

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'EMPLOI ET LA GESTION DES CARRIERES DES SALARIES SENIORS

Entre d'une part

La Société Anonyme (SA) d'HLM LOGIREM, dont le siège social est situé au 111, boulevard National à Marseille 3^{ème}, représentée par Monsieur Jean-Marc PINET, Président du Directoire,

Et d'autre part les organisations syndicales représentatives des salariés

- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) représentée par Monsieur Charles DIEUZAYDE,
- la Confédération Générale des Cadres (CGC) représentée par Madame Chantal HODY COMITI,
- la Confédération Générale du Travail (CGT) représentée par Monsieur Marc TOMATIS,
- la Confédération Française du Travail - Force Ouvrière (FO) représentée par Monsieur Abdelaziz BOUNOUAR,
- le Syndicat National du Personnel des HLM (SNP - HLM) représenté par Madame Jeanine FIALON.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de l'entreprise et de son attachement au principe de non discrimination en fonction de l'âge, en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, à la promotion sociale de chaque salarié quel que soit son âge.

Il s'inscrit dans la continuité de l'accord cadre sur la non discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les entreprises sociales pour l'habitat, signé le 3 juillet 2009 et validé par la DGEFP.

Les parties signataires affirment par le présent accord leur volonté de garantir pour tout salarié le maintien de ses compétences et de sa valeur professionnelle de son entrée dans la société à sa sortie, quel que soit son âge. Les principes d'accès à la formation, aux diverses certifications, aux mobilités doivent rester applicables tout au long de la carrière. Par ailleurs, les salariés seniors constituent un personnel expérimenté et une force vive pour l'entreprise, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise.

Le présent accord fixe les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés seniors, en veillant notamment à ce que ces salariés continuent à bénéficier du même traitement et des mêmes droits que l'ensemble des salariés de la société.

Il a été porté à la connaissance du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, pour avis, le 19 novembre 2009.



logirem

GRUPE LOGIREM

Article 1 – Durée – Révision

En application du décret n° 2009-560 les dispositions relatives à l'emploi des séniors sont prises à durée déterminée, pour une durée de 3 ans. Le présent accord cesse donc de produire ses effets trois ans après sa date d'application. Il pourra être révisé pendant la période d'application, à date d'anniversaire, par voie d'avenant signé par l'ensemble des signataires, après un préavis de trois mois.

Article 2 – Objectif chiffré global de recrutement des salariés de 50 ans et plus

Recrutement de séniors âgés de 50 ans et plus

Les parties se fixent comme objectif le recrutement de séniors âgés de 50 ans et plus et se proposent d'agir à cet effet notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation qui sont ouverts à toutes les catégories d'âge, des dispositifs de cumul emploi-retraite et en privilégiant les emplois en relation avec l'objectif stratégique d'entreprise d'optimisation du service client, en interne et à l'externe.

Objectif chiffré :

Il est convenu qu'un pourcentage des embauches sera réalisé parmi les séniors de 50 ans et plus afin d'arriver au terme de la durée de l'accord à **10% des embauches**.

Indicateurs de suivi des actions réalisées :

Observatoire trimestriel de la pyramide des âges au recrutement par métier

Tenue d'un tableau de bord sur les natures de contrats concernant les séniors

Recensement des accords de principe concernant le cumul emploi-retraite lors de l'entretien de départ à la retraite.

Article 3 – Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus

Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans

Ils représentent en 2009 13,5% des effectifs de la société.

Les parties signataires entendent préserver l'équilibre inter générationnel en favorisant le maintien dans l'emploi des séniors et notamment ceux de 55 ans et plus.

Objectif chiffré :

Compte tenu du nombre de départs naturels en retraite, l'objectif est de maintenir la part de salariés de 55 ans et plus à **13.5% de l'effectif** au cours des trois ans de l'accord.

Indicateur de suivi de l'action réalisée :

Observatoire trimestriel du pourcentage de salariés de 55 ans et plus présents dans les effectifs



logirem

GRUPE LOGIREM

Article 4 – Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement

Les parties signataires entendent mettre en place des dispositions favorables au maintien et au recrutement des salariés seniors portant sur les six domaines d'action suivants :

➤ Domaine n° 1.- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Information du personnel – Formation du management sur la politique seniors

Les parties signataires garantissent la non discrimination par l'âge lors du recrutement. A ce titre, elles s'engagent à une contractualisation de la charte nationale de la diversité et à informer l'ensemble du personnel et des instances représentatives sur le contenu du présent accord. En complément seront organisées des actions de formation et de sensibilisation des managers sur le recrutement des seniors, le maintien dans l'emploi et les dispositifs permettant de prolonger la carrière.

Objectif chiffré :

Signature de la charte de la diversité au 1^{er} semestre 2010

Diffusion de la charte à l'ensemble du personnel dans le mois suivant sa signature

Organisation d'une session de formation/sensibilisation à l'encadrement en 2010, à renouveler si nécessaire sur les années suivantes

Indicateurs de suivi des actions réalisées :

Information des instances représentatives de la date de signature de la charte

Nombre d'informations internes effectivement diffusées

Nombre de sessions réalisées sur la durée de l'accord

➤ Domaine n° 2.- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Informers les salariés de 45 ans et plus des dispositifs dynamiques de gestion RH

Les parties signataires entendent favoriser les parcours professionnels inscrits dans la durée et remotiver les salariés de 45 ans et plus en les accompagnant dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Objectif chiffré :

Réalisation en 2010 d'un guide et d'un mode d'emploi concernant les dispositifs DIF, CIF, bilan de compétences, bilan d'orientation

Réalisation d'un forum annuel sur la VAE, organisé avec l'appui de l'OPCA

Entretien à la demande auprès du Référent RH diversité pour appui et conseil.

Indicateurs de suivi des actions réalisées :

Nombre d'informations réalisées à destination de ce public

Nombre de participants au forum

Nombre de personnes reçues par le Référent RH diversité

Accompagnement des parcours professionnels des seniors de 55 ans et plus

Des entretiens spécifiques dits « de seconde partie de carrière » seront mis en place au cours desquels seront abordés les sujets suivants : anticipation de l'évolution des

carrières, développement des compétences et accès à la formation, amélioration des conditions de travail, prévention des situations de pénibilité, aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (dont retraite progressive, congé sabbatique, sans solde, temps partiel), transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Ces entretiens seront conduits par la Direction des Ressources Humaines, en veillant à donner au salarié toutes les informations sur la faisabilité de son projet et son réalisme eu égard aux contraintes de l'entreprise.

Objectif chiffré :

Pour les séniors de 55 ans et plus : **100%** de la population éligible sera couverte par ces entretiens au terme de l'accord.

Indicateurs de suivi des actions réalisées :

Suivi trimestriel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de « seconde partie de carrière »

Création en 2010 d'un guide et d'une charte de l'entretien « de seconde partie de carrière »

➤ **Domaine n° 3.- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

Renforcement des actions de prévention des risques professionnels

Les parties signataires considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs de l'entreprise (Direction, managers, CHSCT, médecine du travail...).

Elles entendent ainsi développer des actions partenariales afin de renforcer les mesures de prévention des risques professionnels figurant dans le registre unique.

Objectif chiffré :

Mise en place de mesures spécifiques renforcées pour les postes de travail comportant des tâches de manutention concernant les séniors de 45 ans et plus (encombrants et containers).

Indicateurs de suivi des actions réalisées :

Nombre de contacts avec organisme agréé ou spécialistes (Sameth – Ergonomes)

Mise à jour annuelle du registre unique des risques professionnels

Observatoire trimestriel restriction d'aptitude/âge

➤ **Domaine n° 4.- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Formation – appui aux parcours professionnels des séniors de 55 ans et plus

Tout au long de la vie professionnelle et plus particulièrement à partir de l'âge de 55 ans, une attention particulière sera portée au développement des compétences des salariés.

L'entreprise sera attentive à encourager les séniors à suivre des formations adaptées permettant de développer leur employabilité afin de gérer aux mieux les évolutions des



logirem

GRUPE LOGIREM

métiers, dont le contenu aura été étudié à l'occasion des entretiens de « seconde partie de carrière ». Priorité sera ainsi donnée au départ en formation des salariés de 55 ans et plus dans le cadre du DIF prioritaire de branche et des périodes de professionnalisation prises en charges par les fonds mutualisés.

Objectif chiffré :

50% de la population éligible aura bénéficié d'au moins une action de formation dans ce cadre en 2010, **55%** en 2011.

Une part du plan de formation leur sera réservée.

Indicateurs de suivi des actions réalisées :

Figurera dans le bilan annuel sur la formation présenté au Comité d'Entreprise, le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié de ces formations, le nombre d'actions suivies ainsi que le nombre de DIF et de périodes de professionnalisation accordés.

Formation et Compétences - Traçabilité

Les parties signataires conviennent que le passeport formation constitue un référentiel de compétences permettant aux seniors d'identifier et certifier leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et ainsi de mieux structurer leur projet professionnel notamment en matière de réorientation vers d'autres métiers.

Objectif chiffré :

Réaliser sur trois ans les passeports des cinq métiers les plus représentés par les seniors de plus de 45 ans.

Indicateur de suivi l'actions réalisée :

Nombre de métiers couverts chaque année et nombre de salariés de 45 ans et plus bénéficiant de ce passeport

➤ **Domaine n° 5.- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Intégration au dispositif de la Branche Professionnelle sur ce domaine

Des actions de formation spécifiques sont organisées par la Branche professionnelle, afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite. Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de deuxième partie de carrière professionnelle
- l'anticipation des fins de carrière pour les plus de 55 ans
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral

Les parties signataires entendent donner priorité aux seniors de 55 ans et plus.

Objectif chiffré :

Il est convenu que **100%** des collaborateurs concernés se verront proposer ce type d'actions au terme des 3 ans.

Indicateurs de suivi des actions réalisées :

Nombre de propositions faites chaque année aux salariés de 55 ans et plus
Nombre de formations suivies



logirem

GRUPE LOGIREM

Accompagner la transition entre activité et retraite

Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'informer les seniors sur l'ensemble des dispositifs ou dispositions réglementaires existants en matière de retraite pour assurer sereinement la transition entre activité et retraite (cumul emploi/retraite, surcote, ...) et dans le cas d'un départ proche de les accompagner à cette fin de carrière.

Objectif chiffré :

Sera organisée par l'entreprise chaque année un Forum avec la CRAM et les Caisses de retraite complémentaires.

A la suite de cette information, tout senior âgé de 59 ans et plus pourra disposer d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines à l'occasion duquel sera évoqué l'opportunité d'une formation de préparation à la retraite.

Indicateurs de suivi des actions réalisées :

Nombre de seniors présents au Forum annuel

Nombre d'entretiens réalisés par la DRH pour les salariés de plus de 59 ans

Nombre de salariés bénéficiaires de la formation préparation à la retraite

➤ **Domaine n° 6.- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**

Tutorat

Les parties signataires sont intéressées par la mise en place de dispositifs de transfert des connaissances et de tutorat. Pour autant, elles conviennent que les évolutions d'organisation en cours ne se prêtent pas à une mise en œuvre sur la durée de l'accord.

Objectif chiffré :

Etude de faisabilité et de process au terme de la durée de l'accord

Indicateur de suivi de l'action réalisée :

Présentation aux partenaires sociaux du diagnostic établi par un consultant spécialisé.

Article 5 – Modalités de suivi et de réalisation des objectifs

Le présent accord reflète la vision actuelle des parties signataires, qui s'entendent à en suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures : une rencontre annuelle sera organisée entre les parties signataires à cet effet.

Afin de piloter le plan d'actions et le suivre, l'Entreprise décide de désigner un **référent « égalité professionnelle et diversité »** au sein de la société. Ce référent appartenant à la Direction des Ressources Humaines a pour missions principales de :

- promouvoir la politique de l'entreprise dans ce domaine
- sensibiliser les différents acteurs
- se mettre à l'écoute des salariés, les conseiller, les orienter
- suivre le respect des différents objectifs et notamment la suite donnée aux entretiens individuels
- investiguer de nouveaux champs de réflexion

Un rapport annuel de branche sera élaboré par la Direction, rapport dans lequel figureront les indicateurs et l'évolution des engagements pris dans le présent accord. Ce rapport annuel sera présenté au Comité d'Entreprise et au CHSCT.

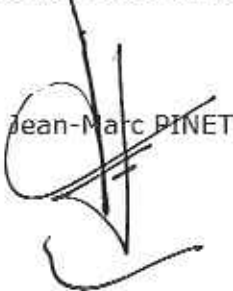
Les Indicateurs retenus seront regroupés en rubrique permettant de décrire les évolutions des effectifs, les recrutements, l'accès à la formation, les départs.

Article 6 – Dépôt

Conformément à la réglementation en vigueur, le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente aux organisations représentatives. Si aucune opposition n'est valablement exprimée, cet accord sera déposé dans les délais légaux en deux exemplaires dont un sur support électronique à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes.

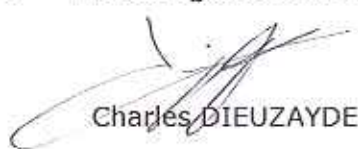
Fait à Marseille, le 27 novembre 2009

Le Président du Directoire



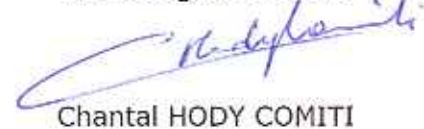
Jean-Marc PINET

Le Déléguée C.F.T.C



Charles DIEUZAYDE

La Déléguée C.G.C.



Chantal HODY COMITI

Le Délégué C.G.T.



Marc TOMATIS

Le Délégué F.O.



Abdelaziz BOUNOUAR

La Déléguée SNP/H.L.M.



Jeanine FIALON