PLAN D'ACTION SENIORS

Article 1 – Préambule

En application de l'article L138-24 du code de la sécurité sociale, les entreprises employant au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

La SDH est couverte par un l'accord du 03 juillet 2009 sur la non discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les ESH.

Néanmoins, la SDH a décidé de mettre en œuvre un plan d'action en concertation avec les représentants du personnel et des salariés. Un groupe de travail, composé de Christiane SANCHEZ, Florence DALLA FAVERA, Jean-Marie REBISCHUNG, Adel-Elie ZOGHEIB et Jean-Louis DUMAS, a défini les actions ci-dessous.

Article 2 – Objet du plan d'action

Ce plan d'action a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions définies dans l'entreprise, conformément aux articles L.138-27 et suivants et R. 138-25 du code de la Sécurité Sociale, l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009 et des décrets d'application.

Article 3 – Durée du plan d'action

Le présent plan d'action est triennal et s'applique dès le 1er janvier 2012. La SDH ne sera plus tenue par les engagements qu'il contient à son terme, soit le 31/12/2014.

Article 4 – Objectif global chiffré

Il s'agit du maintien dans l'emploi et concerne les salariés âgés de 55 et plus.

Sur l'année 2010, la SDH comptait 18% de salariés âgés de 55 ans et plus, l'objectif de l'entreprise est de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires afin de maintenir ce taux sur les 3 années à venir.

L'objectif sera considéré atteint :

- Si les indicateurs ne démontrent aucune baisse de ce taux
- Ou, en cas de baisse, si cette dernière est due à la seule initiative des salariés (retraite, démission, rupture conventionnelle du contrat de travail…)

Article 5 – Domaines d'actions retenus

Anticipation de l'évolution des carrières

- Mise en place des entretiens de seconde partie de carrière pour les salariés dès 50 ans en 2012 et dès 45 ans à partir de 2013. (Sur l'année 2011, ces entretiens ont été proposés aux salariés de plus de 55 ans).
- Pour les salariés de plus de 55 ans, l'entretien de seconde partie de carrière sera proposé tous les ans.
- Indicateur : 100% des salariés de plus de 50 ans en 2012 et plus de 45 ans en 2013 se verront proposés un entretien de seconde partie de carrière avant la fin du plan d'action.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- 50% des salariés de + de 45 ans bénéficient au minimum d'une formation par an
- Faire la promotion des bilans de compétences, des VAE et des dispositifs existants : une information générale par an et ce point sera abordé pendant les entretiens de seconde partie de carrière.

Le recrutement des salariés âgés

- Revoir et adapter les annonces d'emploi afin que celles-ci soient accessibles aux salariés âgés (exemple : focaliser sur les compétences et l'expérience et non sur le niveau de formation) ;
- Se rapprocher des maisons de l'emploi pratiquant des accompagnements spécifiques de demandeurs d'emploi seniors ;
- Maintenir les contrats aidés pour favoriser l'embauche de salariés âgés

Objectif chiffré : 20 % des recrutements sur 3 ans de plus personnes de plus de 45 ans.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

- Formations d'aide à la transition entre activité et retraite à la demande des salariés de 50 ans ou plus.
- Proposer des bilans de retraite aux salariés de 55 ans et plus dans les entretiens de seconde partie de carrière.
- Indicateurs : Nombre de formations d'aide à la transition entre activité et retraite réalisées - Nombre de bilans demandés et réalisés.
- Proposer la création d'un « club Retraités » pour se faire rencontrer les salariés SDH déjà partis en retraite et ceux qui partiront prochainement.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

- Sur la durée du plan d'action, 100% des gardiens de plus de 50 ans devront suivre une formation « Gestes et postures » en vue de réduire la pénibilité et prévenir des accidents du travail.
- Indicateur : Nombre de formations réalisées.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

- Tutorat : proposer en priorité, et dans la mesure du possible, aux personnes de plus de 45 ans le rôle de tuteur auprès des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage et périodes de professionnalisation.
- Proposer une formation de tutorat aux personnes amenées à transférer leurs savoirs avant leur départ à la retraite.

Article 6 – Durée du plan d'action

En application de l'article L128- 25 du code de la sécurité sociale, l'accord d'entreprise ou le plan d'action portant sur l'emploi des salariés âgés est conclu pour une durée maximale de trois ans.

Article 7 – Modalités de suivi du plan d'action

Il est institué une commission de suivi du présent plan d'action. Cette commission se réunit, au moins, une fois par an. Elle est composée des participants au groupe de travail cités dans le préambule. Elle veille à l'application du présent plan d'action. Elle est seule habilitée à émettre des interprétations sur les dispositions du présent plan d'action.
Une fois par an, le service ressources humaines, informera le Comité d'Entreprise sur la réalisation des objectifs chiffrés correspondant aux domaines d'action définis. Pour cela, il leur remettra les documents nécessaires.

Article 8 – Modalités de communication du plan d'action

Les modalités du présent accord seront communiquées, à l'ensemble du personnel, par messagerie électronique et par affichage.

Article 9 – Dépôt du plan d'action

Dès la consultation du Comité d'Entreprise et du CHSCT, le présent Plan d'action sera adressé en deux exemplaires : une version sur support papier signée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique à la DIRRECTE.

Fait à Echirolles, le 20 décembre 2011

Frédéric ROLLAND
Directeur Général

sdh
SOCIÉTÉ DAUPHINOISE
POUR L'HABITAT
34, Av. Grugliasco
38130 ECHIROLLES