

Accord d'entreprise intergénérationnel

Entre les soussignés,

SAS PENELOPE dont le siège social est situé au 52, rue Taitbout- 75 009 PARIS, représentée par Monsieur Xavier COINTEMENT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical, et désignées ci-dessous :

Pour le SECI - Unsa, M^{me} Jancini Linda dûment mandatée
pour la CFIC M^{me} Dumartin Octavie.
Pour CGE = RIDEREAU Florence
Pour Sud Aparaie Octavie

D'autre part,

Il est conclu le présent accord relatif au contrat de génération en application des dispositions des articles L. 5121-10 et suivants du Code du travail.

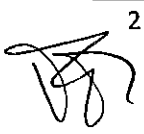


LA
2017
2017
LA

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
I- PREAMBULE.....	2
1.1- Champ d'application.....	3
1.2- Diagnostic préalable	4
1.3- Définitions des populations concernées	5
II- LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES.....	6
2.1. Engagements en matière de recrutements des jeunes	6
2.2. Engagements en matière d'intégration, de formation et d'accompagnements des jeunes	6
III- LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS	9
3.1 - Engagements en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors	9
3.2 - Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail	10
3.3- Actions relatives à l'embauche et au maintien dans l'emploi des seniors	10
3.3.1 - Actions relatives au recrutement de seniors dans l'entreprise	11
3.3.2 - Actions relatives à l'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.....	11
3.3.3 - Actions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	12
3.3.4 - Actions relatives à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.....	12
IV- LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES EN DIRECTION DES JEUNES	13
V- EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS.....	13
VI- PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD.....	14
5.1- Calendrier de mise en œuvre et indicateurs spécifiques.....	14
5.2- Modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord	15
VII- DUREE DE L'ACCORD	15
VIII- ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION	15
VIII- DEPÔT DE L'ACCORD ET PUBLICITE	16
1.1 Bilan chiffré	31

I- PREAMBULE

Dans un contexte économique particulièrement difficile, l'accord national Interprofessionnel du 19 octobre 2012, la loi du 1^{er} mars 2013 et son décret d'application du 15 mars 2013 ont pour objet de répondre aux problématiques d'emploi des jeunes et des seniors.

OP d-c.  ²



S'engager dans une telle démarche, c'est reconnaître que les différentes populations d'âge possèdent des qualités que les autres n'ont pas; c'est admettre et prendre pour acquis que chaque génération a matière à apprendre des autres.

La société Pénélope souhaite réaffirmer les enjeux fort que constitue l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise.

Dans ce contexte, la société Pénélope et les organisations syndicales se sont rencontrées lors de réunions de négociation et ont choisi dans ce nouveau cadre de renforcer les bases d'une politique favorable à l'emploi, notamment dans son aspect intergénérationnel.

Le présent accord vise notamment 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.

Ce défi est certes économique et culturel mais il s'inscrit également en toute cohérence avec la politique sociale déjà engagée de la société Pénélope. Il s'inscrit notamment dans la continuité des actions menées par la Société relatives à l'amélioration des conditions de travail et de lutte contre toute forme de discrimination illicite, notamment en raison de l'âge, de l'origine, du sexe ou encore de l'état de santé ou de handicap des salariés.

Plusieurs accords ont d'ailleurs été signés en ce sens : l'accord en faveur de l'emploi et de l'insertion des collaborateurs en situation de handicap de mai 2016, l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'août 2016 et l'accord intergénérationnel de septembre 2013.

1.1- Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Pénélope.

La société Pénélope se compose de trois activités principales, dites départements, auxquelles s'ajoute une activité Siège, dite structure :

- L'Accueil en entreprise :

Cette activité consiste à gérer l'Accueil téléphonique et/ou l'Accueil physique de clients notamment par l'intermédiaire d'hôtes(ses) d'accueil, lequel(le)s sont embauché(e)s en contrat à durée indéterminée et affecté(e)s sur les sites desdits clients de la société Pénélope.

Les activités du Conseil Beauté, du Call Center sont comprises dans cette activité d'Accueil en entreprise.

- L'Animation commerciale :

Cette activité consiste à promouvoir les produits de client au sein des grandes surfaces ou magasins notamment par l'intermédiaire d'animateurs/trices, lequel(le)s sont embauché(e)s en contrat à durée déterminée d'usage uniquement. De ce fait, ils (elles) seront écarté(e)s des dispositifs concernant l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée.

- L'événementiel :

Cette activité consiste à gérer l'Accueil pour des clients lors d'un évènement notamment par l'intermédiaire d'hôtes(ses). Ces dernier(e)s sont également embauché(e)s uniquement en contrat à durée déterminée d'usage. De ce fait, ils (elles) seront écarté(e)s, de ce fait, des dispositifs concernant l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée.

20
2-4
3
LN

- Structure :

Le siège de la Société regroupe les fonctions gérant les différents métiers (Accueil, Animation, Evènementiel).

Il est entendu que l'activité des agences de la société Pénélope est comprise dans l'activité dite structure.

La mise en place d'une telle démarche doit permettre d'accompagner au mieux l'évolution des métiers, d'y adapter les salariés et d'ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle à chacun.

1.2- Diagnostic préalable

En application des articles L.5121-10 et D. 5121-27 du Code du Travail, un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Celui-ci permet de partir de la situation spécifique de notre entreprise pour mettre en place des actions pertinentes.

Il comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors, et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites « compétences clés » ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce diagnostic, annexé au présent accord, fait ressortir les éléments suivants :

Pour le département Accueil et Evènementiel, la population jeune est très forte. Les « moins de 30 ans » représentent 77% des salariés en CDI à fin 2015. La proportion est de 81% pour les salariés embauchés en Evènementiel.

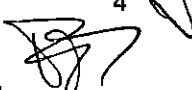
Quant à l'Animation commerciale, la pyramide des âges est inversée, les « plus de 50 ans » représentent 66% des salariés embauchés.

Sur le département Accueil, les embauches des « moins de 26 ans », tous contrats confondus, représentent 59% des embauches totales.

39% des salariés embauchés ont entre 26 et 49 ans. Et enfin, les « plus de 50 ans » représentent 2% des embauches.

Il faut noter que 81% des salariés embauchés en contrat à durée déterminée en 2015 avaient moins de 26 ans.

On constate enfin que 85% des salariés embauchés sont des femmes, essentiellement sur des postes d'Hôtesse d'Accueil standardiste.

2.2.  4
OR LN

1.3- Définitions des populations concernées

De part son activité de prestataire en accueil en entreprise, la société Pénélope embauche de nombreux jeunes. A ce titre, pour le département Accueil, il faut noter que 859 salariés de moins de 26 ans ont été embauchés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) en 2015, cela représente 50% des embauches totales en CDI.

Fortes des constats issus du diagnostic réalisé, les parties s'accordent à cibler les efforts en matière de recrutement et d'intégration sur les jeunes salariés à la sortie de leur parcours scolaire. Elles s'accordent ainsi à définir le « jeune » comme étant le salarié âgé de moins de 21 ans.

Aussi, les parties s'accordent à définir le « senior » comme étant le salarié âgé de 50 ans et plus. Cette définition, retenue dans le précédent accord, est cohérent avec la pyramide des âges de notre entreprise.

Il est convenu également qu'en matière de formation, le « senior » est défini comme le salarié âgé de 45 ans et plus.

LA
L-S
OR
5
JULIEN

II- LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

2.1. Engagements en matière de recrutements des jeunes

L'objectif de recrutement pour les 3 années à venir est d'obtenir un taux à 5% toutes sources de recrutement confondues.

Il est rappelé que les engagements ne concernent que les emplois en contrat à durée indéterminée. Ainsi, les activités de l'Animation et de l'Évènementiel sont écartées des dispositifs.

2.2. Engagements en matière d'intégration, de formation et d'accompagnements des jeunes

L'accueil des nouveaux collaborateurs lors des premières semaines de présence dans l'entreprise est une étape déterminante dans la réussite du processus d'intégration.

2.2.1. Modalités d'une intégration réussie

2.2.1.1. Livret d'accueil :

Chaque nouvel embauché reçoit un livret d'accueil présentant la Société, ses activités et son organisation. Le jeune est également informé, à cette occasion, de l'intitulé de la Convention collective et des principaux accords collectifs applicables et du lieu où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence du Règlement Intérieur.

2.2.1.2. Parcours d'intégration :

Des sessions d'intégration ont lieu chaque semaine. L'organisation du Groupe Pénélope et les attentes liées de nos métiers y sont présentées afin que le nouvel embauché prenne rapidement ses marques.

Sept dépliant informatifs, plus complets et portant sur des thématiques précises (Vocabulaire d'accueil physique et téléphonique, Gestion du stress, Présentation...) sont transmis à chaque embauché. En outre, le salarié dispose, dès son embauche, d'un accès à une formation E Learning comprenant 3h de modules « métiers » et 25h de modules « anglais d'accueil ».

2.2.1.3. Désignation d'un référent :

Afin de faciliter son intégration, le jeune arrivant dans l'entreprise, quel que soit la nature de son contrat, se verra désigner un référent.

Le salarié référent participe à l'accueil et à l'intégration du jeune au sein de la Société. Il sera attentif à délivrer une information la plus concrète possible et laissera place aux questions. Il participera à la montée en compétences du jeune, et ce notamment via l'entretien de suivi visé au paragraphe suivant.

Les Responsables d'agence / Responsables de secteur ou Responsables de Service sont désigné(e)s comme référents. Lorsque les sites clients disposent d'un(e) Chef Hôte(sse) ou d'un(e) Responsable de site, ces derniers seront désignés référents permettant ainsi de mieux connaître la société cliente, son environnement de travail et ses collègues.

Les référents seront informés de leur rôle par leur hiérarchie, et notamment lors de la communication du présent accord par la Direction des Ressources Humaines.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the number 6.

2.2.1.4. Entretien de suivi :

Enfin, un entretien de suivi sera programmé avec le jeune dès l'embauche. Il se déroulera, lorsque cela est possible sur site, à l'issue de la période d'essai du jeune embauché, au maximum 6 mois après son embauche. Cet entretien réunira le jeune, son référent et son Responsable hiérarchique, si celui-ci est différent.

Cet entretien contribue à consolider l'embauche du jeune et à permettre, le cas échéant, d'identifier ses besoins en formation. Si des besoins en formation sont détectés, les « Formateurs Qualité » seront sollicités pour monter en compétences le jeune.

Pour faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la Direction établira une trame d'entretien de suivi ainsi qu'un « Guide de l'entretien professionnel » avec un volet sur l'entretien de suivi visé dans cet article.

L'intégration du jeune passe également par des moyens de formation performants permettant la transmission des compétences.

Chaque nouvel embauché reçoit une formation de 2 jours minimum sur leur site d'affectation.

Par ailleurs, un cahier de consigne est mis en place sur chaque site d'affectation. Il permet de transmettre les procédures applicables sur le site.

L'objectif est de développer les compétences de chacun pour assurer nos métiers de demain dans une logique prospective.

2.2.2. La politique de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

La politique de formation active menée depuis quelques années par la société Pénélope permet à l'entreprise d'acquérir et de développer des compétences indispensables pour répondre aux exigences des clients.

2.2.2.1. Le Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Le contrat unique d'insertion (CUI) associe formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi.

Pour réussir son intégration dans l'emploi, la société Pénélope s'engage à nommer un référent qui sera en charge du suivi personnalisé du parcours d'insertion professionnelle. Il devra également assister et conseiller le salarié.

En 2015, 121 contrats CUI ont été signés.

2.2.2.2. Le dispositif Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collectif (POEC)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation qui permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle.

L'objectif de ce dispositif est l'accès rapide à un emploi durable. La durée de la formation est de 400 heures maximum et comprend un tiers de temps en immersion en entreprise, au plus.

Les salariés inscrits dans ce dispositif bénéficient d'une formation conduisant à la découverte de nos métiers ou visant à renforcer des savoirs de base et compétences sociales nécessaires à l'intégration dans notre structure.

20
L.N.
LN
LN

Ainsi, en 2015, 91 salariés ont été embauchés dans le cadre d'une POEC. Plus de la moitié sont encore en poste aujourd'hui (54%).

2.2.2.3. Accueil et développement de l'alternance et des stages

Les parties signataires conviennent que les salariés embauchés par les entreprises prestataires de services dans le secteur tertiaire sont très souvent de niveau de formation, d'expérience professionnelle et d'âge divers.

La formation en alternance et les stages permettent, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, d'acquérir une certification reconnue par l'État (diplôme, titre professionnel homologué ou certificat de qualification professionnelle) mais également de bénéficier d'une expérience de terrain dans l'apprentissage d'un métier, favorisant ainsi l'intégration ou la réinsertion professionnelle.

La société Pénélope souhaite maintenir ses relations fortes avec les établissements de formation, notamment en lien avec nos métiers et ce, en participant à leur financement via la répartition et l'affectation de la taxe d'apprentissage.

La société Pénélope renouvelle également son engagement pour favoriser les échanges entre le monde de l'entreprise et le monde éducatif en maintenant l'intégration de contrats de professionnalisation et de stages.

Il est rappelé qu'en cas d'embauche du jeune à l'issue d'un contrat d'alternance ou d'un stage, l'ancienneté acquise au titre de ces contrats sera intégralement conservée.

2.2.2.4. Les contrats de professionnalisation

Dans le cadre d'une embauche en contrat de professionnalisation, la Société s'engage à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle. En contrepartie, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de la Société et à suivre la formation tant technique que théorique prévue au contrat.

De part son activité, les formations dispensées dans le cadre de contrats de professionnalisation au sein de la société Pénélope concernent essentiellement des postes d'hôte(sse)s d'accueil.

La société Pénélope souhaite maintenir ses relations fortes avec les établissements de formation. Elle a embauché 107 salariés en contrat de professionnalisation en 2015, contre 81 en 2013.

La Société réaffirme cet engagement fort et central de sa stratégie et s'engage à continuer dans cette politique proactive d'embauche des jeunes, en souhaitant pouvoir maintenir ce niveau de contrat de professionnalisation.

L'intégration de jeunes en contrats de professionnalisation permet à la Société de se donner les moyens de constituer un vivier de jeunes diplômés formés à nos métiers. Ainsi, 55% des salariées en contrats de professionnalisation en 2015 ont été prolongés en CDD ou CDI à l'issue de leur formation (53 CDI et 6 CDD).

La société Pénélope réaffirme sa volonté de prolonger la collaboration des salariés embauchés dans le cadre de contrats de professionnalisation, suite à l'obtention de leur diplôme, en CDI pour 50% d'entre eux.


8


LN

2.2.2.5. Les stages

De part l'activité de la Société, l'embauche de stagiaires ne peut s'effectuer que sur le département Structure. En effet, la Société ne peut affecter de stagiaires chez ses clients.

Les stagiaires accueillis dans la Société sont des stagiaires de la formation initiale ou professionnelle. A ce titre, une convention de stage est signée entre les parties concernées.

La société Pénélope veille à baliser les missions confiées aux stagiaires. Un maître de stage est désigné afin de suivre et de guider le stagiaire au sein de la Société et, le cas échéant, de superviser la rédaction du mémoire de stage.

Les stagiaires bénéficient d'une indemnisation de stage.

La société Pénélope encourage le recours aux stages et s'engage sur l'intégration de 20 stagiaires annuels, tant au Siège que dans les agences, principalement sur des fonctions de recrutement, de contrôle qualité et de gestion administrative.

L'intégration de stagiaires permet à la Société de se donner les moyens de constituer un vivier de jeunes diplômés. L'objectif est d'assurer une mission de qualité constitutive d'un tremplin vers le monde professionnel. Ainsi, sur les 38 stagiaires accueillis en 2015, 3 ont été prolongés en CDD ou CDI.

Dans l'éventualité d'une embauche, le jeune stagiaire s'est créé un réseau au sein de l'entreprise, son temps d'intégration sera réduit, et il sera d'autant plus efficace.

III- LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

3.1 - Engagements en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors

Les salariés de plus de 50 ans représentent 5,3% de l'effectif en 2015. La question de l'adaptation des emplois en fonction de l'évolution des technologies, couplée à l'âge et à la capacité d'apprentissage de chacun, doit être soulevée par l'entreprise.

En effet la population senior est une population à laquelle une attention particulière doit être portée. Ainsi, la Société veillera pendant toute la durée de l'accord et en application de l'article L.5121-11 du code du travail à :

- maintenir un effectif de 5,5% de senior
- recruter au moins 2% de seniors sur le département Accueil (tous contrats confondus)
- recruter au moins 1% de seniors sur le département Evènementiel (contrats d'intervention à durée déterminée)
- recruter au moins 60% de seniors sur le département Animation (contrats d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale)

Pour les départements Animation et Evènementiel, ce pourcentage s'entend en nombre de personnes recrutées au moins une fois à l'année. Il est fréquent qu'une même personne exécute plusieurs missions sur l'année.

2017-2020
 [Signature]

3.2 - Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, élément clé de la politique de prévention des risques, est mis à jour chaque année et présente l'évaluation de l'exposition aux dix facteurs de risques de pénibilité. Les salariés seniors qui rencontreraient des situations de pénibilité sur leur poste de travail devront en informer la DRH afin qu'une attention particulière soit apportée.

L'entreprise s'engage à ce que 100% des salariés seniors exprimant un souhait de mobilité géographique et/ou fonctionnel soient reçus pour une étude de faisabilité.

En application de l'accord de branche du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors, il est précisé qu'en cas d'inaptitude d'un senior, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, la Société recherche en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieur, le senior bénéficie, en cas d'acceptation écrite, d'une garantie de rémunération ainsi définie :

- 100% du salaire mensuel brut antérieur pendant les 6 premiers mois ;
- 80% pendant 6 mois
- 60% pendant 6 mois.

Ces conditions de maintien de la rémunération ne sont applicables qu'aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires conviennent de renforcer les mesures de prévention des risques professionnels en définissant un programme d'actions correctives sur des postes ciblés.

A cette fin et conformément à l'article L.4612-16 du code du travail, ces mesures, qui peuvent prendre la forme d'actions de communication et de formation à la prévention des risques professionnels, sont définies dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnel et d'amélioration des conditions de travail.

En outre, il est rappelé que ce programme et son bilan sont présentés annuellement au CHSCT¹ dans le cadre de sa consultation et que ce dernier est force de proposition dans la définition des actions de prévention des risques professionnels.

3.3- Actions relatives à l'embauche et au maintien dans l'emploi des seniors

Il convient d'identifier et de combattre tous les stéréotypes, les préjugés ainsi que les perceptions individuelles et/ou collectives qui constituent autant de freins injustifiés à l'emploi et à l'évolution professionnelle que ce soit l'embauche, en cours de contrat ou lors de la rupture du contrat.

¹ A comprendre comme la commission santé, sécurité et conditions de travail du Conseil social et économique à compter des prochaines élections

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and the number '17'.

3.3.1 - Actions relatives au recrutement de seniors dans l'entreprise

3.3.1.1 Le recrutement

Afin de développer l'embauche de seniors, la Société s'engage à participer à au moins un salon de recrutement dédié aux seniors par an.

Par ailleurs, la Société renouvelle son engagement auprès du Pôle Emploi et de ses autres partenaires au recrutement à mieux travailler sur la diversité, afin que l'âge ne soit jamais un critère de choix.

Ces principes de non discrimination et d'égalité de traitement sont, par ailleurs, rappelés au sein des contrats de travail des nouveaux embauchés. Qui plus est, le personnel en charge du recrutement des collaborateurs reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche portant notamment sur l'absence de prise en compte de l'âge d'un candidat dans les critères de choix.

3.3.1.2 Le livret senior

Le salarié senior âgé de 50 ans et plus se voit remettre un livret comprenant des informations relatives à la formation, à la prévention des risques liés à l'âge, à la retraite et notamment le dispositif de cumul emploi-retraite... Le livret contient les coordonnées des administrations et des contacts internes à la société pouvant aider les seniors dans leurs démarches.

3.3.2 - Actions relatives à l'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La deuxième partie de carrière constitue une période clé pour maintenir l'employabilité des seniors. La Société comme le salarié doit trouver les moyens de donner un second souffle à leur relation contractuelle.

La loi du 5 mars 2014 a remplacé l'entretien de seconde partie de carrière par l'entretien professionnel. Chaque salarié doit bénéficier, au moins tous les 2 ans, d'un entretien axé sur ses souhaits et ses perspectives d'évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel d'un salarié sénior, la Société Penelope s'engage à ce qu'une attention particulière soit apportée sur l'identification de ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Cet entretien est aussi destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, mais aussi de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié.

Pour faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la Direction établira une trame d'entretien de deuxième partie de carrière ainsi qu'un « Guide de l'entretien professionnel » avec un volet sur les seniors dans cet article.

3.3.3 - Actions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La Société renouvelle son engagement à accentuer les formations délivrées aux salariés de 45 ans et plus et entend utiliser tous les leviers disponibles pour maintenir leur employabilité.

Le Compte Personnel de Formation :

Pour rappel, le compte personnel de formation remplace le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient de 24 heures par an.

En principe, le compte personnel de formation s'exerce en dehors du temps de travail.

La Société s'engage à accepter au moins 40% des demandes de CPF.

Le Congé Individuel de Formation :

La Société s'engage à accepter au moins 90% des demandes d'autorisation d'absence à temps plein pour des CIF, et notamment pour des congés de bilan de compétences dans le cadre de ce dispositif.

Les périodes de professionnalisation :

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés déjà en poste titulaire d'un contrat à durée indéterminée.

Il est rappelé les périodes de professionnalisation visées par l'accord de branche du 11 juillet 2005 sur la formation professionnelle est ouverte en priorité, notamment aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 40 ans et plus qui souhaitent consolider ou préparer la seconde partie de leur carrière professionnelle.

La société Pénélope s'engage à accepter au moins 60% des demandes de périodes de professionnalisation, en e-learning Pénélope, qui seront faites par les salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

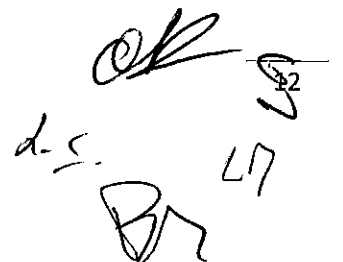
Enfin, il est rappelé que la Société privilégie les formations à destination des seniors dans le cadre son plan de formation.

3.3.4 - Actions relatives à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Il s'agit de permettre, aux collaborateurs qui le souhaiteraient, de concilier différemment vie personnelle et vie professionnelle.

Pour améliorer les conditions de travail des seniors, les aider à se maintenir dans l'emploi et à poursuivre leur évolution professionnelle, et ce jusqu'au terme de leur carrière, des mesures pourront être utilisées telle que :

- Promotion du temps partiel sous réserve de l'organisation du travail
- Aménagement du poste de travail

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, the initials 'd.s.' on the left, and 'L7' and 'BR' at the bottom.

Les salariés seniors qui passeraient en temps partiel à 50% bénéficieraient d'une majoration de 10% de leur salaire de base.

Par ailleurs, la transition activité/retraite doit être accompagnée. Les salariés de 55 ans et plus pourront solliciter un entretien avec une personne du service Ressources Humaines afin d'être accompagnés dans ses démarches liées à leur retraite.

Par ailleurs, et afin d'accompagner la transition entre activité professionnelle et retraite, les seniors qui en font la demande et qui sont éligibles au dispositif de la retraite, pourront continuer, dans le respect de la législation sur le cumul emploi-retraite, à travailler pour l'entreprise.

Cette demande doit être adressée à la Direction des Ressources Humaines, dans un délai d'un mois maximum suivant la demande de départ à la retraite formulée par le senior ou d'accord en vue de sa mise à la retraite pour les salariés âgés de 65 ans à 69 ans. En fonction des besoins et des postes identifiés, la Direction étudiera cette demande. La réponse est adressée au salarié dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande.

IV- LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES EN DIRECTION DES JEUNES

S'engager en faveur de l'insertion durable des jeunes et l'emploi des seniors n'a de sens que si un lien particulier, leur permettant de transmettre et de progresser ensemble, existe entre les différentes catégories d'âges évoluant au sein de l'entreprise. Il s'agit donc de mettre en place, sur la base du volontariat, des « binômes d'échange de compétences » entre salariés expérimentés et des jeunes ayant développés une première expérience professionnelle dans l'entreprise de 2/3 ans.

Pour réussir, la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise celle-ci doit donc s'appuyer sur une réflexion approfondie de l'organisation et des méthodes de travail. En effet, si certaines compétences peuvent se transmettre à travers des pédagogies traditionnelles (formations, cahier de consignes, etc.), d'autres nécessitent de développer les relations interpersonnelles qui permettent de transmettre, au-delà des « savoir » et « savoir-faire », du « savoir-être ».

C'est pourquoi, le transfert de compétences, en particulier celui des compétences dites « maisons » (qui ne peuvent être acquises qu'à l'intérieur de la Société), s'effectuera via les salariés référents. Ainsi, les salariés expérimentés transmettront des savoirs que leur confère leur expérience en direction des jeunes.

Les formations internes sont aussi un fort vecteur de transmission des savoir être, savoir-faire et compétences. La société Pénélope étudiera la possibilité d'élargir le catalogue de formations et de favoriser les formateurs internes.

V- EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS

Lors de la mise en œuvre des objectifs d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la Société s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de l'accord d'entreprise du 12 août 2016 et de développer la mixité des emplois.

Les parties rappellent que selon l'article L 1132-1 du code du travail « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son

LP
LP
LP

âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

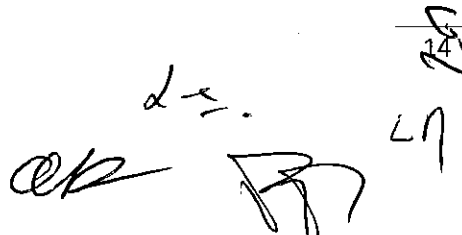
La société Pénélope s'engage à agir sur l'ensemble des causes ayant pour origine les inégalités de traitement afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

VI- PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD

5.1- Calendrier de mise en œuvre et indicateurs spécifiques

Les indicateurs spécifiques, retenus pour l'évaluation de chacune des actions prévues par le présent accord sont les suivants :

Article	Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Indicateur de suivi
Article 2.1	Engagements en matière de recrutement des Jeunes en CDI	Sur l'année	Taux de recrutement annuel de jeunes en CDI
Article 2.2.1.2	Développement du suivi des sessions d'intégration	Sur l'année	Taux de réalisation
Article 2.2.1.4	Mise en place d'entretiens de suivi	Sur l'année	Nombre d'entretiens de suivi réalisés annuellement
Article 2.2.2.1	Recrutement d'emploi d'avenir	Sur l'année	Nombre de salariés recrutés en emploi d'avenir annuellement
Article 2.2.2.4	Engagements en matière de recrutement en contrats de professionnalisation	Sur l'année	Nombre de salariés recrutés en contrat de professionnalisation annuellement
Article 2.2.2.5	Engagements en matière de recrutement en stages	Sur l'année	Nombre de salariés recrutés en stage annuellement
Article 3.1	Engagements en matière maintien dans l'emploi de salariés seniors en CDI	Sur l'année	Pourcentage de salariés seniors en CDI sur l'effectif total
	Engagements en matière de recrutement de salariés seniors	Sur l'année	Nombre de salariés seniors recrutés annuellement en CDI ou CDD selon le département
Article 3.2	Engagement en matière d'adaptation et d'aménagement du poste de travail des salariés seniors.	Sur l'année	Nombre de demande d'adaptation et d'aménagement du poste de travail
Article 3.3.1	Participation aux salons de recrutement dédié aux seniors	Sur l'année	Nombre de participations aux salons de recrutement dédié aux seniors

de.

 24
 47

Article 3.3.2	Entretiens de seconde partie de carrière	Sur l'année	Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière
Article 3.3.3	Engagements en matière d'acceptation de CIF	Sur l'année	Pourcentage d'acceptation de CIF
	Engagements en matière d'acceptation de périodes de pro	Sur l'année	Pourcentage d'acceptation de périodes de professionnalisation
	Salariés séniors formés sur l'année	Sur l'année	Pourcentage de séniors formés

5.2- Modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord

Parallèlement au Document d'évaluation annuelle de mise en œuvre transmis tous les ans à la DIRECCTE, il sera présenté chaque année et communiqué au Comité d'Entreprise ou CSE, aux organisations syndicales et au CHSCT un bilan de l'accord comportant notamment des données chiffrées.

Cette communication aura pour objet d'actualiser les données mentionnées dans le diagnostic, d'établir un suivi des indicateurs et des actions de mise en œuvre.

VII- DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois (3) ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Il cessera automatiquement de produire ses effets à cette date.

VIII- ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION





L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du 1^{er} septembre 2017, sous réserve de sa validation par la DIRECCTE.

Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DIRECCTE conduit à un avis défavorable.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions de celui-ci.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

VIII- DEPÔT DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Le présent accord sont déposés en deux exemplaires (exemplaires électronique et papier signés) à la DIRECCTE dont relève l'entreprise et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Seront joints le diagnostic préalable, conformément à l'article L. 5121-10 du Code du Travail, et la fiche descriptive.

Les formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La publicité de l'accord est réalisée conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du Code du Travail. Il est toutefois précisé que les accords collectifs applicables au sein de la Société sont tenus à la disposition des salariés par le Service Ressources Humaines du siège.

Fait à PARIS, le 26/09/.....2017

La Direction

Xavier COINTEMENT

Directeur des Ressources Humaines



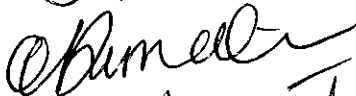
Les Organisations Syndicales

Pour la CFE CGC RIDEAU Florence



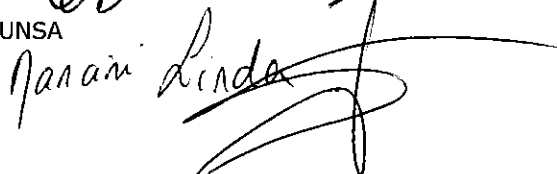
Pour la CFTC

Octavie Demoulin

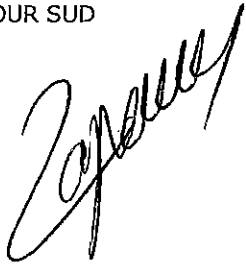


Pour le SECI UNSA

Nanaï Linda



POUR SUD

A large, stylized handwritten signature in black ink, slanted upwards to the right.

LN
LN
LN
LN

17

