ACCORD D'ENTREPRISE ADREXO EN FAVEUR DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Entre les soussignés :

La société ADREXO, dont le siège social est sis ; Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guillibert de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3 représentée par Monsieur Frédéric PONS, Directeur Général ADREXO, d'une part

Et d'autre part,

Les organisations syndicales signataires :

La CAT, représentée par Monsieur Michel DHOTE
La CFDT, représentée par Madame Fabienne JUDE
La CFTC, représentée par Monsieur Stéphane BUGADA
La CGC-CFE, représentée par Monsieur Alain BRUNEL
F.O., représenté par Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES
La CGT, représentée par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

PREAMBULE

Conformément aux articles L 138-24 et suivant du Code de la Sécurité Sociale, le présent accord est conclu afin d'aménager les conditions de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors.

A cette fin, il a été convenu ce qui suit ;

RSS FB SB FJ

ARTICLE 1. OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer :

- Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus,

- des dispositions favorables au recrutement et au maintien dans l'emploi des salariés choisies parmi les six domaines d'action fixés par le décret du 20 mai 2009 (article R.138-25 du Code de la Sécurité Sociale),

- Les modalités de suivi de la mise en œuvre de ces mesures.

ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu au niveau de la société ADREXO.

Il concerne tous les salariés disposant de l'âge précisé au sein des différents domaines d'action présentés ci-dessous, appartenant à la société ADREXO, quelque soit la nature de leur contrat de travail ou leur qualification.

ARTICLE 3. OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Le présent accord a pour objectif de parvenir à maintenir dans l'emploi, la part des salariés âgés de 55 ans et plus à 25 % de l'effectif total.

ARTICLE 4. ACTION EN FAVEUR DES SENIORS – DOMAINES D'ACTION

Afin de parvenir à l'objectif défini ci-dessus, les quatre domaines d'actions suivants sont rendus prioritaires :

4.1 Les mesures en faveur de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

Les mesures en faveur de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles concernent les salariés de 45 ans et plus et ayant au moins deux ans d'ancienneté.

4.1.1 Entretien professionnel de 2ème partie de carrière :

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour favoriser l'exécution effective des entretiens de deuxième partie de carrière auxquels ont droit les salariés âgés de plus de 45 ans en vertu de l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors et de son avenant du 9 mars 2006 (étendus par arrêté du 12 juillet 2006).

A cette fin, chacun des salariés concernés sera informé individuellement par courrier, à compter du 1er trimestre 2012, de la possibilité de bénéficier dudit entretien à sa demande express.

L'objet de cet entretien, qui sera réalisé si le salarié répond favorablement à la demande, est d'étudier avec lui, au regard des perspectives d'emploi et de l'évolution des métiers au sein de la société ADREXO, les suites pouvant être données à sa carrière professionnelle et ses besoins de formation.

Cet entretien portera sur les thèmes suivants (liste non exhaustive) :

- Formation,
- Compétences,
- Curriculum Vitae,
- Disponibilité,
- Mobilité,
- Le handicap,
- Les activités annexes de l'entreprise

L'objectif chiffré défini par les parties est le suivant : Sur la durée de l'accord, l'objectif est d'atteindre un pourcentage d'entretiens réalisés égal à 10 % du nombre de salariés pouvant bénéficier dudit entretien.

Afin de veiller au respect des engagements pris ci-dessus, l'indicateur de suivi sera le nombre de personnes ayant bénéficié d'un entretien au cours des années 2012, 2013 et 2014.

4.1.2 Bilan de compétence

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour favoriser l'exercice d'un bilan de compétence par les salariés âgés de 45 ans et plus et ayant deux ans d'ancienneté.

A cet effet une information précise sur la possibilité, le contenu et les objectifs d'une démarche pour effectuer un bilan de compétence sera adressée lors du 1er trimestre 2012, puis lors du 1er trimestre 2013 et 2014, aux salariés âgés, au cours de l'année de référence, de 45 ans et plus et ayant deux ans d'ancienneté.

Cette mesure, qui s'inscrit dans une démarche volontaire du salarié constitue un véritable apport pour celui-ci dans le cadre de son parcours professionnel qui pourra être utilisé au sein de l'entreprise au cours de la carrière du salarié.

L'objectif chiffré de la direction est d'augmenter de 50% sur la 1ère année puis de 5% chaque année, le nombre de salariés ayant effectué un bilan de compétence par rapport à l'année n-1.

Afin de veiller au respect des engagements pris ci-dessus, l'indicateur de suivi sera le nombre annuel de salariés ayant effectué un bilan de compétence.

YD RSS SB FJ FB AB

4.2 Les mesures en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité :

La direction a conscience que l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels joue un rôle important dans l'amélioration du taux d'emploi des seniors et dans le maintien dans l'emploi de cette population.

A cette fin, la direction s'engage à proposer prioritairement aux salariés âgés de 45 ans et plus, sur la base des critères déjà existant, de bénéficier de la formation gestes et postures.

L'objectif de la direction est que chaque année 20% des personnes inscrites à cette formation soient âgés de 45 ans et plus.

Afin de veiller au respect de cet engagement, l'indicateur de suivi sera d'une part, le nombre annuel de salarié âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié de la formation Gestes et postures, d'autre part le pourcentage de ceux-ci par rapport aux nombres d'inscrits à cette formation.

4.3 Les mesures en faveur du développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la formation :

- 1ère mesure : ventilation par âge du bilan formation

La direction s'engage à communiquer annuellement sur l'accès des salariés seniors à la formation, ventilé par âge.

L'objectif est de communiquer chaque année à l'occasion de la présentation du plan de formation au Comité d'Entreprise le nombre de salariés ayant eu accès à ces actions non seulement par sexe et par catégorie socioprofessionnelle, mais également par tranche d'âge (<45 ans ; 45 ans et plus).

- 2ème mesure : Formation de l'ensemble des managers à la tenue d'un entretien annuel de compétence (E.A.C)

Afin de favoriser l'évolution professionnelle, la prise en compte des demandes de mobilité et de formation, les parties conviennent de former l'ensemble des managers (Chefs de Centre, Directeurs Régionaux) à la tenue d'un entretien annuel de compétence (E.A.C).

L'objectif est de former 100 % des chefs managers sur la durée de l'accord.

Afin de veiller au respect de cet engagement, l'indicateur de suivi sera le nombre de managers formé chaque année.

RSJ FJ FB

4.4 Les mesures en faveur de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Afin de favoriser et faciliter le recours au dispositif de cumul emploi-retraite, les parties conviennent de reprendre en intégralité l'ancienneté des salariés partis à la retraite en cas de réembauche dans l'entreprise.

Par cette mesure les parties permettent aux salariés de conserver leur droit à la prime d'ancienneté ainsi que l'accès à la prévoyance.
Afin de bénéficier de cette mesure, la réembauche doit intervenir dans les 6 mois suivants le départ à la retraite du salarié.

L'objectif est que, chaque année pendant la durée de l'accord, 15 % des salariés partis à la retraite restent dans l'entreprise en situation de cumul emploi-retraite.

Afin de veiller au respect de cet engagement, les indicateurs de suivi seront le nombre de salariés partis à la retraite et le nombre de personne ayant été réembauchées en situation de cumul emploi-retraite dans l'entreprise.

ARTICLE 5. MODALITES DE SUIVI

Afin de veiller au respect des engagements pris ci-dessus, la direction communiquera une fois par an à une commission de suivi composée d'un représentant par organisation syndicale représentative, un état de suivi présentant le pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus par rapport à l'effectif total présent dans l'entreprise.

Cette commission de suivi se verra également adresser, l'ensemble des informations servant d'indicateurs pour chacun des domaines d'actions concernés.

Une 1ère réunion de la commission de suivi est fixée le 07 mars 2012 afin de s'assurer de la mise en œuvre des mesures prévues par l'accord.

ARTICLE 6. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 01 janvier 2012. Il est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 01 janvier 2015.

ARTICLE 7. RESCRIT

Le présent accord est soumis au préfet de région afin que soit appréciée sa validité tel que prévu par les dispositions légales en vigueur (article L 138-27 du code de la sécurité sociale).

Dans l'hypothèse où le Préfet de région jugerait les mesures prises non-conformes aux dispositions légales, le présent accord devra être modifié sur la base

d'observations émises par l'administration, la Direction soumettrait aux organisations syndicales représentatives un projet d'accord amendé en conséquence.

ARTICLE 8. DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord sera, à la diligence de la Direction, déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes d'Aix-en-Provence.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011

La CAT
Michel DHOTE

La CFDT
Fabienne JUDE

La CFTC
Stéphane BUGADA

La CFE-CGC
Alain Brunel

F.O.
Régis SOUAILLE-JACQUES

La CGT
Fathallah BOUAMAMA

La direction ADREXO
Marcel ANDREU

FB