

**PROJET**

ok

**ACCORD TRIENNAL SUR LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN EN FAVEUR DE  
L'EMPLOI DES SENIORS**

Entre :

- L'unité économique et sociale OGIF-SNR-SOGUIM, composée des sociétés suivantes :
  - l'OGIF, dont le siège social est 18 bis rue de Villiers 92300 LEVALLOIS-PERRET, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 602 052 359, représentée par Antoine PINEL en sa qualité de Directeur Général
  - la SNR dont le siège social est 18 bis rue de Villiers 92300 LEVALLOIS-PERRET, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 314 682 295, représentée par Corinne PIRLOT-FAGES en sa qualité de Gérant
  - la SOGUIM dont le siège social est 18 bis rue de Villiers 92300 LEVALLOIS-PERRET, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 712 049 774, représentée par Antoine PINEL en sa qualité de Gérant

**d'une part,**

et

- Les organisations syndicales représentatives au sein de l'unité économique et sociale constatée par accord collectif conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives le 21 juin 2004, représentées respectivement par leur délégué syndical :

Madame Renée DE SAINT LEGER, CFTC  
Monsieur José FERNANDES, SNIGIC  
Monsieur Daniel HAMEL, FO  
Monsieur Daniel LIPOWSKI, CGT  
Madame Rolande MARKOVIC, SNUHAB-CGC  
Mademoiselle Laure WEBEURT, CFDT.

**d'autre part,**

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE :**

Le contexte démographique, l'allongement de la durée de vie et la situation des caisses de retraite ont amené le législateur à prendre un certain nombre d'initiatives concernant l'allongement de la durée de l'activité professionnelle.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit une série de mesures visant à inciter les salariés à prolonger leur activité professionnelle et les employeurs à les maintenir en emploi. Ainsi est prévue à l'article 87 de cette loi, l'obligation pour les entreprises d'avoir conclu un accord ou élaboré un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors au 1<sup>er</sup> janvier 2010 sous peine de payer une pénalité.

Dans ce contexte, la Direction de l'UES OGIF-SNR-SOGUIM et les organisations syndicales se sont réunies en vue de définir les mesures suivantes en faveur de l'emploi des seniors au sein de l'UES OGIF-SNR-SOGUIM :

## **Article 1 : objectif de maintien du niveau d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus**

Avec, en 2008 et 2009, un âge moyen de départ à la retraite supérieur à 60 ans et plus de 36% de ses collaborateurs âgés de 50 ans et plus par rapport à son effectif total, l'UES compte une proportion de salariés seniors largement supérieure à celle observée en moyenne dans les entreprises françaises.

Dans ce contexte, l'entreprise s'engage à ce que la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus sur l'effectif total de l'UES, tel que constaté à un niveau de 18% en juillet 2009, soit maintenu à un niveau au moins égal jusqu'au 31 décembre 2012.

*Indicateur : taux de salariés âgés de 55 ans et plus sur effectif total à la fin de chaque année.*

## **Article 2 : Les 4 domaines d'actions privilégiés**

### **① Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Avec au global 46% des collaborateurs de 45 ans et plus qui ont suivi au moins une action de formation en 2008, l'accès à la formation des collaborateurs seniors se fait de façon équitable dans chacune des catégories de salariés : Personnel d'immeubles et Administratifs.

L'UES s'engage à ce que sur les 3 années, le taux d'accès des salariés âgés de 45 ans et plus aux actions de formation soit maintenu à un niveau au moins égal à celui de chacune des catégories dont ils relèvent.

*Indicateur : taux d'accès et nombre de formation suivies par les salariés de 45 ans et plus*

### **② Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

L'UES continuera tout d'abord à veiller à ce que chaque salarié de l'entreprise concerné par des travaux physiques puisse bénéficier de la formation « gestes et postures » permettant d'intégrer les bons gestes professionnels et postures à adopter lors des différentes activités en vue de bénéficier d'un meilleur confort dans l'exécution des tâches et de prévenir les risques de survenance de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Elle organisera, en concertation avec le CHSCT, des séquences de formation ou d'informations sur le thème « *santé et bien être* », « *bien vieillir* » permettant, d'une façon générale, de sensibiliser le personnel à la prévention des risques santé.

L'UES poursuivra et développera, en concertation avec le CHSCT, la démarche engagée en vue d'améliorer les conditions de travail des gardiens et employés d'immeubles pour le service des ordures ménagères (selon les configurations des sites et après étude terrain : réalisation de travaux, acquisition d'un tracteur...).

Elle développera la démarche engagée pour identifier, analyser, tester, puis déployer sur les sites immobiliers les techniques et équipements nouveaux les plus adaptés en termes d'ergonomie et d'efficacité pour les activités de nettoyage des parties communes des immeubles. Dans ce cadre, afin d'accompagner tous les gardiens et employés concernés, elle mettra systématiquement en œuvre une action de formation spécifique (techniques de nettoyage) au cours de laquelle seront notamment rappelés les gestes et postures professionnels à adopter.

L'UES élargira également le champ des actions mises en œuvre pour prévenir les risques psychosociaux des gardiens d'immeubles en proposant dans le plan de formation des trois prochaines années les actions de formation suivantes :

- un module « relationnel et prévention des conflits » pour accompagner les gardiens dans une meilleure maîtrise de leur communication
- la formation « gestion des situations difficiles » pour les gardiens confrontés sur leur site d'affectation à des difficultés relationnelles, incivilités...
- des modules favorisant une meilleure compréhension de l'environnement de travail : dimension multiculturelle dans les rapports professionnels, psychologie de la personne âgée, psychologie des adolescents
- la possibilité, pour les gardiens, de participer à des ateliers d'échanges de pratiques sur les relations et la prévention des conflits avec les locataires avec des animateurs internes formés à la méthodologie d'échanges de pratiques

Par ailleurs, le personnel d'immeubles bénéficie actuellement d'une visite médicale annuelle et le personnel administratif tous les deux ans. Les collaborateurs administratifs de 55 ans et plus qui le souhaitent pourront bénéficier d'une visite médicale annuelle.

*Indicateurs :*

- *nombre de formations gestes et postures et techniques de nettoyage réalisées, recensement des « conférences prévention santé » réalisées, budget annuel consacré aux nouveaux équipements de nettoyage ainsi qu'aux actions engagées pour l'amélioration du service des ordures ménagères....*

### **③ Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Afin de les accompagner pour préparer dans de bonnes conditions la seconde partie de leur carrière, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins deux ans d'ancienneté qui le souhaitent pourront bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, conduit par un salarié formé à cet effet. Cet entretien pourra déboucher sur une analyse des actions possibles à mener : bilan de compétences, période de professionnalisation, utilisation du DIF pour participer à un module de formation spécifique sur la gestion de la 2<sup>ème</sup> partie de carrière, démarche de reconstitution de carrière...

Pour le personnel d'immeubles, l'ouverture de postes de gardiens multi-sites ou itinérants, pour lesquels les tâches physiques sont plus limitées, donnera lieu en priorité à l'analyse des candidatures internes des salariés de 45 ans et plus ayant une expérience de plus de 10 ans comme gardien d'immeubles.

*Indicateurs :*

- *suivi du nombre de sollicitations et d'entretiens de deuxième partie de carrière réalisés*
- *suivi des actions demandées par les salariés de 50 ans ou plus à l'issue d'un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière*

#### **④ Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activités et retraites**

Pendant la période de trois ans qui précède leur départ en retraite, les salariés pourront suivre dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) l'une des actions de formation spécifiques de préparation à la retraite référencées par la Direction des Ressources Humaines.

En parallèle, un correspondant RH sera disponible pour conseiller et orienter les salariés qui le souhaitent dans leurs démarches de reconstitution de carrière.

L'article 88 de la loi n°2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 libéralise le cumul emploi retraite. Ainsi, depuis le 1er janvier 2009, les assurés de l'ensemble des régimes d'assurance vieillesse (à l'exclusion de celui des exploitants agricoles) peuvent, sous certaines conditions, cumuler intégralement leur pension de retraite de base et le revenu d'une activité professionnelle d'une pension de retraite et d'un revenu d'activité professionnelle.

Dans ce cadre, l'UES s'engage sur la période 2010-2012 à étudier toute demande des salariés de l'entreprise retraités dans l'année ou dans l'année précédente, pour réalisation (sous réserve de validation par la médecine du travail de l'aptitude à exercer l'emploi) de missions d'expertise ou de remplacement dans le cadre d'un dispositif de cumul emploi retraite.

*Indicateurs :*

- *suivi du nombre de DIF « préparation à la retraite »*
- *suivi du nombre de contrats conclus dans le cadre de cumul emploi-retraite*

#### **Article 3 - Suivi de l'accord**

Une commission composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative se réunira à l'issue des trois années prévues pour l'application de cet accord pour en vérifier sa bonne application ou sur demande motivée de l'une des parties avant ce terme.

Annuellement, un état de réalisation et de suivi des indicateurs définis sera communiqué aux organisations syndicales représentatives. Un point sera également réalisé annuellement devant le comité d'entreprise.

#### **Article 4 - Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour une durée de 3 ans.

#### **Article 5 - Diffusion et dépôt**

Le présent accord est rédigé en 11 exemplaires :

- Deux, dont une version sur support électronique, destinés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle aux fins de dépôt,
- un pour le secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes,
- un à chacune des parties signataires

Fait à Levallois-Perret, le

**Pour l'UES OGIF-SOQUIM-SNR :**

Monsieur Antoine PINEL

Madame Corinne PIRLOT-FAGES

**Pour les organisations syndicales :**

Madame Renée DE SAINT LEGER, CFTC

Monsieur José FERNANDES, SNIGIC

Monsieur Daniel HAMEL, FO

Monsieur Daniel LIPOWSKI, CGT

Madame Rolande MARKOVIC, SNUHAB-CGC

Mademoiselle Laure WEBEURT, CFDT