



**ACCORD GROUPE RELATIF A L'EMPLOI DES SALARIES AGES DITS SENIORS
DANS LE GROUPE ICF**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- La Société Immobilière Des Chemins de Fer Français, (SICF)

Siège social et Bureaux : 24, rue de Paradis – 75010 PARIS
N°SIREN/SIRET : 552 001 406 001 07 – CODE APE 6820A,

- La SA d'HLM « ICF LA SABLIERE »

Siège social et Bureaux : 24, rue de Paradis – 75010 PARIS
N°SIREN/SIRET : 552 022 105 003 57 – CODE APE 6820A,

- La SA d'HLM « ICF NORD EST »

Bureaux administratifs : 26, rue de Paradis – 75010 PARIS
Siège social : 5, rue Antoine – 57000 METZ
N°SIREN/SIRET : 304 747 835 000 11 – CODE APE 6820A,

- La SA d'HLM « ICF ATLANTIQUE »

Bureaux administratifs : 26, rue de Paradis – 75010 PARIS
Siège social : 16, rue Henri Barbusse – 37700 ST PIERRE DES CORPS
N°SIREN/SIRET : 775 690 886 008 22 – CODE APE 6820A,

- La SA d'HLM « ICF SUD-EST MEDITERRANEE »

Siège social et Bureaux : 15 bis, rue Henri Chevalier – 69317 LYON CEDEX 04
N°SIREN/SIRET : 775 690 944 001 18 – CODE APE 6820A,

Constituées en unité économique et sociale (U.E.S),

- Et la société ICF NOVEDIS

Siège social et Bureaux : 70, rue de l'Aqueduc – 75010 PARIS
N°SIREN/SIRET : 572 010 320 000 73 – CODE APE 6820A,

**L'ensemble de ces sociétés constituant le Groupe ICF, et représenté par Monsieur
Daniel DELATTRE, Directeur des Ressources Humaines,**

Ci-après dénommées « Le Groupe ICF » ou « l'Entreprise »,

ET

- **M. Paul PEREZ**, délégué syndical de l'UES, de la Fédération Nationale Construction Bois CFTD, 47/49, avenue Simon Bolivar – 75019 Paris, et **Mme Claudie PIOLET**, déléguée syndicale de la société ICF NOVEDIS, de la CFTD des Services, Tour Essor, 14 rue Scandici – 93500 Pantin ;

- **M. Dominique JOYEUX**, délégué syndical de l'UES, de la Fédération Bati-Mat-TP CFTC' 251, rue du Faubourg Saint Martin – 75010 Paris, et **M. Marc BOULINGUEZ**, délégué syndical de la société ICF NOVEDIS, de la Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de vente, 251, rue du Faubourg Saint Martin – 75010 Paris ;

- **M. Yannick DORNIAS**, délégué syndical de la société d'ICF NOVEDIS, de la Fédération CGT des Cheminots – 263, rue de Paris – 93515 Montreuil Cedex,

- **M. Alain FERRE**, délégué syndical de l'UES, de la Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des Transports et des Services, 46, rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS ;

- **M. Frédéric LEVY**, délégué syndical de l'UES du syndicat National du Personnel des sociétés anonymes et sociétés coopératives d'HLM, 2, rue Lord Byron – 75008 Paris, représenté par M. Delphin LOPES ;

Ci-après dénommées chacune, « les Organisations Syndicales »,

Il a été convenu ce qui suit.

B
AF
PP
DS B.M.
cl
A

Préambule

ICF Novedis est soumise aux dispositions de deux conventions collectives, la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles applicable au personnel d'immeuble et la convention collective nationale de l'Immobilier pour le personnel administratif.

Les quatre sociétés SA d'HLM et la SICF sont soumises à la convention collective nationale des SA et fondations d'HLM. Le présent accord s'inscrit dans les dispositifs de l'accord cadre relatif à la non-discrimination et au développement de la gestion des carrières tout au long de la vie, signé le 3 juillet 2009 au niveau de la branche professionnelle des ESH et précise leur mise en œuvre. L'accord cadre a été étendu par arrêté du 5 novembre 2009.

Par ailleurs, le présent accord prend en compte les actions définies par l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans le Groupe ICF signé le 18 décembre 2008.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord est conclu en application de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 prévoyant l'obligation pour les employeurs d'être dotés d'un accord ou d'un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés et conformément aux dispositions de la circulaire du DGEFP-DGT-DSS du 9 juillet 2009.

Il a pour objet de fixer :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans ou de recrutement des salariés d'au moins 50 ans ;

- trois dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés et au recrutement des salariés âgés parmi les 6 domaines d'actions définis par le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilités,
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat,

ARTICLE 2 - CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord couvre l'ensemble des sociétés composant le Groupe ICF et s'appuie sur les données consolidées du Groupe.

Les effectifs sont pris en compte conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

AF
LS PP DS dl 2 84

ARTICLE 3 - OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL

Après analyse des données statistiques du Groupe ICF, il est décidé de retenir comme objectif chiffré global le maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans.

Le Groupe ICF s'engage à mettre en œuvre les actions nécessaires au maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans et à respecter le taux de 10 % des effectifs de plus de 55 ans sur l'ensemble du Groupe.

→ Suivi de cet indicateur : Le Groupe s'engage à communiquer annuellement l'effectif des plus de 55 ans au sein du Groupe ICF.

ARTICLE 4 - DOMAINES D'ACTION EN FAVEUR DES SENIORS

Parmi les six dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou au recrutement de salariés âgés, les signataires de l'accord choisissent les 3 domaines d'action suivants :

- Le recrutement de salariés âgés dans l'entreprise,
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation.

4.1 - Recrutement des salariés âgés

Après examen des indicateurs de l'Entreprise, le Groupe ICF s'engage à respecter un pourcentage minimum de recrutement de salariés âgés selon la répartition suivante :

- Pour les personnes âgées de 45 à 49 ans : taux de recrutement évalué à 15%,
- Pour les personnes âgées de 50 à 54 ans : taux de recrutement évalué à 10%,
- Pour les personnes âgées de plus de 55 ans : taux de recrutement évalué à 5%.

→ Suivi de cet indicateur : Afin de suivre les taux de recrutement des salariés dits « âgés », le Groupe s'engage à communiquer à chaque réunion de l'observatoire « seniors » tel que décrit à l'article 6 du présent accord, le taux de recrutement des collaborateurs de chaque catégorie (PIM / ADM), par tranche d'âges (45/49 ans – 50/54 ans – plus de 55 ans) et par société. Afin d'analyser l'évolution des recrutements au sein du groupe, les données communiquées incluront les années à compter de 2007, ramenées au nombre d'embauches globales.

4.2 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

L'article IV.1 de l'accord Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) du 22 décembre 2008 prévoit pour tout salarié âgé de plus de 45 ans la possibilité de bénéficier d'un entretien spécifique dit de « deuxième moitié de parcours professionnel » avec la Direction des Ressources Humaines.

Cependant, l'accord de branche ESH dispose que l'entretien se déroule entre le collaborateur et son responsable hiérarchique.

Il appartiendra au salarié concerné de solliciter cet entretien soit avec son responsable hiérarchique, soit avec la DRH.

Si l'entretien se tient avec le supérieur hiérarchique, une copie de ce dernier devra être communiquée aux Ressources Humaines afin d'avoir un suivi particulier.

pp J 05
R
v
Page 4 sur 7
BM

→ Suivi de cet indicateur :

1^{er} semestre 2010 : constituer un groupe de travail qui déterminera les échéances à respecter et proposera un support pour permettre un échange, distinct de l'EAP. A cette occasion, une référence à l'aménagement des fins de carrière sera étudiée.

A partir du 2^{ème} semestre 2010 : Réaliser les entretiens de 2^{ème} partie de carrière dans les 45 jours qui suivent la demande du salarié. Parallèlement, le Groupe rappellera annuellement aux salariés concernés cette possibilité qui leur est offerte.

Au terme des 3 ans, l'ensemble des salariés de plus de 55 ans doit avoir bénéficié de cet entretien approfondi.

L'indicateur : le Groupe communiquera le nombre d'entretiens annuels réalisés par société, par catégorie (PIM / ADM) et par tranche d'âges (45/49 ans – 50/54 ans – plus de 55 ans), et les actions spécifiques de formation qui en découlent.

4.3 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Après étude des données du Groupe en matière d'accès à la formation professionnelle, les signataires de l'accord souhaitent reprendre les engagements de l'accord de branche ESH sur ce dispositif.

Ainsi, afin d'anticiper l'évolution des carrières et dans le cadre des entretiens qui traitent de la formation, il est décidé d'accorder une priorité au départ en formation des seniors :

- dans le cadre du DIF prioritaire de la branche ESH ;
- dans le cadre des périodes de professionnalisation prise en charge par les fonds mutualisés (0.5% de la masse salariale).

Conformément à l'accord de branche ESH, les parties s'engagent à respecter l'objectif de 50 % des salariés âgés de plus de 45 ans au bénéfice d'au moins une action de formation en 2010, 55 % en 2011 et 2012.

→ Suivi de cet indicateur : Communication des chiffres d'accès à la formation, par société et par catégorie (PIM/ADM), pour la population âgée de plus de 45 ans selon la répartition suivante :

- Collaborateurs âgés de 45 à 49 ans
- Collaborateurs âgés de 50 à 54 ans
- Collaborateurs âgés de plus de 55 ans

ARTICLE 5 - AUTRES MESURES SUR L'EMPLOI DES SENIORS

5.1 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Dans le cadre de l'accord GPEC, le Groupe ICF s'est engagé à mettre en œuvre des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité à l'attention du personnel d'immeubles. Cette disposition s'appliquera à l'ensemble des collaborateurs.

Au-delà du bilan annuel prévu dans le cadre de l'accord GPEC « Pénibilité, amélioration des conditions de travail », le Groupe ICF, dans le cadre de l'accord « seniors » s'engage à communiquer annuellement l'ensemble des données qui favorisent un cadre de travail favorable à l'exercice des missions des salariés âgés de plus de 45 ans, notamment les mesures relatives à l'amélioration des conditions de travail.

PP d
DS
18
Page 5 sur 7
BKA

Par ailleurs, le Groupe propose de communiquer le nombre de personnes de plus de 55 ans qui ont suivi les formations en lien avec la sécurité avec une distinction personnel d'immeuble / personnel administratif.

5.2 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La référence au tutorat a été abordée dans le cadre de l'accord GPEC. A cette occasion, le tutorat a été défini comme une mission liée à l'accueil des jeunes en alternance et les règles de gestion de son application ont été rappelées.

Le dispositif de transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat à l'attention des seniors tend au même objectif que le tutorat mais n'est pas lié à l'âge du collaborateur encadré.

Le Groupe ICF s'engage à accompagner les collaborateurs dans leur transfert de savoir et à respecter les principes qui ont été fixés pour le tutorat dans l'accord GPEC :

- La gestion des collaborateurs qui transmettent leur compétences et savoirs fait partie intégrante des missions des Ressources Humaines
- Le collaborateur qui transmet ses compétences et savoirs est volontaire et ses capacités pour cette mission ont été validées par son manager et la DRH,
- Le collaborateur qui transmet ses compétences et savoirs ne peut accompagner au maximum que deux personnes,
- Les activités de transmission de savoirs et compétences ont été définies avec son DRH et son manager ; et l'organisation de ses autres missions ont été adaptées si besoin,
- L'activité de transfert de savoirs et compétence doit être accompagnée d'une mission spécifique,
- L'Entretien Annuel de Progrès doit reprendre dans les objectifs cette mission de tuteur.

5.3 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus et qui font l'objet d'une inaptitude partielle prononcée par le médecin du travail le Groupe s'engage à leur proposer un passage à temps partiel tout en continuant à cotiser au régime de retraite sur la base du contrat de travail en cours au moment du constat de l'inaptitude.

ARTICLE 6 - SUIVI DE L'ACCORD

La mise en œuvre des dispositifs retenus parmi les dispositions favorables au maintien de l'emploi des seniors ou le recrutement de salariés âgés et la réalisation de l'objectif chiffré définies par le présent accord sera suivie par l'Observatoire de l'Emploi créé par l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences signé le 22 décembre 2008.

Cette commission paritaire est composée de deux représentants maximum de chaque organisation syndicale centrale présente dans l'UES ESH, des organisations syndicales d'ICF Novedis, de la DRH Groupe et des DRH de chaque filiale. Le Président de la commission emploi et formation en est également membre. Elle peut inviter le Président de la commission économique.

Elle se réunit au minimum deux fois par an, dans des réunions distinctes de celles prévues par l'accord sur la GPEC. Afin de préparer les discussions, chacune de ces réunions pourra être précédée d'une réunion intersyndicale, composée de deux représentants par organisation syndicale, du président de la commission emploi et formation du CCE. Les membres pourront inviter le président de la commission économique du CCE.

PP DJ y B
AF
Page 6 sur 7

ARTICLE 7 – DUREE, APPLICATION ET PUBLICITE DE L'ACCORD

7.1 - Durée et application de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010 pour les exercices 2010, 2011 et 2012. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord à tout moment. La demande de révision est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Les organisations syndicales signataires de l'accord initial sont seules habilitées à signer les accords portant révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

7.2 - Publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à l'expiration du délai de 8 jours prévu pour l'exercice du droit d'opposition qui suit sa signature, et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes en un exemplaire du lieu de conclusion.

Fait à Paris le 14 janvier 2010

Pour le groupe ICF

Le Directeur des Ressources Humaines du Groupe
M. Daniel DELATTRE

Pour les organisations syndicales représentatives :

Les délégués syndicaux UES

CFTC :
M. Dominique JOYEUX

CFDT :
M. Paul PEREZ

FO :
M. Alain FERRE

SNP-HLM :
M. Delphin LOPES,
Dûment mandaté par M. Frédéric LEVY

Les délégués syndicaux d'ICF NOVEDIS

CFTC :
M. Marc BOULINGUEZ

CFDT :
Mme Claudie PIOLET

CGT :
M. Yannick DORNIAS