

**ACCORD PORTANT SUR
L'EMPLOI DES « SENIORS »
POUR L'U.E.S. DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE**

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
PREAMBULE - PRINCIPES GENERAUX DE L'ACCORD	2
I- Objectifs chiffrés de maintien de l'emploi des collaborateurs âgés de 55 ans et plus	3
II- Domaines d'action en faveur des collaborateurs « Séniors » au sein de l'entreprise.	3
A- Recrutement des collaborateurs «Séniors» âgés dans l'entreprise.	3
B- Développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la Formation	4
C- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.	6
III- Modalités de suivi	9
IV- Conditions suspensives et durée de l'accord	9
V- Révision de l'accord	10
VI- Publicité	10
VII- Signature des parties	11

FA

BB

RS

FE 13

Le présent accord est conclu

Entre

L'Unité Economique et Sociale Darty Paris- Ile de France constituée de :

La SAS DARTY et Fils dont le siège social est situé 129 Avenue Gallieni 93140 BONDY représentée par son Directeur Général, Monsieur Richard DELEPLANQUE

Et

La société A2I Darty Paris Ile-de-France dont le siège social est situé au 68/80, AV du Maine 75014 PARIS représentée par Monsieur Richard DELEPLANQUE, gérant

D'une part,

La CAT, représentée par : *FRANCKI ZENOUSSA Délégué syndical*

La CFDT, représentée par : *Fabrice ATTESANU DSC*

La C.F.E-CGC, représentée par : *BERNARD BACOT Délégué Central*

Le SECI-CFTC, représentée par : *Philippe SENIA DSC*

La CGT, représentée par :

La F.E.C- C.G.T.F.O, représentée par :

D'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

PREAMBULE - PRINCIPES GENERAUX DE L'ACCORD

Cet accord, conclu entre les organisations syndicales signataires et l'U.E.S. Darty Paris Ile-De-France, s'inscrit dans la poursuite de la construction du dialogue social qui permet l'amélioration du contrat social construit au cours des années.

Dans cet esprit et avec cette volonté, la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont entrepris une démarche visant à favoriser et à maintenir l'emploi des salariés les plus âgés au sein de l'entreprise qui aboutit à la signature du présent accord.

Celui-ci est conclu en accompagnement de l'enjeu national que constitue la prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et dans la continuité des pratiques déjà inscrites dans la politique de l'entreprise.

FZ PS BB FA

I - Objectifs chiffrés de maintien de l'emploi des collaborateurs âgés de 55 ans et plus

Le calcul du critère de taux d'emploi sera le suivant :

$$\frac{\text{Nombre de CDI de 55 ans et plus}}{\text{Effectif total CDI}}$$

Situation historique du taux d'emploi sur les années précédentes :

Chiffres du Taux d'emploi des 55 ans/60 ans

- 2006 : 4,91% / effectif de référence = 4522
- 2007 : 5,11% / effectif de référence = 4791
- 2008 : 5,01% / effectif de référence = 4785
- 2009 : 6,13% au 30 septembre 2009 / effectif de référence = 4630

L'objectif chiffré, au travers cet accord, est de maintenir au minimum le taux d'emploi à 6,13% et de favoriser la croissance du taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Ainsi, l'objectif poursuivi est d'atteindre à l'issue du présent accord un taux d'emploi mesuré de 6,3 % sur un effectif de référence de 4630 CDI.

Un indicateur des bilans sociaux des années 2009 à 2012 mesurera les effectifs âgés de plus de 55 ans au 31 décembre de chacune des années.

II - Domaines d'action en faveur des collaborateurs « Séniors » au sein de l'entreprise.

Les signataires du présent accord considèrent que les collaborateurs « seniors » constituent une ressource et une force vive pour l'entreprise. Leur expérience constitue une valeur ajoutée importante pour le développement de la culture d'entreprise, de ses valeurs comportementales et de transmission des savoirs faire.

Au regard de la culture et des pratiques au sein de l'entreprise, le choix des partenaires sociaux se portent sur un ensemble d'actions garantissant l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés en développant l'employabilité tout au long de la carrière et en donnant les moyens de faire évoluer les compétences et de les transmettre.

A - Recrutement des collaborateurs « Séniors » âgés dans l'entreprise.

L'entreprise s'évertuera, notamment dans le cadre de l'ouverture de nouveaux sites et de création de nouvelles activités, de favoriser le recrutement de collaborateurs de plus de 50 ans grâce aux mesures suivantes :

- ✓ Formalisation de l'engagement à développer le recrutement de collaborateurs seniors, demandeurs d'emploi âgés voire retraités.

FX M PS BB FR

- ✓ Visibilité accrue, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur, de l'engagement de l'entreprise contre toute forme de discrimination à l'égard des seniors.
- ✓ Information des intermédiaires du marché de l'emploi (Pôle Emploi, APEC, entreprises de travail temporaire, etc.) des principes et objectifs de non discrimination à l'emploi des seniors.
- ✓ Réduction du risque de discrimination par :
 - informations éventuelles sur l'annonce de la politique de l'entreprise encourageant les candidatures des collaborateurs seniors,
 - décisions collégiales d'embauche associant hiérarchie et Directeurs des RH.
 - objectivisation des critères retenus par les recruteurs lors des ouvertures de sites nouveaux.

L'objectif chiffré est d'atteindre à l'issue du présent accord un taux d'emploi mesuré des plus de 50 ans d'au moins 11 % sur un effectif de référence de 4630 CDI.

Un indicateur des bilans sociaux des années 2009 à 2012, arrêtés au 31 Décembre de chaque année, mesurera le nombre de recrutements par tranche d'âge et type de contrats et le nombre de collaborateurs de plus de 50 ans.

B - Développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la Formation

1 - Accès à la professionnalisation

Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut constituer un dispositif privilégié pour favoriser le retour rapide à l'emploi des salariés de plus de 45 ans en leur assurant une qualification conforme aux besoins de l'entreprise. Dans le cadre d'un retour à l'emploi, l'entreprise pourra être amenée à leur proposer des contrats de professionnalisation de longue durée.

Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation permet à des collaborateurs âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise ou ayant 20 ans d'activité professionnelle, de bénéficier d'une formation lorsque leur qualification est insuffisante du fait des nouvelles technologies, du changement des modes d'organisation ou du développement de nouvelles activités.

L'objectif est, dans les 3 années d'application de l'accord, que plus de 5 % des salariés ayant bénéficié d'un contrat ou d'une période de professionnalisation aient été âgés de plus de 45 ans.

Un indicateur des bilans formation des années 2009 à 2012 mesurera le nombre de périodes et de contrats de professionnalisation dont ont bénéficié des salariés âgés de plus de 45 ans.

PS FZM BB

2 - Orientation de fin de carrière :

Dès l'âge de 45 ans et pour préparer leur orientation de fin de carrière, les collaborateurs bénéficieront d'un entretien de professionnalisation approfondi. Cet entretien aura lieu dans les deux années suivant leur 45^{ème} anniversaire, et doit permettre de valider leur parcours professionnel jusqu'à leur départ en retraite.

Les encadrants chargés de cet entretien bénéficieront, au préalable, d'une formation adaptée.

Cet entretien de *deuxième partie de carrière* a pour objet de faire le point de la situation professionnelle de chaque collaborateur avec son responsable hiérarchique sur :

- les compétences acquises et les besoins de formation ;
- la situation du collaborateur au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de formation pour lui permettre de se maintenir dans son poste de travail, de s'adapter à l'évolution de son métier, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- les initiatives du collaborateur pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation de la formation.

Cet entretien pourra déboucher sur un bilan de compétences approfondi permettant d'envisager un complément de formation (CIF, DIF, VAE entre autres)

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un compte-rendu écrit, signé des deux parties, visé par le supérieur hiérarchique n+2.

L'objectif est, dans les 3 années d'application de l'accord, que 100% des salariés âgés de 45 ans et plus aient bénéficié de cet entretien de deuxième partie de carrière.

L'indicateur est constitué d'un état des salariés concernés, dressé au plus tard au 31 décembre 2012 et présenté au Comité d'entreprise pour information.

3 - Bilans de compétences

Le bilan de compétences, effectué dans le cadre de la démarche en faveur des seniors de plus de 50 ans, pourra être complété, si nécessaire, par la mobilisation d'un D.I.F. pour suivre une formation. Si nécessaire, compte tenu de la nature de la formation, une bonification par l'entreprise jusqu'à 50% du nombre d'heures sur le compteur cumulé d'heures de D.I.F. du collaborateur, sera accordé.

L'objectif est, dans les 3 années d'application de l'accord, qu'au moins 5% des collaborateurs âgés de 50 ans et plus aient bénéficié d'un bilan de compétences.

Un indicateur des bilans de formations des années 2009 à 2012 mesurera le nombre de bilans de compétences suivis par les seniors et le nombre d'heures de DIF mobilisées suite à ces bilans.

PS F2 y BB

4 - Amélioration du dispositif CIF :

L'entreprise s'engage à prendre en charge les éventuels frais pédagogiques restant à la charge du senior de plus de 50 ans dans une enveloppe de 10% maximum des coûts pédagogiques totaux. Elle permettra éventuellement, par la mobilisation des heures du DIF, la prise en charge du complément des heures restant à la charge du collaborateur.

L'objectif est la prise en charge, dans 100% des cas, des éventuels frais pédagogiques restant à la charge du senior de plus de 50 ans dans une enveloppe de 10% maximum des coûts pédagogiques totaux d'un CIF accepté par la FONGECIF.

Un indicateur des bilans de formations des années 2009 à 2012 mesurera les frais pédagogiques pris en charge par l'entreprise des salariés âgés de 50 ans qui auront bénéficié d'un CIF.

5 - Accompagnement du salarié dans le cadre de la démarche visant à valider les acquis de l'expérience (V.A.E.)

A) L'entreprise financera la démarche de VAE du collaborateur senior de plus de 50 ans par mobilisation du DIF/CIF, dans la limite de 1.000 euros, correspondant à la prise en charge partielle ou totale des frais d'inscription et/ou d'accompagnement.

B) Si la V.A.E. nécessite une autorisation d'absence pendant le temps de travail, ces heures d'absence seront rémunérées dans la limite du droit au D.I.F.

L'objectif est la prise en charge, dans 100% des cas, des démarches de VAE du collaborateur senior de plus de 50 ans par la mobilisation du DIF/CIF, dans la limite de 1.000 euros correspondant à la prise en charge partielle ou totale des frais d'inscription et/ou d'accompagnement.

Un indicateur des bilans de formations des années 2009 à 2012 mesurera les frais pris en charge par l'entreprise au titre des frais d'inscription et/ou d'accompagnement du collaborateur dans le cadre de la démarche visant à valider les acquis de l'expérience.

C - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

1 - Cumul emploi retraite :

Il est convenu que les collaborateurs ayant liquidé leur retraite peuvent continuer d'apporter leurs compétences et leur expérience à l'entreprise.

Dans le cadre de ce principe, les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les collaborateurs soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur retraite avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur. Cette information leur sera communiquée lors de

FX RS us BB FA

l'entretien de seconde partie de carrière, ainsi que dans le courrier actant de l'acceptation par l'entreprise de la demande de départ à la retraite du collaborateur.

L'entreprise pourra être amenée à ouvrir des postes à temps partiel à des collaborateurs retraités notamment pour faire face à des pointes d'activités saisonnières.

L'objectif est l'information, dans 100% des cas, de la possibilité de cumul emploi-retraite dans le courrier actant l'acceptation par l'entreprise de la demande de départ à la retraite du collaborateur.

Un indicateur des bilans sociaux des années 2009 à 2012 mesurera le nombre de collaborateurs cumulant emploi et retraite porté à la connaissance de l'entreprise.

2 - Gestion prévisionnelle de la fin de carrière :

Formations / préparations à la retraite :

Afin de favoriser une parfaite connaissance des dispositifs de retraite, l'entreprise s'engage à donner un avis favorable à tout senior de plus de 55 ans qui ferait la demande de mobilisation d'une journée de D.I.F. pour suivre cette formation.

L'entreprise abondera d'une journée supplémentaire le D.I.F. si cette formation nécessite deux journées.

L'objectif est la prise en charge, dans 100% des demandes de DIF, dans le cadre des Formation/préparation à la retraite.

Un indicateur des bilans de formations des années 2009 à 2012 mesurera le nombre de jours de D.I.F. mobilisés par les seniors, ainsi que le nombre de jours abondés pour suivre ces formations/préparations à la retraite.

Visite médicale annuelle :

Afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires visant à favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors, l'entreprise s'engage à instituer une visite médicale annuelle pour les collaborateurs âgés de 50 ans et plus qui en émettront le souhait.

Cette visite médicale est l'occasion d'aborder, si nécessaire, les éventuelles difficultés liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le collaborateur senior peut rencontrer dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. L'objectif est d'assurer un maintien pérenne dans l'emploi.

L'objectif de cette visite médicale annuelle est de prévenir les situations de pénibilité au travail. Elle constitue un moyen privilégié de prévention de l'inaptitude au travail.

FA RSY BB FA

L'objectif est que 100% des collaborateurs de plus de 50 ans qui le souhaiteront puissent bénéficier d'une visite médicale annuelle.

Majoration de l'indemnité de départ volontaire en retraite :

L'entreprise s'engage à majorer le coefficient applicable à l'indemnité conventionnelle de départ en retraite à hauteur de + 0,10 par année révolue effectuée au-delà de la possibilité de liquidation d'une retraite à taux plein:

Ex : un collaborateur ayant 20 ans d'ancienneté part volontairement à la retraite 2 ans après l'âge lui permettant une liquidation de retraite à taux plein. L'indemnité conventionnelle étant à ce jour de *3,00 mois de salaire brut mensuel moyen*, le collaborateur bénéficiera d'une majoration égale à $2 \times 0,1$ mois portant son indemnité à *3,2 mois de salaire brut mensuel moyen*.

L'objectif chiffré est la majoration, dans 100% des cas, de l'indemnité de départ à la retraite telle que prévue ci-dessus.

Un indicateur des bilans sociaux des années 2009 à 2012 mesurera le nombre de départ en retraite, et le montant global de majoration des indemnités de départ en retraite résultant de l'application de ce dispositif.

Passage à temps partiel avec maintien des droits dès 55 ans :

Les collaborateurs de 55 ans et plus auront la possibilité de demander une transformation de leur contrat temps complet à temps partiel. Ces demandes de transformation de contrat seront examinées de manière prioritaire.

Dans le cadre d'une demande de passage à temps partiel au moins égal à 4/5^{ème} de temps, (28H hebdomadaire en moyenne ou 4 jours hebdomadaires en moyenne pour les collaborateurs en forfait jour) d'un collaborateur âgé d'au moins 55 ans acceptée par l'entreprise, celle-ci s'engage à maintenir, sur la base d'un salaire à temps plein, les cotisations patronales retraite, prévoyance et sécurité sociale vieillesse, si le collaborateur opte pour ce dispositif en cotisant également sur une base de temps plein.

L'entreprise ayant, au travers le salaire minimum de qualification négocié avec les organisations syndicales lors des NAO, un salaire minimum supérieur au SMIC, celui-ci s'appliquera également aux ayants droits « Séniors » à temps partiel, au prorata de leur temps de travail.

L'objectif chiffré est l'étude prioritaire, dans 100% des cas, des demandes de passage à 4/5^{ème} des salariés de plus de 55 ans.

Un indicateur des bilans sociaux des années 2009 à 2012 mesurera le nombre de passage à temps partiel des seniors, ainsi que le montant des surcotisations patronales prises en charge par l'entreprise, résultant de l'application de ce dispositif.

FL → PS - BB fna

III- MODALITES DE SUIVI

Le suivi du présent accord sera réalisé par le Comité d'entreprise de l'UES DARTY Paris Ile-de-France et par une commission de suivi.

Les différents indicateurs, permettant le suivi des objectifs chiffrés mentionnés aux articles II et III, seront présentés lors des réunions annuelles de présentations des bilans sociaux et de la formation professionnelle des années 2009 à 2012 à l'exception de celui de l'article II-B-2 qui sera transmis au plus tard au terme du présent accord.

Une commission de suivi de l'accord est créée.

Son objectif est de suivre l'avancement de la politique d'emploi des « Séniors ».

Elle sera réunie au mois de mai de chaque année pendant la durée de l'accord.

Elle est composée de 2 membres des organisations syndicales signataires de l'accord, dont au moins un délégué syndical, et de 3 représentants de la direction.

Les organisations syndicales non signataires pourront désigner un observateur à cette commission.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel (fixe + variable).

IV – CONDITIONS SUSPENSIVES ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date de signature.

Avant son application, cet accord a été soumis à la consultation du Comité d'entreprise du 17 décembre 2009.

Conformément à l'article R.138-30 du Code de la sécurité sociale, le présent accord fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales majoritaires, son application sera effective pour l'ensemble de ses dispositions à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages valablement exprimés lors de l'élection des membres titulaires du Comité d'Entreprise intervenue en avril 2007, son application sera soumise au respect des dispositions de l'article L. 2232-13 du Code du travail. Il ne sera alors applicable qu'à l'issue d'un délai de 8 jours après la communication officielle de l'accord signé aux délégués syndicaux centraux de l'ensemble des organisations syndicales, parties à la négociation et en absence d'opposition de celles-ci.

En l'absence d'opposition d'une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières

FA RS BB FA

V – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé, pendant sa période d'application, d'un commun accord entre les parties signataires au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servis de base à son élaboration.

La demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception par une organisation syndicale signataire.

L'avenant de révision devra être signé par l'ensemble des organisations syndicales signataires de cet accord. L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord d'entreprise se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord d'entreprise qu'il modifie.

La copie de l'accord portant révision serait alors adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les conditions prévues par la loi.

L'accord arrivant à expiration cessera de produire ses effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

VI - PUBLICITE

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et suivants et D. 2231-4 du Code du travail, à l'issue du délai indiqué à l'article précédent, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DDTEFP de Seine Saint-Denis, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et en un exemplaire auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny.

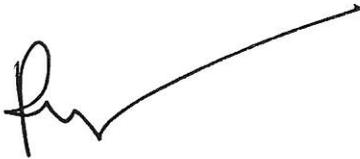
Fait à BONDY en 7 exemplaires le 09 Décembre 2009

FF PS BB FA
u

VII- SIGNATURES DES PARTIES

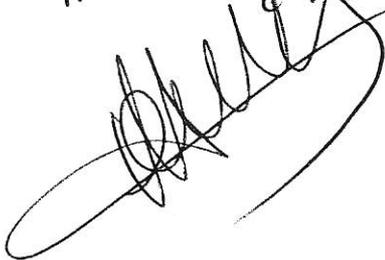
Pour l'U.E.S. DARTY Paris Ile-de-France

Monsieur Richard DELEPLANQUE
Directeur Général



Pour la C.A.T.

François ZENONNA



Pour la C.F.E.- C.G.C

Bernard BACOT
Délégué Syndical Amstel



Pour la C.F.D.T.

Fabrice ARTECAM
DSC



Pour la C.G.T

Pour le SECI - C.F.T.C.

Philippe SENIAT
DSC (Délégation syndicale central)



Pour la F.E.C- C.G.T.F.O