

## ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Entre :

La société **ENIM SA**, dont le siège social est 35 rue de Bassano, 75 008 PARIS, représentée par M. **Jean Pierre PHILIP**, Directeur des Ressources Humaines, assisté de M<sup>me</sup> **Natacha OLIVIER**, Adjointe DRH Groupe, et M<sup>me</sup> **Sophie CHARLES**, Responsable des Ressources Humaines pour l'établissement de La Courneuve,

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales représentées respectivement par leur Délégué Syndical Central, Messieurs :

- **Jacques COUILLAUD** assisté par **Lionel DECOSTER** pour la **CFDT**
- **Alain MACCIO** assisté par M. **Michel NEVEU** pour la **CFE-CGC**
- **Jean-Pierre POLIDORI** assisté par **Claude TORRES** pour **FO**
- **Alain FRONTERO** assisté par **Philippe VALERIANI** pour la **CGT**

d' autre part,

sont définies ci-dessous les modalités de maintien et du développement de l'employabilité des salariés seniors à l'issue des réunions de négociation des 5 et 25 novembre 2009 :

### PREAMBULE

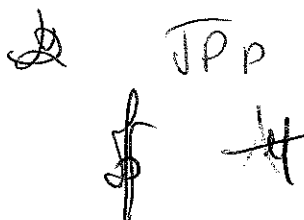
Dans le cadre de l'obligation relative à l'emploi des seniors instituée par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, les parties ont entendu se réunir et signer le présent accord à l'issue de leurs négociations.

Les parties signataires considèrent que l'accord conclu répond aux exigences posées par le législateur et introduites aux articles L 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale.

L'ensemble des mesures envisagées dans cet accord déroge à l'égalité de traitement entre les salariés dès lors que leur objet même est de favoriser les salariés seniors au sens de la loi précitée.

Les parties à l'accord constatent que cette différence de traitement est le résultat de l'objectif que le législateur a fixé à l'entreprise dans ce domaine, et encore que conformément à l'article L 1133-2 du code du travail l'ensemble de ces mesures est justifié par le souci de favoriser le maintien ou l'intégration des salariés seniors dans l'emploi ainsi que par la volonté de préserver leur santé physique et mentale.

Enfin ces différences sont proportionnées aux objectifs visés ci-dessus.



Dans le cadre du présent accord, sont considérés comme salariés seniors rentrant dans le champ des objectifs convenus les salariés âgés de 55 ans ou plus. Toutefois afin de permettre le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans ou plus, il a été considéré qu'il fallait entreprendre des mesures précisées aux articles 1, 2 et 3 dès l'âge de 50 ans.

Les partenaires sociaux souhaitent en complément exprimer les règles d'éthique visant à encadrer le retour à l'emploi de salariés ayant fait valoir leurs droits à la retraite.

L'entreprise ne s'autorise le dispositif de cumul emploi retraite que dans des cas limités destinés à pallier le manque de compétences disponibles pour assurer une mission temporaire, ou dans l'attente d'un candidat recruté à l'extérieur dans le domaine d'expertise du collaborateur retraité.

Elle privilégiera pour ce faire la forme contractuelle d'un emploi à durée déterminée. Les partenaires sociaux seront annuellement informés des cas et des motifs de retour à l'emploi de certains salariés.

Les représentants du personnel rappellent en outre la loi consistant en l'interdiction d'emploi sous quelle forme que ce soit de collaborateurs, même seniors, ayant quitté l'entreprise dans le cadre du dispositif de cessation anticipée d'activité amiante.

Enfin, les partenaires sociaux et la Direction rappellent qu'il est possible à toute personne de l'entreprise, y compris pour les personnels âgés de plus de 50 ans, de se porter candidat à un poste à pourvoir. A compétences égales, la Direction rappelle le privilège des candidatures internes sur les candidatures externes et s'engage à accorder une attention particulière aux personnels âgés de plus de 50 ans.

### **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties s'engagent à mettre en place un travail d'analyse et de réflexion sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

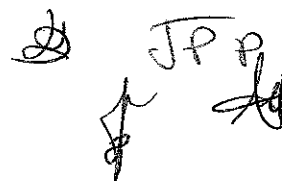
Le CHSCT ainsi que la médecine du travail seront associés à cette étude dont l'objet sera :

- d'identifier des postes présentant une pénibilité spécifique pour les seniors, notamment les postes présentant un taux d'accidents du travail et de maladie professionnelle plus élevé que la moyenne dans l'entreprise,
- de proposer des solutions d'adaptation

### **Maintien dans l'emploi des seniors**

La société **ENIM SA** s'engage à maintenir le niveau des effectifs de salariés seniors, c'est-à-dire âgés de **55 ans** et plus, à un taux supérieur ou égal à **10%**.

Indicateur : nombre de salariés de plus de **55 ans** présents en CDI dans l'entreprise pour l'année N / effectif total de l'année N.



Cette circonstance implique que si en raison de départs le ratio de salariés âgés de **55 ans** et plus devait baisser en dessous du niveau du présent engagement, la société fera son possible pour procéder alors aux embauches nécessaires à le rétablir, en tenant compte de la conjoncture socio économique de l'entreprise.

Le ratio est évalué en équivalent temps plein en fin d'exercice, et en pourcentage de l'effectif moyen de l'entreprise au cours de l'exercice écoulé.

Les parties rappellent que conformément aux dispositions de l'article L 138-25 du Code de la sécurité sociale, ce niveau d'emploi constitue un objectif qui oblige la société à tout mettre en œuvre pour l'atteindre. Il ne saurait s'analyser en une obligation de résultats.

## **DOMAINES D'ACTION EN FAVEUR DES SENIORS**

### **Article 1 : Anticipation d'évolution des carrières professionnelles**

A partir de son 50<sup>ème</sup> anniversaire, chaque salarié à l'occasion de son entretien individuel annuel se verra proposer un temps dédié appelé " entretien complémentaire renforcé " sur les modalités de poursuite de sa de carrière.

Cet entretien a lieu à l'initiative du supérieur hiérarchique et en cas de non-tenue, cet entretien peut être réalisé à la demande du salarié.

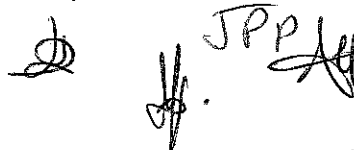
L'entretien aura lieu pendant le temps de travail et le temps passé en entretien sera assimilé à du temps de travail effectif.

L'objet de l'entretien est de favoriser au mieux le maintien dans l'emploi et une évolution de la carrière du salarié, en lui permettant de faire le point sur :

- sa situation au regard de l'évolution de son métier et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise,
- ses compétences et ses besoins en formation,
- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités dans l'entreprise,
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- les éventuels aménagements des conditions d'emploi.
- Les initiatives bilatérales permettant de mettre en œuvre les droits individuels à la formation

L'objectif est, au travers de l'ensemble de ces instruments, de favoriser un projet professionnel relatif à la carrière du salarié et d'identifier les moyens qui lui permettront de le réaliser.

- Afin de mesurer la réalisation de ce plan d'action, la société se fixe comme objectif que au moins 60% des salariés âgés de plus de 50 ans ait bénéficié d'un entretien complémentaire renforcé en 2010, que 70% des salariés âgés de plus de 50 ans ait bénéficié d'un entretien complémentaire renforcé en 2011 et que 80% des salariés âgés de plus de 50 ans ait bénéficié d'un entretien complémentaire renforcé en 2012.



- Indicateur : nombre de salariés ayant plus de 50 ans présents dans l'entreprise ayant bénéficié d'un entretien complémentaire renforcé au cours de l'année N / le nombre de salariés de plus de 50 ans en équivalent temps plein au 31 décembre de l'année N.

Il est entendu que pour cette population et dans le cadre de ce dispositif, il sera annexé au document d'entretien individuel annuel un document spécifique appelé "Entretien complémentaire renforcé"

## **Article 2 : Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation**

L'entreprise s'engage à affecter une partie de son budget formation au personnel âgé de 50 ans et plus. Cette population convoquée à des sessions de formation, que celles-ci entrent dans le cadre du plan de formation ou qu'il s'agisse de formations sécurité obligatoires, ne sera pas inférieure à **15%** des effectifs actifs.

Ce financement permettra d'assurer par priorité les actions suivantes :

- Validation de l'acquis de l'expérience,

Tout salarié âgé de plus de 50 ans peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience mise en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle.

- DIF

Tout salarié âgé de 50 ans ou plus peut demander de plein droit au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière.

- Bilan de compétences

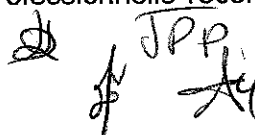
A compter de son 50<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié pourra demander à bénéficier d'un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur, centré sur un objectif de bonne réalisation de sa seconde partie de carrière, sous réserve d'une condition minimale d'ancienneté de 1 an.

Afin de mesurer la réalisation de ce plan d'action, il sera procédé annuellement à l'évaluation du :

- nombre de convocations à des sessions de formation pour chaque salarié de plus de 50 ans, la société se fixant comme objectif que ces convocations correspondent à au moins 15% de l'effectif total sous contrat à durée indéterminée dans l'entreprise **ENIM SA**.
- Indicateur : nombre de convocations envoyées à des salariés âgés de 50 ans et plus au cours de l'année N / total des convocations envoyées dans l'entreprise au cours de l'année N.

## **Article 3 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**

Afin de faciliter les coopérations intergénérationnelles, favoriser le partage et la transmission des compétences et permettre l'assimilation de la culture de l'entreprise, l'entreprise souhaite mettre en place une mission tutorale dont l'exercice sera réservé aux salariés détenant des compétences spécifiques et disposant d'une légitimité professionnelle reconnue et désireux de s'impliquer dans cette tâche.



Ce dispositif prendra la forme d'un accompagnement des salariés plus jeunes ou nécessitant une transmission de savoir faire se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences..

Ces collaborateurs tuteurs et / ou formateurs seront prioritaires aux formations leur permettant d'exercer leur mission tutorale. Les responsables hiérarchiques pourront en outre assister leurs collaborateurs en cas de formation au poste de travail. Selon leur niveau d'expérience en matière de transmission de savoir faire, il sera mis en œuvre des sessions de formation de formateurs spécifiques.

La mission tutorale sera appréciée dans le cadre de l'entretien d'évaluation et valorisée comme une activité professionnelle stricto sensu pour l'évolution de la carrière et de la rémunération.

Cette mission tutorale pourra s'exercer auprès des stagiaires, sans distinction de niveau ou d'objectifs, d'apprentis, de contrats de professionnalisation, de personnels permanents dans le cadre d'une prise de poste ou avec un objectif de transmission de savoir faire (compagnonnage, formation,...)

Afin de mesurer la réalisation de ce plan d'action il sera procédé à l'évaluation du :

- % d'heures effectuées au titre du tutorat, sous toutes formes d'accompagnement confondues, par des salariés âgés de plus de 50 ans, la société se fixant comme objectif l'exécution de **15 % des heures globales de formation par an**

#### **Modalités de suivi et de révision de l'accord**

##### **Article 4 : Suivi de l'accord**

Le comité central d'entreprise est informé tous les ans de l'évolution de l'application de l'accord relatif à l'emploi des seniors lors de la réunion de présentation du bilan social de **ENIM SA**. A leur demande cette information sera transmise aux comités d'établissement.

A cette occasion ils seront également rendus destinataires des indicateurs prévus au présent accord.

##### **Durée et révision de l'accord**

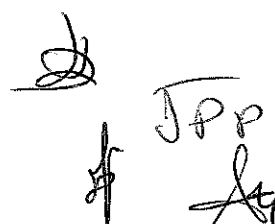
##### **Article 5 : Durée**

Le présent accord en faveur de l'emploi des seniors est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

##### **Article 6 : Révision**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, sous réserve d'observer un préavis de trois mois et d'en aviser chaque signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour le cas où un accord collectif de branche de la Métallurgie rendrait moins favorables les dispositions des différents articles ci dessus, les parties signataires conviennent de réactualiser le contenu des clauses du présent accord.



**Article 7 : Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et au Greffe des Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L 2231-6 du Code du Travail. Un exemplaire est remis à chaque organisation syndicale, et porté à la connaissance du personnel dans les emplacements prévus à cet effet.

Fait à Paris, le 8 décembre 2009, en 8 exemplaires originaux.

- *Pour la Direction de* **ENIM SA**



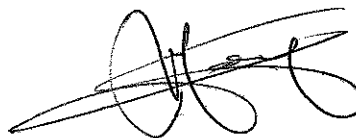
**Jean Pierre PHILIP**  
Directeur des Ressources Humaines

- *Pour les Organisations Syndicales*

*p.o. L. DE COSTER*



**Jacques COUILLAUD**  
Délégué Syndical Central CFDT



**Alain MACCIO**  
Délégué Syndical Central CFE-CGC

**Alain FRONTERO**  
Délégué Syndical Central CGT



**Jean-Pierre POLIDORI**  
Délégué Syndical Central FO

