de liquider une partie seulement de leur pension de vieillesse, tout en poursuivant une activité salariée à temps partiel.

Les parties au présent accord considèrent que cette disposition permet au salarié d'organiser une transition entre son activité et sa retraite.

Ainsi, le salarié souhaitant poursuivre une activité réduite peut demander la liquidation d'une fraction de sa pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (entre 60 ans et 62 ans selon la date de naissance du salarié) ;

- exercer une activité à temps partiel (fixée au maximum à 80% de la durée du travail applicable à l'entreprise) ;
- justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres,
- ne pas avoir bénéficié du dispositif « temps partiel aidé » prévu au présent accord.

Le salarié réunissant ces conditions bénéficie d'une fraction de sa pension de vieillesse et d'une fraction de sa retraite complémentaire cadre ou non cadre.

Ce montant varie en fonction de la durée du travail à temps partiel :

- 30% lorsque la durée du travail à temps partiel se situe entre 60% et 80% de la durée du travail à temps plein ;
- 50% lorsque cette durée se situe entre 40% et 60% ;
- 70% lorsque cette durée est inférieure à 40%.

Ce dispositif peut être utilisé par le salarié pour améliorer ses droits à pension. Ainsi, en cas d'acceptation par l'employeur d'une activité à temps partiel, et sous réserve que la durée de ce temps partiel n'excède pas 2 années, l'AFP maintiendra les cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur et salarié) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein et prendra en charge le surplus de cotisations (part employeur et salarié).

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une retraite progressive par catégorie et par sexe.

- Information sur les dispositifs applicables

Initiée dans le cadre des mesures du plan d'action seniors, l'AFP poursuivra sa politique de communication auprès des salariés sur les régimes de retraite en organisant régulièrement des réunions d'information avec la participation d'Audiens.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

Nombre de sessions d'information organisées chaque année.

ARTICLE 4 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

ARTICLE 4.1 - DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Concernant la transmission des savoirs et des compétences, les parties souhaitent développer le dispositif du tutorat existant actuellement au sein de l'Agence.

Le tutorat permet au tuteur de transmettre son savoir faire et ses connaissances théoriques, techniques et pratiques au jeune embauché en contrat d'alternance, afin qu'il dispose des connaissances nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Les parties ont ainsi la volonté de promouvoir le rôle du tuteur. A cet effet, le tuteur :

- dispose du temps nécessaire pour conduire sa mission, ce qui implique qu'il se trouve à un poste lui permettant de dégager du temps ;
- bénéficie d'une formation dédiée. Ainsi, le service formation proposera systématiquement des formations spécifiques aux tuteurs pour les aider dans leurs tâches (tutorat, formation de formateur, pédagogie active, développement des compétences...).

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

Nombre de salariés ayant exercé des fonctions de tuteur par tranche d'âge.

ARTICLE 4.2 - ORGANISATION DE LA COOPERATION INTERGENERATIONNELLE

L'engagement en faveur de l'insertion des jeunes et de l'emploi des salariés âgés implique l'existence d'un lien particulier entre jeunes et salariés âgés. Ainsi, les parties conviennent de l'intérêt de développer la coopération intergénérationnelle entre les salariés de l'Agence, en proposant la création de binômes senior-jeune.

En effet, les salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience.

Les jeunes peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.).

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

Nombre de binômes intergénérationnels mis en place.

ARTICLE 5 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE ET DURANT LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Par le présent article, les parties signataires réaffirment leur engagement pour le traitement équitable des candidatures, la lutte contre les discriminations et la promotion de la mixité des équipes.

L'AFP réaffirme son engagement de non-discrimination à l'embauche en raison de l'âge. De même, l'âge ne doit en aucun cas constituer un frein au déroulement du parcours professionnel au sein de l'entreprise.

S'agissant de l'égalité professionnelle, l'AFP s'engage dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle signé le 10 octobre 2012.

ARTICLE 6 : L'ACCES A LA FORMATION

Les parties signataires garantissent une égalité d'accès à la formation pour les « jeunes » et rappellent à l'article 2.2.4 du présent accord qu'un axe important est mené sur le développement de l'alternance.

Les parties signataires s'engagent dans l'article 3.3.2 à développer les compétences, les qualifications ainsi que l'accès à la formation des seniors.

ARTICLE 7 : CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI

Les engagements souscrits dans le présent accord doivent être mis en œuvre sur les 3 années d'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent de se réunir une fois par an dans le cadre d'une commission de suivi qui aura pour objet de :

- suivre le déploiement du présent accord via les indicateurs de suivi prévus ;
- examiner les conditions d'application du présent accord ;
- statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation ;
- proposer d'éventuelles évolutions.

Au cas où interviendraient des modifications de la législation ou de la réglementation sociale ou fiscale ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur l'accord, une réunion sera organisée avec les organisations syndicales représentatives dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

ARTICLE 8 : LE DOCUMENT D'EVALUATION

Conformément à l'article L5121-15 du Code du Travail, l'AFP transmet chaque année à la DIRECCTE, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif.

Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés.

Son contenu est déterminé par voie réglementaire :

- Actualisation des données chiffrées du diagnostic,
- Suivi des indicateurs pour chaque engagement (recrutement de jeunes en cdi notamment),
- Suivi des actions de transmission des savoirs et des compétences,
- Suivi des autres engagements contenus dans l'accord,
- Objectifs de progression.

ARTICLE 9 : PUBLICITE DE L'ACCORD AUPRES DES SALARIES

Un exemplaire du présent accord sera mis à disposition des salariés sur leur lieu de travail et mis en ligne sur l'intranet.

Sa signature fera l'objet d'une communication spécifique à l'ensemble du personnel via un communiqué de la Direction mis en ligne sur ASAP.

ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du Code du travail, le présent accord ne pourra pas se transformer en accord à durée indéterminée à sa date d'échéance.

Dans les trois mois précédents cette date d'échéance, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour faire un bilan relatif à l'application des dispositions du présent accord.

Le présent accord peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

ANNEXE 1

DIAGNOSTIC PREALABLE

Préambule

La loi portant création du contrat de génération a été publiée le 3 mars 2013.

Conformément à cette loi, les entreprises doivent négocier un accord collectif avant le 30 septembre 2013.

Les négociations débutent par un diagnostic préalable sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

Ce diagnostic, défini par l'article D.5121-27 du code du travail, porte sur :

- la pyramide des âges de l'ensemble des salariés ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leurs places respectives dans l'entreprise ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives d'embauche ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites « compétences clés » ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité lorsqu'ils existent

Il est précisé que pour l'ensemble des études ci-après :

- « *les jeunes* » sont définis comme étant les salariés âgés de 25 ans et moins ;
- « *les seniors* » sont définis comme étant les salariés âgés de 55 ans et plus ;

Les effectifs pris en compte pour établir ce diagnostic sont les salariés en CDI et en CDD présents au 31 décembre de chaque année :

Journalistes	2010		2011		2012	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
<25	2	0,23%	4	0,46%	6	0,71%
25-54	606	70,63%	609	70,16%	588	69,75%
55-69	250	29,14%	255	29,38%	249	29,54%
Total	858	100,00%	868	100,00%	843	100,00%

Cadres administratifs	2010		2011		2012	
	<25	2	1,53%	3	2,21%	2
25-54	105	80,15%	102	75%	103	71,03%
55-64	24	18,32%	31	22,79%	40	27,59%
Total	131	100,00%	136	100,00%	145	100,00%

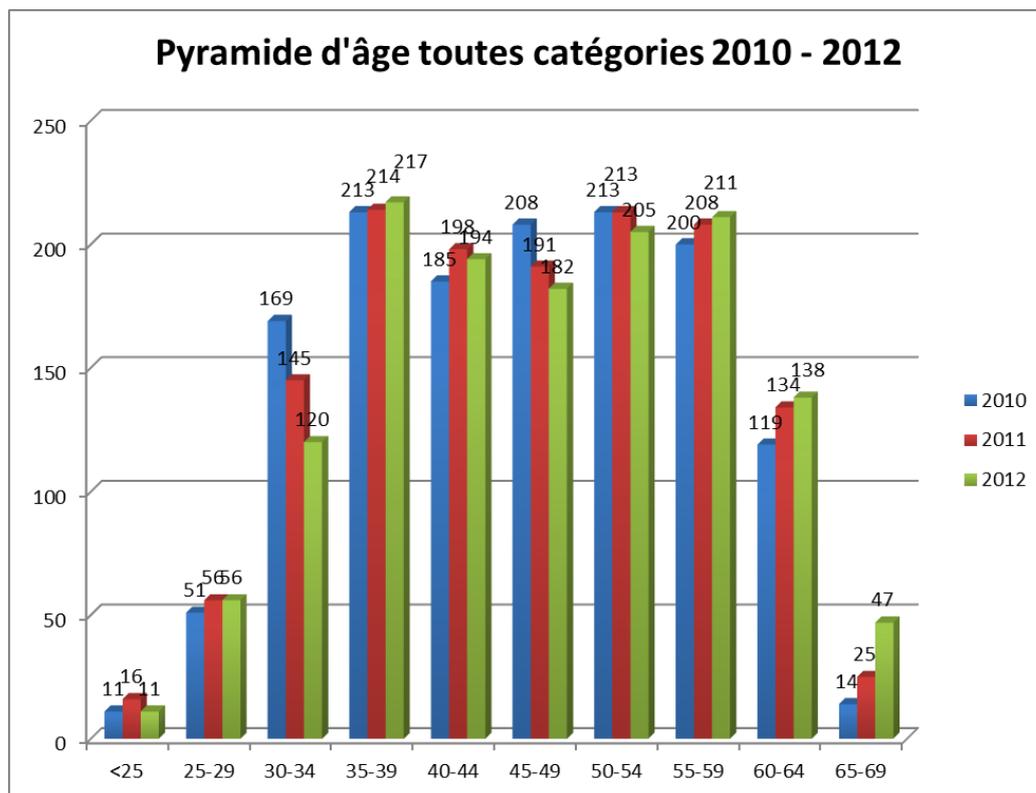
Cadres Techniques	2010		2011		2012	
	<25	0	0%	0	0%	0
25-54	108	89,26%	102	84,30%	96	78,69%
55-69	13	10,74%	19	15,70%	26	21,31%
Total	121	100%	121	100%	122	100%

Employés de Presse	2010		2011		2012	
	<25 ans	5	3,68%	7	5,19%	0
25-54 ans	96	70,59%	83	61,48%	65	51,59%
55-69 ans	35	25,74%	45	33,33%	61	48,41%
Total	136	100,00%	135	100,00%	126	100,00%

Ouvriers des Transmissions	2010		2011		2012	
	<25	2	1,46%	2	1,46%	3
25-54	124	90,51%	124	90,51%	122	84,14%
55-69	11	8,03%	11	8,03%	20	13,79%
Total	137	100,00%	137	100,00%	145	100,00%

Toutes catégories	2010		2011		2012	
	<25 ans	11	0,80%	16	1,15%	11
25-54 ans	1 039	75,13%	1 020	73,01%	974	70,53%
55-69 ans	333	24,08%	361	25,84%	396	28,67%
Total	1 383	100,00%	1 397	100,00%	1 381	100,00%

La pyramide des âges de l'ensemble du personnel 2010-2012



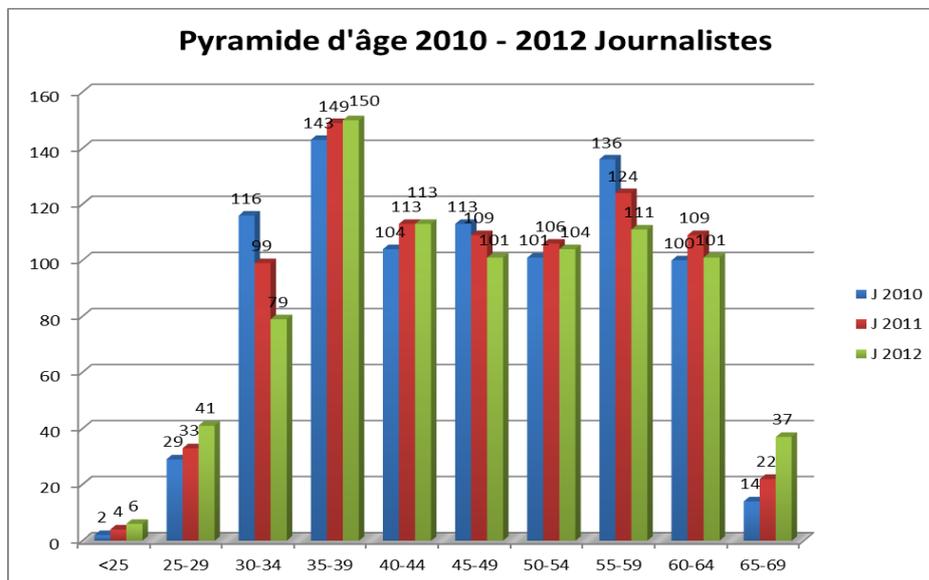
Ensemble des salariés en CDI et CDD présents au 31 décembre.

De manière générale, il est constaté un vieillissement de la population au sein de l'agence. Entre 2010 et 2012, le nombre de salariés des tranches d'âge 55-59 ans, 60-64 ans et 65-69 ans augmente régulièrement alors que parallèlement le nombre de salariés âgés de moins de 25 ans diminue.

Toutefois, le vieillissement de la population est variable selon les catégories de personnel.

Pyramides des âges de chacune des catégories 2010- 2012

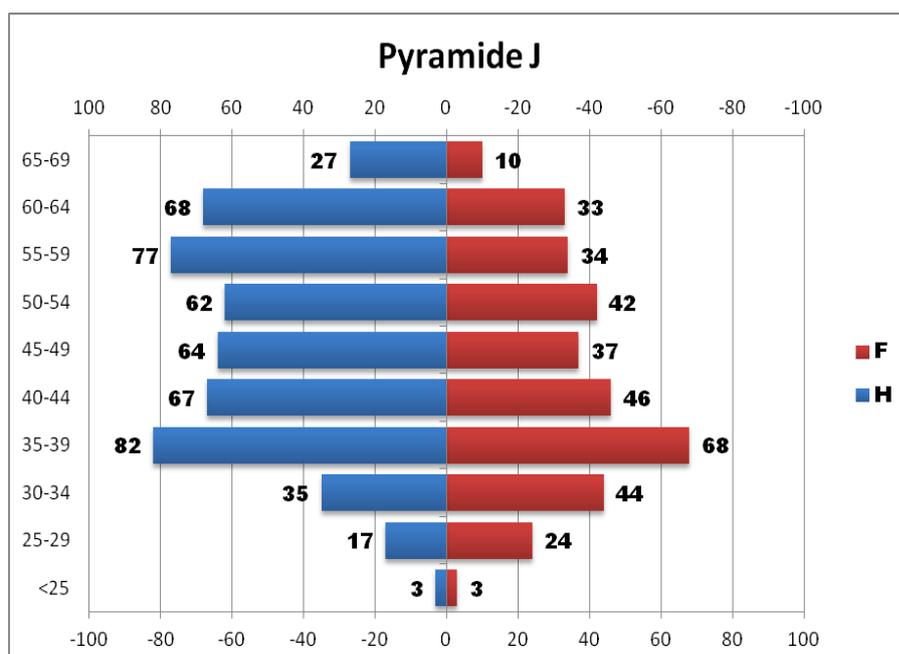
Journalistes



Entre 2010 et 2012, il est constaté une forte croissance de la population de la tranche d'âge des 65 – 69 ans.

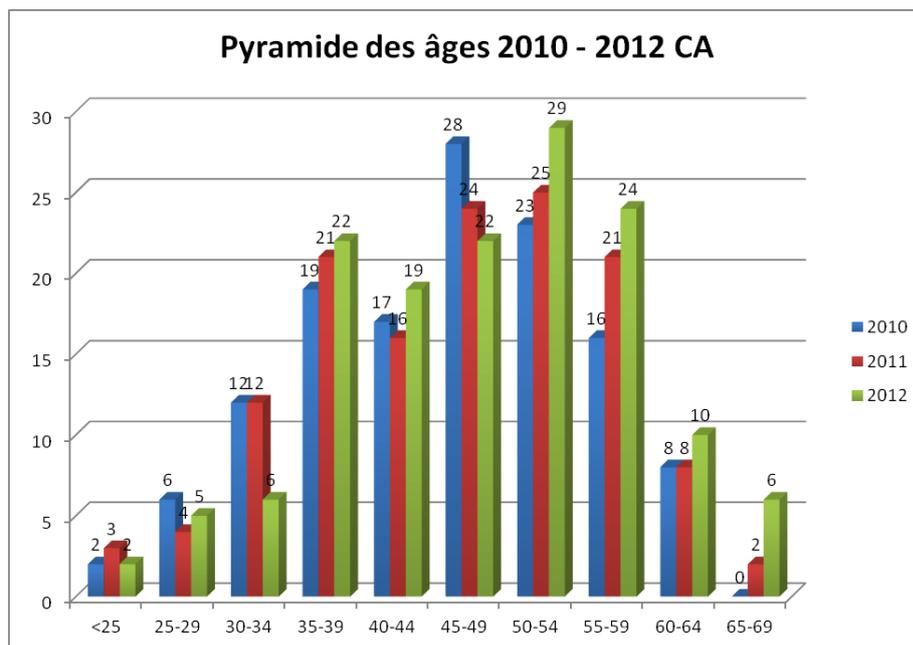
Au 31 décembre 2012, les juniors représentent respectivement 0,71% de l'effectif de la catégorie et les séniors 29,54%.

Répartition Hommes/Femmes au 31 décembre 2012



Sur un total de 843 journalistes, les femmes représentent 40,45% de l'effectif (341 personnes) et les hommes 59,55% (502 personnes). On relève toutefois une part plus importante d'hommes parmi les tranches d'âges 55-59, 60-64 et 65-69 ans.

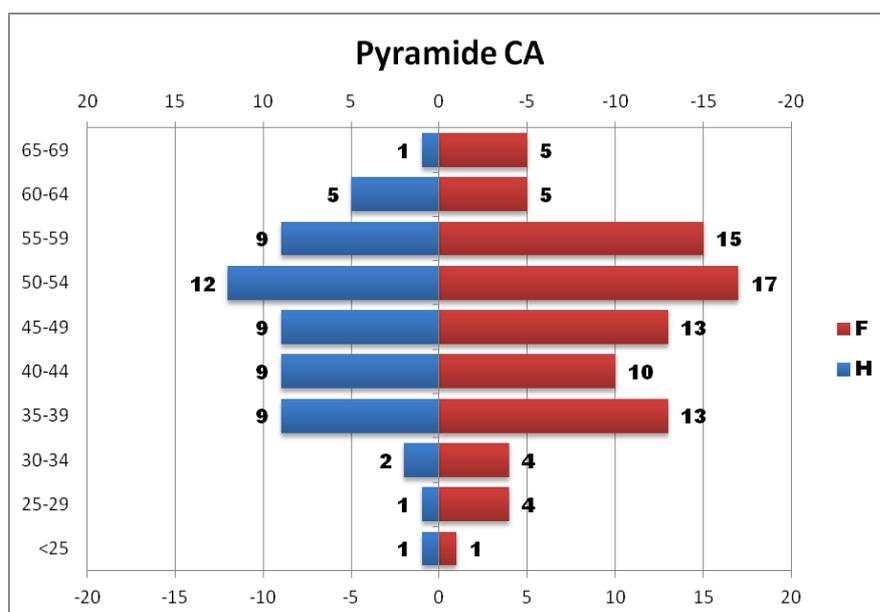
Cadres Administratifs



Concernant les cadres administratifs, il est constaté un vieillissement régulier de la population des plus de 50 ans entre 2010 et 2012.

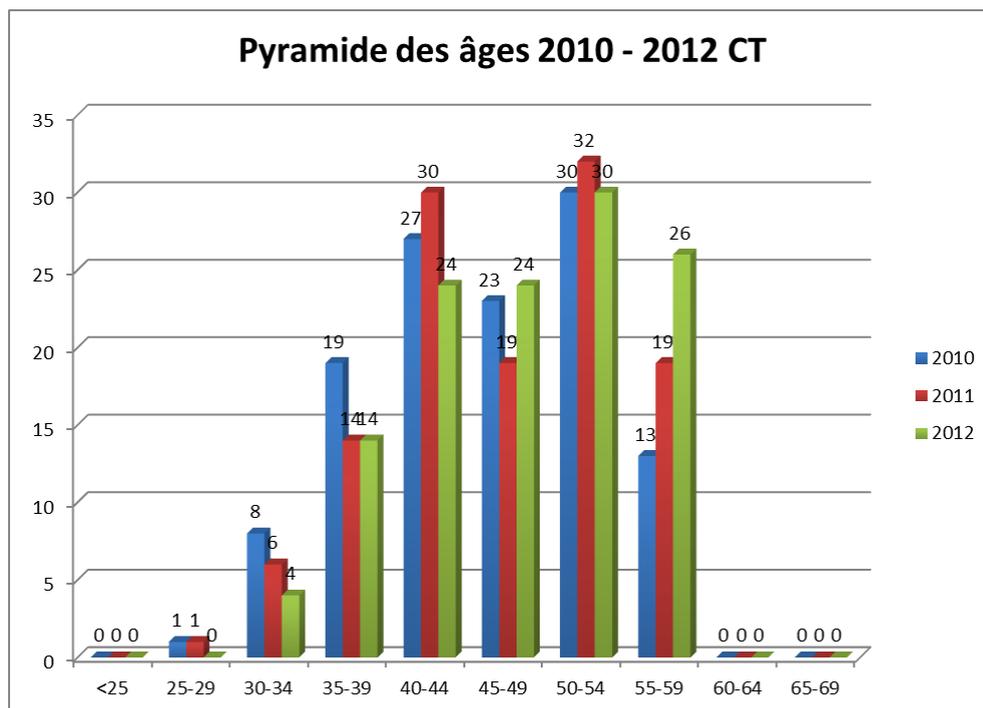
Au 31 décembre 2012, les juniors représentent 1,38% de l'effectif de la catégorie et les séniors 27,59%.

Répartition Hommes/Femmes au 31 décembre 2012

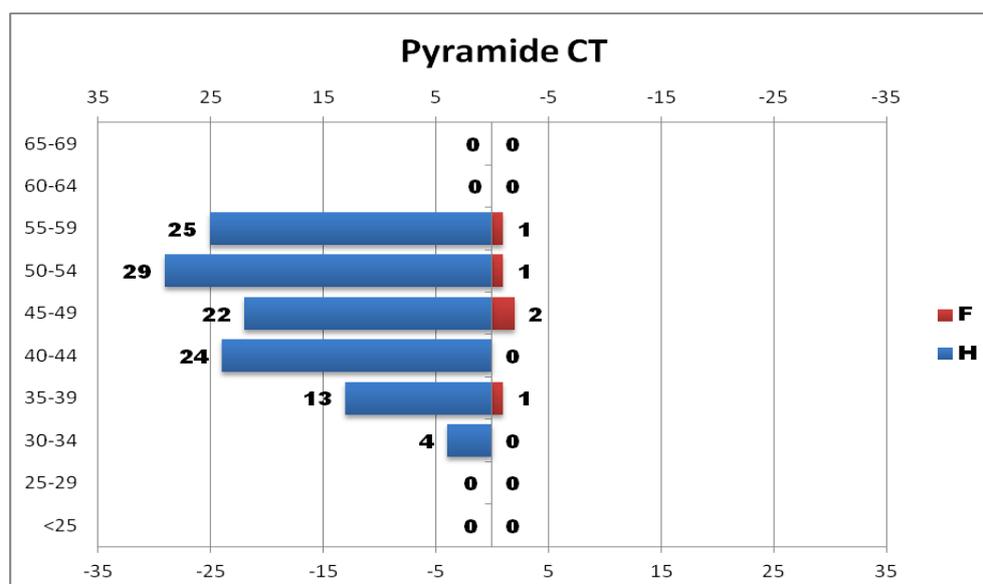


Sur un total de 145 cadres administratifs, les femmes représentent 60% de l'effectif (87 personnes) et les hommes 40% (58 personnes). Les femmes sont également davantage représentées parmi les séniors.

Cadres techniques

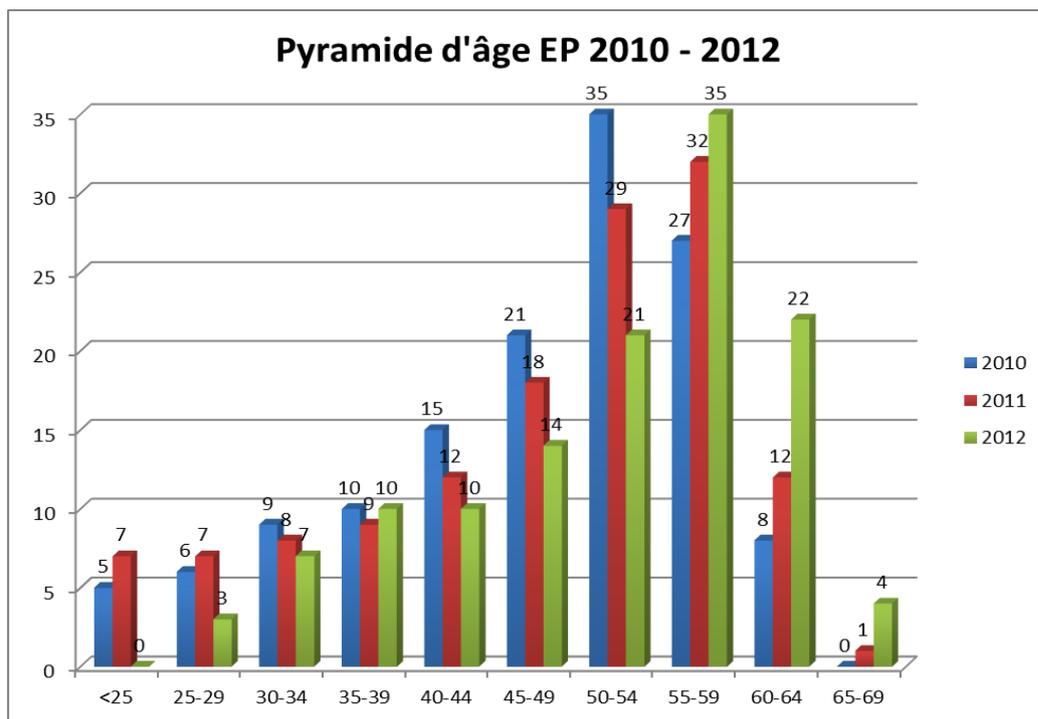


Entre 2010 et 2012, l'effectif des personnes âgées de 55 à 59 ans a augmenté. Toutefois, aucun salarié de 60 ans et plus occupe un poste de cadre technique. Au 31 décembre 2012, les séniors représentent 21,31% de l'effectif de la catégorie. Aucun junior n'est représenté.

Répartition Hommes/Femmes au 31 décembre 2012

Sur un total de 122 cadres techniques, les femmes représentent 4,10% de l'effectif (5 personnes) et les hommes 95,90% (117 personnes).

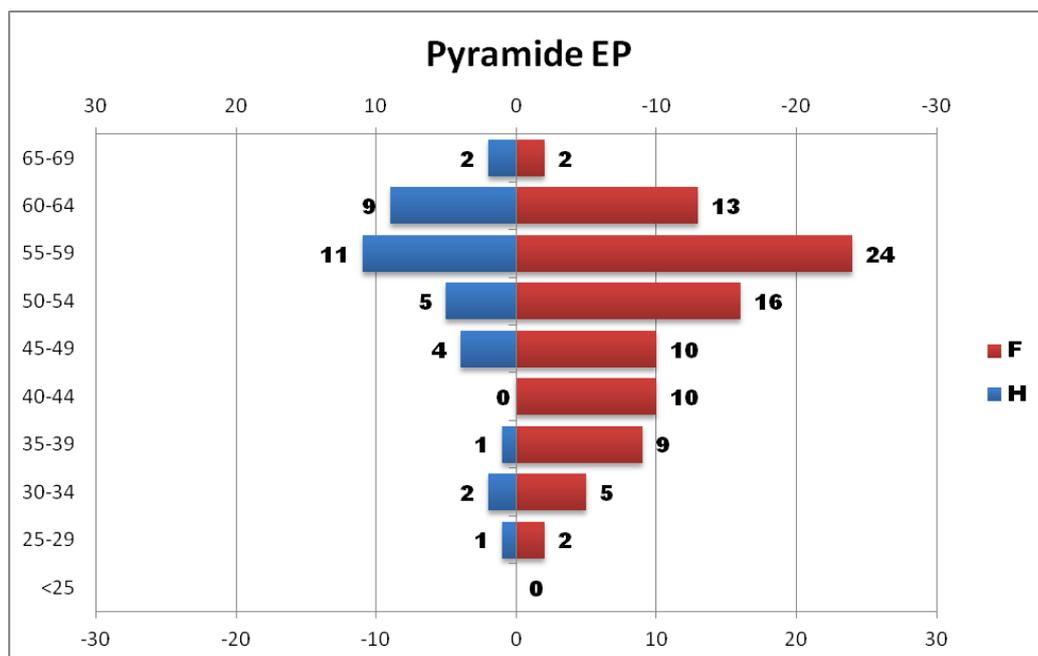
Employés de presse



A partir de 55 ans, il est constaté un vieillissement certain de la population des employés de presse.

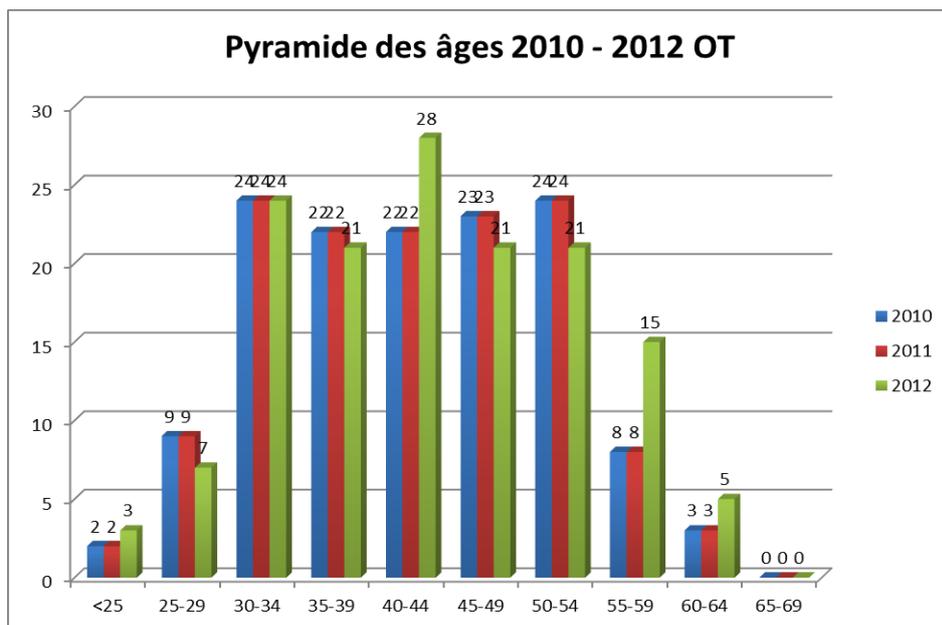
Au 31 décembre 2012, les séniors représentent 19,68% de l'effectif de la catégorie. Aucun junior n'est représenté.

Répartition Hommes/Femmes au 31 décembre 2012



Sur un total de 126 employés de presse, les femmes représentent en effet 72,22% de l'effectif (91 personnes) et les hommes 27,78% (35 personnes).

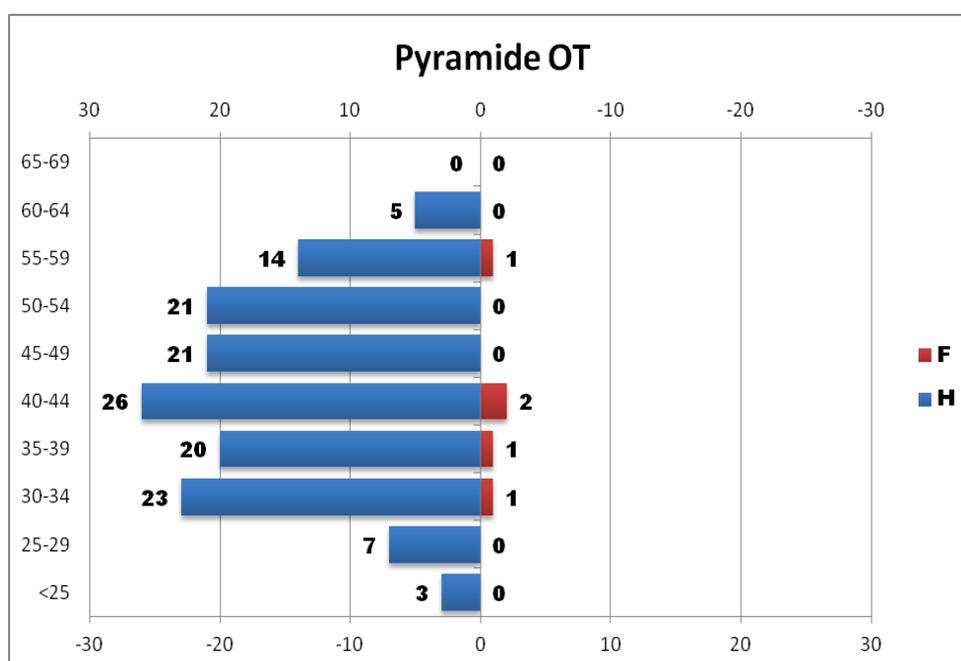
Ouvriers des transmissions



En 2012, il est constaté l'augmentation du nombre de salariés parmi les tranches d'âges 55-59 ans et 60-64 ans.

Au 31 décembre 2012, les juniors représentent 2,07% de l'effectif de la catégorie et les séniors 13,79%.

Répartition Hommes/Femmes au 31 décembre 2012



Sur un total de 145 ouvriers des transmissions, les femmes représentent 3,45% de l'effectif (5 personnes) et les hommes 96,55% (140 personnes).

Situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise

Direction	Effectif total	2012						
		Nombre de salariés juniors	% des salariés juniors	Journalistes	CA	CT	EP	OT
Administration Europe	8							
Afrique	29							
Amérique du Nord	36							
Amérique Latine	22							
Asie - Pacifique	22							
Direction commerciale et marketing	46	3	6,52		3			
Direction de la Communication	7							
Direction de la Photographie	87							
Direction de la Province	118							
Direction de l'Information	422	12	2,84	11	1			
Direction des Affaires Financières	33	1	3,03		1			
Direction des Ressources Humaines	60							
Direction Générale	8							
Europe	158							
Frais Généraux Siège*	19							
Incorporate Siège (AFP Service)	5							
Moyen Orient	20							
Direction des Systèmes d'Information	251	3	1,20					3
Vidéo	22							
Total	1373	19	1,38	11	5	0	0	3
* Personnes en congés de longue durée								

Direction	Effectif total	2012						
		Nombre de salariés seniors	% des salariés seniors	Journalistes	CA	CT	EP	OT
Administration Europe	8	1	12,50			1		
Afrique	29	9	31,03	8	1			
Amérique du Nord	36	8	22,22	6	1	1		
Amérique Latine	22	6	27,27	6				
Asie - Pacifique	22	4	18,18	4				
Direction commerciale et marketing	46	10	21,74	1	7		2	
Direction de la Communication	7	1	14,29		1			
Direction de la Photographie	87	22	25,29	15	5		2	
Direction de la Province	118	35	29,66	20		2	11	2
Direction de l'Information	422	136	32,23	125	2		9	
Direction des Affaires Financières	33	12	36,36		5		7	
Direction des Ressources Humaines	60	20	33,33		6	0	14	0
Direction Générale	8	2	25,00		2			
Europe	158	47	29,75	46			1	
Frais Généraux Siège*	19	12	63,16	12				
Incorporate Siège (AFP Service)	5	1	20,00	1				
Moyen Orient	20	6	30,00	6				
Systèmes d'Information	251	44	17,53		3	21	2	18
Vidéo	22							
Total	1373	376	27,39	250	33	25	48	20

Il est constaté que les juniors représentent respectivement **1.38%** et seniors **27.39%** de l'effectif total.

La présence de jeunes est rare, les études révèlent essentiellement leurs activités dans quatre directions (Direction commerciale et marketing, Direction de l'Information, Direction des Affaires Financières et Direction des Systèmes d'Information).

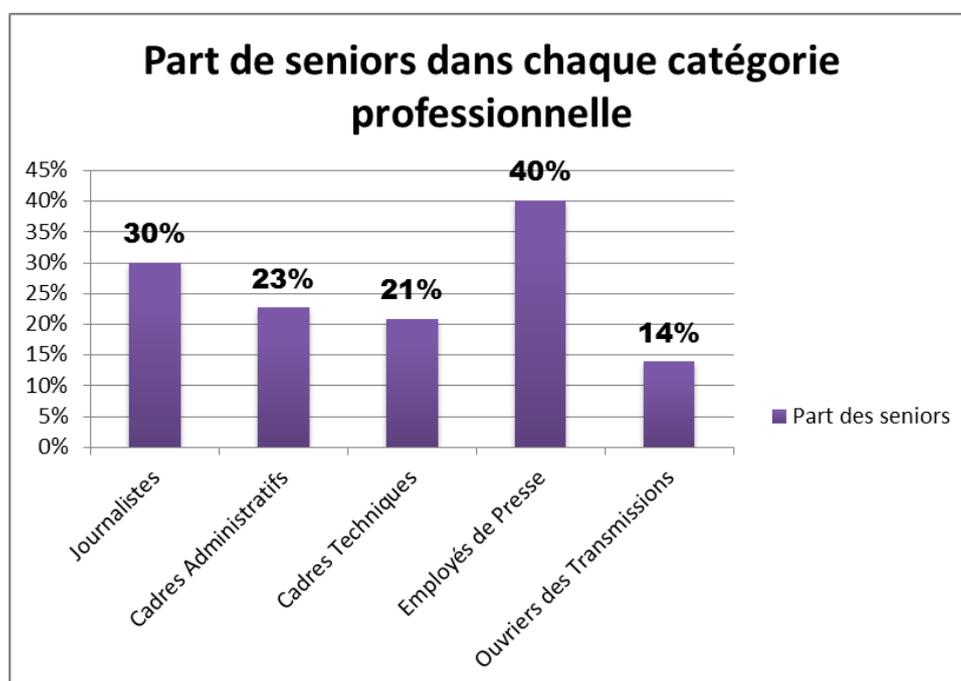
Il est souligné également qu'aucun junior n'est représenté à la Direction de la Photo ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines et à la Direction de la Province.

En revanche, les seniors sont présents au sein de l'ensemble des directions avec un pourcentage atteignant parfois plus du tiers de l'effectif du service concerné : Direction de l'Information, Direction des Affaires Financières et Direction des Ressources Humaines.

A noter le pourcentage élevé de salariés seniors au sein la structure « Frais Généraux ». Celle-ci correspond à l'affectation budgétaire des personnes en congés de longue durée, et notamment des personnes liquidant leurs congés avant leur départ définitif de l'agence ou leur retour au siège.

S'agissant des seniors, il est également intéressant de mesurer leur répartition au sein de chaque catégorie :

<i>Catégorie</i>	<i>Effectif total</i>	<i>Effectif seniors</i>	<i>Part des seniors dans la catégorie professionnelle</i>	<i>Effectif total hors CDD</i>	<i>Effectif seniors hors CDD</i>	<i>Part des seniors hors CDD</i>
Journalistes	843	250	30%	793	249	31%
Cadres Administratif	146	33	23%	139	33	24%
Cadres techniques	120	25	21%	119	25	21%
Employés de Presse	120	48	40%	117	48	41%
Ouvriers des transmissions	145	20	14%	134	20	15%



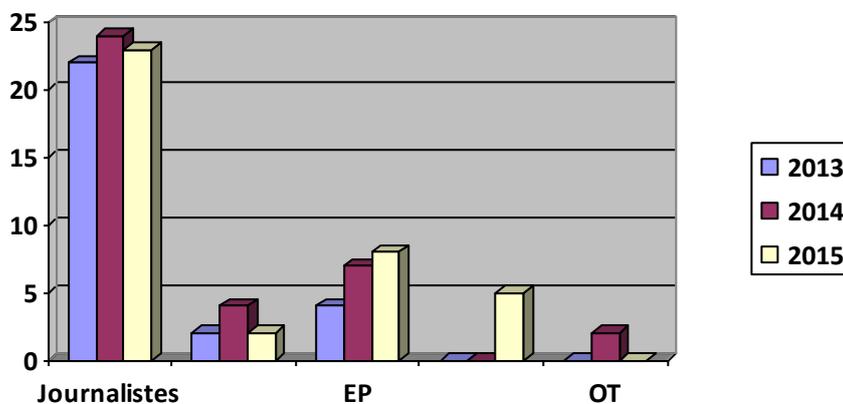
Il apparaît donc nettement que les journalistes et les employés de presse seront les catégories les plus concernées par les prochains départs à la retraite.

L'âge légal de départ à la retraite varie en fonction de la date de naissance dans les conditions fixées ci-après :

Date (ou année) de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Date de départ possible, à partir du
Entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	1er novembre 2011
1952	60 ans et 9 mois	1er octobre 2012
1953	61 ans et 2 mois	1er mars 2014
1954	61 ans et 7 mois	1er août 2015
1955	62 ans	1er janvier 2017

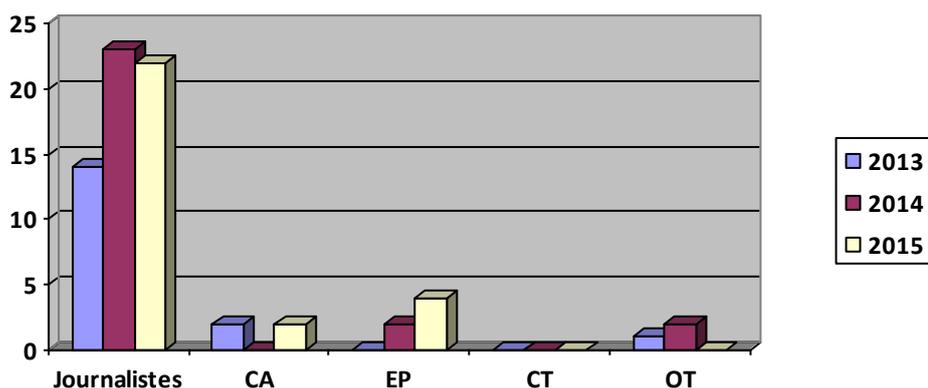
- Prenant l'hypothèse où les salariés de l'agence partiraient à la retraite à compter de 62 ans, les prévisions de départ à la retraite seraient les suivantes au cours des trois prochaines années :

	Journalistes	CA	EP	CT	OT
2013	22	2	4	0	0
2014	24	4	7	0	2
2015	23	2	8	5	0



- Prenant l'hypothèse où les salariés de l'agence partiraient à compter de 64 ans (âge moyen constaté au sein de la population des journalistes), les prévisions de départ à la retraite seraient les suivantes au cours des trois prochaines années :

	Journalistes	CA	EP	CT	OT
2013	14	2	0	0	1
2014	23	0	2	0	2
2015	22	2	4	0	0



Au 15 mai 2013, 26 journalistes ont acté leur départ à la retraite : 18 quitteront l'agence en 2013, 7 en 2014 et 1 en 2015.

Perspectives de recrutement

Les effectifs devraient rester stables (remplacement des départs).

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 10 octobre 2012, il est notamment prévu de développer la mixité des métiers, notamment au sein de la catégorie professionnelle des ouvriers des transmissions et des cadres techniques.

En effet, dans les catégories des cadres techniques et des ouvriers des transmissions en 2010, les femmes représentaient respectivement 4, 13% et 2,91 % des effectifs. Ce fort déséquilibre de la répartition hommes/femmes est également confirmé par le présent diagnostic.

Ainsi, l'objectif de l'agence est de développer la conclusion des contrats en alternance et de stages avec des jeunes femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de concrétiser des embauches féminines.

Aussi, l'objectif au cours des trois prochaines années est de conclure au moins 3 contrats en alternance au sein de la catégorie des cadres techniques et des ouvriers des transmissions et de prioriser les femmes pour des stages.

Compétences clés de l'entreprise

Les compétences clés sont les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise.

A l'agence, il s'agit notamment :

- Des techniques rédactionnelles
- Du commercial et marketing
- Des systèmes d'information
- Multimédia et vidéo
- Compétences linguistiques (anglais et langues rares).

Le plan d'action en faveur de l'emploi des seniors du 18 décembre 2009 prévoyait la possibilité pour les salariés de 55 ans et plus, affectés à un poste à temps plein la nuit depuis plus de 5 ans, d'obtenir un accès prioritaire aux postes de jour qui sont à pourvoir.

Sur 6 personnes relevant du personnel technique et administratif pouvant être concernées en 2012, une seule a sollicité un changement d'organisation et travaille désormais de jour.

Sur les 12 journalistes concernés en 2012, aucun n'a souhaité un changement de situation.

**ANNEXE AU DIAGNOSTIC
DONNEES SOCIALES COMPLEMENTAIRES
Mise à jour janvier 2014**

Moyenne d'âge d'embauche en CDI des journalistes en 2012 et 2013

2012		2013	
Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen
23	33	23	32,3

Etat des journalistes en CDD ayant au moins 1 an d'ancienneté

Tranches d'ancienneté	Nombre de salariés CDD	Age moyen
12 – 18 mois	19	29,3
18 – 24 mois	15	32,7
+ 24 mois	9	34,7
	43	33

Répartition de l'effectif (CDI & CDD) par tranche d'âge au 31.12.2012 (source bilan social)

	J		CA		CT		EP		OT		TOTAL	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage								
Moins de 25 ans	6	0,68%	2	1,37%	0	0,00%	21	14,19%	3	2,05%	32	2,22%
25 - 29 ans	41	4,66%	7	4,79%	0	0,00%	9	6,08%	7	4,79%	64	4,44%
30 - 34 ans	82	9,33%	10	6,85%	4	3,31%	8	5,41%	24	16,44%	128	8,89%
35 - 39 ans	157	17,86%	23	15,75%	14	11,57%	10	6,76%	22	15,07%	226	15,69%
40 - 44 ans	118	13,42%	18	12,33%	24	19,83%	9	6,08%	28	19,18%	197	13,68%
45 - 49 ans	107	12,17%	27	18,49%	24	19,83%	17	11,49%	21	14,38%	196	13,61%
50 - 54 ans	110	12,51%	26	17,81%	30	24,79%	26	17,57%	21	14,38%	213	14,79%
55 - 59 ans	115	13,08%	19	13,01%	25	20,66%	32	21,62%	15	10,27%	206	14,31%
60 - 64 ans	104	11,83%	11	7,53%	0	0,00%	15	10,14%	5	3,42%	135	9,38%
65 ans et +	39	4,44%	3	2,05%	0	0,00%	1	0,68%	0	0,00%	43	2,99%
	879		146		121		148		146		1.440	