

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE  
(Commerce et réparation de l'automobile,  
du cycle et du motorcycle  
Activités connexes  
Contrôle technique automobile  
Formation des conducteurs)**

**ACCORD DU 31 MAI 2012**

**RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

NOR : ASET1250980M

IDCC : 1090

Vu la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu l'article L. 2241-4 du code du travail relatif à la négociation triennale de branche sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale relatif aux accords en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'annexe III de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 à la convention collective, relative au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'avis favorable émis par la DGEFP le 9 octobre 2009 et l'arrêté d'extension du 15 mars 2010 publié au *Journal officiel* du 19 mars 2010 ;

Vu les résultats de l'application de ce plan à l'échéance de fin 2011, présentés à la commission le 28 mars 2012 conformément aux dispositions de l'article 5 de l'annexe susvisée ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à la poursuite des efforts entrepris au sein de la branche en faveur de l'emploi des salariés âgés,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les entreprises visées à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale peuvent appliquer le « plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015 » joint au présent accord.

**Article 2**

L'ensemble des mesures décidées par les entreprises dans les domaines et pour les indicateurs définis vise à permettre, à l'échéance de fin 2015, de stabiliser voire d'augmenter, dans les effectifs des entreprises adhérentes, la part des salariés âgés de 55 ans et plus. Ce nombre sera corrélé avec celui des salariés ayant fait liquider, pour les mêmes périodes, une pension de retraite par les institutions

du groupe IRP Auto, de façon à évaluer l'impact du plan sur le nombre et le rythme des départs en retraite.

L'objectif global de branche, au vu des résultats du précédent plan achevé fin 2011, est de pouvoir décompter 1 600 salariés âgés de 55 ans et plus dans les résultats qui seront communiqués aux partenaires sociaux au titre de l'année 2015. Ce nombre, supérieur de 435 personnes à celui enregistré pour 2010, pourra être obtenu soit par une augmentation du nombre des entreprises adhérentes telle que le nombre total des effectifs déclarés par celles-ci serait supérieur d'un tiers à celui enregistré en 2010, soit par une amplification des efforts déjà réalisés par les entreprises ayant adhéré au plan de branche 2010-2011.

Les résultats du plan 2013-2015 seront collectés par l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA), qui en fera l'analyse, qui évaluera les écarts constatés par rapports aux objectifs et qui communiquera aux partenaires sociaux tous les enseignements utiles dans le cadre de la prochaine négociation triennale.

Ces résultats seront détaillés dans un chapitre spécifique du « rapport de branche 2015 », réalisé en 2016.

### Article 3

Les objectifs de branche pour la période 2013-2015 sont, pour chacun des 27 indicateurs énumérés ci-dessous, les suivants :

1. DOMAINE D'ACTION : ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES		
<b>Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière</b>		
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus		1 500
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés		1 000
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés		4 500
<b>Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus</b>		
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE		2 000
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE		300
<b>Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus</b>		
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA		600
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA		100
<b>Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA</b>		
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA		500
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail		1 500
2. DOMAINE D'ACTION : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS, ACCÈS À LA FORMATION		
<b>Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus</b>		
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation		3 M€
<b>Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge</b>		
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation		1 000

	<b>Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition</b>	
	2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation	900
	2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport - formation	450
3. DOMAINE D'ACTION : AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE		
	<b>Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail</b>	
	3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail	450
	3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel	450
	3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive	450
	<b>Type d'action : informer sur la retraite</b>	
	3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tout âge	7 500
	3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans	500
	<b>Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus</b>	
	3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite	1 000
	<b>Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur</b>	
	3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur	1 000
	<b>Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle</b>	
	3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	1 000
	<b>Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité</b>	
	3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	60 ans
4. DOMAINE D'ACTION : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT		
	<b>Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes</b>	
	4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes	1 500
	<b>Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale</b>	
	4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale	450
	<b>Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen</b>	
	4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE	600
	<b>Type d'action : valoriser la fonction tutorale</b>	
	4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	200
	<b>Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs</b>	
	4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	3 000

#### **Article 4**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue d'obtenir l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, dans les conditions visées par l'article L. 138-27 du code de la sécurité sociale, et l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

#### **Article 5**

Le présent accord entrera en vigueur, à l'issue des démarches visées à l'article 4, le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Fait à Suresnes, le 31 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNPA ;  
FFC ;  
FNAA ;  
FNCRM ;  
UNIDEC ;  
PP ;  
GNESA ;  
SNCTA.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CSNVA ;  
FGMM CFDT ;  
USM FO.

## ANNEXE

### PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS POUR LA PÉRIODE 2013-2015

#### 1. Entreprises concernées

Le plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015, ci-après dénommé « le plan », est l'accord de branche visé au deuxième alinéa de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

L'adhésion au plan est facultative. Elle constitue pour les entreprises concernées un des moyens prévus par l'article susvisé pour être exonérées de la pénalité financière, instituée par l'article L. 138-24 du même code, encourue en l'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Le plan concerne les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, les effectifs étant décomptés conformément aux dispositions du décret n° 2009-564 du 20 mai 2009.

Lorsqu'un groupe d'entreprises souhaite adhérer au plan, les démarches visées au point 2 sont accomplies par le chef de l'entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. L'adhésion concerne dans ce cas toutes les entreprises incluses dans le groupe, dont l'effectif total doit être compris entre 50 et moins de 300 salariés. Si l'entreprise dominante est une holding, celle-ci n'est autorisée à adhérer, pour elle-même et pour les entreprises qu'elle contrôle, que si chacune des entreprises contrôlées a une activité principale relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.

L'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA : maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex) institué par l'accord paritaire national du 23 juin 2010, est l'organisme paritaire chargé de recueillir l'adhésion des entreprises et d'évaluer la réalisation des objectifs à l'échéance du plan.

#### 2. Modalités de l'adhésion au plan de branche

L'adhésion au plan est faite pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015.

La situation particulière des entreprises créées ou qui viendraient à franchir le seuil de 50 ou de 300 salariés pendant cette période triennale est réglée par la circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009.

L'adhésion au plan consiste dans l'accomplissement des démarches suivantes :

1. Envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'OBSA du formulaire d'adhésion (feuille 1/5), comportant un engagement d'adresser les résultats enregistrés par l'entreprise à l'issue de la période couverte par l'adhésion ;

2. Envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'OBSA des feuillets 2/5 (dénombrement initial des salariés âgés) et 3/5 (état initial des indicateurs 2012) ;

3. Réalisation effective, au cours de la période triennale, d'actions dans chacun des quatre domaines définis dans le formulaire d'adhésion ; ces actions doivent correspondre, dans chaque domaine, à au moins un indicateur choisi parmi les différents types d'actions proposés.

Les formulaires 1/5, 2/5 et 3/5 peuvent être expédiés dans un seul et même envoi recommandé.

Une attestation d'adhésion au plan est envoyée par l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception à toute entreprise ayant expédié les formulaires 1/5, 2/5 et 3/5 entièrement et correctement renseignés et accompagnés des éventuelles pièces justificatives exigées.

### 3. Suivi de l'adhésion

L'entreprise ayant adhéré au plan est tenue :

1. De consulter les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, sur l'état initial 2012 et sur les objectifs susceptibles d'être fixés dans chacun des domaines d'action considérés pour les 3 années concernées ;
2. De leur communiquer semestriellement l'évolution des résultats des indicateurs ;
3. De faire connaître à l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard le 31 janvier qui suit chacune des 3 années de réalisation du plan, les résultats chiffrés qu'elle a enregistrés en renseignant les feuillets 4/5 (dénombrement des salariés âgés) et 5/5 (état des indicateurs) ;
4. De remettre aux représentants du personnel une copie de chacun des documents expédiés à l'OBSA.

ADHÉSION AU PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI  
DES SALARIÉS ÂGÉS POUR LA PÉRIODE 2013-2015

FEUILLET 1/5

**Formulaire d'adhésion**

Entité déclarante

Entreprise unique correspondant au périmètre de l'adhésion ou entreprise dominante en cas de groupe au sens de L. 2331-1 <sup>(1)</sup>.

SIREN/SIRET :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

**Entreprises comprises dans le périmètre de l'adhésion**

Entreprises dominées en cas de groupe au sens de L. 2331-1 <sup>(1)</sup> (utiliser le cadre au verso s'il en existe plus de deux).

SIREN/SIRET :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

SIREN/SIRET :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

Je soussigné (nom).....(prénoms).....,  
(qualité).....,  
responsable légal de l'entité décrite ci-dessus, certifie l'exactitude des informations données dans  
le présent formulaire d'adhésion au plan 2013-2015 de maintien dans l'emploi des salariés âgés  
et m'engage à faire connaître à l'OBSA les résultats de l'application du plan en lui communiquant  
l'état final (feuillets 4/5 et 5/5) au plus tard le 31 janvier 2016.

Fait à ....., le .....

signature

cachet

(1) Code du travail, article L. 2331-1 :

« I. – Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

II. – Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante. »

**Dénombrement initial des salariés âgés**

(Salariés compris dans le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feuillet 1/5)

ANNÉE DE NAISSANCE des salariés	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif le 31 décembre 2012
1957 (55 ans)	
1956 (56 ans)	
1955 (57 ans)	
1954 (58 ans)	
1953 (59 ans)	
1952 (60 ans)	
1951 (61 ans)	
1950 (62 ans)	
1949 (63 ans)	
1948 (64 ans)	
Avant 1948 (65 ans et plus)	



**Etat initial des indicateurs 2012**

(Renseigner pour chaque indicateur le total correspondant à l'année 2012)

1. DOMAINE D'ACTION : ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES	
<b>Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière</b>	
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus	
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés	
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés	
<b>Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus</b>	
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE	
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE	
<b>Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus</b>	
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA	
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA	
<b>Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA</b>	
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA	
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail	
2. DOMAINE D'ACTION : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS, ACCÈS À LA FORMATION	
<b>Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus</b>	
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation	
<b>Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge</b>	
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation	
<b>Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition</b>	
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation	
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport-formation	
3. DOMAINE D'ACTION : AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE	
<b>Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail</b>	
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail	
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel	
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive	
<b>Type d'action : informer sur la retraite</b>	
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tout âge	
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans	

	<b>Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus</b>	
	3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite	
	<b>Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur</b>	
	3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur	
	<b>Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle</b>	
	3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	
	<b>Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité</b>	
	3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	
	4. DOMAINE D'ACTION : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT	
	<b>Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes</b>	
	4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes	
	<b>Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale</b>	
	4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale	
	<b>Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen</b>	
	4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE	
	<b>Type d'action : valoriser la fonction tutorale</b>	
	4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	
	<b>Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs</b>	
	4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	

**Année. – Dénombrement des salariés âgés**

(Salariés compris dans le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feuillet 1/5)

ANNÉE DE NAISSANCE des salariés (*)	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif le ..... 20... (*)
19... (55 ans)	
19... (56 ans)	
19... (57 ans)	
19... (58 ans)	
19... (59 ans)	
19... (60 ans)	
19... (61 ans)	
19... (62 ans)	
19... (63 ans)	
19... (64 ans)	
Avant 19... (65 ans et plus)	

(\*) Renseigner les 2 colonnes en fonction de l'année concernée :  
Pour l'année 2013 :  
– 1958 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2013 ;  
– 1957 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2013, etc.  
Pour l'année 2014 :  
– 1959 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2014 ;  
– 1958 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2014, etc.  
Pour l'année 2015 :  
– 1960 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2015 ;  
– 1959 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2015, etc.

**Année. – Etat des indicateurs**

(Renseigner pour chaque indicateur le total correspondant à cette année)

1. DOMAINE D'ACTION : ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES		
<b>Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière</b>		
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus		
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés		
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés		
<b>Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus</b>		
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE		
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE		
<b>Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus</b>		
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA		
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA		
<b>Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA</b>		
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA		
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail		
2. DOMAINE D'ACTION : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS, ACCÈS À LA FORMATION		
<b>Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus</b>		
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation		
<b>Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge</b>		
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation		
<b>Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition</b>		
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation		
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport - formation		
3. DOMAINE D'ACTION : AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE		
<b>Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail</b>		
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail		
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel		
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive		
<b>Type d'action : informer sur la retraite</b>		
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tout âge		
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans		

	<b>Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus</b>	
	3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite	
	<b>Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur</b>	
	3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur	
	<b>Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle</b>	
	3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	
	<b>Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité</b>	
	3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	
	4. DOMAINE D'ACTION : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT	
	<b>Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes</b>	
	4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes	
	<b>Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale</b>	
	4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale	
	<b>Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen</b>	
	4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE	
	<b>Type d'action : valoriser la fonction tutorale</b>	
	4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	
	<b>Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs</b>	
	4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	