Accord sur l'emploi et la gestion des Seniors

Avenance Entreprises

Entre,

les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Alain FUSIS
Pour F.O.	Bernard LABI
Pour la C.F.T.C.	Philippe COUSSINET
Pour la C.G.T	Christian GALLOTTE
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Patrick SORIN BROBST

d'une part,

et,

Monsieur Pierre VON ESSEN, Président de la société AVENANCE Entreprises, assisté de Madame Mireille BRIENS, Directrice des Ressources Humaines.

d'autre part.

Préambule

L'allongement de la vie professionnelle et la démographie doivent créer de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés et incitent à engager de nouvelles actions pour donner envie aux seniors de poursuivre leurs activités dans les meilleures conditions (y compris au-delà de 60 ans) en y trouvant un intérêt renouvelé et des challenges à la hauteur de leurs expériences et leurs espérances. Il convient d'assurer l'employabilité de chacun tout au long de sa carrière professionnelle en donnant les moyens de faire évoluer les compétences ou de changer d'orientation professionnelle.

L'activité de Restauration sous contrat et services associés d'Elior s'exerce auprès de clients de tout âge, nos collaborateurs reflètent cette diversité et cette complémentarité.
L'histoire d'Elior fait que nous n'avons pas privilégié une classe d'âge plutôt qu'une autre.
En effet, le développement continu du Groupe s'est construit avec des collaborateurs attachés à nos valeurs, qui ont pu évoluer dans les différentes filières de métiers grâce aux actions et parcours de formations performants et transmettre leurs savoir-faire aux générations suivantes.

La pyramide des âges d'Elior est donc, au global, assez équilibrée. Le taux d'emploi des seniors est de 37 % en 2008 (salariés de plus de 45 ans, dont 22 % de plus de 50 ans) et l'ancienneté moyenne 15,5 années illustre un sentiment d'appartenance au Groupe indéniable. Ces données sont à apprécier particulièrement car nos marchés sont soumis aux fluctuations des appels d'offres.
Les premières analyses du taux d'emploi, de l'accès à l'emploi, la formation et à la promotion, de l'ancienneté et de la diversité des métiers exercés attestent qu'Elior pratique au global une politique non discriminante à l'égard des Seniors,

A.P. N3 PGP

Renforcer et améliorer la gestion des âges dans le Groupe est l'un des objectifs des Plans d'Actions sur 3 ans qui sont en cours d'élaboration dans chacune des entités juridiques.

Des disparités existent entre les divisions ou les marchés dont les modèles économiques ne sont pas les mêmes, aussi une réponse globale n'aurait pas de sens. En revanche, ces plans d'actions sont coordonnés afin d'assurer une cohérence économique et une cohésion sociale. Selon les segments de marché, le choix s'opère entre des mesures de maintien dans l'emploi des collaborateurs âgés de plus de 55 ans ou des engagements de recrutement de salariés de plus de 50 ans.
Parallèlement, les efforts en matière de développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation ainsi que la transmission des savoirs et des compétences par le tutorat sont encouragés.

Ces actions n'ont de sens que si tous les **managers Elior** partagent ces mêmes objectifs. Aussi, une campagne de communication sera menée au cours de l'exercice 2009/2010 pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la gestion de la diversité des âges.
Le présent engagement en faveur des Seniors s'inscrit dans le cadre de la Charte de la Diversité signée en décembre 2005 par Elior.

❖●❖●❖

CHAMPS D'APPLICATION

Avenance Entreprises est une filiale du groupe Elior, signataire du Pacte Mondial, de la charte de la diversité, de la charte de l'apprentissage et plus récemment de la charte de l'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation.
Ces différents engagements témoignent de la volonté d'agir de manière responsable dans l'exercice de son métier, la restauration sous Contrat et des Services qui y sont associés

Chiffres clés du groupe Elior en matière de diversité :

- 103 nationalités différentes en France
- 2,5 % de la masse salariale consacrée à la formation
- 800 travailleurs handicapés dans les équipes

Avenance Entreprises a pour métier de proposer des services de restauration (restaurants d'entreprises, tables de président, clubs de direction, services traiteur, distribution automatique) et des services complémentaires (gestion de salles de réunions, livraison de plateaux repas) au personnel des entreprises privées du secteur industriel et tertiaire, immeubles interentreprises, centres d'affaires, pôles de compétitivités, administrations, organisations internationales et armées.

Comme chacune des divisions du groupe Elior, Avenance Entreprises s'engage durablement vis à vis de ses clients, de ses convives, de ses collaborateurs et de la société.
Ainsi, l'intégration, le développement et le respect des femmes et des hommes de l'entreprise sont au cœur de ses préoccupations. Cet engagement se traduit notamment par un accompagnement spécifique lors des reprises de personnel.

En effet, opérateur sur le marché de restauration de collectivités, Avenance Entreprises est soumis à l'avenant N° 3 de la Convention collective nationale et à l'article L.1224-1 du nouveau Code du Travail qui garantissent l'emploi aux collaborateurs de statut employé en cas de changement de prestataire de services. Le contrat de travail est alors transféré chez le « successeur ».

En 2008, 229 collaborateurs ont été repris à un autre opérateur de restauration et 284 collaborateurs ont quitté l'entreprise suite à la perte d'un marché.
En 2007, 266 collaborateurs avaient été repris et 396 avaient quitté l'entreprise pour ce motif.

C'est dans ce contexte du domaine de la restauration en général et de celui de la restauration collective en particulier, qu'Avenance Entreprises a défini son projet accord sur l'emploi et la gestion des Seniors.

SOMMAIRE

ARTICLE 1 - LES OBJECTIFS DE L'ACCORD ..... **PAGE N°5**

ARTICLE 2 - LE CONTENU DE L'ACCORD ..... **PAGE N°6**

1- Maintien dans l'emploi de collaborateurs âgés de 55 ans et plus

2- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

- Mise en place d'une commission paritaire
- Diffusion d'une culture de la prévention
- Aménagement des fins de carrière et de la transmission entre activité et retraite

3- Recrutement de collaborateurs âgés de 50 ans et plus

4- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- Entretien de deuxième partie de carrière

5- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- Congé bilan de compétences et VAE
- Plan individuel de formation et D.I.F

6 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

ARTICLE 3 – LES INDICATEURS DE SUIVI ..... **PAGE N°12**

ARTICLE 4 – LES MODALITES DE SUIVI ..... **PAGE N°12**

ARTICLE 5 – DUREE ET DENONCIATION DU PRESENT ACCORD ..... **PAGE N°13**

ARTICLE 6 – DEPOT ET PUBLICITE ..... **PAGE N°13**

ARTICLE 7 - ANNEXES ..... **PAGE N°14**

PGB A.F. AB

ARTICLE 1 - LES OBJECTIFS DE L'ACCORD

Avenance Entreprises considère, au regard de la pyramide des âges du bilan social, que le taux d'emploi des Seniors dans les différentes tranches d'âges allant de 45 et plus est actuellement très équilibré.

Ainsi, le taux d'emploi des seniors était en 2008 :

- 48.1% de salariés âgés de plus de 45 ans,
- 29.5% de salariés âgés de plus de 50 ans,
- 13.4% de salariés âgés de plus de 55 ans **dont 2.3% ont dépassé les 60 ans**

Objectif de maintien dans l'emploi : l'entreprise s'engage à maintenir un taux d'emploi des Seniors de 55 ans et plus **de 12 %** entre 2010 et 2012.

L'accord en faveur de l'emploi des salariés Seniors d'Avenance Entreprises portera sur les domaines d'action suivants :

- Amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité,
- Recrutement de salariés de 50 ans et plus,
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Le présent accord a été conçu pour la période du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012. Sa mise en œuvre sera déployée selon les types d'actions au cours des 3 années à venir.

Il a été élaboré à partir du diagnostic réalisé les années 2007 et 2008 dont une partie des éléments a été reprise en annexe de ce document.

Cet accord prend donc en considération les éléments factuels découlant de la structure et de l'activité d'Avenance Entreprises ainsi que les éléments de la politique sociétale du groupe Elior.

Compte tenu des délais prescrits, un plan de communication sera mis en place auprès des lignes managériales pour faire partager les engagements et surtout les nouveaux enjeux de la politique d'Avenance Entreprises à l'égard des Seniors.

A.P.

PGB M3

ARTICLE 2 – LE CONTENU DE L' ACCORD D'ENTREPRISE

1 – Engagement de maintien d'un taux d'emploi des 55 ans et plus

Objectif « maintien dans l'emploi » : taux d'emploi des Seniors de 55 ans et plus **de 12 %** entre 2010 et 2012.

2 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Mise en place d'une commission paritaire

En vue d'établir un diagnostic de situation préalable à la définition et à la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, une commission paritaire ad hoc sera mise en place dès le premier trimestre 2010.

Cette commission pourra s'appuyer sur les ressources internes (CHSCT, directeur de la sécurité et environnement, etc) et externes (CRAM, Aract, médecin du travail, etc).

Elle aura pour mission de définir les facteurs et les indicateurs de pénibilité sur la base desquels sera conduit un diagnostic de situation.

Cette commission sera composée de trois représentants par organisation syndicale dont un représentant Senior et un représentant membre de CHSCT. Une attention particulière sera portée à la continuité dans les délégations afin d'encourager le travail de cette commission.

Cette commission se réunira deux fois l'an.

Diffusion d'une culture de la prévention

Afin d'anticiper les situations de pénibilité auprès des collaborateurs de tous âges, un module de sensibilisation aux gestes et postures sera progressivement introduit dans les formations « métiers ».

En outre, une dimension relative à la prévention des accidents du travail, à la responsabilité du manager dans la réduction de la pénibilité sera également déployée auprès des responsables hiérarchiques et ce, dans le cadre des formations « management ».

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Passage à temps partiel à 80 % :

A partir de 55 ans, un collaborateur Senior peut demander à passer à temps partiel.

Le report motivé pour raison de service est possible mais limité au maximum à 12 mois. L'organisation du temps de travail reste à l'initiative de l'employeur.

Afin de garantir les droits sociaux en matière de retraite complémentaire des seniors bénéficiant d'un aménagement de temps de travail, la part des cotisations patronales et salariales retraite sur une base reconstituée temps plein sera prise en charge par l'entreprise.

A.F PGB

MB

Le collaborateur senior ayant opté pour un passage à temps partiel pourra solliciter de revenir à temps complet sous réserve d'un délai de prévenance de 4 mois et ce, à l'issue de la première année de son aménagement de temps de travail.

L'entreprise s'engage à retrouver un poste équivalent à celui exercé dans le cadre du temps partiel et ce, dans le mois suivant le passage à temps complet.

Ce délai de prévenance pourra être raccourci à 1 mois en cas de situation familiale réduisant considérablement les ressources du foyer. L'évaluation de cette situation sera faite conjointement par le responsable hiérarchique et la fonction RH.

Enfin, pour les collaborateurs seniors, à partir de 55 ans, ayant fait le choix d'un passage à temps partiel à 80%, aux conditions définies précédemment, le calcul de l'indemnité de départ volontaire en retraite neutralisera l'impact du temps partiel, pour cette période, et sera assis sur la base d'une rémunération à temps plein.

Congé de fin de carrière

A partir de 55 ans, le collaborateur peut se constituer une « Epargne en temps» en vue d'anticiper son départ en retraite.

Cette « épargne temps » se constituera via le dispositif de Compte Epargne Temps.
Il pourra être alimenté par :

- La cinquième semaine de congés payés
- Une partie des journées de RTT, dans la limite de la moitié
- Les congés d'ancienneté

Le Congé de Fin de Carrière étant exprimé en jours de repos, le collaborateur percevra pendant son congé une rémunération calculée sur la base de son salaire réel journalier au moment du départ en congé, dans la limite des droits acquis.

La rémunération sera versée aux échéances normales de paie. Les charges sociales, salariales étant prélevées par l'Entreprise lors du versement de la rémunération.
Pendant le CFC, le collaborateur demeure dans les effectifs, conserve le bénéfice de la mutuelle et la prévoyance et les cotisations sont décomptées à chaque échéance de paye.

Le CFC est assimilé à une période de travail pour le calcul des droits aux congés payés. Il n'affecte pas les droits des salariés liés à l'ancienneté, dans le respect des dispositions légales propres à chaque type de congé.

PGB AP NB

En cas de départ avant l'utilisation de cette « épargne temps », le collaborateur percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET versée avec son solde de tout compte.

Le Congé de Fin de Carrière devra être sollicité 3 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision. Le congé ne pourra être refusé qu'une fois.

Mobilité et modalités d'organisation du temps de travail

Pour les collaborateurs âgés de 55 ans et plus, les demandes de :

- rapprochement domicile/travail ;
- d'activité en journée continue pour les collaborateurs travaillant soit en coupure ou soit de nuit

seront étudiées prioritairement.

Elles devront faire l'objet d'une sollicitation écrite auprès de la fonction ressources humaines.

En outre, un salarié confronté à des problèmes de santé attestés verra l'application de sa clause de mobilité limitée à 30 km maximum ou à moins d'une heure du domicile.

3- Engagement de recrutement de collaborateurs âgés de 50 ans et plus

Si le taux d'emploi des seniors de 55 ans et plus venait à baisser au cours de ces 3 années, le recrutement de collaborateurs âgés de 50 ans et plus serait privilégié avant tout en interne (via les dispositifs de mobilité entre les sociétés du groupe Elior) puis en externe et ce, afin de maintenir ce taux d'emploi d'une année sur l'autre.

Cet engagement conduira à :

- Observer régulièrement **l'évolution de la pyramide des âges au recrutement des plus de 50 ans** afin de mettre en place les actions correctives nécessaires si celle-ci- laissait apparaître des taux de recrutement interne et externe anormalement faibles en comparaison des deux dernières années.
- Soutenir la communication et le déploiement du guide des métiers dont l'objet est de déployer **des pratiques objectives et communes d'évaluation des compétences** en matière de recrutement et de développement des hommes par les managers. Il recense les 40 métiers clés opérationnels du groupe Elior avec un descriptif des connaissances et des capacités attendues dans chaque métier. Ainsi, ce guide sera systématiquement présenté à tous les collaborateurs positionnés sur les actions de formation au recrutement animées par le Groupe.
- **Sensibiliser à la non-discrimination des publics Seniors, via :**
    a. le volet « non-discrimination » des formations au recrutement
    b. la formation à la prise en main de l'outil de gestion de candidatures Profils.net

c. le guide de recrutement du Groupe (en cours d'élaboration)
d. une information sur la possibilité de cumuler un emploi et une pension de retraite auprès des chargés de recrutement et des collaborateurs seniors ayant suivi la formation « préparation à la retraite »

- **Faciliter la communication des offres de postes disponibles auprès des collaborateurs internes** afin de permettre à des collaborateurs Seniors de poser plus facilement leur candidature via un affichage mensuel des offres d'emploi dans nos exploitations.
- **Participer aux manifestations et salons organisés par le Pôle Emploi** auprès du public Seniors
- **Développer la Méthode Recrutement par Simulation** pour les emplois d'agent de restauration, plongeur, commis de cuisine... et ce, afin de limiter d'éventuelles approches discriminatoires liées à l'âge en valorisant avant tout les aptitudes à tenir un poste.

4– Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Fidéliser les talents est l'une des priorités ressources humaines d'Avenance Entreprises. Cet axe a sans doute permis ces dernières années de renforcer nos actions en matière de formation et de promotion afin de nous permettre de créer les conditions de notre développement.

C'est dans ce contexte que la DRH d'Avenance entreprises est vigilante à ce chaque collaborateur exerçant une fonction d'encadrement ait un entretien annuel d'évaluation avec son manager.

En parallèle, des revues de carrières sont annuellement organisées.

Basées sur la méthode ECHOS (Evaluation Collégiale des Hommes et des Structures), elles ont pour objet de permettre de mieux préparer la bonne adéquation des besoins et des ressources pour le futur par une évaluation régulière et dynamique des postes et des possibilités d'évolution des hommes qui les occupent. Les membres du comité d'évaluation apprécient la capacité du collaborateur à occuper à cet horizon un poste de niveau supérieur et/ou de nature différente et déterminent pour ce faire les modalités d'accompagnement les plus adéquates (formation, tutorat...)

<u>Entretien de 2ème partie de carrière</u>

Avenance Entreprises s'engage à ce qu'un entretien de 2ème partie de carrière soit proposé aux collaborateurs âgés de plus de 45 ans et ayant 5 ans d'ancienneté. L'objectif visé étant de fidéliser les collaborateurs Seniors en leur donnant une vision à plus long terme. Cet entretien aura lieu tous les cinq ans.

Cet entretien mené par le manager permettra d'aider le collaborateur à :

- **définir un projet professionnel au besoin avec l'aide de la fonction ressources humaines :** continuité dans la filière métier, maintien de l'employabilité, enrichissement des tâches, découverte des métiers de l'entreprise, mobilité professionnelle...

PGB AF M3

- **d'expliquer les dispositifs internes de développement des compétences :** plan de formation professionnalisation, passerelles métier,
- **d'expliquer et de préconiser les dispositifs externe d'accompagnement au développement des compétences du salarié, d'accès à la formation :** VAE, CIF, Bilan de compétences, DIF.

Objectif « Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles » : environ 2500 salariés sont concernés par cet entretien de carrière qui sera mis en place progressivement, à raison de :
20% au minimum des collaborateurs concernés en 2010, soit 500 personnes
30% au minimum des collaborateurs concernés en 2011, soit 750 personnes
50% au minimum des collaborateurs concernés en 2012, soit 1250 personnes

Pour la population d'encadrement, cet entretien de 2ème partie de carrière pourra être menée lors de l'entretien annuel d'évaluation.
Exceptionnellement, un salarié confronté à des difficultés de compréhension de la langue française pourra, à son initiative, solliciter l'aide d'un collègue lors de cet entretien.
Afin d'accompagner la mise en œuvre de ce dispositif, une formation à la conduite de l'entretien de 2ème partie de carrière et une action de sensibilisation au travail inter générationnel sera mise en œuvre pour déploiement dans le cadre du nouveau plan de formation sur l'année 2010.
Le support d'interview sera présenté aux organisations syndicales lors de sa mise en œuvre.

5 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'accès à la formation des seniors quelle soit professionnalisante ou qualifiante a pour enjeux de maintenir leur employabilité, conforter leurs compétences à leur poste, favoriser l'évolution de leur emploi, développer la transmission d'expérience.

Le congé bilan de compétences

Le congé bilan de compétences d'une durée de 24 heures permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.
Les collaborateurs âgés de 45 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier de ce congé pendant leur temps de travail afin de réaliser un bilan de compétences chez un prestataire accrédité par le Fongecif et ce, sous réserve de respecter les conditions d'ancienneté et de délai de franchise définis par la loi.
S'il le souhaite et dans l'objectif de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, le collaborateur pourra communiquer la synthèse de ce bilan à la Direction des Ressources Humaines.

Validation des Acquis de l'expérience

A l'occasion des entretiens de carrière, il pourra être encouragé une VAE dont l'accompagnement sera pris en charge totalement ou partiellement par l'entreprise.

PGB A.F. MB

L'entreprise accompagnera les collaborateurs Senior s'inscrivant dans une démarche de VAE dans l'élaboration de leur passeport formation.

Plan individuel de formation et DIF

L'accès à la formation des salariés de 50 ans et plus s'établit comme suit :

- En 2007, 23.2% de la population concernée a bénéficié au moins d'une action de formation
- En 2008, 28.7% de la population concernée a bénéficié au moins d'une action de formation

Afin de permettre de faire bénéficier les collaborateurs Seniors de plus de 50 ans (2000 personnes environ) du même niveau d'accès à la formation que les non Seniors, les demandes de DIF seront automatiquement accordées au collaborateur Senior de plus de 50 ans si l'action de formation relève des domaines prioritaires de la branche.

En outre, chaque collaborateur âgé de 50 ans et plus bénéficiera d'un plan individuel de formation tri annuel lui garantissant le bénéfice d'au moins une action de formation en faisant valoir ses droits à DIF.

Une action de formation ou de sensibilisation à la préparation à la retraite sera notamment proposée aux collaborateurs âgés de 55 ans et plus qui la solliciteront au cours de leurs trois dernières années d'activité. Elle fera l'objet d'une communication spécifique auprès des collaborateurs de l'entreprise.
Dans le cadre de cette action de formation, les collaborateurs concernés seront sensibilisés aux mesures d'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite prévues dans l'accord d'entreprise : temps partiel, cumul emploi/retraite, congé fin de carrière.

Objectif « développement des compétences et des qualification et accès à la formation »
Les mesures d'incitation favorisant l'accès à la formation devront permettre
En 2010 : 29% de la population concernée de bénéficier d'au moins une action de formation
En 2011 : 30% de la population concernée de bénéficier d'au moins une action de formation
En 2012 : 31% de la population concernée de bénéficier d'au moins une action de formation

6 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Tutorat

Dans le cadre de la politique du groupe Elior de promouvoir la formation en alternance et le développement des parcours de formation interne, Avenance Entreprises cherchera à développer le tutorat auprès des collaborateurs âgés de 45 ans et plus.

Pour ce faire, les fonctions ressources humaines et les managers de l'entreprise seront sensibilisés pour identifier et/ou valoriser la candidature de collaborateurs Seniors aux fonctions de maîtres d'apprentissage ou de tuteurs dans l'entreprise.

En outre, un appel à candidature sera organisé chaque année en fonction du plan de recrutement prévisionnel d'alternants et des parcours de professionnalisation identifiés.

Pour se porter candidat à la fonction tutorale, le collaborateur devra bénéficier d'une légitimité professionnelle et d'une expérience réussie dans la spécialité de formation et ce, quelque soit le statut du collaborateur.

Quel que soit le parcours du collaborateur, celui-ci sera accompagné dans cette nouvelle fonction. Ainsi, il sera systématiquement inscrit à une formation de 2 jours « maître d'apprentissage » ou « tuteur ».

En outre et afin de soutenir l'investissement que ce type de mission réclame une prime renouvelable sera versée au tuteur selon les modalités définies dans le cadre de la note de cadrage annuelle de la politique salariale.

Objectif « transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat » : développer le tutorat auprès de collaborateurs seniors
En 2010 : 10 tuteurs/maîtres d'apprentissage seniors identifiés et formés
En 2011 : 20 tuteurs/maîtres d'apprentissage seniors identifiés et formés
En 2012 : 30 tuteurs/maîtres d'apprentissage seniors identifiés et formés

❖●❖●❖

Au-delà des engagements précités, une attention particulière sera portée à ce qu'il soit proposé aux salariés s'approchant du moment de leur départ en retraite d'exercer des missions ponctuelles ou transverses dans l'entreprise ou encore celle de tuteur.

Il sera également veillé à ce que les augmentations individuelles et les promotions soient distribuées aux Seniors de plus de 50 ans dans les mêmes proportions qu'aux autres collaborateurs. Une attention particulière sera portée à la population senior lors des négociations annuelles de salaire.

Article 3 – Les indicateurs de suivi

Synthèse des indicateurs de suivi :

- Evolution de la pyramide des âges
- Evolution du taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans,
- Evolution du taux d'embauche des salariés de plus de 50 ans,
- Nombre d'entretiens de 2ème partie de carrières organisés
- Nombre ou part des salariés âgés de 50 et plus ayant suivi une action de formation ou une VAE
- Nombre de tuteurs seniors formés dans l'année
- Nombre d'aménagement de temps de travail pour les salariés âgés de 55 ans et plus

A.F. RGB NB

Article 4 - Modalités de suivi du présent accord

Une synthèse de l'état d'avancement du présent accord sera communiquée, pour information, une fois par an, lors d'une réunion du Comité Central d'Entreprise.

Article 5 : Durée et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra effet au 01 Janvier 2010.

L'accord peut être dénoncé à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois.

Article 6 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé à défaut d'opposition valablement exprimée dans un délai de 8 jours à compter de sa notification, en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi, dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique.
Un exemplaire sera également déposé au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Paris, le 9 décembre 2009

Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Alain FUSIS
Pour F.O.	Bernard LABI
Pour la C.F.T.C.	Philippe COUSSINET
Pour la C.G.T	Christian GALLOTTE
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Patrick SORIN BROBST
Pour la Direction	Pierre VON ESSEN

P.O.

ARTICLE 7 - ANNEXES

1 - EFFECTIFS

1- 1 Effectifs Femmes/Hommes

1- 2 Structure de l'effectif

1- 3 Nature des contrats

1- 4 Durée du travail

2 - PYRAMIDES DES AGES

2- 1 Répartition par tranches d'âges

2- 2 Répartition Femmes/Hommes

3- ANCIENNETE

4 - ACCES A L'EMPLOI

4- 1 Recrutement en 2008

4- 2 Recrutement en 2007

5 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI

4- 1 Départs en 2008

4- 2 Départs en 2007

6 - ACCES A LA FORMATION

6-1 Année 2008

6-2 Année 2007

A.F

RGB NB

1 - EFFECTIFS

1- 1 Effectifs Femmes/Hommes

L'effectif d'Avenance Entreprises est de 6781 personnes, 3505 femmes et 3277 hommes.

	M	F	TOTAL
E	2 186	3 159	5 345
AM	833	247	1 080
C	258	99	357
TOTAL DIVISION	3 277	3 505	6 782

L'effectif est donc réparti de manière quasi égale avec 51.68% de femmes et 48.32% d'hommes.

1-2 Structure de l'effectif

	E	AM	C	TOTAL
M	66,71 %	25,42%	7,87%	100%
F	90,13 %	7,05%	2,82%	100%
TOTAL	78,81 %	15,92%	5,26%	100%

Les postes de statut employé sont majoritairement tenus par les femmes à 90.13% contre 66.71% pour les hommes.

Les postes de statut agent de maîtrise et cadre le sont par les hommes avec 33.29% contre 9.87% pour les femmes.

1- 3 Nature des contrats

	CDD		CDI	
M	464	12,4%	3277	87,6%
F	278	7,3%	3505	92,7%
Total	742	9,9%	6782	90,1%

Les contrats de travail des collaborateurs d'Avenance Entreprises sont à durée indéterminée (CDI) à 90,1%.

Les hommes sont plus concernés que les femmes par une activité en CDD.

Ainsi, 62,5 % des CDD sont occupés par des hommes contre 37,5% par des femmes.

AF. PGb MB

1- 4 Durée du travail

		M		F		Total
		Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	
Employé	Temps complet	1 935	43	2 147	44	**4 082**
	Temps partiel	251	42	1 012	43	**1 263**
Total		**2 186**	**43**	**3 159**	**44**	**5 345**
Agent de Maitrise	Temps complet	830	43	229	44	1 059
	Temps partiel	3	50	18	45	**21**
Total		**833**	**43**	**247**	**44**	**1 080**
Cadre	Temps complet	257	46	94	40	**351**
	Temps partiel	1	61	5	34	**6**
Total		**258**	**46**	**99**	**40**	**357**
Total	Temps complet	3 022	43	2 470	44	**5 492**
	Temps partiel	255	43	1 035	43	**1 290**
Total		**3 277**	**43**	**3 505**	**44**	**6 782**

Le travail à temps partiel est pratiqué à hauteur de 19 % au sein d'Avenance Entreprises.

Il est très majoritairement exercé par les collaborateurs de statut employé qui représentent 98% des collaborateurs travaillant à temps partiel.

Le travail a temps partiel est majoritairement exercé par des femmes qui composent 80% de l'effectif à temps partiel.

Répartition du temps de travail par âge

	Temps complet	Temps partiel	TOTAL	Temps complet	Temps partiel	TOTAL
Tranche inf 25	143	49	**192**	74,48%	25,52%	100%
Entre 25 et 29	367	86	**453**	81,02%	18,98%	100%
Entre 30 et 34	473	140	**613**	77,16%	22,84%	100%
Entre 35 et 39	811	187	**998**	81,26%	18,74%	100%
Entre 40 et 44	1 022	241	**1 263**	80,92%	19,08%	100%
Entre 45 et 49	1 039	223	**1 262**	82,33%	17,67%	100%
Entre 50 et 54	891	201	**1 092**	81,59%	18,41%	100%
Entre 55 et 59	616	136	**752**	81,91%	18,09%	100%
Entre 60 et 65	126	25	**151**	83,44%	16,56%	100%
Sup à 65	4	2	**6**	66,67%	33,33%	100%
TOTAL	**5 492**	**1 290**	**6 782**	**80,98%**	**19,02%**	**100%**

Le temps partiel est pratiqué de manière homogène dans toutes les tranches d'âge.

La part des 50 ans et plus représente 28.2 % des effectifs temps partiel et celle des 55 ans et plus 13%.

A.F. RB

2 - PYRAMIDES DES AGES

2- 1 Répartition par tranches d'âges

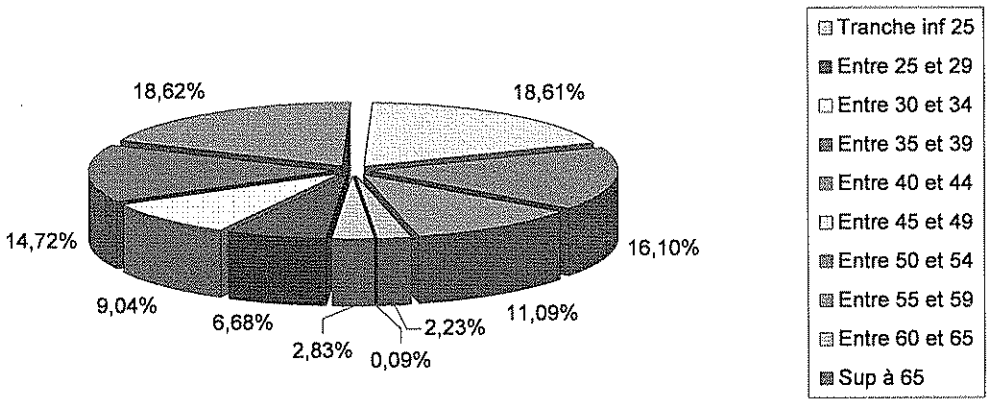
9,5 % de l'effectif à moins de 30 ans.

Les effectifs se répartissent autour de trois classes d'âges :

- Les 40/44 ans qui composent 18,62% de l'effectif
- Les 45/49 ans qui composent 18,61% de l'effectif
- Les 50/54 ans qui composent 16,10% de l'effectif

Les Seniors au sens de la GPEC (45 ans et plus) représentent 48,1% de l'effectif.

Les Seniors de 55 ans et plus représentent 13,4% dont 2,3% ont dépassé les 60 ans.



2- 2 Répartition Femmes/Hommes

La répartition Femmes/Hommes dans les tranches d'âges par rapport à l'effectif total est relativement homogène.

	M	F	T
Tranche inf 25	54,69%	45,31%	100%
Entre 25 et 29	50,33%	49,67%	100%
Entre 30 et 34	50,41%	49,59%	100%
Entre 35 et 39	53,81%	46,19%	100%
Entre 40 et 44	46,48%	53,52%	100%
Entre 45 et 49	47,46%	52,54%	100%
Entre 50 et 54	44,78%	55,22%	100%
Entre 55 et 59	44,02%	55,98%	100%
Entre 60 et 65	57,62%	42,38%	100%
Sup à 65	83,33%	16,67%	100%
Total	**48,32%**	**51,68%**	**100%**

La répartition des tranches d'âge par sexe également.

	M	F
Tranche inf 25	3,20%	2,48%
Entre 25 et 29	6,96%	6,42%
Entre 30 et 34	9,43%	8,67%
Entre 35 et 39	16,39%	13,15%
Entre 40 et 44	17,91%	19,29%
Entre 45 et 49	18,28%	18,92%
Entre 50 et 54	14,92%	17,20%
Entre 55 et 59	10,10%	12,01%
Entre 60 et 65	2,65%	1,83%
Sup à 65	0,15%	0,03%
Total	**100%**	**100%**

3 - ANCIENNETE

L'ancienneté moyenne globale s'élève à 8.96 années.

	M		F		TOTAL	
Statut (libellé)	**Ancienneté moyenne**	**Effectif**	**Ancienneté moyenne**	**Effectif**	**Ancienneté moyenne**	**Effectif**
Employé	7,67	2 186	8,34	3 159	8,06	5 345
Agent de Maîtrise	11,63	833	13,76	247	12,12	1 080
Cadre	14,04	258	9,44	99	12,76	357
Total	**9,18**	**3 277**	**8,75**	**3 505**	**8,96**	**6 782**

C'est sur les postes de statut maîtrise que l'ancienneté est la plus forte. En effet, l'accès à ces statuts renvoie à des parcours de promotion interne.

4 - ACCES A L'EMPLOI

4- 1 Recrutement en 2008

Au cours de l'année 2008, 1040 collaborateurs ont été recrutés en contrat CDI pour un âge moyen de 37 ans.

16% de ces recrutements ont été pourvus par des candidats âgés de 50 ans et plus, soit 168 embauches.

4- 2 Recrutement en 2007

En 2007, 994 collaborateurs ont été recrutés en contrat CDI pour un âge moyen de 38 ans.

17% de ces recrutements ont été pourvus par des candidats âgés de 50 ans et plus, soit 168 embauches.

5 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI

5- 1 Départs en 2008

PGB

AF NB

Au cours de l'année 2008, 1174 collaborateurs ont quitté Avenance Entreprises.
Les deux principaux motifs de départ des collaborateurs sont :

- La démission → 28,4%, age moyen de 36,1 ans
- Perte de marché →24,2%, age moyen de 43,9 ans

19,7% de ces départs concernent des collaborateurs âgés de plus de 55 ans pour un âge moyen de 58,9 ans.

Les deux principaux motifs de départ des collaborateurs de plus de 55 ans sont :

- Retraite à l'initiative du salarié → 40,3%, age moyen de 60,17 ans
- Perte de marché →20,3%, age moyen de 58,28 ans

5- 2 Départs en 2007

Au cours de l'année 2007, 1214 collaborateurs ont quitté Avenance Entreprises.
Les deux principaux motifs de départ des collaborateurs sont :

- Perte de marché → 32,6%, age moyen de 44,7 ans
- La démission → 26,4%, age moyen de 36,6 ans

21% de ces départs concernent des collaborateurs âgés de plus de 55 ans pour un âge moyen de 59.7 ans.

Les deux principaux motifs de départ des collaborateurs de plus de 55 ans sont :

- Retraite à l'initiative du salarié → 47.1%, age moyen de 61,4 ans
- Perte de marché →30.2%, age moyen de 58,1 ans

A.F PGB NB

6- ACCES A LA FORMATION

6-1 Année 2008

Age	% de stagiaires / tranche d'âge	Nombre de stagiaires/tranche d'âge	Age	% d'heure / tranche d'âge	Nombre d'heure de formation/tranche d'âge
Moins de 30 ans	11,18%	497	Moins de 30 ans	11,95%	6009
Entre 30 et 39 ans	30,06%	1336	Entre 30 et 39 ans	33,89%	17041
Entre 40 et 44 ans	19,39%	862	Entre 40 et 44 ans	20,45%	10281
Entre 45 et 49 ans	19,44%	864	Entre 45 et 49 ans	18,54%	9321,5
Entre 50 et 54 ans	11,95%	531	Entre 50 et 54 ans	9,51%	4780
Entre 55 et 59 ans	6,73%	299	Entre 55 et 59 ans	4,96%	2494
Plus de 60 ans	1,26%	56	Plus de 60 ans	0,70%	353
Total Année 2008	**100,00%**	**4 445**	**Total Année 2008**	**100,00%**	**50 280**

Les moins de 30 ans ont consommé 11,9% de la formation.

Les collaborateurs âgés de 30 à 44 ans représentent 49.4% des stagiaires (pour 54.4% des heures)

Les collaborateurs « Seniors » âgés de 45 ans et plus représentent 39.4% des stagiaires (et 33.71% des heures).

Les collaborateurs « Seniors » âgés de 50 ans et plus représentent 19.9% des stagiaires (et 15.17% des heures).

6-2 Année 2007

Age	% de stagiaires / tranche d'âge	Nombre de stagiaires / tranche d'âge	Age	% d'heures / tranche d'âge	Nbre d'heure par tranche d'âge
Moins de 30 ans	6,46%	266	Moins de 30 ans	7,46%	3824
Entre 30 et 39 ans	31,96%	1315	Entre 30 et 39 ans	33,19%	17010
Entre 40 et 44 ans	22,72%	935	Entre 40 et 44 ans	22,14%	11348
Entre 45 et 49 ans	19,13%	787	Entre 45 et 49 ans	19,58%	10034
Entre 50 et 54 ans	11,35%	467	Entre 50 et 54 ans	10,17%	5213
Entre 55 et 59 ans	7,70%	317	Entre 55 et 59 ans	6,82%	3496
Plus de 60 ans	0,68%	28	Plus de 60 ans	0,64%	329
Total année 2007	**100,00%**	**4115**	**Total**	**100,00%**	**51254,00**

Les moins de 30 ans ont consommé 7.5% de la formation

Les collaborateurs âgés de 30 à 44 ans représentent 54.7% de stagiaires (pour 55.4% des heures)

Les collaborateurs « Seniors » âgés de 45 ans et plus représentent 38.8% des stagiaires (et 37,2% des heures).

Les collaborateurs « Seniors » âgés de 50 ans et plus représentent 19.8% des stagiaires (et 17.7% des heures).

❖●❖●❖

A-F. RGB AB