

## Accord relatif au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors au sein de LOGIEST

### PREAMBULE

Les parties conviennent, en application de la loi pour le financement de la sécurité sociales 2009 du 17 décembre 2008, de mettre en place un dispositif négocié de gestion active des âges permettant de garantir l'intégration des salariés à chacun des âges de la vie professionnelle dans la politique des ressources humaines de LogiEst.

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 est étendu par arrêté du 5 novembre 2009 et mis en annexe du présent accord.

Dans ce cadre, les parties conviennent de définir une politique « seniors » assortie d'objectifs identifiés tout en veillant à assurer son articulation avec la politique globale de l'emploi au sein de LogiEst intégrant l'ensemble des salariés dans la perspective de trajectoires professionnelles et personnelles d'évolution dynamique.

La place des personnels dits « seniors » de LogiEst, correspondant à des notions d'âge qu'il convient de faire varier en fonction de la nature des sujets traités, passe par la reconnaissance de leur expérience et par celle de la richesse d'une double culture professionnelle des salariés de LogiEst. Par la transmission de savoirs qu'ils peuvent assurer, les seniors constituent des passeurs de sens sur l'activité professionnelle et peuvent jouer un rôle de régulation des collectifs contribuant ainsi, dans une certaine mesure, à la prévention des risques psycho-sociaux.

A ce titre, les parties conviennent notamment de favoriser le développement de l'activité professionnelle des salariés âgés de 45 ans et plus, notamment dans les domaines d'actions suivants :

- L'anticipation et l'évolution des carrières,
- le développement des compétences et l'accès à la formation,
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail),
- l'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite (utilisation du CET éventuel...),
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Les parties signataires s'entendent sur le fait que les objectifs définis dans le présent accord constituent des résultats à atteindre, selon un calendrier à définir en commun, et dans le cadre de moyens appropriés. C'est en effet, autour de l'analyse des résultats de mise en œuvre par rapport aux objectifs partagés, et dans la durée, que peuvent se mesurer la pertinence des choix effectués, des actions engagées et des correctifs à apporter. Les indicateurs seront sexués.

L'adjoint au responsable des ressources humaines devient référent à l'égalité professionnelle. Il sera l'interlocuteur privilégié sur toutes les questions du personnel et des représentants du personnel sur ce thème.

PC

## Article 1 : ETAT DES LIEUX

Les données actualisées et incluant la répartition hommes/femmes au 31 décembre 2010 seront transmises aux membres de la commission de suivi au cours du premier trimestre 2011.

Un état des lieux est fourni à l'appui du présent accord portant sur :

- Pyramide des âges des salariés.
- Effectif en pourcentage de l'effectif par établissement.
- Effectif réparti par tranche d'ancienneté en pourcentage de l'effectif par établissement.
- Effectif réparti par tranche d'âge en pourcentage de l'effectif par établissement.
- Effectif réparti par tranche d'âge et par type de contrat.
- Effectif réparti par niveau de responsabilité.
- Effectif réparti par fonction (support/terrain).
- Effectif réparti par temps de travail.
- Départs en 2010 par type de départs (retraite, licenciement, fin de CDD etc.).

De l'étude de ces éléments au 30 novembre 2010, il ressort notamment que les salariés de 45 ans et plus (analyse réalisée hors population des cadres dirigeants) constituent 55,7 % de l'effectif total de LogiEst et les salariés de 50 ans et plus représentent 36,4 % de l'effectif total de LogiEst.

## Article 2 : RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS SENIORS

LogiEst développe et généralise des méthodes de recrutement favorables à l'égalité des chances et à la diversité des âges. Ces actions s'inscrivent dans la pratique de recrutement au sein de LogiEst en rappelant que le mode de recrutement en contrat à durée indéterminée est privilégié.

### Indicateur :

Un bilan des recrutements de salariés de plus de 50 ans (hommes/femmes et répartition par niveau de qualification sera présenté annuellement et une étude de l'adéquation des moyens de recrutement à cet objectif.

Le principe du maintien et de l'évolution dans l'emploi des salariés dits « seniors » est réaffirmé dans la mesure où cette option correspond au choix du salarié.

Afin de favoriser la reconversion des salariés seniors, la pluralité et la diversité dans les équipes.

LogiEst proposera des contrats de professionnalisation, selon les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle, à des demandeurs d'emploi âgés de 57 ans et plus afin de participer à l'effort de réinsertion de ces personnes dans le monde du travail.

### Objectif :

Compte tenu des départs naturels à la retraite, l'objectif poursuivi est de maintenir le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au niveau actuel en pourcentage de l'effectif total de LogiEst tout en veillant à ce que les salariés concernés poursuivent leur carrière dans de bonnes conditions de travail et de santé. L'année 2011 sera consacrée à l'analyse de l'évolution de l'emploi des seniors, permettant la définition d'objectifs quantitatifs dès 2012, selon les classes d'âge décrites dans les indicateurs de suivi plus bas. LogiEst veillera à atteindre cet objectif au regard de ses effectifs.

### Indicateurs de suivi :

Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus (hommes/femmes) rapporté à l'effectif total (toutes catégories confondues).

RC

✓

✓

2/8

Nombre de salariés recrutés pour les classes d'âge suivantes : 45-49 ans, 50-54 ans et 55 et +, rapporté à l'effectif total (toutes catégories confondues).

### Article 3 : DISPOSITIF D'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

Afin de garantir des opportunités de développement individuel sans préjudice de l'âge, les parties considèrent qu'il est nécessaire de donner aux salariés concernés la possibilité de préciser leurs aspirations dès l'âge de 45 ans et de définir, le cas échéant, un projet professionnel de deuxième partie de carrière.

#### 3.1 L'Entretien Professionnel de Carrière – EPC45 (Art. L 6321-1 du code du travail)

Le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel de carrière dans l'année qui suit ses 45 ans.

LogiEst s'engage à couvrir la totalité de la population des 45 ans s en 2011 avec une périodicité annuelle.

Cet entretien, distinct de l'entretien professionnel annuel, est conduit par le service RH. Il est destiné à permettre au salarié de préparer sa deuxième partie de vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de LogiEst.

Ce bilan professionnel, permet d'informer le collaborateur sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel (art. L 6315-1 du code du travail), à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. Il contribue à l'élaboration d'un plan d'action individuel adapté et partagé pouvant notamment comprendre la mise en œuvre d'actions de formation, de perfectionnement dans la fonction occupée, d'évolution professionnelle et de mobilité, et le cas échéant de reconversion professionnelle.

LogiEst s'engage à informer chaque salarié par écrit du déroulement de l'entretien trois mois avant son 45<sup>ème</sup> anniversaire.

Par ailleurs, dans le cadre d'un bilan de compétences, LogiEst fournira, au salarié concerné, les modalités pratiques de réalisation : noms des prestataires pour un choix individuel, personnes ressources au sein de la RH pour aider au montage du dossier et à son suivi administratif. Le bilan de compétences qu'il soit à l'initiative du salarié ou de LogiEst, sera effectué sur le temps de travail et pris en charge dans le cadre du plan de formation.

#### Objectif :

Couvrir 100% de la population concernée en 2011 en entretien professionnel de carrière (EPC45) et sur la durée de vie du présent accord.

#### Indicateur de suivi :

Nombre de salariés de 45 ans (hommes/femmes) ayant bénéficié d'un bilan de compétences rapporté à la population totale des 45 ans, par sexe et par niveau de qualification.

Nombre de salariés de 45 ans (hommes/femmes) ayant bénéficié d'un EPC45 rapporté à la population totale des 45 ans, par sexe et par niveau de qualification.

#### 3.2 Entretien de Fin de Carrière – EFC55 (Accord cadre sur la non-discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les ESH – 3 juillet 2009)

Cet entretien, proposé systématiquement aux salariés ayant 55 ans, a pour objectif de faire un point avec le salarié sur la tenue de son poste, sur la façon dont ce dernier envisage sa dernière partie de carrière et sur les moyens mis à disposition par LogiEst pour aménager si nécessaire ses conditions de travail.

Rc

R/B

W

Y

3/8

Cet entretien est donc l'occasion pour le collaborateur de faire un point sur son activité, d'exprimer ses aspirations personnelles sur ses dernières années professionnelles (souhait ou non de poursuivre son activité voire de changer d'activité), éventuellement de communiquer une date de départ en retraite envisagée, de demander, si nécessaire, des aménagements de ses conditions de travail (temps partiel par exemple, réduction de la durée de la journée de travail...).

A l'issue de cet entretien, trois hypothèses sont donc envisageables :

- Le collaborateur souhaite poursuivre son activité sans modification de ses conditions de travail.
- Le collaborateur souhaite un aménagement de ses conditions de travail ou du contenu de son poste.
- Le collaborateur souhaite préparer son départ à la retraite.

Dans cette troisième hypothèse, un bilan de retraite peut lui être proposé.

Ce bilan a pour objectif d'accompagner et d'aider le collaborateur à calculer sa date de départ à « taux plein », ainsi que l'évaluation du montant de sa future pension.

Il peut être réalisé pour tous par les CICAS (service commun aux caisses de retraite ARRCO, AGIRC et IRCANTEC) ou, pour certains collaborateurs, par un cabinet spécialisé. En effet, dans l'hypothèse, où les CICAS ne seraient pas en mesure de reconstituer la carrière du collaborateur, ce dernier pourra solliciter auprès du service RH un accompagnement personnalisé par un cabinet spécialisé, choisi par LogiEst selon une procédure régulière.

Par l'intermédiaire du bilan, le salarié pourra évaluer l'impact financier sur sa pension d'une anticipation de son départ ou au contraire d'une prolongation de son activité.

**Indicateur de suivi :**

- Nombre de salariés de 55 ans (hommes/femmes) ayant bénéficié d'un EFC55 rapporté à la population totale des 55 ans, par sexe et par niveau de qualification.
- Nombre de salariés de 55 ans (hommes/femmes) ayant demandé un aménagement de ses conditions de travail ou du contenu de son poste rapporté à la population totale des 55 ans, par sexe et par niveau de qualification.
- Nombre de salariés de 55 ans (hommes/femmes) ayant bénéficié d'une préparation à la retraite rapporté à la population totale des 55 ans, par sexe et par niveau de qualification.

#### **Article 4 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE**

L'organisation des activités doit prendre en compte l'évolution des connaissances ainsi que les données médicales et psycho-sociale liées au vieillissement de la population et aux modalités les plus adaptés de prévention de l'usure professionnelle.

##### **4.1 Poursuivre et adapter les démarches d'amélioration des conditions de travail**

Les plans généraux d'actions relatifs à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques psychosociaux au profit des personnels de LogiEst font l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne les salariés les plus âgés. La ligne managériale est plus particulièrement sensibilisée sur les conditions de mise en œuvre des actions spécifiques à mener.

Une attention particulière sera portée à l'évitement des situations d'isolement des seniors dans les collectifs de travail.

Les CHSCT des établissements sont informés et consultés sur la mise en œuvre de ces plans d'actions et sont même informés à échéance régulière du bilan des actions concrètes réalisées.

## 4.2 Les adaptations individuelles des postes de travail

LogiEst prendra en compte l'évolution des capacités professionnelles des salariés concernés pour assurer le maintien dans l'emploi par une approche individualisée, à l'initiative du salarié sur justificatifs médicaux ou signalée par les services de médecine du travail, relayée éventuellement à la demande, par les assistants de service social du travail. Dans le cadre de ce processus, il analysera les demandes formulées et proposera des réponses appropriées.

Ainsi la ligne managériale et le service RH, effectuent de concert les adaptations du poste de travail ou du contenu même de l'activité rendus nécessaires suite à ces constats et agissent de manière générale sur l'organisation du travail en veillant notamment à sa stabilité, à celle des horaires, au rythme, à l'intensité et la charge de travail individuelle et collective, ou encore aux déplacements professionnels. La ligne managériale prendra toutes mesures non seulement pour lutter contre les éventuelles discriminations constatées mais aussi pour les prévenir par des actions de sensibilisations de l'encadrement. Elle s'efforcera de revaloriser l'image des salariés « seniors » dans l'établissement à la fois à leur niveau en vue de conforter leur estime de soi mais aussi au niveau de l'ensemble des salariés LogiEst en vue de faire le jouer tous ses effets à la solidarité intergénérationnelle.

Un suivi régulier de la mise en œuvre de ces actions d'adaptation sera présenté en CHSCT.

### Indicateur de suivi :

Nombre d'adaptations de postes réalisées et types de celles-ci rapporté au nombre de demandes reçues.

## Article 5 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

La formation contribue à créer les conditions favorables à la poursuite de l'activité professionnelles des salariés plus âgés. Elle permet le maintien et le développement des compétences, le renforcement de leur capacité et de leur motivation à s'adapter aux évolutions de leur métier ou encore au changement d'emploi.

Les salariés plus âgés, bénéficient parfois de moins d'action de formation que les salariés plus jeunes, et les méthodes, durée et outils pédagogiques sont parfois peu adaptés à leurs besoins et à leur caractéristiques.

Ces constats conduisent les parties à inscrire leur action dans le sens d'un développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, en veillant particulièrement aux dernières années d'activité, à adapter les moyens et leurs cursus pédagogiques, à mieux individualiser les parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Notamment, un effort particulier sera réalisé concernant l'adaptation des formations se rapportant à l'acquisition et à la maîtrise des nouvelles technologies de l'information et/ou à l'acquisition et la maîtrise des évolutions technologiques des outils de travail.

Les adaptations envisagées, dans ce cadre, feront l'objet d'un suivi par le service RH, présenté au comité d'entreprise lors de la consultation sur les plans de formation.

### Développer la formation et la rendre plus attractive

L'accès à la formation des salariés à partir de 45 ans fera l'objet d'un suivi annuel par la commission formation, tant sur le plan des volumes d'heures réalisées, que de la nature des formations.

Ce suivi, portera en particulier sur l'utilisation du DIF prioritaire de branche, des périodes de professionnalisation, et de la participation aux jurys de validation des acquis de l'expérience prévue à

l'accord de branche. L'utilisation effective par les salariés âgés des droits acquis de DIF sera recherchée et fera l'objet d'un suivi annuel. Les salariés peuvent abonder de plein droit, via leurs droits au droit individuel à la formation (DIF), une action de formation professionnelle déterminée lors des entretiens professionnels de carrière.

Le bilan réalisé devra permettre de s'assurer que les salariés âgés, accèdent à la formation professionnelle dans des conditions similaires (pourcentages d'salariés formés, durée des formations...) aux salariés des autres tranches d'âges.

L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour les adaptations des méthodes et outils de formation aux caractéristiques liées à l'âge de l'agent : analyse des durées des stages, des supports de formation, recours aux expériences vécues, « tutorat inversé » pour les formations techniques constituées de groupes mélangés juniors/seniors...

**Indicateur de suivi :**

Nombre d'heures, nature des formations des salariés seniors par tranche d'âge (hommes/femmes) comparée aux autres catégories d'âge de la population.

**Article 6 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT**

**6.1 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre de capitaliser les compétences des salariés et notamment celles détenues par les seniors.

Elle visera à :

- Généraliser les pratiques de transmission des savoirs et de l'expérience avant les départs à la retraite.
- Identifier les compétences clés principalement détenues par des seniors, à transmettre à l'ensemble des salariés.
- Recenser les compétences à maintenir ou à développer, et formaliser des modes d'accès à ces savoirs.
- Favoriser l'accès des seniors à des missions ou projets transverses.

**6.2 Développement d'une activité spécifique dite « d'expert internes »**

LogiEst étudiera également la possibilité de créer des fonctions d'experts internes dans des domaines spécifiques qui nécessitent de recourir à des salariés particulièrement expérimentés parmi les seniors afin d'utiliser et valoriser les compétences et les connaissances acquises.

Ces missions réalisées dans les dernières années d'activité professionnelle, conjuguent à la fois l'intérêt de l'entreprise et les attentes des salariés, en termes d'autonomie, d'utilisation et de transfert des techniques et des savoirs.

**Indicateur de suivi :**

Nombre d'expert seniors (hommes/ femmes et par niveau de qualification) rapportés au nombre total d'experts.

**6.3 Tutorat et mission de formateur**

La transmission du savoir de l'entreprise repose notamment sur la connaissance des salariés plus âgés dans des fonctions ou des missions de tutorat et de formateur.

La mobilisation et l'implication des salariés âgés de 50 ans et plus, dans les fonctions de tuteurs et de formateurs, seront renforcés.

Les missions des tuteurs s'effectuent dans le temps de travail et la ligne managériale veillera tout particulièrement à ce que les moyens adaptés soient mis en place pour permettre la réalisation de ces missions.

Pour permettre l'exercice de la fonction tutorale, les salariés concernés bénéficieront obligatoirement d'une formation spécifique et les établissements à mettre en œuvre les moyens pour assurer la disponibilité nécessaire à l'exercice de leur mission.

Afin de favoriser l'efficacité du tutorat, les salariés de plus de 50 ans volontaires pour exercer cette mission seront libérés du temps nécessaire, pouvant représenter 10% de leur temps de travail (sur base d'un temps plein) par salarié bénéficiaire du tutorat.

Les activités de tuteur seront prises en compte dans le cadre de l'entretien professionnel d'activités.

Au-delà du tutorat, et pour tirer le meilleur parti des ressources en connaissances et compétences des seniors, les salariés concernés seront sollicités pour des formations internes métiers.

**Objectif :**

Former 3 tuteurs seniors sur la durée de l'accord.

**Indicateur de suivi :**

Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus (hommes/femmes) tuteurs ou formateurs rapporté au nombre de formateurs et de tuteurs.

**Article 7 : COMMUNICATION**

Les actions en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors nécessitent un accompagnement et une communication adaptée auprès des différents acteurs dans l'entreprise, notamment, pour remettre en cause les stéréotypes qui peuvent leur être associés.

LogiEst mettra en place les moyens et supports adaptés pour assurer la bonne information de tous les salariés sur les dispositions de cet accord et leurs modalités de mise en œuvre.

Ces actions de communication doivent tendre vers une reconnaissance des seniors dans l'entreprise sans en faire une catégorie à part. Ces actions d'information et de sensibilisation valoriseront notamment les atouts des seniors et les apports de la diversité des générations.

**Article 8 : SUIVI DE L'ACCORD**

**8.1 Commission de suivi**

Une commission de suivi du présent accord composée d'un représentant par organisation syndicale signataire, et de deux représentants de LogiEst dont le référent à l'égalité professionnelle, est mise en place. Elle se réunira une fois par semestre sur toute la durée de l'accord et aura pour objectif de suivre l'avancement des actions menées au regard des objectifs fixés.

Elle bénéficiera des éléments actualisés du diagnostic et pourra demander des informations complémentaires au regard des objectifs et indicateurs retenus dans cet accord.

Au vu du bilan présenté, elle proposera, dans les 6 mois précédant le terme du présent accord, des pistes d'amélioration qui seront soumises à la négociation de l'accord suivant.

RC

RB

SK

1/8

Cette réunion sera alimentée, dans les quinze jours qui la précéderont, par un rapport élaboré par le référent à l'égalité professionnelle faisant le point sur :

- Les actions menées.
- Les conditions d'atteinte des objectifs.
- Les écarts éventuellement constatés entre les objectifs fixés et les résultats obtenus.
- L'analyse des écarts, si il y a lieu.

Ce rapport sera également transmis au comité d'entreprise et CHSCT.

## 8.2 : Durée

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard trois mois avant le terme du présent accord, pour convenir éventuellement de nouvelles améliorations, au vu, notamment, des propositions formulées dans le cadre de la commission de suivi.

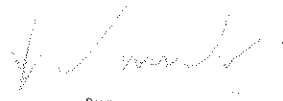
### Article 9 : RESCRIT

Les parties signataires conviennent d'adresser à l'autorité administrative compétente, le présent accord afin de voir examiner sa validité. Les dispositifs proposés aux salariés de plus de 50 ans qui les auront acceptés continueront de produire leurs effets (temps partiels, tutorat) au-delà du terme de l'accord.

### Article 10 : PUBLICITE ET CONSULTATION

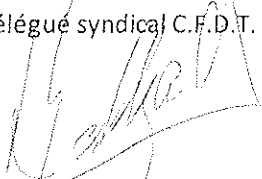
Le présent accord sera soumis pour avis au Comité d'entreprise et en tant que besoin au niveau du CHSCT de LogiEst en ce qui concerne les conditions de travail.

Metz, le 14 janvier 2011



M. Yann CHEVALIER  
Directeur Général

M. Robert BALTHAZARD  
Délégué syndical C.F.D.T.



M. Claudio PALA  
Délégué syndical C.G.T.



M. Christian LAROCHE  
Délégué syndical C.F.T.C.



Annexe : Accord cadre relatif à la non-discrimination et au développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les entreprises sociales pour l'habitat.