

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Entre les soussignés :

SODEXO France SAS, dont le siège social est situé au 6 Rue de la Redoute, 78280 GUYANCOURT, inscrite au RCS de Versailles sous le numéro 310 923 008 représentée par Christian LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, agissant pour le compte des entreprises comprises dans le périmètre de l'Accord de Groupe du 21 décembre 2007 relatif à la Représentation du Personnel et l'exercice du Droit Syndical, ci-après désignée « **SODEXO France** »

d'une part,

et,

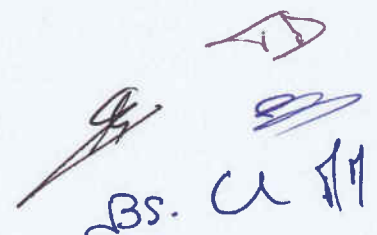
Les Organisations Syndicales ci-dessous, prises en la personne de leur représentant mandaté,

Pour Sodexo France :

Fédération des services CFDT :
CFE-CGC :
CFTC-CSFV :
CGT :
SNS- FO :

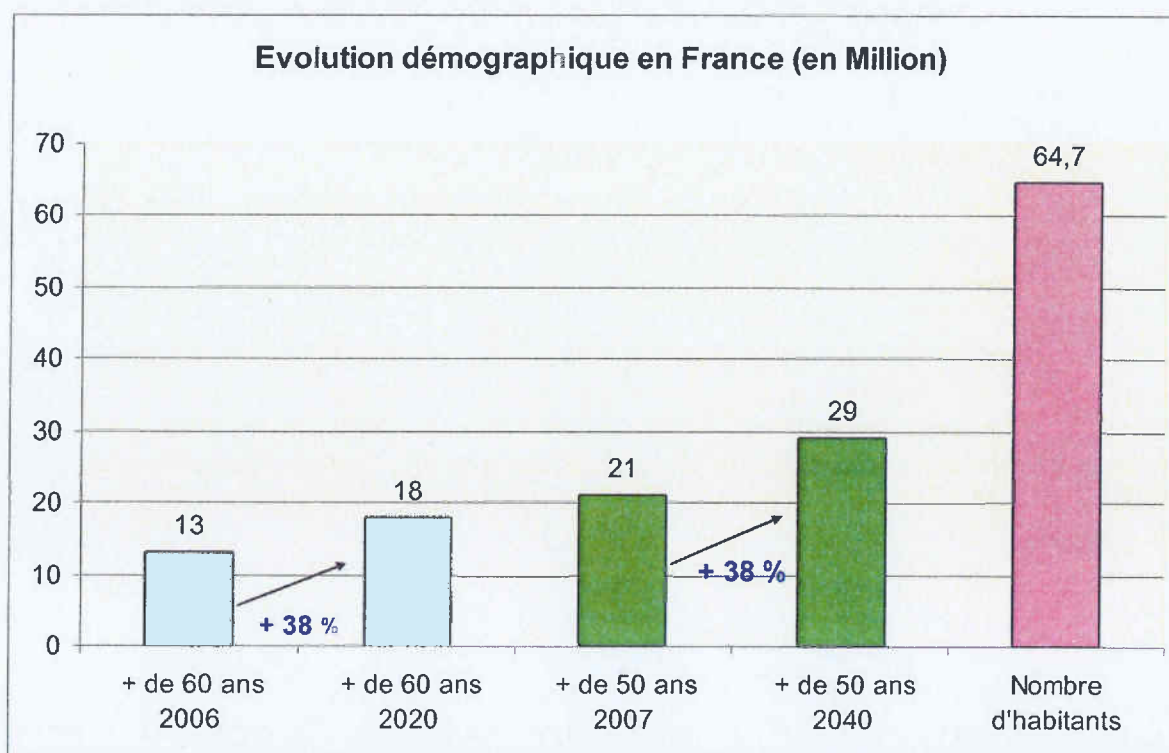
d'autre part.

Il a été conclu le présent accord :


Bs. U 5/11

PREAMBULE

La démographie des salariés Seniors est en forte progression comme le montre le schéma synthétique ci-après :



Il convient de prendre en compte l'importance de l'expérience et des connaissances des salariés les plus âgés et le développement de leur employabilité qui constituent une composante majeure et essentielle du capital humain des entreprises que l'on se doit de valoriser et de pérenniser.

Il convient également de prendre en compte, notamment pour les métiers les plus difficiles, la pénibilité des situations de travail et ce, au regard de l'allongement de la vie professionnelle.

Ces constats doivent conduire les entreprises à mettre en œuvre des politiques de sensibilisation, d'incitation au maintien en poste, à l'embauche et à l'intégration des salariés les plus âgés, ainsi qu'une réflexion sur le type d'emplois à proposer aux Seniors comme sur la reconnaissance à leur apporter.

Les efforts développés relatifs au maintien en poste des Seniors ne doivent aucunement conduire à déplacer les problèmes d'une classe d'âge au détriment des autres notamment eu égard à l'accès à l'emploi des jeunes.

Par ailleurs, force est de constater qu'une remise en cause des préjugés et stéréotypes négatifs sur les Seniors est nécessaire afin de modifier les comportements de dépréciation sans pour autant nier les réalités de l'âge.

Handwritten signature and initials:
SB. 17.17

La Diversité chez SODEXO

SODEXO France est un groupe d'entreprises réalisant de solutions de services sur site qui s'appuie, depuis sa création, sur des valeurs de diversité sociale. La fidélisation des équipes fait notamment partie de la culture et des valeurs de l'Entreprise, comme en témoignent les cérémonies des Etoiles d'Or récompensant annuellement les collaborateurs de + de 30 ans d'ancienneté dans le Groupe.

« Pour Sodexo, la diversité est bien plus qu'une obligation morale ou un objectif sociétal : c'est un impératif économique qui détermine notre capacité à attirer, recruter, développer et fidéliser les talents, à faire progresser l'engagement de nos collaborateurs et à proposer des solutions qui améliorent la Qualité de Vie de tous nos clients et consommateurs. »

Michel Landel

Directeur Général Groupe Sodexo

Extrait Publications annuelles 2008/09

La Direction de **SODEXO France** et les Organisations Syndicales se sont investies depuis 2005 dans une démarche de travail consensuel. Ce travail a pour objectif de définir le cadre d'une politique qui repose sur une véritable intégration et non sur une opération de communication institutionnelle. La méthode déployée reste la même selon les thèmes développés :

- élaboration d'un diagnostic qualitatif et quantitatif,
- définition d'un plan d'actions,
- élaboration d'un accord,
- signature de l'accord,
- suivi des résultats dans le cadre d'une commission ad-hoc.

Ainsi depuis 2005, après l'engagement de la Direction par la signature de la Charte de la Diversité, un travail de fond a été réalisé avec les Partenaires, travail permettant d'aboutir à :

- un premier accord handicap signé en 2006,
- un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, signé en 2007,
- le renouvellement de l'accord handicap, signé en 2009.

Le contexte de l'Entreprise

SODEXO France est filiale de Sodexo, groupe international créé en 1966 à Marseille par M. Pierre BELLON.

SODEXO France est organisée par activités dédiées à chaque typologie de clients.

Les salariés sont répartis sur l'ensemble du territoire français sur plus de 3.000 sites distincts.

Chaque site est généralement sous la responsabilité d'un Responsable de Site et, environ 350 Responsables régionaux les encadrent.

26 Responsables de Ressources Humaines ont en charge la gestion de l'emploi sur leur Directions Régionales.

Chiffres clés

L'ensemble des chiffres clés est détaillé dans l'annexe 1 du présent Accord.

L'esprit de l'Accord

Depuis Mai 2009, une commission de négociation s'est réunie avec pour objectif la signature d'un Accord sur l'emploi des Seniors.

Douze réunions de travail ont été organisées permettant d'une part de dresser un état des lieux des attentes et souhaits de chaque partie et d'autre part d'élaborer le présent accord.

Ont été réalisés, entre autres, pour permettre l'élaboration du présent Accord :

- un entretien avec des salariés venant de quitter récemment l'Entreprise sur leur ressenti de cette étape de leur vie professionnelle,
- un questionnaire auprès d'un échantillon de 500 collaborateurs âgés de plus de 45 ans, pour connaître leur état d'esprit et motivation,
- une enquête auprès de 20 managers sur le management intergénérationnel,
- une comparaison interne et externe sur les pratiques déployées par des entreprises proches de Sodexo,
- le dépôt d'un plan d'actions, dans le cadre du Plan national d'actions concerté pour l'emploi des Seniors 2006-2010, prenant en compte les dispositions prévues à l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, applicable au 1^{er} janvier 2010.

Le présent Accord s'inscrit donc dans la continuité du Plan d'actions précité, les Parties étant convenues de poursuivre leur réflexion au-delà du strict respect des dispositions légales. Elles entendent rappeler que le critère d'âge ne saurait être discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation et de promotion.

Les principaux objectifs poursuivis par les Parties signataires au présent Accord sont de :

- maintenir l'engagement et la motivation des Seniors,
- leur permettre d'assurer leur développement notamment au travers de la formation,
- faire bénéficier l'entreprise du capital d'expérience et de savoir-faire qu'ils représentent,
- prévenir la pénibilité des situations de travail,
- permettre aux salariés âgés de préparer au mieux leur passage entre activité et retraite.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif dans le périmètre tel que défini dans l'accord de Groupe du 21 décembre 2007, dont la liste est jointe en annexe 2.

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left.
A signature on the right with "BTD" written above it.
Below the right signature, the initials "SB. C. FH" are written.

ARTICLE 2 – BENEFICIAIRES

La dénomination de « Seniors » a été utilisée il y a plus de dix ans pour désigner la cible des salariés âgés de 50 ans et plus. Dans certaines statistiques de l'INSEE, on désigne par « Seniors », les personnes âgées de 60 ans et plus, ou encore les personnes âgées dites dépendantes quand on parle par exemple du maintien à domicile des Seniors.

En ce qui concerne les dispositions légales et notamment l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des Seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, c'est l'âge de 45 ans qui a été retenu pour qualifier la catégorie des salariés Seniors.

Dans le cadre du Plan national d'actions concerté pour l'emploi des Seniors 2006-2010, deux seuils sont retenus :

- celui des plus de 55 ans pour évaluer le maintien dans l'emploi ou,
- celui de 50 ans pour évaluer les recrutements « Seniors ».

Enfin, dans le cadre de l'enquête menée auprès des collaborateurs de plus de 45 ans, aucune catégorie d'âge n'a été majoritairement reconnue comme étant référence pour un âge Senior.

Aussi, les Partenaires sociaux et **SODEXO France** conviennent d'adapter les mesures suivantes en fonction de l'âge du salarié, puisque les besoins des salariés Seniors varient selon l'âge mais également selon la fonction exercée, étant entendu que le seuil plancher est de 45 ans, à compter duquel un collaborateur peut bénéficier des mesures du présent Accord.

ARTICLE 3 – CONTENU DE L'ACCORD

3.1 Maintenir et développer la motivation et l'engagement des collaborateurs

La formation tout au long de la vie et le droit à une deuxième carrière doivent être des axes prioritaires de la politique de l'Entreprise en faveur des Seniors.

Le probable allongement de la carrière professionnelle doit inciter les salariés à réfléchir plus en amont à leur deuxième partie de carrière.

En conséquence, **SODEXO France** entend accompagner ses collaborateurs les plus âgés en :

- rédigeant et diffusant un guide d'information destiné aux salariés de 45 ans et plus, guide destiné à préparer leur réflexion sur la poursuite de leur développement professionnel et personnel,
- mettant en place des entretiens de mi-carrière pour les collaborateurs de 45 ans et plus.

3.11 Guide d'information destiné aux salariés de 45 ans et plus

S'informer sur les modalités financières de sa retraite, sur les perspectives de carrières, de bilan professionnel, de formation, de transfert de son savoir, sur l'aménagement de ses conditions de travail notamment au regard de la prévention des risques, sur sa santé ou son régime de prévoyance futur sont autant de sujets qu'il est important de prendre en compte assez tôt dans une carrière professionnelle.

A cette fin, **SODEXO France**, réalisera un guide d'information à destination des collaborateurs âgés de 45 ans et plus reprenant a minima ces thèmes, guide qui sera remis préalablement au premier entretien de mi-carrière.

3.12 Entretien de mi- carrière

L'entretien de mi-carrière constitue l'occasion d'envisager les différentes actions à entreprendre afin de permettre à tout collaborateur concerné de consolider ses compétences et ainsi mieux appréhender les futures étapes de sa carrière professionnelle.

SODEXO France proposera à tous les collaborateurs âgés de 45 ans et plus de réaliser un entretien de mi-carrière.

Cet entretien sera réalisé par le supérieur hiérarchique du collaborateur, ou par le responsable de site pour les collaborateurs sur site, de manière séparée au moins pour le premier entretien, de l'entretien annuel.

A la demande de l'un ou l'autre des parties, le N+2, le Responsable Régional pour les collaborateurs sur site, ou un collaborateur de la fonction Ressources Humaines, pourra être présent lors de l'entretien.

Le collaborateur pourra refuser de participer à cet entretien et son refus sera formalisé et motivé sur le document préparatoire.

Un suivi des actions décidées lors de l'entretien de mi-carrière sera réalisé lors des entretiens annuels suivants et, l'entretien de mi-carrière sera renouvelé tous les 3 ans.

Dans le cadre de la mise en place de cette mesure et afin de prendre en compte la nécessité d'informer et d'accompagner au préalable les managers, il est convenu que l'entretien de mi-carrière sera mis en place progressivement sur les 2 premières années d'application de l'Accord.

3.13 Formation tout au long de la vie

De réelles opportunités de développement individuel existent pour les collaborateurs de tous âges et le développement des collaborateurs doit être envisagé dans le cadre d'une seconde partie de carrière. Aussi il convient de s'attacher à développer les capacités des collaborateurs tout au long de leur carrière professionnelle en leur donnant les moyens de faire évoluer leurs compétences. L'accès des seniors aux actions de formation est la condition indispensable au maintien et au développement des compétences nécessaires à la poursuite de leur évolution professionnelle. Ils doivent pouvoir y accéder au moins autant que les autres collaborateurs.

En conséquence les Parties conviennent de mettre en avant les différents dispositifs de formation ouverts aux collaborateurs dans les différentes publications et communications prévues dans le

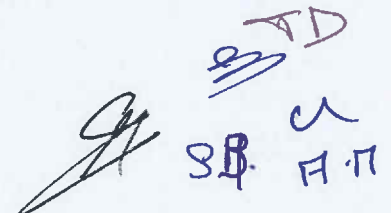
présent Accord (guide d'information des salariés de 45 ans et plus, support entretien de mi-carrière, guide de préparation au départ à la retraite...) et,

SODEXO France s'engage à étudier en priorité les demandes de formation des collaborateurs de 45 ans et plus, notamment dans les domaines suivants :

- Plan de formation : chaque année SODEXO France élabore un plan de formation permettant d'accompagner la stratégie de SODEXO France et la mise en œuvre sur le terrain des politiques de l'entreprise ; ce plan de formation est présenté aux collaborateurs dans le cadre d'une réunion d'équipe.
Il propose notamment des formations de Tuteur, de Formateur, de maître d'apprentissage pour les collaborateurs désirant exercer ces missions.
- Droit Individuel à la Formation : SODEXO France a mis en place une offre dans le cadre du dispositif DIF, complétant l'offre formation et permettant aux collaborateurs d'acquérir ou de développer des compétences, en lien ou non avec leur métier.
Dans cette offre est proposé un module spécifique pour aborder sereinement sa retraite.
- Période de professionnalisation et Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) : SODEXO propose dans le cadre du plan de formation des formations qualifiantes pour ses collaborateurs, en vue de les aider à progresser ; ces formations peuvent être assorties d'un diplôme reconnu par la branche professionnelle : le CQP.
- Congé Individuel de Formation (C.I.F.) : congé destiné à des collaborateurs souhaitant bénéficier d'une formation à l'extérieur de l'entreprise.
- Bilan de compétences : dispositif externe à l'entreprise qui au travers de l'analyse des compétences, aptitudes et motivation, permet aux collaborateurs qui le souhaitent de définir un nouveau projet professionnel, en notant que les collaborateurs ayant 5 ans d'ancienneté ont priorité.
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : dispositif permettant de faire reconnaître par un diplôme son expérience professionnelle, en notant que les collaborateurs âgés de 45 ans et plus ont un accès prioritaire à ce dispositif. Le collaborateur pourra recourir au DIF dans le cadre de sa démarche.

3.2 Faire bénéficier l'entreprise du capital d'expérience et de savoir-faire que représentent les salariés les plus âgés

L'expérience professionnelle des salariés les plus âgés, leur connaissance de l'Entreprise, de ses pratiques, le partage des savoir-faire sont essentiels pour assurer la pérennité et le développement de l'Entreprise. Ils doivent être utilisés de manière optimale au sein de SODEXO. Dans ce cadre, il est nécessaire de favoriser toute forme de transmission de savoirs et de mettre en valeur les compétences des salariés les plus âgés.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and initials 'AD', 'SB', and 'A.T.' on the right.

Chez SODEXO France, la transmission de savoir peut s'exercer de différentes formes :

- tutorat de C.Q.P.,
- maître d'apprentissage,
- Conseiller de l'Enseignement Technologique,
- Ambassadeurs des Métiers, au travers de la mise en place de l'Ecole des Métiers,
- Formateurs régionaux,
- ...

SODEXO France s'engage à valoriser ces formes de tutorat et à en favoriser le développement en :

- présentant les différents dispositifs de transmission de savoirs dans le guide remis à chaque collaborateur préalablement à l'entretien de mi-carrière,
- facilitant la prise en charge de ces missions par des collaborateurs âgés de 45 ans et plus,
- prenant en compte la charge de travail induite par ces missions dans l'organisation du travail du collaborateur,
- reconnaissant le travail effectué par le versement de primes spécifiques liées à la mission réalisée dans l'Entreprise.

Dans le cadre de l'entretien de mi-carrière un point sera abordé sur l'opportunité et le souhait du collaborateur de transmettre son savoir et son expérience sous les différentes formes énoncées ci-dessus.

3.3 Prévenir la pénibilité des situations de travail

Améliorer la Qualité de vie au quotidien des collaborateurs passe par la prise en compte de la pénibilité des situations de travail et notamment celle des salariés les plus âgés ayant une forte ancienneté à un même poste.

3.3.1 Visites de sites

Dans ce cadre **SODEXO France** prévoit d'organiser des visites spécifiques de sites, en complément de l'action des CHSCT, pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Ces visites de sites seront conduites par les Coordinateurs Qualité Hygiène Sécurité Environnement présent dans chaque région (ou des membres de la Direction Qualité de SODEXO France dûment qualifiés) et auront pour but :

- d'étudier le poste de travail du collaborateur concerné, d'identifier les risques éventuels liés à celui-ci,
- de réfléchir aux adaptations en fonction du collaborateur, du contexte, de l'environnement, de la charge de travail,
- d'émettre des propositions d'amélioration et,
- de tirer des conclusions pour d'autres environnements similaires dans l'entreprise.

Ces visites seront planifiées par les Directeurs Régionaux, sur recommandation des Coordinateurs QHSE et des Responsables Régionaux et de la Direction Qualité. Un compte-rendu avec préconisation de plan d'actions sera élaboré et transmis à la hiérarchie par les Coordinateurs QHSE. Un suivi sera organisé après la visite pour mesurer l'évolution de la situation ; ce suivi sera

Handwritten signatures and initials:
SB.
H.N.
T.D.

réalisé avec la hiérarchie notamment pour les situations considérées comme prioritaires. Le Médecin du Travail sera sollicité autant que de besoin.

3.32 Consolidation des actions menées par les Coordinateurs QHSE et les membres des CHSCT

Dans le cadre de la politique de prévention au travail de SODEXO France, les Parties conviennent de renforcer la collaboration entre les différents CHSCT et les Coordinateurs QHSE afin de :

- recenser les informations recensées sur les conditions de travail et la sécurité au travail des seniors, recueillies dans le cadre des visites de site réalisées par les Coordinateurs QHSE, et celles réalisées par les membres des CHSCT,
- analyser ces informations, en déduire des recommandations pratiques et des améliorations duplicables, au travers de réunions communes.

En complément, **SODEXO France** mettra en place un comité de suivi chargé de produire annuellement des recommandations applicables sur l'ensemble des sites de SODEXO en France ; sa composition sera la suivante :

- deux représentants des coordinateurs QHSE,
- représentants de chaque CHSCT (1 membre élu invité par CHSCT),
- un représentant de chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord,
- représentant(s) de la DRH,
- représentant(s) des fonctions support en fonction des thèmes abordés,
- médecin du travail,
- assistante sociale.

En fonction des thèmes abordés lors de ces rencontres, différents autres intervenants pourront être invités, tels l'ANACT, la CRAM ou d'autres organismes.

Un membre de ce comité sera chargé de présenter les conclusions des travaux à la commission de suivi du présent Accord.

3.33 Reclassement pour inaptitude des salariés seniors

Du fait qu'ils ont exercé, pendant de nombreuses années des fonctions nécessitant souvent des efforts physiques, les salariés seniors sont plus particulièrement concernés par les déclarations d'inaptitude au poste de travail.

Aussi, afin de favoriser leur reclassement (en lien avec les équipes Ressources Humaines et la Mission Handicap), les Parties conviennent de maintenir le salaire de base (en proportion de leur temps de travail) dans la limite de 150 % du SMIC en vigueur et durant 12 mois, des salariés âgés de 55 ans ou plus dans le cadre d'une affectation sur un poste dont la rémunération de base est inférieure à celui tenu avant qu'ils soient reconnus inaptes.

Ces modalités seront précisées par avenant au contrat de travail du collaborateur concerné.

3.4 Permettre aux salariés âgés de préparer au mieux leur passage entre activité et retraite

L'entrée en retraite constitue un changement important dans la vie personnelle d'un collaborateur et ce moment doit être anticipé et préparé pour être vécu au mieux.

Pour ces raisons, les Parties conviennent de différentes mesures destinées à préparer progressivement le collaborateur à son départ :

3.41 Temps partiel de fin de carrière

Afin de faciliter la transition entre activité et retraite et de répondre au souci légitime de certains salariés de voir leur fin de carrière mieux aménagée, notamment par un allègement de la charge de travail, les Parties conviennent de l'intérêt de permettre aux salariés à temps plein qui le souhaitent, d'opter pour un travail à temps partiel (non rémunéré) dont la réduction du temps de travail pourra être de 10 ou 20 %.

Pour ce faire, SODEXO France répondra favorablement à toute demande de collaborateurs souhaitant réduire leur temps de travail :

- en l'état lors d'une demande de réduction du temps de travail quotidien,
- en ayant la possibilité d'aménager les conditions en lien avec les contraintes du poste pour les demandes de réduction du temps de travail hebdomadaire ou pluri hebdomadaire.

Ce passage à temps partiel est ouvert aux salariés ayant annoncé leur départ en retraite. Les salariés intéressés devront :

- faire la demande, par écrit, dans les 3 ans précédant leur départ à la retraite, auprès de leur hiérarchie, ce trois mois avant la date de démarrage souhaité,
- fournir les justificatifs nécessaires et s'engager à liquider leur retraite selon l'échéance fixée au moment du passage à temps partiel.

Sous un mois, La hiérarchie confirmera par écrit la décision et rédigera un avenant au contrat de travail du collaborateur, précisant les modalités de réduction du temps de travail.

Afin de favoriser le passage à temps partiel dans les conditions exposées ci-dessus, les mesures ci-après sont mises en œuvre dans le cadre du présent Accord :

- le calcul des cotisations de retraite de base et complémentaire (AGIRC et ARRCO) est maintenu pendant toute la durée d'application du temps partiel, sur une assiette correspondant au salaire temps plein reconstitué du salarié. **SODEXO France** prendra à sa charge le différentiel de cotisations entre la rémunération à temps partiel et la rémunération à temps plein,
- le 13ème mois est conservé dans l'intégralité (sur la base du temps plein initial) durant l'application du temps partiel, et sera versé selon les mêmes modalités que précédemment,
- au moment du départ à la retraite les indemnités de départ seront calculées sur la base du salaire à temps plein.

Le taux de réduction du temps de travail au cours de la période choisie pourra être modifié ou annulé, après information préalable de la hiérarchie dans un délai minimal de prévenance de 30 jours, sans que les bénéfices acquis au titre de la période de temps partiel soient remis en cause.

TD
SB.
H.11

3.42 Harmonisation des indemnités de départ à la retraite

Les parties constatent des disparités entre les filiales sur le montant des indemnités de départ à la retraite des collaborateurs et souhaitent homogénéiser ces dernières.

Ainsi les indemnités sont désormais portées à :

Ancienneté globale dont ancienneté de reprise	Ancienneté dans le Groupe
0.5 mois pour 10 ans	0.5 mois pour 5 ans
1 mois pour 15 ans	1 mois pour 10 ans
1.5 mois pour 20 ans	2 mois pour 15 ans
2.5 mois pour 30 ans et plus	2.5 mois pour 20 ans
	3 mois pour 25 ans
	3.5 mois pour 30 ans et plus

3.43 Guides d'information sur le départ à la retraite

Comme pour préparer la deuxième partie de carrière, les Parties conviennent de réunir un ensemble d'informations à destination des collaborateurs seniors pour préparer leur départ à la retraite :

- une première information transmise aux collaborateurs se situant à deux ans de l'âge légal de départ à la retraite, comprenant entre autres, un rappel sur les modalités de calcul de la retraite, sur les mesures pratiques à mettre en œuvre, tant en interne qu'en externe, ainsi que sur l'existence de la formation proposée dans le cadre du DIF : « Aborder positivement sa retraite ».
- une deuxième information transmise aux collaborateurs partant à la retraite comprenant, entre autre, des informations sur les impôts, le droit des retraités, la gestion du budget familial, la protection sociale et la gestion de son temps libre.

3.44 Missions ponctuelles après départ en retraite

SODEXO France peut avoir besoin de collaborateurs en renfort pour assurer les variations de l'activité ; en parallèle plusieurs anciens collaborateurs souhaitent pouvoir poursuivre une activité ponctuelle.

A partir de ce constat et de pratiques ponctuelles existantes, les Parties conviennent de proposer aux collaborateurs partant en retraite d'informer leur hiérarchie et plus particulièrement leur Direction Régionale de leur disponibilité pour effectuer des missions de remplacement.

Ces informations seront consignées dans chaque Direction Régionale et auprès des Pôles Solutions Recrutement et Mobilité et permettront de compléter les fichiers de ressources potentielles utilisables pour l'ensemble des équipes opérationnelles.

FD
SB.
U H 11

3.45 Organisation de la prise des jours de réduction du temps de travail

Les collaborateurs âgés de 55 ans et plus pourront choisir, avec un délai de prévenance de 7 jours, le moment et les modalités de prise de leurs jours de Réduction du Temps de Travail (R.T.T.), en accord avec leur responsable.

3.46 Temps solidaire

Certains salariés souhaitent, avant la fin de leur carrière, aménager celle-ci au profit d'autres activités telles qu'un investissement dans des activités associatives ; investissement pouvant se développer au moment du départ en retraite.

Sodexo, au travers du programme STOP HUNGER soutient un certain nombre d'associations agissant auprès des populations locales et souhaite faciliter l'engagement des collaborateurs dans le monde associatif.

Les Parties conviennent donc de travailler au développement de « temps solidaire » ; mesure pouvant s'articuler autour de la réduction du temps de travail dans les conditions décrites à l'article 3.41, complétée par la prise en charge de l'Entreprise d'une partie du salaire manquant, en échange de l'investissement du collaborateur dans certaines activités associatives.

Cette mesure nécessitant d'être approfondie dans ses modalités sera développée entre les Parties et fera l'objet de discussions lors des prochaines commissions de suivi de cet Accord.

ARTICLE 4 – SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES ENGAGEMENTS

Convaincues de la nécessité de communiquer auprès des collaborateurs sur la nature des engagements pris dans le présent Accord, les Parties conviennent d'expliquer et commenter les mesures prises en commun.

A cette fin **SODEXO France** élaborera une communication spécifique pour :

- présenter les raisons et le contenu de l'Accord à l'ensemble de la ligne hiérarchique,
- informer, sensibiliser et accompagner les managers sur la mise en œuvre des différentes mesures,
- sensibiliser les collaborateurs à l'engagement de l'entreprise en faveur de l'emploi des plus âgés.

ARTICLE 5 – MODALITES DE SUIVI

5.1 Commission de suivi

Une commission de suivi d'application du présent Accord sera créée. Cette commission est composée de deux représentants par Organisation Syndicale représentative, signataire du présent accord, désignés par chacune d'entre elles et de deux représentants de la Direction.

Elle se réunira une fois par an et pour la première fois se réunira 6 mois après la date de prise d'effet du présent Accord.

Elle analysera notamment les conséquences des évolutions législatives concernant la retraite.

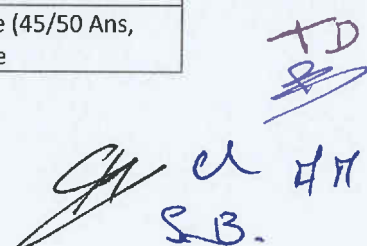
Handwritten signatures and initials: "JD", "SB.", "A.A.", and other illegible marks.

Par ailleurs, un suivi de l'Accord sera présenté régulièrement au Comité Central d'Entreprise.

5.2 Indicateurs

Afin de suivre au mieux la mise en œuvre et l'évolution des différentes mesures il est arrêté différents indicateurs qui seront évalués tout au long de la durée du présent Accord, durant les commissions de suivi :

THEME	INDICATEUR
Entretien de mi carrière	Nombre d'entretiens réalisés / nombre d'entretiens théoriques
Formation	Comparatif du nombre d'heures de formation dispensé pour les collaborateurs de 45 ans et plus et ceux de - de 45 ans
	Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un stage « Préparer sereinement sa retraite »
Valorisation du tutorat	Nombre de tuteurs CQP de 45 ans et plus sur nombre de tuteurs total
	Nombre de tuteurs apprentissage de 45 ans et plus sur nombre de tuteurs apprentissage total
	Nombre de CET de 45 ans et plus sur nombre total
	Nombre d'Ambassadeurs métiers de 45 ans et plus sur nombre total
Visites de sites	Nombre de Formateurs Régionaux de 45 ans et plus sur nombre total
	Nombre d'analyses de poste réalisées lors des visites de sites effectuées par les coordinateurs QHSE
	Synthèse annuelle qualitative des visites de sites réalisées par les coordinateurs QHSE
	Synthèse des visites des membres du CHSCT
Réduction du temps de travail	Nombre de personnes ayant bénéficié de la mesure
Missions effectuées par collaborateurs retraités	Nombre de CDD ou contrats d'extra conclus après le départ en retraite des collaborateurs
Données générales	Données situées en annexe 1
	Effectifs globaux par catégorie d'âge et par statut
	Nombre de recrutements de collaborateurs de 45 ans et plus, par catégorie
	Nombre de départs de collaborateurs de 45 ans et plus, par catégorie
	Nombre de promotions de collaborateurs de 45 ans et plus, par catégorie
	Evolution du salaire médian annuel, par tranche d'âge (45/50 Ans, 51/55 ans, 56/60 ans, 61 Ans et plus) des AM et Cadre

TD

 SB.

5.3 Objectifs chiffrés

Dans la même optique que le Plan d'action déposé en octobre 2009 par **SODEXO France**, les Parties conviennent de prendre des objectifs chiffrés quand à la mise en œuvre des différentes mesures prévues à l'article 3 contenu de l'Accord.

5.31 Maintenir et développer la motivation et l'engagement des collaborateurs

- Rédaction et diffusion d'un guide destiné aux collaborateurs de 45 ans et plus, en préalable à la réalisation d'un entretien de mi-carrière :
 - o Elaboration du guide et test auprès d'un échantillon de la population concernée : **entre le 01/04/11 et le 31/08/11,**
 - o Diffusion du guide à l'ensemble de la population concernée, en préalable de l'entretien de mi-carrière : **à compter du 01/09/11.**

- Réalisation des entretiens de mi-carrière pour les collaborateurs âgés de 45 ans et plus :
 - o Elaboration du support d'entretien et test auprès d'un échantillon de la population concernée : **entre le 01/04/11 et le 30/08/11,**
 - o Généralisation progressive des entretiens de mi carrière : **à compter du 01/09/11,**
 - o Réalisation de l'ensemble des entretiens de mi-carrière entre le : **01/09/11 et le 31/12/13.**

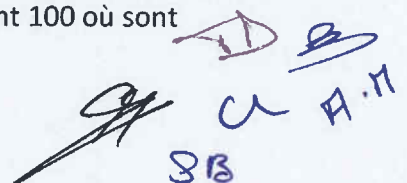
- Formation tout au long de la vie :
 - o Information des collaborateurs dans le guide cité ci-dessus, **selon les mêmes délais.**

5.32 Faire bénéficier l'entreprise du capital d'expérience et de savoir-faire que représentent les salariés les plus âgés

- o Information des collaborateurs dans le guide cité ci-dessus, **selon les mêmes délais.**

5.33 Prévenir la pénibilité des situations de travail

- Visites de site par les Coordinateurs QHSE :
 - o Réalisation **avant le 31/08/11**, de 100 visites de site sur lesquels sont présents un ou plusieurs collaborateurs âgés de 45 ans et plus, dont 40 où sont présentes des personnes âgées de plus de 60 ans,
 - o Réalisation **avant le 31/08/12**, de 300 visites de site sur lesquels sont présents un ou plusieurs collaborateurs âgés de 45 ans et plus, dont 70 où sont présentes des personnes âgées de plus de 60 ans,
 - o Réalisation **avant le 31/08/13**, de 500 visites de site sur lesquels sont présents un ou plusieurs collaborateurs âgés de 45 ans et plus, dont 100 où sont présentes des personnes âgées de plus de 60 ans.



- Consolidation des actions menées par les Coordinateurs QHSE et les membres des CHSCT :
 - o Organisation d'une première commission avant le **31/12/11**,
 - o Organisation de **3 rencontres annuelles** à compter de l'année **2012**.

5.34 Permettre aux salariés âgés de préparer au mieux leur passage entre activité et retraite

- Temps partiel de fin de carrière :
 - o Proposition du temps partiel de fin de carrière aux collaborateurs à compter de la signature de l'Accord.
- Harmonisation des primes de départ à la retraite :
 - o Harmonisation à compter de la signature de l'Accord.
- Guides d'information sur le départ à la retraite :
 - o Diffusion du guide d'information sur le départ à la retraite à compter de mars **2011** pour tout collaborateur de 58 ans et plus, puis les années suivantes pour tout collaborateur à deux ans de l'âge légal du départ à la retraite.
 - o Elaboration du guide à destination des collaborateurs partant en retraite : **année 2011**,
 - o Diffusion du guide à destination des collaborateurs partant en retraite : à compter de **2012**,
 - o Mise à disposition du guide d'information sur les supports informatiques de SODEXO France : intranet et extranet (www.sodexoetmoi.fr) à compter de leur parution,
- Missions ponctuelles après départ en retraite :
 - o Formalisation des outils et information des collaborateurs sur la mesure : de **01/04/11 au 31/08/11**
 - o Généralisation de la mesure : à compter de **09/11**
- Temps solidaire :
 - o Poursuite des travaux de réflexion dans les commissions de suivi de l'accord.

ARTICLE 6 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter du 01 Avril 2011.

Il prendra fin le 31 Mars 2014. Il pourra être révisé avec l'accord de tous les signataires.

En tout état de cause, les Parties conviennent de se rencontrer au plus tard le 30 novembre 2013 pour décider de l'opportunité de renouveler cet accord ou d'en conclure un nouveau.

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature on the left.
 - Initials "ATC" in the middle.
 - Initials "SB" below "ATC".
 - Initials "TD" at the top right.

ARTICLE 7 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera notifié, après signature, à l'ensemble des Organisations Syndicales.
Il sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, de **SODEXO France** en deux exemplaires dont un électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines et en un exemplaire auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Fait à Guyancourt, en 10 exemplaires originaux, le 22 Février 2011
Pour **SODEXO France**

Pour **SODEXO France**



Christian LURSON
Directeur des Ressources Humaines

Pour les **Organisations Syndicales**

Fédération des services CFDT
Mme Silvie BECCARI /DSC



CFE-CGC
Mr Gérard LE MAILLOT /DSC



CFTC-CSFV
Mme Agnès MAURER / DSC



CGT
Mr Thierry DARBON / DSC



SNS - FO
Mr Philippe BESSON / DSC



Annexe 1

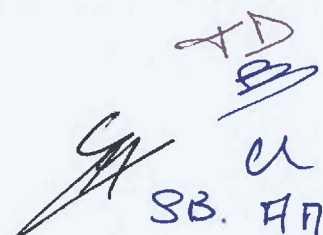
Chiffres clés :

L'effectif global au 31 décembre 2009 du périmètre de SODEXO France est de 22 711 collaborateurs, parmi lesquels :

- 3 536 collaborateurs âgés entre 46 et 50 ans,
- 2 902 collaborateurs âgés entre 51 et 55 ans,
- 1 617 collaborateurs âgés entre 56 et 60 ans,
- 248 collaborateurs âgés de + de 60 ans.

Au 31 Août 2010, fin de l'exercice, l'effectif global était de 22 718 collaborateurs dont 8 342 salariés âgés de 46 ans et plus dont :

Tranche d'âge	Effectif Senior							Effectif TOTAL	Sexe	
	Statut						Femme		Homme	
	Employé restauration	Employé Qualifié	A36	Agent de Maîtrise	Cadres	Personnel de mairie				
46 à 50 ans	1 777	1 072	409	8	104	9	3 379	2 237	1 142	
51 à 55 ans	1 551	969	328	7	77	15	2 947	1 855	1 092	
56 à 60 ans	1 007	526	143	5	40	12	1 733	1 116	617	
60 ans et plus	195	61	14	1	8	4	283	181	102	
TOTAL	4 530	2 628	894	21	229	40	8 342	5 389	2 953	



 TD
 SB
 GA
 SB. AN

Annexe 2

Liste des établissements entrant dans le périmètre du présent accord :

Nom de l'entité Sodexo	N° RCS
SAS	310 923 008
SFR	338 253 230
SFS	338 253 081
SFRS	338 253 131
SBRS	432 456 556
SMRS	392 343 083
STRS	432 503 175
CIR	302 205 356
SODEXO Formation SARL (ex SODEQUIP)	341 526 663
SIR EKER	352 202 410

SB.
UN

AD