

PLAN D' ACTIONS

EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

ADECCO FRANCE SAS représentée par Véronique LEGAY, agissant aux présentes en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, et par délégation permanente de M. François DAVY, Président, autrement dénommé **l'Entreprise** dans le corps de l'acte, a décidé de mettre en place le plan d'actions suivant en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

Préambule

Le développement de l'emploi des seniors est un objectif européen majeur, destiné à accompagner le vieillissement de la population.

A ce titre, l'Etat Français s'est engagé depuis 2006, au travers du « plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors »*, à faire progresser le taux d'emploi de cette catégorie de population.

La Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 en faveur de l'emploi des salariés âgés vient renforcer cette politique publique en encourageant les négociations en faveur de leur recrutement et de leur maintien dans l'emploi.

Ces négociations sont une opportunité pour les partenaires sociaux de contribuer à une gestion responsable des ressources humaines.

Pour le Groupe Adecco en France, il s'agit autant pour ses candidats que ses salariés, de :

- Poursuivre les efforts menés depuis plus de 10 ans en matière de lutte contre toutes les discriminations à tous les moments des process RH : (recrutement, accès la formation, mobilité, gestion de carrière...) et de promotion de la diversité.
- Etre pour tous une référence en termes de gestion de carrière (valorisation des savoir-faire, développement des compétences, préservation de la santé et de la sécurité au travail,...)

Cette double ambition doit permettre au Groupe et à ses filiales de proposer des solutions innovantes pour développer de nouveaux services, favoriser la coopération entre les générations, faciliter la gestion de la diversité des âges et pour organiser les fins de carrière des salariés âgés.

Dans ce contexte, la Direction d'Adecco France a proposé aux organisations syndicales représentatives un accord d'entreprise approprié et répondant aux nouvelles obligations légales.

Après deux réunions de négociation, en date des 3 et 10 septembre 2009, les parties ont conclu à une impossibilité de signer un tel accord. L'entreprise a ainsi souhaité mettre en œuvre un plan d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés de la société Adecco France applicable à l'ensemble des salariés (permanents et intérimaires).

Article 1 Le cadre législatif et réglementaire

Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 87 – Chapitre VIII TER : Pénalités

Section 1 : accords en faveur de l'emploi des salariés âgés

A partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'actions relatif à l'emploi des salariés âgés.

* <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/>

Le montant de cette pénalité est fixé à 1% des rémunérations ou gains, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés. La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'actions.

Décrets d'application :

- *Décret N° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés*
- *Décret N° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés*

Entreprises concernées :

- *Les entreprises de plus de 50 salariés non couvertes par un accord de branche.*
- *Toutes les entreprises de plus de 300 salariés.*

Calcul des effectifs :

Les effectifs sont appréciés au 31 décembre 2009, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs appréciés chaque mois. Les effectifs de chaque mois sont appréciés en tenant compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour du mois, y compris les salariés absents, conformément aux articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail.

Article 2 Dispositions en faveur des salariés âgés

Adecco France a décidé de prendre des engagements en faveur des salariés permanents d'Adecco mais également en faveur des salariés intérimaires. Cette démarche volontaire s'inscrit dans le cadre de la politique de Responsabilité Sociale que l'entreprise mène depuis plusieurs années.

Collaborateurs permanents :

Au 31 juillet 2009, parmi les collaborateurs en CDI, 183* sur 3 802 ont 50 ans et plus, soit 4,81% des collaborateurs.

A cette même date, 58* collaborateurs ont 55 ans et plus soit 1,53% de l'effectif CDI.

Collaborateurs intérimaires :

Au 31 décembre 2008, 27 721 collaborateurs en Contrat de Travail Temporaire sur 602 247 ont 50 ans et plus soit 4,6% des collaborateurs.

* Hors collaborateurs en préavis

1- Engagement chiffré de l'entreprise en ce qui concerne le recrutement ou le maintien dans l'emploi des salariés âgés :

Collaborateurs intérimaires :

Adecco France s'engage à atteindre a minima un effectif de 5% de collaborateurs intérimaires de 50 ans et plus d'ici 2012.

	2009	2010	2011	2012
Pourcentage	4,6%	4,8%	4,9%	5%
Chiffre	25 000*	27 000	28 000	29 000
Nombre total de salariés intérimaires par an*	543 480	562 500	571 430	580 000

** estimation, tenant compte des prévisions effectuées en septembre 2009*

Collaborateurs permanents :

Adecco France s'engage à atteindre a minima un effectif de 5,1% de collaborateurs permanents âgés de 50 ans et plus d'ici 2012.

	2009	2010	2011	2012
Pourcentage	4,81%	4,9%	5%	5,1%
Chiffre	183*	186	190	193

**Chiffre au 31 juillet 2009*

2- Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés :

Par la mise en place de ce plan d'actions, Adecco France souhaite renforcer son engagement non seulement en matière de lutte contre toutes les discriminations et de promotion de la diversité, mais aussi en matière de gestion des ressources humaines et de valorisation des parcours professionnels des collaborateurs.

Pour cela, le plan d'actions mis en œuvre se décline autour de quatre domaines d'action :

- Recrutement de salariés âgés dans l'entreprise
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et compétences et le développement du Tutorat

Pour ces quatre domaines d'action, les indicateurs proposés seront présentés une fois par an au Comité Central d'Entreprise.

→ Recrutement de salariés âgés

Enjeu :

L'enjeu est pour Adecco France d'attirer davantage de candidats de 50 ans et plus pour le recrutement aussi bien de collaborateurs intérimaires que permanents.

C'est aussi pour Adecco France, en tant qu'intermédiaire de l'emploi, la capacité à développer des réponses innovantes correspondant à la fois aux attentes des candidats pour les recrutements de collaborateurs permanents ou en contrats de travail temporaire qu'aux problématiques RH de ses clients.

Moyens mis en œuvre:

- **Développement du sourcing pour le recrutement de collaborateurs permanents et intérimaires :**
 - mettre en place des actions de sourcing de candidats auprès d'associations en charge du reclassement de travailleurs âgés,
 - publier des offres d'emplois sur des sites spécialisés,
 - participer à des forums emplois pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus,
 - développer des partenariats avec les services publics de l'emploi.

- **Elaboration d'une Offre de recrutement à destination des clients pour le recrutement de collaborateurs intérimaires :**

Des argumentaires seront élaborés pour présenter notre offre de recrutement aux entreprises :

 - promotion des atouts des seniors et de la diversité des âges,
 - diagnostic RH des clients,
 - engagement d'Adecco en faveur de l'emploi des salariés âgés et dans la lutte contre la discrimination,
 - promotion de nouveaux types de mission (transmission de savoir-faire, management de transition, ...),
 - promotion des contrats facilitant l'insertion de seniors (contrats de professionnalisation, CDDI, CIPI...).

- **Sensibilisation des collaborateurs permanents pour le recrutement de collaborateurs intérimaires et le recrutement de collaborateurs permanents.**
 - les permanents en charge du développement commercial et du recrutement seront formés à la présentation des argumentaires (commerciaux et lutte contre les stéréotypes).
 - une sensibilisation de l'encadrement sera effectuée afin de prendre en compte la diversité des âges dans les recrutements.

Objectifs Chiffrés :

Collaborateurs permanents et intérimaires :

Adecco France s'engage dès 2010 à sensibiliser 100 % des managers, des Responsables RH régionaux, des commerciaux et des responsables de recrutement, au recrutement et à la valorisation des parcours professionnels des candidats de 50 ans et plus.

Indicateurs :

Collaborateurs permanents et intérimaires :

- Le nombre de salariés permanents et intérimaires âgés de 50 ans et plus, recruté, sera suivi annuellement.
- Le nombre de collaborateurs permanents sensibilisés au recrutement et à la valorisation des parcours professionnels des candidats de 50 ans et plus sera suivi annuellement.

→ Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Enjeu:

Le développement des compétences et des qualifications des salariés à tous les âges permet de les sécuriser dans leur emploi, de développer leur employabilité et donc de prévenir les risques de déqualification.

Suivre des formations tout au long de sa vie, contribue à maintenir le goût d'apprendre, à développer ses capacités d'adaptation et à préserver sa motivation dans son travail.

Cet enjeu sera renforcé par l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences signés au mois de juillet 2009.

Moyens mis en œuvre :

- **Accès à la formation :**

L'entreprise s'engage à ne pas discriminer les collaborateurs – intérimaires et permanents – âgés de 50 ans et plus dans l'accès à la formation et à promouvoir auprès des collaborateurs de 50 ans et plus tous les types de formation possibles par des communications régulières et à l'occasion des entretiens avec leurs managers.

Collaborateurs permanents :

En 2008 :

- 92% des collaborateurs permanents de moins de 55 ans ont suivi au moins une action de formation
- 69% des collaborateurs de 55 ans et plus ont suivi au moins une action de formation.

Objectif chiffré :

Adecco France s'engage à ce que le pourcentage de collaborateurs âgés de 55 ans et plus progressent pour s'aligner sur celui des collaborateurs âgés de moins de 55 ans.

L'entreprise s'engage à proposer au moins une action de formation dans l'année de préférence des actions de formation de maintien dans l'emploi aux collaborateurs de 55 ans et plus.

Collaborateurs intérimaires :

En 2008 :

- 6,75 % des collaborateurs intérimaires de moins de 50 ans ont suivi au moins une action de formation

- 7 % des collaborateurs intérimaires de 50 ans et plus ont suivi au moins une action de formation

Objectif chiffré :

Adecco s'engage à maintenir ce pourcentage dans les années 2010, 2011 et 2012 en particulier sur des actions de formation visant le maintien dans l'emploi.

Indicateur :

Le pourcentage de bénéficiaires d'actions de formation par collaborateur - intérimaire et permanent - par tranche d'âge sera suivi et présenté annuellement.

- **Proposition d'un crédit d'heures de DIF pour les collaborateurs permanents de 55 ans et plus à utiliser par anticipation.**

Afin de faciliter la formation des collaborateurs permanents de 55 ans et plus, l'entreprise s'engage à encourager les collaborateurs permanents de 55 ans et plus qui ont épuisé leur droit au DIF, à utiliser par anticipation un crédit d'heures de Droit Individuel à la Formation (DIF) correspondant à 2 années de travail.

Une attention particulière sera apportée par le manager et les Responsables Ressources Humaines aux demandes de DIF des salariés de 55 ans et plus, que cette formation soit liée à un projet de poursuite de carrière ou à un projet d'après-carrière.

Une demande motivée et écrite devra être effectuée par le salarié en ce sens.

Objectif chiffré :

100% des salariés permanents de 55 ans et plus recevront une communication sur cette opportunité.

Indicateur :

Le pourcentage de salariés permanents âgés de 55 ans et plus informés de cette opportunité ainsi que la consommation des crédits d'heures de DIF pris par anticipation sera suivi et présenté annuellement.

- **Entretien de seconde partie de carrière**

L'entreprise s'engage à accompagner les collaborateurs permanents et intérimaires dans la valorisation de leur seconde partie de carrière et donc à informer tous les collaborateurs intérimaires et permanents âgés de 45 ans et plus de la possibilité de suivre un entretien de seconde partie de carrière, renouvelable tous les 5 ans.

Objectifs chiffrés :

- Concernant les collaborateurs permanents :

L'entreprise s'engage à communiquer chaque année auprès de 100% des collaborateurs permanents de 45 ans et plus, afin de leur rappeler leur éligibilité à un entretien de seconde partie de carrière.

- Concernant les collaborateurs intérimaires :

100% des collaborateurs intérimaires de plus de 45 ans et plus ayant effectué plus de 1500 heures sur 12 mois (équivalent à un plein temps) seront informés de la possibilité de suivre un entretien de seconde partie de carrière (entretien professionnel spécifique).

Indicateur :

Le nombre d'entretiens proposés et réalisés par tranche d'âge à partir de 45 ans sera suivi et présenté annuellement.

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

Enjeu :

La prolongation de l'activité professionnelle peut être conciliée avec un aménagement du temps de travail ou du poste de travail en fin de carrière afin de prendre en compte les aspirations personnelles de chaque salarié et de préserver leur motivation jusqu'à leur départ en retraite.

Moyens mis en œuvre :

Afin de faciliter la transition entre la période d'activité et la retraite, l'entreprise s'engage à :

- **Offrir aux collaborateurs permanents de 55 ans et plus la possibilité d'organiser leur temps de travail et / ou d'aménager leur poste de travail**

Pour cela, Adecco France s'engage à examiner avec les collaborateurs de 55 ans et plus leurs souhaits d'aménagement de leur poste de travail.

Adecco France s'engage à ouvrir aux collaborateurs de 55 ans et plus qui ont exprimé un souhait d'aménagement de leur temps de travail, les postes à temps partiel qui seraient disponibles.

Objectif chiffré :

L'entreprise s'engage à examiner 100% des souhaits d'aménagement du temps de travail exprimés par les collaborateurs permanents de 55 ans et plus.

- **A informer les collaborateurs permanents et intérimaires sur leurs droits avant leur départ à la retraite**

Adecco France s'engage à organiser un entretien de fin de carrière / bilan retraite (interne et/ou caisse de retraite) pour tout collaborateur qui souhaite se renseigner sur ses droits (droits retraite, rachat de périodes, cumul emploi retraite...) à compter de ses 55 ans.

Objectif chiffré :

L'entreprise s'engage à informer 100% des collaborateurs permanents et intérimaires de 55ans et plus sur leurs droits liés à la retraite dès lors qu'ils en émettent le souhait.

Indicateurs :

Age moyen de départ à la retraite, nombre d'aménagement de fin de carrière réalisés, le nombre d'aménagement de situation ayant donné lieu à une formalisation seront suivis annuellement.

→ Transmission des savoirs et compétences, Développement du Tutorat

Enjeu :

L'organisation de la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat permet d'une part de valoriser le savoir-faire et l'expérience acquise par les salariés âgés en leur offrant la possibilité d'être formé au tutorat ou au conseil et de mener des missions de tutorat ou de conseil et d'autre part de ne pas perdre les savoirs essentiels de l'entreprise détenus par les salariés qui partent à la retraite.

Moyens mis en œuvre :

- Concernant les collaborateurs permanents :
 - L'entreprise s'engage à former au tutorat en priorité des salariés permanents âgés de 50 ans et plus et à leur donner des missions d'accueil, d'accompagnement, de conseils de salariés nouvellement recrutés dans l'entreprise.
 - L'entreprise mettra en place des entretiens d'expérience pour les collaborateurs permanents six mois avant leur départ à la retraite pour identifier les savoirs à transmettre et organiser la transmission de ces savoirs.

Objectif chiffré :

Collaborateurs permanents :

Adecco France s'engage à ce que parmi les tuteurs, le nombre de tuteurs âgés de 50 ans et plus soit dans un premier temps proportionnel à leur effectif dans l'entreprise (4,81%) puis progressent jusqu'en 2012 pour atteindre 5% des tuteurs de l'entreprise soit 18 tuteurs.

	2009	2010	2011	2012
Pourcentage	2,2%	3,3%	4,4%	5%
Chiffre	8	12	16	18

Indicateur :

Le pourcentage de tuteurs permanents par tranches d'âges sera suivi et présenté annuellement.

3- Communication et suivi du plan d'actions

3.1 Communication

Le présent plan d'actions fera l'objet d'une large diffusion auprès des managers, des Responsables Ressources Humaines, des représentants du personnel (membres du CCE et des Comités d'Etablissement). Les dispositions en faveur de l'emploi des salariés âgés au sein d'Adecco France feront l'objet d'une présentation aux stagiaires en formation d'intégration.

Par ailleurs le présent plan d'actions sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés permanents dans l'outil électronique de diffusion RH habituel (portail RH).

3.2 Suivi du plan d'actions

Les indicateurs proposés dans le présent plan d'actions seront présentés à la commission paritaire de suivi de la lutte contre les discriminations créées par l'accord du 20 avril 2007, une fois par an minimum, à l'occasion d'une de ses réunions trimestrielles. Cette commission sera l'organe de suivi et d'interprétation du présent plan d'actions.

Ces mêmes données chiffrées seront présentées en Comité Central d'Entreprise une fois par an pour information.

4- Dispositions finales

4.1 Durée du plan d'actions

Le présent plan d'actions est conclu pour une durée déterminée de trois ans, et entrera en vigueur au 1er janvier 2010.

Il est rappelé que le présent plan d'actions, dans sa dernière rédaction, a fait l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité central d'entreprise, en date du 28 septembre 2009.

4.3 Dépôt – publicité

Conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du code du travail, le présent plan d'actions sera déposé à la D.D.T.E.F.P du Rhône en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique ; ainsi qu'une copie pour le greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Il en sera remis en outre un exemplaire original à chaque organisation syndicale ayant participé à la négociation ainsi qu'à la secrétaire du comité central d'entreprise ainsi qu'aux secrétaires des Comités d'Etablissement.

Fait à Villeurbanne, le 28 Septembre ²⁰⁰⁹ en 10 exemplaires


Véronique LEGAY
Directrice des Ressources Humaines