

ACCORD INTERGENERATIONNEL

ENTRE LES SOUSIGNEES :

AB Intérim

Société à responsabilité limitée au Capital de 23.000,00 Euros
Ayant son siège social 92-98 Boulevard Victor HUGO - 92110 CLICHY

CRIT

Société par actions simplifiée au capital de 148 229 000 Euros
Ayant son siège social 90-98 Boulevard Victor HUGO - 92110 CLICHY

Les COMPAGNONS

Société à responsabilité limitée au Capital de 46.000,00 Euros
Ayant son siège social 92-98 Boulevard Victor HUGO - 92110 CLICHY

Les VOLANTS

Société par actions simplifiée au Capital de 320.200,00 Euros
Ayant son siège social 92-98 Boulevard Victor HUGO - 92110 CLICHY

RHF

Société à responsabilité limitée au capital de 7.630,00 Euros
Ayant son siège social 6 Boulevard du Général Leclerc - 92110 CLICHY

PRESTINTER

Société à responsabilité limitée au capital de 7.630,00 Euros
Ayant son siège social 92-98 Avenue Victor HUGO - 92110 CLICHY

Représentées par Monsieur André ENGLER, Directeur des Ressources Humaines,
Ci-après dénommées l'Union Économique et Sociale,

D'UNE PART,

AE

Accord intergénérationnel

[Signature]
[Signature]

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALAIRES :

La C.F.D.T. Fédération des services,
TOUR ESSOR – 14, rue Scandicci - 93508 PANTIN CEDEX
Représentée par Monsieur Denis DAMOIS, Délégué Syndical,
Dûment habilité à cet effet.

La CFE-CGC/ FNECS, Syndicat National de l'Encadrement des Commerces et des Services,
9 rue de Rocroy - 75010 PARIS
Représentée par Madame Bernadette THOMANN, Déléguée Syndicale
Dûment habilitée à cet effet.

La CGT U.E.S. CRIT INTERIM
11 rue des petites écuries – 75010 PARIS
Représentée par Madame Laurence CUTLER, Référent Syndical
Dûment habilitée à cet effet.

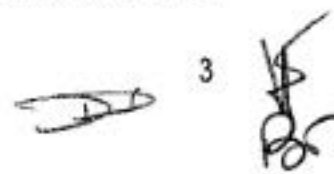
La confédération F.O. FEC
28 rue des Petits Hôtels 75010 PARIS
Représentée par Monsieur Farid HAMMOUDI, Référent Syndical
Dûment habilité à cet effet.

D'AUTRE PART,

Sommaire



Préambule	5
Article 1. Champ d'application :	5
Article 2. Diagnostic préalable :	5
Article 3. Catégories de salariés concernés :	5
Article 4. Objectif en matière d'embauche	6
4.1 Définition des indicateurs et modalités de suivi :	6
4.2 Objectif d'embauche de salariés jeunes :	6
4.3 Objectif d'embauche de salariés âgés :	6
Article 5. Modalité d'intégration et de formations des jeunes dans l'entreprise.....	6
5.1 Parcours d'intégration des salariés permanents :	6
5.2 Parcours d'intégration des salariés intérimaires :	7
Article 6. Accompagnement des jeunes embauchés :	7
6.1 Désignation d'un référent.....	8
Article 7. Perspectives de développement de l'alternance, modalités d'accueil des alternants :	9
7.1 Développement de l'alternance :	9
7.2 Modalités d'accueil des alternants salariés permanents :	9
7.3 Modalités d'accueil des alternants salariés intérimaires :	9
7.4 Mesure en faveur de l'accès à l'emploi des alternants :	9
Article 8. Conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des étudiants stagiaires	10
8.1 Conditions de recours au stage :	10
8.2 Modalités d'accueil des étudiants stagiaires.....	10
8.3 Mesure en faveur de l'accès à l'emploi des stagiaires.....	10
Article 9. Mesure en faveur des salariés âgés :	11
9.1 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations pénibilité :	11
9.2 Développement des compétences des qualifications et accès à la formation :	11
9.3 Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite :	12
Article 10. Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.....	13
Article 11. Engagement en faveur de l'égalité d'accès à l'emploi la lutte contre les discriminations :	13
Article 12. Modalités de suivi de l'accord :	13
Article 13. Calendrier de mise en œuvre :	15
Article 14. Information sur le contenu de l'accord :	16
Article 15. Durée et application de l'accord	16
Article 16. Adhésion :	16

AE



Article 17. Révision 16
Article 18. Publicité de l'accord 16

AE

 4 

Préambule

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un dispositif répondant au triple objectif de favoriser l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs.

Les dispositions de l'accord ont été reprises par la loi 2013-185 du 1^{er} mars 2013.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre défini par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et de la loi du 1^{er} mars 2013, il vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 1. Champ d'application :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés de l'Union Economique et Sociale (UES) reconnue par accord collectif en date du 23 juillet 2003 et modifiée par avenants successifs. A la date de signature du présent accord, l'union économique et sociale est composée des sociétés CRIT S.A.S, Les Volants, Les Compagnons, AB Intérim, Prestinter et Ressources Humaines Formation. Toute société qui intégrerait l'Union Economique et Sociale serait, dès sa date d'intégration, couverte par le présent accord.

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés permanents et intérimaires des sociétés de l'UES, les dispositions visant exclusivement l'une ou l'autre de ces catégories le précisent. Les objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi concernent exclusivement les salariés permanents.

Article 2. Diagnostic préalable :

Le présent accord s'appuie sur un diagnostic préalable qui porte sur :

- La pyramide des âges
- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur place dans l'entreprise
- Le nombre de salariés qui atteindront l'âge légal de départ en retraite (62 ans) au cours des trois années à venir.
- Les perspectives d'embauche
- Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise (compétences clés).
- L'identification des métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Article 3. Catégories de salariés concernés :

- Sont considérés comme jeunes au sens du présent accord les salariés âgés de moins de 25 ans embauchés au sein de l'une des sociétés de l'UES postérieurement à la date de signature du présent accord. Moins de 30 ans pour les bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- Sont considérés comme âgés au titre du présent accord les salariés âgés de plus de 50 ans. Plus de 45 ans pour les bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

AE

Article 4. Objectif en matière d'embauche

4.1 Définition des indicateurs et modalités de suivi :

Les objectifs en matière d'embauche sont fixés pour la durée de l'accord. Un bilan, arrêté à la date d'anniversaire de signature du présent accord, sera présenté chaque année aux membres du Comité d'entreprise lors de la réunion du mois de novembre et remis aux délégués syndicaux lors de la réunion du mois de décembre.

Sont comptabilisées toutes les embauches, en contrat à durée indéterminée, réalisées au cours de la période du 1^{er} octobre de l'année N au 30 septembre N+1 ce quelle que soit la nature du contrat liant le salarié (CDD, contrat d'apprentissage...) à l'une des sociétés composant l'U.E.S. antérieurement à son embauche en contrat à durée indéterminée.

Les objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi souscrits dans le cadre du présent accord concernent exclusivement les salariés permanents. Toutefois la signature le 10 juillet 2013 d'un accord de branche portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires ouvre pour l'emploi des salariés intérimaires de nouvelles perspectives.

Les parties au présent accord pourront, dans le cadre des objectifs d'emploi de salariés intérimaires en CDI prévus dans l'accord de branche du 10 juillet 2013, être amenées à compléter les engagements souscrits dans le présent accord dans le cadre de la procédure de révision prévue à l'article 17.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord conviennent, dès à présent, d'ouvrir une négociation au cours du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013.

Les indicateurs associés aux objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi sont :

Le nombre de salariés permanents embauchés en CDI par tranche d'âge, et le nombre de salariés en CDI à l'effectif par tranche d'âge, ces indicateurs seront consignés dans le document de synthèse prévu à l'article 12 du présent accord.

4.2 Objectif d'embauche de salariés jeunes :

Au 1^{er} janvier 2013, les salariés âgés de moins de 25 ans représentaient 13,53 % des salariés permanents embauchés en CDI, ils représentent 8% des embauches en moyenne sur trois ans. Au terme de la période d'application du présent accord, ils devront représenter 10% des salariés embauchés en CDI sur la période. L'indicateur associé à cet objectif est le nombre de salariés embauchés en CDI par tranche d'âge, cet indicateur sera consigné dans le document de synthèse prévu à l'article 12 du présent accord.

4.3 Objectif d'embauche de salariés âgés :

Au 1^{er} janvier 2013, les salariés âgés de plus de 50 ans représentaient 11,8 % des salariés permanents en CDI. Au terme de la période d'application du présent accord ils devront représenter 12% des salariés en CDI.

L'atteinte de cet objectif sera rendu possible d'une part par le recrutement de salariés âgés de plus de 50 ans qui devront représenter au moins 5% des salariés embauchés au cours de l'année, et d'autre part, par le maintien à 100% du nombre de salariés âgés de plus de 50 ans.

L'indicateur associé à cet objectif est Le nombre de salariés inscrits à l'effectif au 31/12 par tranche d'âge cet indicateur sera consigné dans le document de synthèse prévu à l'article 12 du présent accord.

Article 5. Modalité d'intégration et de formations des jeunes dans l'entreprise

5.1 Parcours d'intégration des salariés permanents :

RE



Le parcours d'intégration dont bénéficient les salariés permanents nouvellement embauchés est organisé comme suit :

Durant la semaine suivant son intégration, le salarié nouvellement embauché recevra un identifiant et un code d'accès lui permettant d'accéder à un parcours de formation à distance (E learning). Le responsable régional ressources humaines veillera à ce que l'ensemble du parcours de formation soit réalisé dans un délai de quinze jours à compter de la date d'embauche du salarié.

Les modules traités dans le E-learning sont :

- Une première approche sur la législation du travail temporaire
- Une prise en main sur l'outil informatique utilisé en agence LEA
- Une information sur la prévention des risques au travail
- Une introduction au traitement de la diversité égalité des chances selon les engagements du Groupe CRIT
- Une présentation des outils RH propres à votre intégration au sein de l'agence
- Une animation sur la connaissance du groupe CRIT.

Durant son parcours d'intégration, le jeune salarié nouvellement embauché au sein d'une agence intégrera l'une des agences sélectionnées pour participer à l'accueil des nouveaux embauchés.

Par ailleurs, le salarié nouvellement embauché sera destinataire d'un message électronique lui permettant de se familiariser avec les différentes procédures en place au travers du Guide RH.

Les salariés de la filière opérationnelle embauchés en CDI ou en CDD pour une durée initiale supérieur à 6 mois bénéficient avant le terme de leur période d'essai d'une formation relative à la législation du travail temporaire ayant pour finalité de permettre aux nouveaux embauchés de comprendre et d'appliquer les règles générales de délégation du personnel temporaire.

En complément les nouveaux intégrés bénéficient de formations spécifiques à leur métier.

La société s'engage à ce que 100% des jeunes salariés nouvellement embauchés au sein de la filière opérationnelle qui auront validé leur période d'essai bénéficient du parcours d'intégration et du parcours de formation décrit ci-dessus

Afin de permettre le suivi de cet engagement un tableau comportant le nombre de salarié nouvellement embauchés en CDI ayant validé leur période d'essai et le nombre de salariés ayant bénéficié du parcours d'intégration sera intégré au document de synthèse prévu à l'article 12 du présent accord.

5.2 Parcours d'intégration des salariés intérimaires :

Les salariés intérimaires âgés de moins de 25 ans seront reçus à l'agence d'emploi avant leur premier détachement. A cette occasion, ils recevront un exemplaire du livret d'accueil intérimaire.

Le livret d'accueil permet au collaborateur intérimaire nouvellement embauché de disposer des informations nécessaires au bon déroulement de sa mission. Il comprend notamment, une présentation des dispositions particulières attachées à son statut (Contrat de mission, relevé d'heures, rémunération), les dispositifs sociaux et de formations auxquels son statut d'intérimaire lui donne accès. Le salarié en charge de son intégration au sein de l'entreprise utilisatrice lui présentera les consignes de sécurité applicables au sein de l'entreprise dans laquelle il est prévu qu'il soit détaché et les règles générales de conduite en entreprise. Il lui remettra, le cas échéant ; les équipements de protection (Casque, chaussures) et le sensibilisera à la nécessité de porter les dits équipements.

Article 6. Accompagnement des jeunes embauchés :

AE

6.1 Désignation d'un référent

Le référent métier est désigné parmi les salariés volontaires de la direction régionale disposant de la maîtrise du poste que le nouvel embauché sera amené à occuper. Les référents métier sont désignés en fonction des besoins de la région pour chacun des métiers suivants :

- Commercial
- Recruteur
- Responsable d'agence
- CTA
- Fonctionnel

Un référent métier Responsable de secteur sera désigné au niveau national.

Le référent métier sera, dans la mesure du possible, sélectionné parmi les salariés seniors volontaires, exerçant des fonctions dans le métier, et disposant d'une expérience professionnelle significative d'un minimum de cinq années et de compétences reconnues dans le dit métier.

6.1.1. Rôle du référent

Les parties au présent accord rappellent qu'il est de la responsabilité du responsable hiérarchique de participer à la bonne intégration du jeune salarié nouvellement embauché au sein de son entité. Il lui présente l'entité sur laquelle il est affecté, les collègues avec lesquels il sera amené à travailler. Il répond aux questions que le jeune salarié pourrait être amené à se poser, l'aide à comprendre le fonctionnement de l'entreprise ses règles et procédures. Il s'appuie pour se faire sur les outils mis à sa disposition par l'entreprise.

Le référent a une mission d'appui auprès du jeune embauché, il est présent à ses côtés durant les 6 premiers mois qui suivent son embauche. Dans le cadre de sa mission, le référent s'appuie sur les compétences des collaborateurs, identifiés au sein de sa direction régionale, disposant d'une maîtrise reconnue des outils et/ou des processus de l'entreprise. Le référent répond aux questions du jeune, lui apporte son soutien et lui permet de bénéficier des compétences qu'il a acquises dans le cadre de son expérience professionnelle. En fonction des besoins identifiés en accord avec la hiérarchie du jeune, le référent oriente ce dernier vers les salariés identifiés comme disposant d'une maîtrise reconnue des outils et, ou processus de l'entreprise.

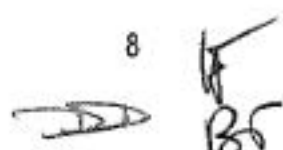
Le référent devra bénéficier, suite à sa désignation, d'une formation adaptée à la mission qui lui est confiée. Cette formation devra permettre au collaborateur de disposer des outils lui permettant d'assurer une transmission efficace des savoirs qu'il a acquis grâce à son expérience.

L'exercice de la fonction de référent, la charge de travail qu'elle peut représenter et les compétences qu'elle nécessite seront abordés à l'occasion de l'entretien annuel de développement des salariés référents.

6.1.2. Mise en place d'un entretien de suivi

Les salariés nouvellement embauchés âgés de moins de 25 ans bénéficieront, durant les six mois suivant leur embauche, d'un entretien avec leur responsable hiérarchique et leur référent afin de faire le bilan de la période écoulée depuis leur intégration. Cet entretien devra être réalisé à un moment distinct de celui consacré à l'entretien annuel de développement sera l'occasion pour le jeune de s'exprimer sur les modalités de son intégration au sein de l'entité qui l'a accueilli et pour le responsable et le référent d'identifier, grâce à une fiche synthétique, les savoirs métiers abordés avec le jeune durant son intégration. Cet entretien clos la période l'intervention du référent.

AE



Article 7. Perspectives de développement de l'alternance, modalités d'accueil des alternants :

7.1 Développement de l'alternance :

La Direction souhaite poursuivre les efforts engagés en vue du développement de l'alternance et le recours aux contrats en alternance, contrats d'apprentissage, de professionnalisation au sein des sociétés composant l'UES. A cette fin, elle poursuivra les actions engagées en vue de tisser des liens étroits avec les écoles, les universités, les IUT par le renforcement de la communication sur les métiers ouverts à l'alternance.

La loi Cherpion du 28 juillet 2011 relative au le développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels a offert la possibilité aux entreprises de travail temporaire de conclure des contrats d'apprentissage avec des salariés intérimaires. La Direction s'engage à mettre en œuvre une politique volontariste visant à promouvoir le détachement de salarié intérimaires en apprentissage auprès de ses clients.

Un tableau reprenant le nombre de salariés permanents et intérimaires en contrat d'apprentissage sur l'année sera intégré au document de synthèse prévu à l'article 12 du présent accord.

7.2 Modalités d'accueil des alternants salariés permanents :

Tout salarié permanent, nouvellement embauché en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, bénéficie d'un parcours d'intégration

Durant la semaine suivant son intégration, le salarié alternant nouvellement embauché recevra un identifiant et un code d'accès lui permettant d'accéder à un parcours de formation à distance (E learning). Le responsable régional ressources humaines veillera à ce que l'ensemble du parcours de formation soit réalisé dans un délai de quinze jours à compter de la date d'embauche du salarié.

Les modules traités dans le E-learning sont :

- Une première approche sur la législation du travail temporaire
- Une prise en main sur l'outil informatique utilisé en agence LEA
- Une information sur la prévention des risques au travail
- Une introduction au traitement de la diversité égalité des chances selon les engagements du Groupe CRIT
- Une présentation des outils RH propres à votre intégration au sein de l'agence
- Une animation sur la connaissance du groupe CRIT.

Durant son parcours d'intégration, le salarié alternant nouvellement embauché au sein d'une agence intégrera l'une des agences sélectionnées pour participer à l'accueil des nouveaux embauchés.

Par ailleurs, le salarié nouvellement embauché sera destinataire d'un message électronique lui permettant de se familiariser avec les différentes procédures en place au travers du guide RH.

7.3 Modalités d'accueil des alternants salariés intérimaires :

Les salariés intérimaires embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions prévues pour l'accueil et l'intégration des salariés intérimaires prévues au 5.2.

7.4 Mesure en faveur de l'accès à l'emploi des alternants :

La Direction s'engage à conserver 12 mois la candidature des alternants qui auront exprimé leur souhait d'intégrer l'une des sociétés composant l'UES au terme de leur contrat. Ces candidatures seront conservées par

AE





le Responsable Régional Ressources Humaines pour ce qui concerne les permanents et par l'agence qui a effectué le détachement pour les intérimaires.

Article 8. Conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des étudiants stagiaires

8.1 Conditions de recours au stage :

Les parties rappellent que les stages ont une finalité pédagogique et qu'à ce titre ils ne doivent, en aucun cas, être utilisés pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise,

De ce fait la convention de stage ne peut être conclue pour:

- remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail suspendu;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- occuper un emploi saisonnier.

La Direction s'engage à améliorer les conditions de recours aux étudiants stagiaires au sein des sociétés de l'UES. A cette fin elle prend l'engagement

- De proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- D'accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- De désigner un responsable de stage dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller sur son projet professionnel ;
 - rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant ;
 - ainsi qu'une évaluation qui sera conservée par l'établissement d'enseignement.

La durée maximum du stage ne peut, sauf dérogation spécifiques, excéder six mois par année scolaire ou universitaire.

L'accueil successif des étudiants stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages sur un même poste de travail n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égale au tiers de la durée du stage précédent.

8.2 Modalités d'accueil des étudiants stagiaires

Un document numérique présentant le groupe CRIT et l'activité du Pôle travail temporaire sera remis à tous les étudiants stagiaires intégrés au sein de l'une des sociétés composant l'UES à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

8.3 Mesure en faveur de l'accès à l'emploi des stagiaires

AE

La Direction s'engage à conserver 12 mois la candidature des étudiants stagiaires qui auront exprimé leur souhait d'intégrer l'une des sociétés composant l'UES au terme de leur stage

Article 9. Mesure en faveur des salariés âgés :

9.1 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations pénibilité :

9.1.1. Prévention des situations pénibilité

Les facteurs de pénibilité sont définis par les dispositions de l'article D 4121-5 du Code du travail et comprennent notamment les contraintes physiques marquées, l'environnement physique agressif et les rythmes de travail particuliers. Aucun salarié permanent de l'une des sociétés de l'UES n'est, à la date de signature du présent accord exposé à l'un de ces risques.

Concernant les salariés intérimaires, conformément aux dispositions de l'article L 1251-21 du Code du travail la responsabilité des conditions d'exécution de la mission des salariés intérimaires et notamment l'hygiène et la sécurité incombe à l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle il est détaché.

A ce titre, la circulaire DGT n° 8 du 28 octobre 2011, que « les salariés intérimaires sont pris en compte dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils sont mis à disposition, afin de déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité ».

En conséquence, les salariés intérimaires bénéficient, des mesures de prévention de la pénibilité mises en place au sein de l'entreprise utilisatrice et ne sont pas concernés par le présent dispositif.

9.1.2. Amélioration des conditions de travail

La Direction s'engage à informer les salariés de plus de 50 ans, à l'occasion de l'entretien de seconde partie de carrière, du fait qu'ils peuvent bénéficier d'un bilan de santé pris en charge par l'assurance maladie

Les salariés permanents âgés de plus de 55 ans qui souhaitent bénéficier de ce bilan de santé pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de deux demi-journées pour s'y rendre. Pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'Entreprise engage une réflexion sur l'adaptation des postes de travail et le choix des équipements de travail dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités physiques de chaque salarié de plus de 55 ans. Dans cette optique, l'Entreprise associe le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la médecine du travail à cette démarche. L'Entreprise s'engage consulter le CHSCT sur les questions relatives aux conditions de travail des salariés âgés d'au moins 55 ans une fois par an. Par ailleurs, tout salarié dans cette catégorie sera informé, lors de l'entretien de seconde partie de carrière, de cette possibilité de saisir ou la Direction ou un membre du CHSCT en cas de difficultés physiques dans l'exercice de son métier.

9.2 Développement des compétences des qualifications et accès à la formation :

L'accord sur l'emploi des seniors signé au sein de l'UES le 17 décembre 2009 a mis en place deux dispositifs permettant d'assurer le suivi des carrières des salariés permanents de 45 ans et plus.

Le premier s'appuie sur l'entretien annuel de développement. Une partie de cet entretien est pour les salariés âgés de plus de 45 ans et plus consacré à une discussion sur les perspectives de seconde partie de carrière du collaborateur, notamment en termes de souhaits d'évolutions éventuels, et d'avis ou de propositions de la hiérarchie.

Ces éléments font l'objet d'une analyse spécifique lors de la commission de développement ressources humaines (CDRH), et doivent être examinés au regard des postes disponibles ou qui pourraient l'être, des perspectives de l'entreprise, et des besoins en formation qui pourraient être relevés.

AE

DI AF BR

Le second dispositif, l'entretien de seconde partie de carrière permet aux salariés permanents âgés de 45 ans et plus de faire un bilan de leur carrière professionnelle avec le correspondant ressources humaines et d'examiner l'ensemble des dispositifs mis en place à destination des salariés âgés par le présent accord

Cet entretien est proposé au collaborateur, qui décide d'y répondre favorablement, ou non.

L'accord du 17 décembre 2009, relatif à l'emploi des seniors, a également mis en place une information permettant de présenter les dispositifs de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience à destination des salariés âgés de plus de 45 ans.

Les parties décident de poursuivre la mise en œuvre de ces dispositions.

Par ailleurs, les parties conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à l'accès à la formation des salariés âgés de plus de 50 ans. A cette fin, un document de synthèse sera remis aux membres du comité d'entreprise à l'occasion de la consultation sur l'exécution du plan de formation prévue à l'article L2323-34 du Code du travail.

Ce document présentera d'une part la proportion de salariés permanents formés par tranche d'âge et la proportion que représentent chacune de ces tranches d'âge dans l'effectif au cours des trois dernières années et d'autre part le nombre de salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation depuis au moins trois ans et la répartition de ces salariés par tranche d'âge et l'évolution de ce nombre sur trois ans.

9.3 Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite :

9.3.1. Aménagement des fins de carrière grâce au compte épargne temps

L'accord du 17 décembre 2009 sur l'emploi des seniors prévoyait d'offrir la possibilité, aux salariés âgés de plus de 45 ans, de financer un passage à temps partiel ou une cessation anticipée d'activité grâce à l'épargne temps.

A cette fin l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 26 juillet 2006 a été modifié afin de permettre aux salariés âgés de plus de 45 ans souhaitant opter pour un aménagement de fin de carrière financé par leur compte épargne temps d'épargner chaque année un maximum de 10 jours de réduction du travail ou de repos, cinq jours de congés payés, deux jours de fractionnement. A cette augmentation du nombre de jours pouvant être épargnés chaque année s'est ajouté la possibilité de conserver ces jours sans limitation de durée.

Les parties au présent accord décident de prolonger ce dispositif

9.3.1. Aide au financement d'un passage à temps partiel dans le cadre des fins de carrière :

Tout salarié âgé de plus de 55 ans et travaillant à temps complet pourra demander à bénéficier d'une réduction progressive de son activité par le biais d'un passage à temps partiel.

Les salariés âgés qui souhaiteront bénéficier de cette mesure et qui auront exprimé par écrit leur volonté de faire valoir leur droit à la retraite dans un délai de deux ans, dans le respect des conditions d'éligibilité à la pension de vieillesse de la sécurité sociale pourront, à leur demande, cotiser au régime de retraite de base et complémentaire sur la base du salaire du mois précédent leur passage à temps partiel dans le cadre de la cessation progressive d'activité. La répartition des cotisations, patronales et salariales, se fera selon les dispositions de droit commun.

9.3.2. Bilan retraite

L'accord sur l'emploi des seniors du 17 décembre 2009 offrait la possibilité aux salariés âgés de plus de 50 ans d'effectuer un bilan retraite avec le service développement social de l'entreprise.

Les parties au présent accord décident de prolonger ce dispositif

9.3.3. Actions relatives au cumul emploi retraite :

Tout salarié ayant fait liquidé ses pensions de retraite personnelles à taux plein auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoire, de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales dont il a relevé, a la possibilité de cumuler sans restriction le versement de ses pensions de retraite avec les revenus issus d'une activité professionnelle salariée.

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble des salariés âgés de plus de 55 ans sur les possibilités de cumul entre emploi et retraite.

L'objectif de cette disposition étant de permettre aux salariés qui souhaitent prolonger leur carrière en bénéficiant de ce dispositif, un tableau reprenant le nombre de salarié ayant demandé le cumul entre emploi et retraite et le nombre de salarié bénéficiant de cette mesure sera intégré au document de synthèse prévu à l'article 12 du présent accord.

Article 10. Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations

Chaque Responsable régional ressources humaines procédera au « recensement » des salariés âgés reconnus comme expert dans leur domaine et pouvant être mobilisés comme ressources dans le cadre d'équipes de projet au sein de l'UES. Les salariés ainsi identifiés pourront également être sollicités par le référent dans le cadre de l'intégration des jeunes salariés nouvellement embauchés.

De plus la direction organisera pour chacun des métiers de la filière opérationnelle un groupe de travail intergénérationnel regroupant 3 salariés de plus de 50 ans et 3 salariés âgés de moins de 25 ans.

Ce groupe aura pour finalité de recenser les bonnes pratiques identifiées par chacun des participants dans son environnement professionnel et de permettre ensuite de diffuser les bonnes pratiques sélectionnées au sein du réseau.

Article 11. Engagement en faveur de l'égalité d'accès à l'emploi la lutte contre les discriminations :

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au principe d'égalité des chances et de non-discrimination. Elles rappellent que le recrutement est une étape déterminante dans l'égalité des chances, il doit permettre à chacun l'accès aux postes disponibles sur la seule base de ses compétences, de ses qualifications et de son expérience.

La Direction s'engage à poursuivre la démarche engagée dans le cadre du plan Diversité et Egalité des chances, notamment en matière de formation et de sensibilisation de son personnel permanent, d'audit des processus et méthodes, en faveur de la promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations au moment de l'embauche, mais également tout au long de la carrière des salariés permanents comme intérimaires.

Article 12. Modalités de suivi de l'accord :

Les objectifs chiffrés fixés dans le cadre du présent accord le sont pour la durée dudit accord. Un bilan, arrêté à la date d'anniversaire de signature du présent accord, sera présenté chaque année aux membres du Comité d'entreprise lors de la réunion du mois de novembre et remis aux délégués syndicaux lors de la réunion du mois de décembre.

Ce bilan reprendra :

- Le nombre d'embauches par tranche d'âge sur l'année en distinguant CDD et CDI.
- Le nombre de salariés inscrits à l'effectif au 31/12 par tranche d'âge

- le nombre de salarié nouvellement embauchés en CDI ayant validé leur période d'essai
- le nombre de salariés ayant bénéficié du parcours d'intégration par type de contrat
- le nombre de salariés permanents et intérimaires en contrat d'apprentissage sur l'année
- la proportion de salariés permanents formés par tranche d'âge
- la proportion que représentent chacune de ces tranches d'âge dans l'effectif au cours des trois dernières années
- nombre de salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation depuis au moins trois ans et la répartition de ces salariés par tranche d'âge et l'évolution de ce nombre sur trois ans.
- nombre de salarié ayant demandé le cumul entre emploi et retraite et nombre de salarié bénéficiant de cette mesure
-

Article 13. Calendrier de mise en œuvre :

Mesure	Population concernée	Objectif	Délai de réalisation
Embauche de jeunes en CDI	Jeunes de moins de 25 ans*	Amener le niveau de recrutement à 10% des salariés recrutés en CDI	Objectif annuel à date anniversaire
Embauche de salariés âgés	Plus de 50 ans*	Amener le niveau de recrutement à 5% des salariés recrutés.	Objectif annuel à date anniversaire
Maintien dans l'emploi des salariés âgés	Plus de 50 ans*	Maintien à 100% du nombre de salariés âgés	Objectif annuel à date anniversaire
Livret d'accueil	Jeunes de moins de 25 ans* alternants et stagiaires	Diffuser le livret d'accueil à tous les jeunes nouvellement embauchés, ainsi qu'aux alternants et étudiants stagiaires.	Immédiat
Parcours d'intégration	Jeunes de moins de 25 ans* alternants et stagiaires		6 mois
Parcours de formation	Jeunes de moins de 25 ans* alternants et stagiaires		6 mois
Nomination de référents métiers	Salariés volontaires	Nomination d'un référent par métier et par région	6 mois
Entretien de suivi	Jeunes de moins de 25 ans*	Mise en place des entretiens de suivi entre le jeune son référent et son hiérarchique	6 mois
Communication sur le bilan de santé	salariés âgés de plus de 55 ans	Communication sur la possibilité de réaliser un bilan de santé.	12 mois
Aide au financement du passage à temps partiel	Salariés âgés ayant exprimé leur volonté de faire liquider leur pension de retraite dans les deux ans.		Immédiat
Communication sur le	salariés âgés de plus de	Création d'un support	6 mois

cumul emploi retraite	55 ans	d'information	
Communication sur le cumul emploi retraite	salariés âgés de plus de 55 ans	Envoi à tous les salariés âgés de plus de 55 ans du support d'information	12 mois
Constitution de groupes de travail intergénérationnels	Jeunes de moins de 25 ans et salariés âgés de plus de 50 ans*	Constituer un groupe de travail par métier.	18 mois

*Sauf bénéficiaires d'une RQTH Cf article 3

Article 14. Information sur le contenu de l'accord :

Le présent accord sera affiché sur les lieux de travail des salariés, il sera mis à disposition sur l'espace personnel de chaque salarié.

Chaque salarié âgé de plus de 50 ans recevra une fiche synthétique reprenant l'ensemble des mesures de l'accord.

Article 15. Durée et application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 16. Adhésion :

Tout syndicat représentatif au sein de l'U.E.S. et non signataire du présent accord a la possibilité d'adhérer au dit accord dans les conditions fixées par la loi. Cette adhésion prendra effet au lendemain du jour du dépôt par l'organisation concernée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.

Article 17. Révision

Le présent accord pourra être révisé, modifié ou complété, en tout ou partie, à la demande de l'une des parties. La demande de révision devra être adressée à l'ensemble des parties, signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle comportera, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est sollicitée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues en l'état.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

Article 18. Publicité de l'accord

Le présent accord, sera notifié aux organisations syndicales représentatives au sein de l'Union Économique et Sociale et sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique, à la Direction Régionale des

AE

Handwritten signatures and initials, including a large 'A' and 'R'.

Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait à Clichy, le 18 octobre 2013 en 10 exemplaires.

La Direction:



Monsieur André ENGLER

Les Organisations syndicales représentatives:

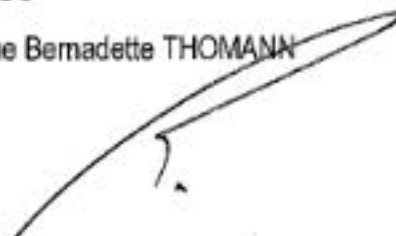
CFDT

Monsieur Denis DAMOIS



CFE-CGC

Madame Bernadette THOMANN



CGT U.E.S. CRIT INTERIM

Madame Laurence CUTLER

FO FEC

Monsieur Farid HAMMOUDI

