

Groupe Logement Français

Direction des Ressources Humaines
Et de l'Organisation

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Conclu à Courbevoie, le 28 Janvier 2010, entre ,

D'une part :

l'U.E.S. du Groupe LOGEMENT FRANÇAIS, dont le siège est situé 51 rue Louis Blanc – 92917 PARIS La Défense Cedex, représentée par Monsieur Pierre CARLI, Président du Directoire de LOGEMENT FRANÇAIS, dûment habilité à cette fin.

Et d'autre part :

Les Organisations Syndicales, représentées par leurs délégués syndicaux,

- CFDT par Monsieur Laurent PLY

- CFE-CGC par Madame Jocelyne SYLVA et Monsieur Bruno LAMOUREUX

- CFTC PAR Madame Anne Marie RICHEL et par Monsieur Patrick VIALON

- CGT par Monsieur René BOCOURT et Claudia HENRIQUEZ

- FO par Monsieur Farid FAR

Cet accord a été présenté et soumis à l'approbation du Comité Central d'Entreprise lors de sa séance du 28 janvier 2010.

PREAMBULE

Le taux d'emploi des seniors est parmi les plus bas des pays industrialisés. La France est confrontée au vieillissement de sa population avec une augmentation de l'espérance de vie et une diminution des actifs par rapport aux retraités. L'emploi des seniors est donc un enjeu majeur pour le maintien de la viabilité des régimes de protection sociale.

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 organise une incitation forte des entreprises à se mobiliser pour l'emploi des seniors.

Le décret du 20 mai 2009 précise le contenu et la procédure de validation des accords et plans d'actions en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord est conclu afin d'aménager les conditions de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors.

Il concerne l'ensemble des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale du Groupe Logement Français.

A défaut de définition légale du « salarié senior », les parties signataires s'accordent à considérer que le terme « senior » englobe des salariés de 45 et plus selon les différents dispositifs visés dans le plan d'actions décrit ci-après.

Deux réunions ont eu lieu entre la Direction du Groupe Logement Français et les Organisations Syndicales (les 6 et 20 janvier 2010), suivant un calendrier qui avait été fixé conjointement dans le cadre de la négociation annuelle

Les engagements définis ci-après se situent dans le cadre du constat suivant qui a été réalisé et qui fait apparaître que l'emploi des « seniors » au sein du Groupe est satisfaisant que ce soit en terme de recrutement et de formation.

- Un premier objectif sera donc de maintenir cette situation.
- Le deuxième objectif consistera à améliorer la situation et à afficher de manière spécifique, ce qui est réalisé.

Le présent accord n'entend pas faire obstacle aux départs des salariés à leur initiative ; dans ce cadre des dispositions spécifiques ont été prévues afin de mieux anticiper, pour les salariés et pour l'entreprise, les conséquences d'un départ en retraite.

Cet accord portant sur l'emploi des « seniors », ne traite pas de la question de la pénibilité au travail, du maintien dans l'emploi des autres salariés notamment des situations d'inaptitude ou de handicap. En conséquence, il sera engagé dans le courant de l'année 2010, une réflexion paritaire associant les CHSCT, l'encadrement et les salariés sur ces thèmes en vue d'une négociation.

Quatre des six mesures définies par le décret du 20 mai 2009 ont été retenues à savoir :

- Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite


R.F.









- Développement des compétences et accès à la formation
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
F+FO

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]
[Handwritten signature]

ARTICLE 1 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Indemnités de départ en retraite

Le barème des allocations de départ est revu comme ci-après :

« Tout salarié quittant l'entreprise à sa demande pour prendre sa retraite recevra une indemnité de départ en retraite après 5 années révolues d'ancienneté fixée en fonction de son ancienneté dans la société égale à $1,5/12^{\text{ème}}$ de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de $0,3/12^{\text{ème}}$ de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté à partir de la sixième année. Elle est plafonnée, toutefois, à 12 mois de salaire. »

Cette disposition modifie les modalités de calcul définies dans l'article 15 de l'accord d'entreprise du 31 Mai 2007.

Dispositions concernant le Compte Epargne temps

Afin de permettre aux salariés désireux de préparer de façon active leur retraite, un compte épargne temps existe dans le Groupe permettant d'épargner des jours de congés payés et de RTT dans la limite de 11 jours par an pour les salariés de moins de 50 ans et dans la limite de 22 jours par an pour les salariés de plus de 50 ans. Cette mesure est conçue dans le but de permettre aux salariés de pouvoir, avant la liquidation de leur retraite, cesser leur activité tout en étant rémunéré dans la limite d'un an avant la date officielle de la retraite.

Pour améliorer ce dispositif deux mesures supplémentaires sont définies :

1. Mise en place dans le courant de l'année 2010, et au plus tard en juin 2010, d'un Plan d'Epargne retraite Collective (PERCO), afin de permettre aux salariés de pouvoir effectuer un arbitrage sur la base des jours épargnés dans le CET entre cessation anticipée d'activité, grâce au cumul des jours épargnés et/ou amélioration de leur situation financière au moment de la retraite, par la liquidation du Perco versé en capital ou sous forme de rente. Le transfert des jours de CET vers le PERCO pourra se faire, à tout moment dans l'année, dès lors que le salarié a ouvert un compte épargne temps et dans la limite de 10 jours par an.
2. Pour les salariés ayant 50 ans et plus au moment de leur embauche, suppression du critère de 2 ans d'ancienneté permettant de placer des congés/RTT et des éléments de salaire dans le Compte Epargne temps

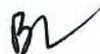
Ces deux mesures viennent modifier l'article 4 « utilisation du CET » en y ajoutant ce motif et l'article 1 « Champ d'application » de l'accord sur le compte Epargne Temps du 2 octobre 2007

Anticipation et préparation à la retraite

1. Mise en place de 2 sessions de « formation de type bilan retraite » concernant une dizaine de personnes par session par an pour les salariés à partir de 58 ans afin de :
 - les aider à anticiper toutes les problématiques liées à la retraite ;
 - leur permettre de la préparer tant au point de vue administratif, financier, psychologique ;
 - envisager des activités qu'ils souhaiteraient ou pourraient exercer consécutivement à leur départ en retraite.


F. F.









2. Mobilisation du conseiller du travail dans l'accompagnement des salariés quant aux dispositifs existants.
3. Possibilités de prêts accordés par l'entreprise pour les salariés qui souhaiteraient racheter des trimestres ou des points de retraite dans la limite de 6000 euros remboursables sur 24 mois et /ou solde au moment de leur départ.
4. Sollicitation systématique par les Responsables Ressources Humaines de tous les salariés âgés de plus de 58 ans afin de connaître leurs intentions, organiser un entretien de fin de carrière dans les 3 ans précédant leur départ et, envisager avec eux et leur hiérarchie la poursuite de l'activité dans le poste occupé, les modalités éventuelles d'aménagement du poste de travail, la planification de la prise des jours de congés épargnés dans le compte épargne temps, l'anticipation de la transmission des connaissances en fonction du poste occupé.

ARTICLE 2 - Développement des compétences et accès à la formation

Il est fait que le constat que la situation des « salariés seniors » au regard du développement des compétences et de l'accès à la formation, au sein du Groupe, est satisfaisante.

En effet, le pourcentage de salariés formés annuellement et qui ont entre 45 ans et 65 ans est le reflet de leur place dans la pyramide des âges du Groupe Logement Français.

La Proportion des salariés âgés de plus de 50 ans est de 31% (base salariés en CDI, octobre 2009) .
La répartition des effectifs par âge est la suivante :

Catégorie	< 30 ans	30-40 ans	40 – 45 ans	45 – 50 ans	50 – 55 ans	55 – 65 ans	Total
Employés	29	94	74	100	111	106	514
Maîtrises	62	129	62	64	44	30	391
Cadres	19	78	41	34	36	25	233
Cadres supérieurs et dirigeants		2	4	9	4	10	29
Total	110	303	181	207	195	171	1167
%	9,43%	25,96%	15,51%	17,74%	16,71%	14,65%	

Nous ne constatons pas de discrimination dans le départ en formation des collaborateurs en fonction de leur âge :

L'effort de formation au sein du groupe Logement Français se décompose comme ceci :

tranche d'âge /Années	< 45 ans	45 – 50 ans	50 – 55 ans	55 – 65 ans
2006	45%	21%	16%	17%
2007	49%	20%	15%	16%
2008	51%	19%	15%	14%
2009	55%	18%	14%	13%

Le premier objectif est donc de maintenir ce pourcentage de salariés.

F.F.

X

BL

RTB

JS

Le deuxième objectif est de lui donner une visibilité au travers des indicateurs de suivi. Ce point fera l'objet d'une présentation spécifique lors de l'élaboration du bilan social des sociétés du Groupe et sera présenté annuellement aux différents Comités d'Etablissements.

ARTICLE 3 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Tout salarié de plus de 45 ans pourra bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dit entretien de mi-carrière professionnelle.

Toutefois, les parties signataires considèrent que la mise en place de ces entretiens sera progressive, les collaborateurs de plus de 45 ans représentant à la date de signature de l'accord près de la ½ du personnel du Groupe.

L'année 2010 constituera à cet égard une année d'expérimentation du dispositif à mettre en place, notamment pour les personnels de proximité.

Elle permettra ensuite de définir les objectifs à atteindre pour 2011 et 2012. Un bilan spécifique sera établi à la fin de l'année 2010 qui permettra aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation annuelle d'affiner les objectifs.

1. En 2010, les entretiens de mi-carrière professionnelle concerneront 50 salariés (sur 216) entre 45 et 50 ans afin de permettre de définir les modalités et le contenu de l'entretien et le lien éventuel avec l'entretien d'évaluation annuel. Les 50 salariés choisis devront être représentatifs des métiers de l'entreprise
2. Parmi les 50 collaborateurs, il sera fait une analyse spécifique de la situation d'une vingtaine d'entre eux appartenant au personnel de proximité, ayant 10 ans d'ancienneté au minimum, afin de :
 - nourrir la réflexion sur la pénibilité physique et les conditions de travail de ces métiers,
 - identifier les actions de formation prioritaires à développer les concernant intégrant les problématiques de santé et des conditions de travail ;
 - anticiper une réorientation professionnelle, consécutive ou non à une inaptitude professionnelle.

La mise en place des entretiens de seconde partie de carrière permettra de déterminer par la suite les actions de formations spécifiques qui pourront être mises en œuvre pour les salariés de plus de 45 ans dans le cadre d'une réorientation professionnelle. Ces actions pourront faire l'objet d'une présentation de manière séparée lors de l'élaboration du plan de formation 2011 et suivants.

ARTICLE 4 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

L'état des lieux au sein du Groupe Logement Français montre qu'il n'est pas constaté à ce jour de discrimination dans le recrutement.

Le Groupe embauche en CDI en moyenne, chaque année, des salariés âgés de 45 ans et plus et qui représentent 20% des collaborateurs recrutés.

Afin de conforter cette situation, il conviendra d'établir un suivi des recrutements au travers d'indicateurs spécifiques.


F - F





Deux mesures supplémentaires sont prises :

1. Recrutement dans le cadre des contrats de professionnalisation, de 10% contrats de professionnalisation « seniors » pour des salariés âgés de plus de 50 ans, soit au minimum 1 salarié par an.
2. Recours éventuel aux retraités pour effectuer des missions ponctuelles dans le cadre du cumul emploi retraite. Il s'agit soit de missions de conseil et d'expertise pour des postes d'encadrement, soit des missions « d'intérim » limitée dans le temps et portant sur des activités de remplacements ou des surcroûts ponctuels d'activité. Ces mesures ne pourront se faire qu'avec l'accord de la DRHO.

ARTICLE 5 - Indicateurs de suivi spécifiques

Les parties signataires s'accordent à déterminer des indicateurs afin de suivre annuellement les mesures mises en place, notamment au travers des indicateurs suivants :

- Un taux d'emploi des salariés de plus de 50 ans, détaillé selon les tranches suivantes : 50- 55 ans ; 55 – 60 ans, 60 – 65 ans ; 65 ans et plus et par métiers
- Un suivi du nombre de recrutements des salariés du plus de 45 ans, mentionnant notamment le recrutement de contrat de professionnalisation seniors. Ce suivi sera présenté par métiers
- Le nombre de cumul emploi retraite et pour quel motif.
- Le nombre de salariés ayant bénéficié des sessions de « formation de type bilan retraite »
- Le nombre de salariés ayant eu des entretiens de « 2nde partie de carrière » tous les ans.
- Le pourcentage et le nombre de collaborateurs de plus de 50 ans ayant bénéficié d'actions de formation au regard de leur pourcentage dans la pyramide des âges et de leur place dans les effectifs.

Ces indicateurs seront intégrés dans le bilan social présenté aux Comités d'Etablissement des sociétés du groupe étant entendu que l'analyse des résultats se fait au niveau de l'Unité Economique et Sociale et non société par société.

Ils feront aussi l'objet d'une présentation spécifique aux délégués syndicaux à l'occasion des négociations annuelles.

ARTICLE 6 – Durée, date d'effet, dépôt

Durée

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010. Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord est soumis à l'agrément du préfet de région. En cas de refus d'agrément, les parties signataires s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations

Il sera déposé à la Direction régionale du Travail et de l'Emploi correspondant au siège social du Groupe Logement Français dans les conditions réglementaires définies par le dépôt des accord. Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes.


F - F









Il sera distribué un exemplaire original à chaque partie signataire.

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de modifications, conformément aux articles L 2222-5 et L2261-7 et suivants du Code du Travail.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée soit à l'occasion d'une réunion paritaire avec la Direction soit, par Lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et à la Direction.

Dans ce cas, la Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives se réuniront à compter de la date de formulation et/ou de réception de cette demande afin de définir le planning des réunions à y consacrer en vue de conclure un avenant éventuel.

BL

AB