

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS 2010-2011-2012

Signataires : Groupe LEA Nature et Organisations Syndicales Représentatives

Objet

Le présent accord répond aux dispositions des articles L.138-4 et suivants de la sécurité sociale prévoyant l'obligation pour les employeurs d'être dotés d'un **accord ou d'un plan d'action triennal en faveur de l'emploi des seniors**.

Il fixe les modalités d'application, les domaines d'actions, les critères et les objectifs chiffrés globaux, répondant aux obligations de la circulaire DGPEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 09 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Champ d'application — Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements et des sociétés constituant le Groupe.

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent accord les salariés seniors des établissements et des sociétés constituant le Groupe, y compris les salariés en CDD avec un minimum d'un an d'ancienneté.

Les bénéficiaires du présent accord sont les salariés de 55 ans et plus.

Le nombre de collaborateurs concernés au 01.01.2010 – sous réserve de l'évolution des effectifs entre la date de signature de l'accord et la fin de l'application du présent accord – est estimé à 13 collaborateurs de 55 ans et plus à date de signature, et à 19 au global sur les 3 prochaines années.

Durée

Cet accord prend effet à partir du 1^{er} janvier 2010 et est conclu pour une durée de trois ans.

Le présent accord cessera de produire ses effets sans devenir un accord collectif à durée indéterminée à l'issue de cette période.

Révision — Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé pendant la période d'application, par voie d'avenant, signé par l'ensemble des signataires et dans les mêmes formes que l'accord initial, sauf en cas de mise en conformité de l'accord à la demande de l'administration du travail.

Evolution de la réglementation sur les retraites

Dans l'éventualité d'une évolution de la réglementation sur les retraites (régime de base ou retraites complémentaires), la Direction, les organisations syndicales et le Comité d'Entreprise se réuniront pour en analyser les conséquences éventuelles.

Information collective du personnel

L'application du présent accord sera suivie par le comité d'entreprise et le C.H.S.C.T. du Groupe à l'aide d'un rapport semestriel rédigé par la Direction.

Publicité

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, au Greffe des prud'hommes de La Rochelle ainsi qu'à la Préfecture de Charente Maritime, au plus tard dans les 15 jours qui suivent sa date limite de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant (10 exemplaires originaux) pour remise à chacune des parties. Son existence figurera sur la liste des accords affichée aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Domaines d'application

En cohérence avec les processus R.H. déjà existants au sein du Groupe en faveur de l'ensemble des salariés dont les salariés seniors, & l'effectif des salariés entrant dans le champ d'application et présent dans le Groupe à la date de signature du présent accord, et sur proposition de la Direction, les partenaires sociaux lors d'une réunion commune ont convenu ensemble du choix de 3 domaines d'action choisis parmi les 6 propositions de la circulaire mentionnée en objet.

Ces 3 domaines sont les suivants :

1. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Rendez-vous médical annuel avec le médecin du travail – un point régulier consacré à la santé au travail des salariés *de 50 ans* et plus sera effectué semestriellement en C.H.S.C.T.

Entretien avec le Responsable Sécurité et les Ressources Humaines axé sur les conditions de travail, l'environnement et la pénibilité du poste de travail.

Etude du poste de travail (évaluation des risques professionnels) incluant les recommandations du médecin du travail.

Le médecin du travail, s'il le souhaite, sur sollicitation de la part de la Responsable Sécurité ou à la demande du salarié, pourra intervenir dans l'instruction du dossier si une amélioration du poste de travail doit être envisagée, voire une mobilité.

Le collaborateur sera régulièrement invité à participer à l'étude et à l'amélioration de ses conditions de travail si celles-ci ne répondent pas aux attendus.

Le taux de réalisation de cette procédure pour les salariés concernés doit atteindre, a minima, 80% et viser le 100% (ratio calculé sur le nombre de salariés concernés sur les 3 années d'application du présent accord).

2. Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite ;

Rendez-vous médical annuel :

La prolongation de la durée de l'activité professionnelle conduit nécessairement à accorder une attention particulière à la santé au travail des salariés âgés *de 50 ans* et plus (cf. premier domaine d'action).

Entretien de fin de carrière :

Chaque salarié âgé de 55 ans et plus bénéficiera dès 2010 d'un entretien de fin de carrière avec les Ressources Humaines puis d'un entretien tous les deux ans – réduit à un an en cas de départ en retraite annoncé –, entretien au cours duquel seront notamment abordés :

- les intentions du salarié en matière de fin de carrière ;
- ses perspectives de départ en retraite ;
- l'information par les R.H. des perspectives d'emploi et des dispositifs de départ en retraite (progressive ou non) ainsi que des dispositifs de retraite existants ;
- des conseils et informations sur les processus possibles d'accompagnement vers une nouvelle activité pendant la retraite (cf. point formation du domaine 3-).

Le taux de réalisation des entretiens de fins de carrière pour les salariés parvenus potentiellement dans les 3 dernières années de leur activité professionnelle ainsi que le nombre de visites médicales doivent atteindre, a minima, 80% et viser le 100%.

3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Entretien de fin de carrière (cf. domaine 2-):

Dans le cadre de l'entretien de fin de carrière, le salarié sera sollicité sur ses intentions de devenir tuteur. La mise en œuvre de cette mission sera étudiée sur la base :

- De l'expression d'un volontariat non équivoque (remise d'une demande écrite manuscrite aux Ressources Humaines) ;
- D'un bilan de compétence dont le résultat devra inclure l'aptitude à la mission de formateur et/ou d'une Validation des Acquis et de l'Expérience (V.A.E.) réussie puis d'une formation de formateur. Ces deux actions seront systématiquement réalisées sur les heures de D.I.F. du collaborateur, sous réserve d'un nombre d'heure suffisant.

Formation :

La formation étant un élément important dans le parcours professionnel des salariés, il est rappelé que tous les salariés, quel que soit leur âge, doivent pouvoir accéder à la formation.

Plus particulièrement les salariés âgés doivent faire l'objet d'une attention particulière afin d'intégrer dans la réflexion professionnelle leur potentiel d'évolution dans l'emploi au regard de l'allongement de la vie professionnelle en général et plus personnellement de la gestion de leur fin de carrière.

Chaque salarié de 55 ans et plus pourra suivre une fois par an une formation (D.I.F., V.A.E., bilan de compétence, C.I.F. - sous réserve d'acceptation par le Fongecif & prise en charge par l'O.P.C.A.).

Le D.I.F. et le C.I.F. seront accordés sans restriction de thèmes et auront pour but l'acquisition de nouvelles compétences, voire un accompagnement vers un nouveau métier.

Un pourcentage du budget formation (incluant les heures de D.I.F.) proportionnel au nombre de salariés entrant dans leur 57^{ème} année sera spécifiquement dédié à cette population. Cette enveloppe, au cumul des 3 années d'application du présent accord, devra avoir été dépensée au minimum à 80% et si possible à 100%.

Engagement supplémentaire de la Direction

A leur demande, et dès 45 ans, les salariés en contrat à durée indéterminée bénéficiant de plus de deux ans d'ancienneté, pourront bénéficier d'un bilan d'étape professionnelle avec les Ressources Humaines.

Ce bilan professionnel aura pour but d'étudier et d'analyser la situation du salarié dans son emploi. Seront abordés les thèmes suivants (liste non exhaustive) :

- Le métier et environnement de travail ;
- Les projets et souhaits d'évolution à court et moyen terme ;
- Les besoins en formation, qualification ;
- Des informations en termes de V.A.E., D.I.F., intérêt sur un futur tutorat...