

## Accord d'entreprise relatif à l'emploi des seniors

Entre :

- Société ....., SA dont le siège social est situé ..... PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de PARIS sous le numéro ....., représentée par Monsieur ..... agissant en qualité de Président Directeur Général,

Et

- Le Comité d'Entreprise ayant voté à la majorité des membres titulaires présents, au cours de la réunion du ..... dont le procès verbal est annexé au présent accord, représenté par Monsieur ..... en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du .....
- 
- Les représentants élus du personnel au CE, ....., .....

A été conclu l'accord suivant :

### Préambule

Constatant que le taux d'emploi des 55-64 est en France de 38 %, alors qu'il est de 46 % dans l'Union Européenne et qu'il est supérieur à 50 % dans bon nombre de pays européens (53 % aux pays Bas, 58 % au Royaume Uni, 70 % en Suède), le Gouvernement a pris en 2008 un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors :

- inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les seniors dans leur gestion des ressources humaines, par la mise en œuvre d'accords de gestion des âges dans les entreprises et les branches,
- inciter les assurés à prolonger leur activité au-delà de 60 ans, par la libération du cumul emploi retraite dès lors que le salarié peut partir avec une pension à taux plein,
- favoriser le retour vers l'emploi des seniors, par l'augmentation progressive de l'âge pour la dispense de recherche d'emploi et le renforcement du suivi des seniors par le service public de l'emploi.

C'est dans le cadre de la première série de mesures que s'inscrit le présent accord d'entreprise.

L'objectif du Gouvernement consiste à enclencher une dynamique positive de négociation sur l'emploi des seniors, autour d'engagements concrets et quantifiés, dans les branches et les entreprises, en vue d'inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de plus de 50 salariés qui ne seront pas couvertes à partir de 2010 par un accord ou, à défaut, par un plan d'action portant sur l'emploi des seniors devront s'acquitter d'une pénalité de 1 % des rémunérations.

La Société ..... rappelle que cet accord témoigne de son engagement à mener une réelle politique de gestion des seniors.

La mixité des âges, en permettant d'assurer la transmission de la mémoire, est un élément de compétitivité de l'entreprise.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle doit conduire à une mobilisation de tous pour permettre à chacun de mener son parcours professionnel jusqu'à la fin de sa carrière.

La Société ..... entend préciser que cet accord et les mesures qu'il contient s'intègrent, de façon naturelle et logique, dans la continuité du parcours professionnel de chacun de ses collaborateurs.

Il s'inscrit donc dans le cadre de la Politique Ressources Humaines et a notamment pour but de présenter les outils permettant d'assurer une bonne gestion des seniors.

### **Article 1 - Cadre juridique**

L'accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'art 87 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et du décret n°2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

### **Article 2 - Périmètre**

L'accord a pour périmètre d'application l'ensemble du personnel de La Société .....

### **Article 3 - Notion de senior**

Est défini comme senior tout collaborateur de l'entreprise âgé d'au moins 50 ans.

### **Article 4 - Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus**

La société ..... s'engage à respecter un taux d'emploi de 90 % des salariés âgés de 55 ans et plus.

### **Article 5 - Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés**

#### **Article 5.1 - Action relative à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles : l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière**

Tout salarié a droit, à l'occasion de son entretien annuel professionnel qui suit son 50<sup>e</sup> anniversaire, et ensuite tous les 5 ans, à un entretien dit de deuxième partie de carrière, spécifique destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de

l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans La Société ....., sur ses compétences, le maintien de son employabilité, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien de deuxième partie de carrière doit se dérouler à l'occasion de l'entretien annuel dont il constitue alors une séquence distincte orientée vers l'évolution professionnelle à moyen terme.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a aussi pour objet d'éviter toute pratique discriminatoire qui serait liée à l'âge dans les évolutions de carrières, de permettre au salarié d'anticiper la suite de sa vie professionnelle, d'examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités existant dans La Société ..... et de maintenir la motivation.

Lors de cet entretien professionnel de deuxième partie de carrière, sont notamment abordées les questions :

- de l'identification des objectifs qui pourraient être définis au bénéfice du salarié dans un souci de maintien dans l'emploi, pour lui permettre, si besoin, de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- de l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- de la définition éventuelle, pour le salarié qui le souhaiterait, d'un projet professionnel pour la suite de sa carrière ;
- de l'aménagement éventuel des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) ;
- des modalités de fins de carrière.

L'objectif de cette action est de réaliser 4 entretiens de deuxième partie de carrière en 2010 puis de 6 entretiens par an ensuite.

#### **Article 5.2 - Action relative à la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat : le parrainage**

Organiser et développer la transmission du savoir au sein de La Société ..... sont deux objectifs prioritaires de la politique Ressources Humaines. La légitime reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les « anciens » repose également sur leur implication dans l'intégration des jeunes dans une véritable logique de tutorat.

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Les parties considèrent en effet qu'il s'agit d'un des atouts majeurs de la diversité des âges et de la cohabitation harmonieuse des différentes générations.

Dans cet esprit, la Société ..... favorisera donc les pratiques de parrainage, par :

- le choix de parrains en raison de leur légitimité professionnelle incontestable s'appuyant sur une expérience reconnue au sein de l'entreprise,

- la mise en œuvre de formations complémentaires afin de développer, si nécessaire, les qualités pédagogiques des salariés concernés,
- la prise en compte de la mission de parrainage dans la fixation des objectifs annuels, dans les conditions d'exercice de l'activité et dans l'appréciation de la performance individuelle de telle sorte que le tuteur soit reconnu dans sa mission.

L'objectif de cette action est de réaliser 1 parrainage par an.

### **Article 5.3 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

Tout salarié a droit, à l'occasion de son entretien annuel professionnel qui suit son 50<sup>e</sup> anniversaire, et ensuite tous les 5 ans, à un entretien destiné à faire le point sur ces conditions de travail avec son responsable hiérarchique.

Cet entretien a notamment pour objectif d'aborder les points suivants :

- Identification des situations de pénibilité dans les conditions de travail
- de l'identification du ou des dispositifs permettant d'améliorer les conditions de travail.
- de la mise en place d'un aménagement des horaires et du temps de travail, un aménagement du poste.

L'objectif de cette action est de réaliser 4 entretiens de deuxième partie de carrière en 2010 puis de 6 entretiens par an ensuite.

### **Article 6 - Les indicateurs chiffrés**

La publication annuelle des indicateurs mentionnés ci-dessous permet d'assurer le suivi des mesures en faveur des seniors.

#### **Grille de mesure de l'accord**

<b>Article n°</b>	<b>Mesures en faveur des seniors</b>
4	Taux d'emploi des salariés d'au moins 55 ans
5.1	Nombre d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière
5.2	Nombre de parrainages
5.3	Nombre de bilans retraite

### **Article 7 - Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs fixés**

Les parties signataires se réuniront une fois par an pour réaliser le suivi du présent accord.

### **Article 8 - Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et cessera de plein droit de produire effet au 31 décembre 2012 conformément à la législation.

#### **Article 9 - Modalités de révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé par avenant modificatif.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, sera notifiée à chacune des autres parties signataires du présent accord.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans le délai de trois mois à compter de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées, à l'initiative de la Direction, en vue de la rédaction du nouveau texte.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de trois mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

#### **Article 10 - Publicité et dépôt de l'accord**

L'accord sera remis à chaque partie signataire.

L'accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de..... en deux exemplaires.

Fait à ..... le.....  
En..... exemplaires originaux

Monsieur .....  
Président Directeur Général

Le Comité d'Entreprise  
.....  
.....