

**ACCORD PORTANT SUR
LE CONTRAT DE GENERATION
AU SEIN DE LA SOCIETE CLEMESSY SA**

ENTRE :

La Direction de la société CLEMESSY, Société Anonyme dont le siège social est à Mulhouse, 18 rue de Thann, immatriculée au RCS de Mulhouse sous le N° B 945 752 137, représentée par Monsieur Léon PALERMITI, Directeur Ressources Humaines,

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales de CLEMESSY SA représentées par les délégués syndicaux centraux :

Monsieur Dominique LE MORVAN pour la CFDT,
Monsieur Dominique METZENTHIN pour la CFE – CGC,
Monsieur Claude MOISY pour la CGT,
Monsieur Jean-Luc BAUDILLON pour la CGT – FO,

d'autre part,

il est convenu les dispositions suivantes :

SOMMAIRE

- Préambule, page 3
- 1. Champ d'application, page 4
- 2. Tranches d'âge des jeunes et des seniors concernés par les mesures du présent accord, page 4
- 3. Entrée des jeunes dans l'entreprise, pages 4 à 10
 - 3.1 Objectif chiffré de recrutement des jeunes âgés de moins de 26 ans en CDI, pg 5
 - 3.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes, page 6
 - 3.2.1 Formation, page 6
 - 3.2.2 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes, page 7
 - 3.2.2.1 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, page 7
 - 3.2.2.2 Désignation d'un référent, le parrain, page 7
 - 3.2.2.3 Description des fonctions du référent, le parrain, page 7
 - 3.2.2.4 Mise en œuvre d'un entretien de suivi jeune/responsable/référent, pg 7
 - 3.3 Actions destinées à accroître la mixité des emplois/égalité hommes femmes, pg 8
 - 3.4 Perspectives de développement de l'alternance, page 8
 - 3.5 Modalités d'accueil des alternants, page 9
 - 3.6 Conditions de recours aux stages, pages 9 et 10
 - 3.7 Modalités d'accueil des stagiaires, page 10
 - 3.8 Mobilisation d'outils permettant de lever les freins à l'emploi, page 10
- 4. Emploi des seniors, pages 11 à 17
 - 4.1 Objectif chiffré d'embauche des seniors âgés de 50 ans et plus, pages 11 à 12
 - 4.2 Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors, âgés de 55 ans et plus, page 12
 - 4.3 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, pages 13 à 15
 - 4.3.1 Amélioration des conditions de travail, pages 13 et 14
 - 4.3.2 Prévention de la pénibilité, pages 14 et 15
 - 4.4 Domaine d'action 1 : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, page 16
 - 4.4.1 Développement des compétences et des qualifications, page 16
 - 4.4.2 Accès à la formation pour les seniors, page 17
 - 4.5 Domaine d'action 2 : aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite, page 17
- 5. Transmission des savoirs et des compétences, pages 18 à 19
- 6. Mesures en faveur de l'égalité professionnelle Hommes/Femmes et mixité dans l'emploi, page 20
- 7. Lutte contre les discriminations, pages 21 à 23
 - 7.1 Egalité des chances à l'embauche, pages 21 et 22
 - 7.2 Egalité des chances au cours du déroulement de carrière, page 23
 - 7.2.1 Démarche de progression professionnelle, page 23
 - 7.2.2 Mobilité, page 23
- 8. Modalités de suivi, page 24
 - 8.1 Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre des engagements, page 24
 - 8.2 Modalités de publicité de l'accord, page 24
 - 8.3 Modalité de suivi et d'évaluation de l'accord, page 24
- 9. Durée de l'accord, page 24
- 10. Condition résolutoire, page 24
- 11. Révision, page 25
- 12. Formalités de dépôt, page 25

Préambule

Le présent accord a été élaboré en réponse à la Loi N°2013-185 du 01 mars 2013 et au décret N°2013-222 du 15 mars 2013 relatifs au contrat de génération.

Il s'inscrit dans le droit fil des engagements pris par la Direction et par les partenaires sociaux notamment dans le cadre :

- de l'accord « portant sur les principes de la gestion prévisionnelle des emplois et du développement des compétences et de la progression professionnelle dans les sociétés du Groupe CLEMESSY » du 17 janvier 2008, notamment en matière d'alternance et d'emploi des seniors ;
- de l'accord portant sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes du 15 mars 2006 ;
- de la démarche menée en matière de prévention de la pénibilité ;
- et, de manière générale, de notre politique en matière d'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

CLEMESSY SA a choisi de favoriser l'évolution professionnelle de ses collaborateurs et de veiller au maintien de leur employabilité par la promotion interne, la formation, la mobilité et éventuellement par le biais de la reconversion professionnelle.

Pour ce faire, elle a fait le choix de se doter de son propre outil de formation. Elle a créé, en 2005, une école de formation interne, appelée **Institut des Métiers (IDM)**. Cette école assure notamment, avec des professionnels internes et externes reconnus, la construction de parcours de formation spécifiques à nos métiers, adaptés aux besoins des clients, de l'entreprise et des collaborateurs.

Les objectifs de l'IDM sont de :

- diffuser les valeurs et la culture de l'entreprise, contribuer à développer la fierté d'appartenance à l'entreprise ;
- former à nos métiers ; permettre aux plus expérimentés de transmettre leur savoir ;
- mobiliser et fidéliser les compétences et capitaliser les savoir-faire ;
- créer des passerelles entre les métiers du Groupe ;
- favoriser la mobilité interne ;
- favoriser la promotion interne.

Plus de 5% de la masse salariale sont investis chaque année dans la formation des collaborateurs.

Pour intégrer les jeunes, les préparer aux métiers de l'Entreprise et permettre le transfert de compétences, CLEMESSY SA a mis en place une politique volontariste en matière d'alternance et plus particulièrement d'apprentissage. Ces démarches d'alternance sont menées dans la perspective de réaliser un investissement en compétences et d'assurer une formation de qualité aux collaborateurs concernés.

Conserver les seniors dans ses effectifs fait partie de la culture de la société CLEMESSY SA, consciente que, pour une grande partie de ses métiers, l'expérience et la connaissance de la culture de l'entreprise se révèlent des facteurs de réussite déterminants et qu'il y a donc lieu d'assurer leur maintien ainsi que leur transmission.

CLEMESSY SA a été précurseur en matière de politique visant à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en ouvrant, dès 2005, une négociation sur ce thème. Cette négociation a abouti, le 15 mars 2006, à la signature de « l'accord CLEMESSY SA portant sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes ». Cet accord a été complété par un avenant, signé le 15 décembre 2011. Les actions en matière d'égalité professionnelle Hommes /Femmes, menées de manière régulière depuis 7 ans, ont permis d'orienter de manière significative et dans le bon sens la grande majorité des indicateurs retenus. Toutefois les parties conviennent qu'en matière de taux de féminisation des emplois des progrès restent encore à réaliser et ce malgré les efforts déjà consentis.

Dans le cadre de la politique de Santé et Sécurité au travail menée par la société CLEMESSY SA, les conditions de travail et la pénibilité au travail ont été pris en compte depuis de longues années : des processus, des procédures, des méthodes ont été mis en place, des investissements en matériel de protection collectifs et individuels, en outillages collectifs et individuels ont été réalisés.

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au sein de CLEMESSY SA.

2. TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SENIORS CONCERNES PAR LES MESURES DU PRESENT ACCORD

La population concernée, dite « jeune », est la population des collaborateurs âgés de moins de 26 ans.

La population concernée, dite « senior », est la population des collaborateurs âgés de 50 ans et plus, sauf pour l'objectif de maintien dans l'emploi où elle se situe à 55 ans et plus.

3. ENTREE DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

De par le métier qu'elle exerce, CLEMESSY SA a besoin de collaborateurs qualifiés et expérimentés. C'est ce qui explique :

- la manière dont est constituée la pyramide des âges ;
- l'âge moyen qui est de 42,1 ans en 2010, de 42,5 ans en 2011 et de 42,6 ans en 2012.

Dans le même temps, elle s'est toujours préoccupée de préparer l'avenir en recrutant de jeunes collaborateurs, notamment par la voie de l'alternance. Les parties s'entendent sur la nécessité de poursuivre cette politique.

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière d'effectif de jeunes de moins de 26 ans au sein de la société CLEMESSY SA :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 226 jeunes de moins de 26 ans en CDI, soit 6,75 % de l'effectif CDI ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 229 jeunes de moins de 26 ans en CDI soit 6,77 % de l'effectif CDI ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 209 jeunes de moins de 26 ans en CDI soit 6,13 % de l'effectif CDI.

3.1 Objectif chiffré de recrutement des jeunes âgés de moins de 26 ans en CDI :

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de recrutement des jeunes au sein de la société CLEMESSY SA :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 72 jeunes embauchés de moins de 26 ans en CDI dans l'année 2010 soit 36,18 % des recrutements CDI réalisés ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 84 jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI dans l'année 2011 soit 32,43 % des recrutements CDI réalisés ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 53 jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI dans l'année 2012 soit 20 % des recrutements réalisés.

En matière d'embauche de jeunes de moins de 26 ans, CLEMESSY SA se fixe l'objectif chiffré suivant :

- **20 % des recrutements en CDI effectués dans l'année seront des recrutements de jeunes âgés de moins de 26 ans.**

Cet objectif chiffré sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 par l'indicateur suivant :

- **nombre de jeunes âgés de moins de 26 ans embauchés en CDI / nombre de personnes embauchées en CDI, dans l'année considérée.**

3.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

3.2.1 Formation :

Pour ce qui concerne les jeunes de moins de 26 ans :

Les 196 jeunes de moins de 26 ans en CDI présents en 2013 **sont tous diplômés.**

Le niveau de classification moyen des jeunes de moins de 26 ans est le suivant :

- pour 2010 : **position moyenne pour les jeunes de moins de 26 ans en CDI : 9,69 ;**
- pour 2011 : **position moyenne pour les jeunes de moins de 26 ans en CDI : 9,79 ;**
- pour 2012 : **position moyenne pour les jeunes de moins de 26 ans en CDI : 9,90 (proche du coefficient 255 en Métallurgie).**

Les apprentis sont formés pour moitié en centre de formation et pour moitié en entreprise : ils étaient **132** en 2012.

En plus des compétences acquises sur le terrain, les apprentis BEP/BAC PRO ELEC suivent une formation d'une semaine au sein de l'IDM : celle-ci a pour but de consolider les compétences acquises et de former les apprentis plus spécifiquement aux pratiques des chantiers électriques, aux méthodes et aux valeurs spécifiques à l'entreprise.

Les **22** jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation présents en 2012 sont formés selon un rythme d'alternance entre formation en école et formation en entreprise qui varie selon la formation suivie.

L'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de formation de la population des jeunes de moins de 26 ans, au sein de la société CLEMESSY SA :

- pour 2010 : **à fin décembre 2010, 44,25 % de la population des jeunes en CDI âgés de moins de 26 ans formée dans l'année ;**
- pour 2011 : **à fin décembre 2011, 40,17 % de la population des jeunes en CDI âgés de moins de 26 ans formée dans l'année ;**
- pour 2012 : **à fin décembre 2012, 36,84 % de la population des jeunes en CDI âgés de moins de 26 ans formée dans l'année.**

La société CLEMESSY SA continuera à poursuivre sa politique et à mener des actions de formation vis à vis de la population des jeunes âgés de moins de 26 ans.

L'impact de cette action sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 selon l'indicateur suivant :

- **Nombre de jeunes âgés de moins de 26 ans formés dans l'année / nombre de jeunes âgés de moins de 26 ans dans l'année considérée.**

3.2.2 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes :

3.2.2.1 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise :

Le parcours d'intégration est préparé pour l'arrivée d'un nouveau collaborateur en vue de faciliter la réussite du recrutement ou de la mobilité opérés. Ce parcours est personnalisé selon la fonction du nouveau collaborateur. Il fait l'objet d'une traçabilité dans le dossier personnel (action définie dans le cadre des actions Qualité).

3.2.2.2 Désignation d'un « référent », le parrain :

Au moment de son arrivée dans l'entreprise et pour faciliter le démarrage de sa vie professionnelle, le jeune embauché de moins de 26 ans se verra désigner, par le responsable hiérarchique et la ligne RH, un « référent » qui sera chargé de l'accompagner tout au long de sa première année au sein de l'entreprise et qui aura pour mission de l'aider à réussir.

Cette démarche existe déjà dans l'entreprise : il s'agit de la démarche de parrainage. Par souci de cohérence, le « référent » continuera à porter le nom de « parrain ».

Dans la mesure du possible et chaque fois que cela a du sens, le parrain choisi sera un senior âgé de 50 ans et plus.

3.2.2.3 Description des fonctions du référent, le parrain :

Le contact est établi entre le nouvel embauché et son parrain au cours de la première semaine dans l'entreprise.

Le parrain intervient en complément de l'intervention du hiérarchique. Il accompagne le nouvel embauché de moins de 26 ans tant sur le plan professionnel que sur le plan humain. Il transmet les savoir, savoir faire et savoir être qu'il a lui-même acquis au cours de son parcours professionnel et sait aussi orienter le jeune vers d'autres personnes susceptibles de les lui transmettre. Il aide le nouvel embauché à s'intégrer au mieux, à étoffer son réseau relationnel, à intégrer les usages, le style de fonctionnement de l'entité d'appartenance et de la société. Il le soutient en cas de difficultés, lui donne les conseils appropriés pour l'aider à les résoudre. Il analyse avec lui les expériences vécues, l'aide à comprendre les réalités de son milieu de travail et à s'y situer de façon pertinente.

Pour que le parrain sache ce qui est attendu de lui, la mission du parrain sera formalisée par écrit : le document lui sera remis au moment de sa nomination.

3.2.2.4 Mise en oeuvre d'un entretien de suivi jeune/responsable/référent (parrain)

Le parrain dialogue régulièrement avec le responsable hiérarchique sur l'intégration du nouvel embauché.

En phase de période d'essai, un entretien réunissant les 3 personnes (nouvel embauché, parrain, responsable hiérarchique) se tient régulièrement.

Après la période d'essai et pendant la première année qui suit le recrutement, cet entretien tripartite a lieu au minimum une fois par trimestre.

3.3 Actions destinées à accroître la mixité des emplois/ égalité professionnelle hommes femmes

Ce thème est traité au paragraphe 6.

3.4 Perspectives de développement de l'alternance

CLEMESSY SA pratique depuis de nombreuses années une politique d'alternance soutenue. Le choix a été fait de privilégier notamment l'apprentissage comme moyen d'intégrer les jeunes, de les préparer aux métiers de l'Entreprise et de permettre le transfert de compétences. Il s'agit d'un moyen des plus efficaces pour préparer aujourd'hui nos collaborateurs de demain : l'ensemble des directeurs opérationnels a intégré de longue date la valeur « formation par l'alternance »

Plus de **150** jeunes sont présents au sein de CLEMESSY SA en permanence, **en contrat d'apprentissage et/ou en contrat de professionnalisation**, à tous les niveaux de diplômes (du CAP à l'INGÉNIEUR) et ceci principalement dans les disciplines suivantes :

- Équipements et Installations Électriques / Électrotechniques ;
- Maintenance des Systèmes Mécaniques Automatisés ;
- Maintenance Industrielle.

Quel que soit l'examen préparé, l'objectif poursuivi est le même : les former et les accompagner, et chaque fois que possible, pouvoir leur proposer une embauche en CDI ou CDD après l'obtention de leur diplôme. L'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) constitue une source importante de pré recrutement.

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de contrats en alternance des moins de 26 ans au sein de la société CLEMESSY SA :

Apprentis : (indicateur 116 du bilan social)

- pour 2010 : à fin décembre 2010, **134** apprentis ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, **125** apprentis ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, **132** apprentis.

Taux de réussite des apprentis au diplôme (indicateur 531 du bilan social)

- pour 2010 : à fin décembre 2010, **94 %** des apprentis ont réussi leur diplôme ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, **97 %** des apprentis ont réussi leur diplôme ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, **84 %** des apprentis ont réussi leur diplôme.

Apprentis ayant obtenu un diplôme et restant dans le groupe CLEMESSY à la fin de leur contrat (indicateur 532 du bilan social) :

	2010	2011	2012
En %	66%	60 %	63 %
En effectif CDD	8	3	8
En effectif CDI	25	25	19
Effectif en poursuite d'études	15	6	7

Contrats de professionnalisation :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 19 contrats de professionnalisation de moins de 26 ans (18 CDD, 1 CDI) ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 15 contrats de professionnalisation de moins de 26 ans (15 CDD) ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 22 contrats de professionnalisation de moins de 26 ans (22 CDD).

Les démarches de formation par alternance continueront à être menées, dans la perspective de réaliser un investissement en compétences et d'assurer une formation de qualité au collaborateur concerné. Il s'agit d'un processus de pré-recrutement : afin d'atteindre cet objectif, la motivation de toutes les parties sera validée en amont. Les actions d'accompagnement et de soutien des apprentis continueront à être menées (accueil, intégration, suivi, ...).

A l'issue de sa formation, un emploi disponible sera proposé à l'apprenti sous réserve que le diplôme soit obtenu et le comportement adapté (dans l'esprit de la Charte des Valeurs EIFFAGE). L'appréciation du comportement sera menée conjointement par le maître d'apprentissage, le hiérarchique et le GRH.

L'entreprise s'efforcera de proposer un emploi en rapport avec le diplôme obtenu, ce qui permettra de mobiliser les connaissances et savoir-faire acquis.

L'emploi proposé se situera en priorité au sein du secteur où le contrat d'apprentissage s'est déroulé. Si une alternative se révélait nécessaire, le maximum serait fait pour réussir à proposer une affectation au sein du périmètre Groupe.

L'impact des actions sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 par l'indicateur suivant : **nombre de contrats en alternance établis avec un jeune de moins de 26 ans dans l'année considérée.**

Un point sur l'apprentissage sera fait en CE en milieu d'année scolaire. Un bilan annuel relatif à la formation par alternance sera élaboré (nombre d'alternants, % d'obtention du diplôme, % de recrutements effectués,...).

3.5 Modalités d'accueil des alternants :

Un livret d'accueil spécifique a été conçu à l'intention des apprentis.

Remarque à titre d'information : il est remis, à chaque nouvel embauché, un livret d'accueil très complet. Sont ainsi présentés le Groupe EIFFAGE, le groupe CLEMESSY, la société et l'établissement de la société auxquels il appartient. Le livret d'accueil est un outil commun à tout le groupe CLEMESSY. Il est personnalisable par chaque société et établissement.

3.6 Conditions de recours aux stages :

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de stagiaires de moins de 26 ans au sein de la société CLEMESSY SA :

a) Découverte de l'entreprise pour les élèves de 4^{ème} et de 3^{ème} :

Nous avons accueilli dans le cadre de stage de découverte de l'entreprise des élèves de classe de 4^{ème} et de 3^{ème} :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 30 élèves en stage de découverte de l'entreprise ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 38 élèves en stage de découverte de l'entreprise ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 37 élèves en stage de découverte de l'entreprise.

b) Emplois été :

Nous proposons chaque année, dans le cadre des remplacements à effectuer lors des congés d'été, un CDD de 1 ou 2 mois à des jeunes de moins de 26 ans :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 13 jeunes de moins de 26 ans en emploi été ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 7 jeunes de moins de 26 ans en emploi été ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 9 jeunes de moins de 26 ans en emploi été.

c) Stagiaires :

Nous avons accueilli en stage conventionné :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 141 stagiaires de moins de 26 ans ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 145 stagiaires de moins de 26 ans ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 143 stagiaires de moins de 26 ans.

Les stagiaires sont accueillis en stage conventionné de préférence dans le cadre de partenariat avec les écoles qui sont les sources de recrutement de l'entreprise.

L'objectif premier poursuivi par le stage est de contribuer à l'obtention du diplôme par le stagiaire, en complétant son cursus de formation. Il s'agit notamment d'apporter au stagiaire une connaissance concrète du monde de l'entreprise et de la pratique « terrain ». Le stage a pour objet également de conforter ou non le stagiaire dans son choix d'orientation professionnelle.

La mise en situation sera donc en lien avec ce qui est demandé par l'organisme de formation, la plus concrète possible, tout en assurant au stagiaire une bonne vision de ce qu'est l'entreprise et le secteur dans lequel il aura évolué.

3.7 Modalités d'accueil des stagiaires :

Les stagiaires sont accueillis par leur maître de stage qui leur présente le ou les secteurs de l'entreprise nécessaires à la bonne réalisation de leur stage.

3.8 Mobilisation d'outils existant dans l'entreprise permettant de lever les freins à l'emploi :

En matière d'action logement, deux organismes collecteurs interviennent pour CLEMESSY SA :

- LOGILIA, pour les collaborateurs résidant en Alsace, Bourgogne et Franche-Comté ;
- CILGERE, pour les collaborateurs résidant dans les autres régions.

Pour faciliter leur accès au logement, ces organismes accordent notamment, depuis juillet 2012, une aide aux jeunes de moins de 30 ans, en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) : il s'agit du programme « Mobili-Jeune ». Une partie de leur loyer est prise en charge : à titre d'illustration, une subvention de 100 EUR par mois est versée à ce titre pendant une durée qui varie en fonction de la rémunération perçue par le jeune concerné (valeur 2013). Cette aide est cumulable avec les APL. **8 aides « Mobili-Jeune »** ont été accordées en 2012.

Pour mieux faire connaître les différentes possibilités offertes par ces organismes collecteurs, les actions suivantes seront menées :

- un courrier présentant l'aide « Mobili-Jeune » sera envoyé aux alternants en septembre 2013 ;
- un document présentant les différentes prestations d'Action Logement sera diffusé à l'ensemble des collaborateurs de la société en août 2013.

4. EMPLOI DES SENIORS

Conserver les seniors dans ses effectifs fait partie depuis toujours de la culture de la société CLEMESSY SA. Elle est consciente qu'il est cependant toujours nécessaire de continuer à être vigilant à ce sujet, à faire évoluer les mentalités de chacun ne serait ce que par simple respect pour les seniors et pour renforcer l'esprit de solidarité entre la communauté de travail et les membres du personnel qui la composent.

A compétence égale, le critère d'âge n'est pas considéré comme un critère discriminant que ce soit en matière d'emploi, de promotion, ou d'évolution d'autant plus que dans différentes situations, il constitue un atout.

4.1 Objectif chiffré d'embauche des seniors âgés de 50 ans et plus :

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de seniors âgés de 50 ans et plus au sein de la société CLEMESSY SA :

Effectif seniors 50 ans et plus :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 964 seniors soit 28,38 % de l'effectif ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 1012 seniors soit 29,65 % de l'effectif ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 1085 seniors soit 31,32 % de l'effectif.

Recrutement :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 16 seniors âgés de 50 ans et +, embauchés (14 en CDI, 2 en CDD) dans l'année soit 7 % des recrutements effectués ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 14 seniors âgés de 50 ans et +, embauchés (9 en CDI, 5 en CDD) dans l'année soit 4,9 % des recrutements effectués ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 29 seniors âgés de 50 ans et +, embauchés (24 en CDI, 5 en CDD) dans l'année soit 9,6 % des recrutements effectués.

Les pyramides des âges permettent de faire le constat suivant : il n'y a pas d'enjeu au sein de CLEMESSY SA en matière de recrutement de la population senior.

Les classes d'âge de 42 ans à 59 ans sont largement représentées.

Toutefois, sur certains postes pour lesquels l'expérience est indispensable, le recrutement d'un senior âgé de 50 ans et plus peut être une opportunité.

Sur la base de la législation actuelle, en considérant que l'effectif seniors actuellement présent sera stable et en posant l'hypothèse que chaque personne concernée aura le nombre suffisant de trimestres pour prendre sa retraite dès qu'elle aura atteint l'âge légal de départ en retraite et qu'elle souhaitera prendre sa retraite dès l'âge légal atteint, les départs en retraite possibles seraient :

- de l'ordre de 50 personnes en 2013 (évaluation pour le second semestre 2013) ;
- de l'ordre de 70 personnes en 2014 ;
- de l'ordre de 60 personnes en 2015 ;
- de l'ordre de 45 personnes en 2016 ;
- de l'ordre de 85 personnes en 2017.

En matière de recrutement des seniors, CLEMESSY SA se fixe l'objectif chiffré suivant :

- **5 % des recrutements effectués dans l'année seront des recrutements de seniors âgés de 50 ans et plus.**

Cet objectif chiffré sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 par l'indicateur suivant :

- **nombre de seniors âgés de 50 ans et plus embauchés/ nombre de personnes embauchées, dans l'année considérée.**

4.2 Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus :

Pour une grande partie des métiers de CLEMESSY SA, l'expérience et la connaissance de la culture de l'entreprise se révèlent des facteurs de réussite déterminants.

CLEMESSY SA souhaite donc poursuivre sa politique de gestion des collaborateurs en fin de carrière de façon à continuer à les maintenir dans l'emploi, efficaces, motivés et prêts à transmettre leurs savoir, savoir faire et savoir être aux nouvelles générations.

Dans le cadre de l'accord seniors pour la période 2010-2012, des objectifs en matière de maintien dans l'emploi des seniors âgés de 55 ans et plus avaient déjà été fixés.

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de population des seniors de 55 ans et plus au sein de la société CLEMESSY SA :

55 ans et plus :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 473 seniors soit 13 % de l'effectif ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 508 seniors soit 14,2 % de l'effectif ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 547 seniors soit 15 % de l'effectif.

En matière de maintien dans l'emploi de sa population de seniors (âgés de 55 ans et plus), CLEMESSY SA se fixe l'objectif chiffré suivant :

- **population des seniors (âgés de 55 ans et plus) maintenue dans l'emploi égale au minimum à 14 % de l'effectif total, avec une tolérance de - 1 % (soit un minimum 13 % de l'effectif total).**

Cet objectif chiffré sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 par l'indicateur suivant :

- **nombre de seniors (âgés de 55 ans et plus) / effectif total du mois de décembre de l'année considérée.**

4.3 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail :

4.3.1 Amélioration des conditions de travail

CLEMESSY SA s'est dotée de longue date d'un service central santé, sécurité et radioprotection. Ce service est relayé dans les différents établissements de la société par les animateurs sécurité (ANSEC). Ceux-ci sont chargés de mettre en place les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, protéger la santé de chacun et mener les actions nécessaires permettant d'améliorer les conditions de travail.

Chaque Animateur Sécurité est formé selon la note technique n°32 de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) Alsace Moselle et est désigné par le chef d'entreprise en respect de l'article L 4644-1 du Code du travail.

Chaque établissement réalise une auto-évaluation (Document Unique de prévention des risques professionnels) selon le Guide d'évaluation des risques professionnels (M-141) qui consiste à :

- identifier les risques professionnels ;
- supprimer les risques qui peuvent l'être ;
- évaluer et hiérarchiser les risques résiduels ;
- mettre en oeuvre un plan d'amélioration visant à les résorber ou à les diminuer.

L'ensemble des risques liés aux conditions de travail des collaborateurs est pris en compte dans cette démarche.

Chaque année, les établissements définissent leurs objectifs santé-sécurité en fonction du résultat de leur évaluation des risques et ceci dans le respect des objectifs fixés par la Direction Générale.

A titre d'exemple, on retrouve pour 2013 les objectifs suivants :

- 100% des accidents du travail et des premiers soins doivent être analysés ;
- l'accueil des nouveaux arrivants (statutaires et intérimaires) doit être formalisé à 100% ;
- respecter les zones fumeurs y compris dans les véhicules société ;
- réduire les gestes répétitifs ;
- réduire l'utilisation des outils vibrants ;
- etc.

Plus de **2,5 MEUR** ont été dépensés au titre des actions sécurité sur les 3 dernières années. A ces dépenses s'ajoutent celles faites en matière d'amélioration des conditions de travail, pour un total de **2 MEUR** sur les trois dernières années.

Plus particulièrement et dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des seniors, il avait été décidé d'accompagner les opérateurs de chantier seniors. En effet, les parties s'étaient accordées pour constater que l'avancement en âge peut constituer, notamment pour la population des opérateurs de chantier, un facteur d'augmentation des cas nécessitant des mesures particulières, comme par exemple le reclassement.

Dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des seniors et en collaboration avec certains CHS/CT, il est procédé, pour les postes de travail pour lesquels une restriction d'ordre médical a été posée dans les conditions légales, à une analyse des situations clés de travail (gestes répétitifs, postures, port de charge, expositions particulières, etc...) rencontrées par les opérateurs de chantier seniors des emplois suivants :

- monteur courant fort ;
- monteur courant faible ;
- monteur lignes ;
- technicien essais mise en route.

Ces études ont donné lieu à des observations sur le terrain. Dans certains cas, des ergonomes ont été sollicités pour apporter une aide dans l'identification de nouvelles pistes de progrès.

Le retour d'expérience ainsi obtenu constituera un facteur important d'anticipation. L'objectif est de mettre à profit les éléments identifiés pour élaborer des recommandations à l'attention notamment des opérateurs de chantier de 50 ans et plus et de leur hiérarchie, d'identifier des pistes en manière d'adaptation ou d'aménagement des postes de travail et de les mettre en oeuvre si nécessaire, de manière à réduire autant que possible les cas de restriction médicale : ces démarches seront à finaliser en 2013.

Malgré ces recommandations, des restrictions médicales peuvent encore être posées. Dans ce cas, la société CLEMESSY SA continuera à s'employer à mettre en oeuvre des mesures particulières (comme par exemple l'adaptation ou l'aménagement du poste de travail, le reclassement, ...).

4.3.2 Prévention de la pénibilité

De par l'activité de CLEMESSY SA, les collaborateurs de l'entreprise ne rencontrent pas de situations de travail au cours desquelles ils seraient confrontés aux facteurs de pénibilité suivants :

- activités exercées en milieu hyperbare (article R 4461-1) ;
- travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte imposée ou non par le déplacement d'une pièce automatique ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Les collaborateurs de l'entreprise ne sont exposés que de manière très ponctuelle aux facteurs de pénibilité suivants :

- travail de nuit au sens « des travailleurs de nuit » (articles L 3122-29 à L 3122-31) ;
- travail en équipes successives alternantes.

Dans le cadre du diagnostic pénibilité réalisé en 2011, il apparaît que **27 % de l'effectif de CLEMESSY SA** (soit 1 055 personnes sur un effectif total de **3908 personnes** au 31/12/2011) est **exposé « de manière suffisamment significative »** à des facteurs de pénibilité **pour être susceptibles de conserver des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé.**

L'entreprise ne répond donc pas au critère de pourcentage de salariés exposés aux facteurs de pénibilité qui la mettrait dans l'obligation d'être couverte par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Ce diagnostic a systématiquement été porté à l'ordre du jour des CHS/CT afin qu'il y ait un échange de point de vue sur le sujet.

Les actions de prévention déjà mises en œuvre (processus, procédures, méthodes, investissements en matériel de protection collectifs et individuels, en outillages collectifs et individuels, adaptation ou aménagement des postes de travail...) se poursuivent et/ou s'intensifient afin notamment de mieux contribuer à prévenir les situations de pénibilité.

L'action complémentaire suivante sera menée en matière de conditions de travail et de pénibilité :

Le logiciel de suivi des habilitations (HABILIS) sera complété courant 2013 d'un module d'enregistrement des fiches de postes (FIP) et d'enregistrement des fiches d'expositions (FIE). Les fiches de postes ont pour objet d'identifier les facteurs de risques auxquels un collaborateur pourrait être exposé dans son poste de travail. C'est une information qui est notamment donnée au médecin du travail en vue de la visite médicale : il dispose ainsi des éléments qui lui sont nécessaires pour prendre sa décision en terme d'aptitude. Les facteurs de pénibilité font partie des facteurs de risques listés.

Les fiches d'exposition ont pour objet d'identifier les risques auxquels un collaborateur a été effectivement exposé, que ce soit pour des raisons accidentelles ou non. Pour certains types de risques, en conformité avec la législation, les mesures de prévention organisationnelles, individuelles et collectives seront à formaliser également dans ces fiches.

4.4 Domaine d'action 1 : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

4.4.1 Développement des compétences et des qualifications des seniors :

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière d'évolution professionnelle de la population des seniors, âgés de 50 ans et plus, au sein de la société CLEMESSY SA :

- pour 2010 : **58 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de position de classification ;**
- pour 2011 : **45 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de position de classification et 25 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de fonction ;**
- pour 2012 : **77 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de position de classification et 29 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de fonction.**

En matière de développement des compétences et des qualifications, CLEMESSY SA mènera les actions suivantes :

- elle encouragera ses collaborateurs seniors, âgés de 50 ans et plus, qui ont la volonté de poursuivre leur évolution professionnelle et de relever de nouveaux challenges. Les opportunités existantes leur seront proposées après validation du projet du collaborateur par la Direction et les mesures d'accompagnement qui seraient nécessaires (mise en situation, accompagnement, formation, etc...) seront menées.
- à partir de 50 ans, le collaborateur peut faire part par écrit à son responsable hiérarchique, avec copie au Gestionnaire Ressources Humaines, de son souhait de faire un point spécifique quant au déroulement de la suite de sa carrière. Ce point sera fait dans le cadre d'un entretien entre le collaborateur ayant exprimé la demande et une personne de la Direction Ressources Humaines du Groupe CLEMESSY. Dans ce cadre, les souhaits exprimés par le collaborateur seront examinés (changement quant à son orientation professionnelle, ...) et un retour sera fait au collaborateur concerné, dans les meilleurs délais et au plus tard 1 mois après cet entretien. Le collaborateur peut se faire assister, s'il le souhaite, par un représentant du personnel lors d'un entretien de recours qui porterait sur ce point.

L'impact de ces actions sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 au niveau de CLEMESSY SA selon l'indicateur suivant :

- **Nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus) ayant changé de position de classification (âgés de 50 ans et plus) et nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus) ayant changé de fonction dans l'année, au cours de l'année considérée.**

4.4.2 Accès à la formation pour les seniors

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de formation de la population des seniors, âgés de 50 ans et plus, au sein de la société CLEMESSY SA:

- pour 2010 : à fin décembre 2010, **52,8 % de la population des seniors** (âgés de 50 ans et plus) **formée dans l'année** ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, **54 % de la population des seniors** (âgés de 50 ans et plus) **formée dans l'année** ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, **57 % de la population des seniors** (âgés de 50 ans et plus) **formée dans l'année**.

En matière d'accès à la formation des seniors, l'action suivante sera menée :

- les actions de formation de la population senior, âgée de 50 ans et plus, continueront à être menées dans les mêmes proportions que ce qui est actuellement observé.

L'impact de cette action sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 selon l'indicateur suivant :

- **Nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus) formés dans l'année / nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus), dans l'année considérée.**

4.5 Domaine d'action 2 : aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

En matière d'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, les actions suivantes seront menées :

- dans le cadre de l'accord relatif au CET du 27 mars 2003, la faculté continuera à être donnée aux collaborateurs d'utiliser les jours ou heures capitalisées dans leur compte épargne temps pour aménager au mieux leur période de fin de carrière (activité à temps partiel ou départ anticipé) ;
- l'entreprise examinera les aménagements possibles (aménagement d'horaire, temps partiel...) demandés par un collaborateur pour les 2 dernières années de sa carrière professionnelle ;
- un PERCO sera mis en place. Une communication sera faite à l'ensemble des collaborateurs à ce sujet afin qu'il soit utilisé au mieux.

L'impact de ces actions sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 selon les indicateurs suivants :

- **Nombre de seniors ayant aménagé leur fin de carrière (temps partiel ou départ anticipé) dans l'année considérée.**
- **Nombre de collaborateurs ayant un en cours sur un ou des fonds du PERCO, dans l'année considérée.**

5. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Les fonctions de maître d'apprentissage, de formateur IDM et plus généralement la fonction tutorale continueront à être développées et valorisées.

Pivot des formations par alternance, le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce ses fonctions, non seulement auprès des titulaires de contrats d'apprentissage mais également auprès des bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Cette fonction de tuteur sera étendue à l'accompagnement des jeunes embauchés de moins de 26 ans par la mise en place de « parrains ».

Les actions d'accompagnement des tuteurs continueront à être régulièrement menées (information sur les missions, formation, accompagnement, organisation de réunions d'échange entre les tuteurs, etc...). En particulier, les maîtres d'apprentissage sont systématiquement réunis à l'IDM en vue d'une sensibilisation accrue à l'importance de leur rôle.

Chaque année, à l'occasion de l'arrivée de la nouvelle promotion d'apprentis, la Direction rappelle à la Hiérarchie que la mission de maître d'apprentissage est un engagement qui nécessite de la disponibilité et qu'il y a donc lieu d'en tenir compte au moment de l'élaboration des plans de charge.

Les experts en fin de carrière continueront à être identifiés de manière prioritaire de façon à ce qu'ils soient mis en situation de transmission de leur savoir-faire (ex : techniciens et encadrement de chantier mis en situation de chiffrage et d'études, etc...). Il leur sera par exemple proposé de remplir une fonction de maître d'apprentissage ou de rejoindre l'équipe de formateurs de l'IDM, sous réserve qu'ils en expriment la volonté et en aient les aptitudes pédagogiques.

Au quotidien, les collaborateurs de la société sont fréquemment mis en situation d'avoir à transmettre leurs savoirs et leurs compétences.

Au cours de la réflexion menée pour l'élaboration de cet accord, il est apparu pertinent de mesurer l'implication des collaborateurs dans les missions de maîtres d'apprentissage et de formateur IDM et ceci quel que soit leur âge. Cette mesure donne les résultats suivants :

- pour les maîtres d'apprentissage :

- pour 2010 : **à fin décembre 2010, 119 personnes mises en situation de maîtres d'apprentissage ;**
- pour 2011 : **à fin décembre 2011, 117 personnes mises en situation de maîtres d'apprentissage ;**
- pour 2012 : **à fin décembre 2012, 126 personnes mises en situation de maîtres d'apprentissage.**

- pour les formateurs IDM :

- pour 2010 : **à fin décembre 2010, 49 personnes mises en situation de formateurs IDM (Institut des Métiers, organisme de formation du Groupe CLEMESSY) soit 38,7 % de la population des formateurs IDM ;**
- pour 2011 : **à fin décembre 2011, 47 personnes mises en situation de formateurs IDM ;**
- pour 2012 : **à fin décembre 2012, 51 personnes mises en situation de formateurs IDM.**

La société CLEMESSY SA continuera à mettre ses collaborateurs en situation de transmettre leurs savoirs et leurs compétences.

Bien entendu, cette action ne peut être menée qu'avec l'accord des intéressés, sous réserve qu'ils aient les compétences pédagogiques nécessaires et en fonction des besoins de l'IDM et des besoins en apprentissage. Un accompagnement en matière de formation pourra être mis en oeuvre en cas de besoin.

L'exercice de la responsabilité de maître d'apprentissage ou de formateur IDM sera pris en compte comme critère d'évaluation de la performance individuelle et dans l'évolution de carrière des personnes concernées.

La population des maîtres d'apprentissage et des formateurs IDM continuera à faire l'objet d'une analyse annuelle par la Direction Ressources Humaines du Groupe CLEMESSY, ce qui peut amener à faire des recommandations à la ligne hiérarchique en matière de positionnement. Le fruit de cette analyse fera l'objet d'un échange avec la « commission paritaire de suivi » de l'accord GPEC.

L'impact de ces actions sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 par l'indicateur suivant :

- **nombre de collaborateurs mis en situation de maîtres d'apprentissage, dans l'année considérée ;**
- **nombre de collaborateurs mis en situation de formateurs IDM, dans l'année considérée.**

6 MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES ET MIXITE DANS L'EMPLOI,

Comme elle s'y est engagée dans le cadre de l'accord portant sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes, la Direction met en œuvre les moyens tendant à faire progresser le taux de féminisation des emplois chaque fois que cela est possible.

Les parties ont conscience que cet objectif ne peut être atteint que dans la mesure où les caractéristiques du marché de l'emploi le permettent. L'objectif est de faire coïncider, dans la mesure du possible, la proportion d'hommes et de femmes recrutés avec la répartition qui existe à la sortie du système éducatif.

Les résultats des actions menées mesurés ces dernières années sont les suivants :

- en matière d'effectif femmes au sein de la société CLEMESSY SA :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, **373 femmes soit 10,4 % de l'effectif ;**
- pour 2011 : à fin décembre 2011, **380 femmes soit 10,6 % de l'effectif ;**
- pour 2012 : à fin décembre 2012, **389 femmes soit 10,7 % de l'effectif.**

- en matière de recrutement des femmes au sein de la société CLEMESSY SA :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, **24 femmes embauchées (dont 5 cadres) dans l'année 2010 ; 6 en CDD**
- pour 2011 : à fin décembre 2011, **24 femmes embauchées (dont 8 cadres) dans l'année 2011 ; 7 en CDD**
- pour 2012 : à fin décembre 2012, **41 femmes embauchées (dont 11 cadres) dans l'année 2012 ; 11 en CDD**

En 2012, les femmes sont présentes dans des emplois techniques qu'elles n'occupaient pas en 2006, première année de l'application de l'accord, à savoir : encadrement de site, monteur en mécanique, technicien mécanique, préparateur technique.

Les actions suivantes continueront à être menées :

- les annonces externes et internes présentant les emplois à pourvoir sont systématiquement rédigées de façon à rendre lisible que ces emplois sont ouverts à la candidature tant des femmes que des hommes. Cette action est prise en compte également dans le cadre des partenariats établis avec les écoles et les collectivités locales ;
- de manière générale et pour l'ensemble des postes à pourvoir dans l'entreprise, les candidatures sont analysées selon des critères tels que compétences, diplôme, expérience, etc... en fonction des nécessités des emplois à pourvoir et indépendamment du sexe des personnes ayant postulé ;
- les actions de formation voire de reconversion qui faciliteraient la mobilité professionnelle et/ou géographique des femmes vers des emplois occupés habituellement par des hommes sont menées chaque fois que possible.

L'impact des actions sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2012 et 2016 au niveau de CLEMESSY SA selon l'indicateur suivant :

- **nombre de femmes/ effectif total, à fin décembre de l'année considérée.**

7. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS :

7.1 Égalité des chances à l'embauche :

Favoriser le pluralisme, rechercher la diversité au travers du recrutement et de la gestion des compétences, assurer l'égalité des chances sont des facteurs de progrès, de cohésion et de performance pour CLEMESSY SA.

Les actions menées ont pour objectif d'intégrer, manager et fidéliser des personnes de profils différents.

Pour lutter contre les discriminations, un partenariat a été noué avec le CIAREM (Centre d'Information et d'Aide à la Recherche d'EMploi), association qui a pour objectif d'accueillir, de guider, d'accompagner et d'insérer les demandeurs d'emploi et en priorité les chômeurs de longue durée, les bénéficiaires du RSA, du PLIE et les travailleurs handicapés. Dans ce cadre, CLEMESSY SA s'est engagée à faire des évaluations en milieu de travail et une à deux simulations d'entretien de recrutement par mois pour ces demandeurs d'emplois.

Une convention de partenariat nationale entre le Pole Emploi et CLEMESSY SA a été signée en octobre 2007. Dans ce cadre, CLEMESSY SA participe régulièrement à des forums de recrutements organisés par le Pole Emploi (Mulhouse, Rouen, Paris, etc...) et les Maisons de l'Emploi et de la Formation.

Pour renforcer la diversité et l'égalité des chances lors des recrutements, la sélection des candidats se fait de manière objective et exclusivement sur la base des compétences de chacun, de leurs savoir-faire et de leur savoir-être acquis à travers leur formation, leurs diplômes et leur expérience professionnelle. Les critères d'ordre personnel tel que l'âge, le genre, l'origine, l'état de santé, les convictions ou les mœurs du candidat, sont exclus des critères de sélection des candidats. Il est demandé aux différents intervenants dans le processus d'un recrutement de préciser les raisons de leur refus.

Il a été demandé aux intermédiaires de l'emploi avec lesquels nous travaillons de s'engager à respecter la diversité et l'égalité des chances des candidats qu'ils nous présentent. Une clause spécifiant ce point a été introduite dans tous les contrats noués avec nos prestataires dans le domaine du recrutement.

Le Groupe EIFFAGE a signé un accord cadre avec Pôle Emploi, dont une partie du contenu est au cœur de ce sujet de la diversité et de l'égalité des chances. La quasi-totalité des offres d'emploi de CLEMESSY SA sont publiées au Pole Emploi.

Nous recrutons des jeunes de moins de 26 ans issus de ZUS et de CUCS :

- pour 2010 : **27 (8 CDI, 14 stages, 5 alternance) ;**
- pour 2011 : **21 (4 CDI, 2 CDD, 10 stages, 5 alternants) ;**
- pour 2012 : **33 personnes (6 CDI, 3 CDD, 11 stages, 13 alternants).**

CLEMESSY SA est déjà engagée dans de nombreuses actions en faveur du Handicap. Intégrer dans ses effectifs des personnes handicapées a toujours fait partie de sa culture. De même, la société cherche systématiquement à mener les actions permettant de maintenir dans l'emploi une personne touchée, en cours de carrière, par un handicap.

Les personnes identifiées comme étant touchées par un handicap sont au nombre de :

- pour 2010 : **108 personnes ETP** (équivalent temps plein) ;
- pour 2011 : **72,1 personnes ETP** ;
- pour 2012 : **75,8 personnes ETP**.

7 personnes touchées par un handicap ont été recrutées en 2012 (1 apprenti, 2 CDD, 4 CDI).

En 2011, une action de sensibilisation a été menée auprès des chefs d'entreprises et des achats pour développer le recours à la sous-traitance.

En 2012, l'accent a été mis sur le développement de partenariat avec le secteur protégé et adapté.

Ainsi, les acheteurs et les directeurs opérationnels ont été sensibilisés aux enjeux de notre politique handicapés et il leur a été demandé de développer et de renforcer le recours aux ESAT et Ateliers protégés. En 2012, le recours à ce type d'entreprises a plus que doublé.

En 2013, un livret sera réalisé à destination des managers et de la ligne RH pour les sensibiliser sur ce sujet. Ce document va leur présenter les différentes formes de handicap, leur rappeler les obligations en matière d'emploi, leur indiquer comment y répondre et présenter des exemples de réalisations réussies. Il leur permettra également de répondre aux interrogations de leurs collaborateurs.

L'impact des actions qui continueront à être menées sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 au niveau de CLEMESSY SA selon les indicateurs suivants :

- **nombre de jeunes de moins de 26 ans issus de ZUS ou de CUCS embauchés dans l'année ;**
- **nombre de personnes identifiées comme étant touchées par un handicap, pour l'année considérée.**

7.2 Egalité des chances au cours du déroulement de carrière :

7.2.1 Démarche de progression professionnelle :

La culture de CLEMESSY SA est fortement empreinte de la volonté de privilégier avant tout l'évolution de ses collaborateurs.

Cette politique de promotion interne, véritable « ascenseur social » a été amplifiée par la mise en œuvre d'un vaste plan de « progression professionnelle » depuis 2009.

L'objectif de cette démarche était, dans un premier temps, de faire évoluer le niveau de responsabilité de plus de 1 000 collaborateurs sur la période 2009 / 2012. Ce plan s'est appliqué à tous les métiers et à tous les niveaux de qualification. Il a accompagné notre projet d'Entreprise et s'est inscrit dans la continuité de notre accord portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

A ce jour, nous avons accompagné plus de 500 collaborateurs de CLEMESSY SA dans leur projet de progression professionnelle et plus particulièrement sont nouvellement entrées dans la démarche au cours des trois dernières années :

- pour 2010 : **84 personnes** ; pour 2011 : **60 personnes** ; pour 2012 : **69 personnes**.

Cette démarche est aujourd'hui pérennisée et va être renforcée à compter du second semestre 2013 par le biais de la systématisation de la tenue des Comités de carrière.

Les personnes dont l'évolution professionnelle est accompagnée dans le cadre de la démarche de progression professionnelle sont sélectionnées d'une part sur la base des emplois à pourvoir dans l'entreprise et d'autre part sur des critères de compétences, d'expérience, de potentiel d'évolution et indépendamment du sexe, de l'origine, de l'état de santé, des convictions ou des mœurs des personnes concernées. Pour en garantir l'objectivité, la décision d'inscription dans la démarche de progression professionnelle est prise de façon collégiale par le Comité de Direction de l'entité concernée.

L'impact des actions qui continueront à être menées sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 au niveau de CLEMESSY SA selon les indicateurs suivants :

- **nombre de personnes inscrites en démarche de progression professionnelle dans l'année considérée.**

7.2.2 Mobilité :

Chaque poste à pourvoir est offert en priorité aux collaborateurs de l'entreprise qui ont un accès privilégié à la liste des postes à pourvoir publiée via l'intranet et via « Opportunités », le « journal des emplois » qui est distribué individuellement à domicile, tous les deux mois.

Nous développons depuis plusieurs années une approche volontariste de la mobilité tant professionnelle que géographique. Elle est un des éléments clés des plans individuels de développement et donne lieu à des mesures spécifiques d'accompagnement (aide financière, logistique,...). Ces conditions ont été redéfinies dans l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences signé en 2008.

Le nombre de personnes en mobilité professionnelle ou géographique est le suivant :

- pour 2010 : **39 personnes**, dont 3 en mobilité professionnelle, 17 en mobilité géographique, et 19 changements d'affectation ;
- pour 2011 : **74 personnes**, dont 9 en mobilité professionnelle, 12 en mobilité géographique, et 53 changements d'affectation ;
- pour 2012 : **131 personnes**, dont 40 en mobilité professionnelle, 25 en mobilité géographique et 66 changements d'affectation.

L'impact des actions qui continueront à être menées sera mesuré en décembre 2013, 2014, 2015 et 2016 au niveau de CLEMESSY SA selon les indicateurs suivants :

- **nombre de personnes en démarche de mobilité professionnelle ou géographique dans l'année considérée.**

8. MODALITES DE SUIVI

8.1 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements :

La mise en œuvre d'une partie des actions liées aux engagements pris est déjà en cours, ces engagements correspondant aux politiques de la société déjà menées par ailleurs et/ou à des accords signés préalablement (accord seniors, accord égalité professionnelle hommes/femmes, etc...).

Les actions qui n'ont pas encore été initialisées le seront au plus tard au cours du dernier trimestre de l'année 2013.

8.2 Modalités de publicité de l'accord :

L'efficacité de cet accord repose en grande partie sur l'implication de tous les acteurs et notamment de celle des acteurs situés au plus près du terrain, gage de pertinence et de pragmatisme. Les évolutions souhaitées doivent donc être « portées » par l'ensemble des parties prenantes, à tous les niveaux.

Il sera plus particulièrement demandé à la ligne Hiérarchique et à la ligne Ressources Humaines de prendre en compte la réalisation des actions découlant du présent accord.

Le présent accord fera donc l'objet d'une présentation dans tous les comités de direction et comités d'établissement.

Une réflexion sur le thème de l'emploi des jeunes et du maintien dans l'emploi des seniors peut être portée à l'ordre du jour des différents Comités d'Etablissement : le but de cette réflexion en commun est d'identifier la contribution de l'établissement au plan d'action défini.

L'accord sur le contrat de génération sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et par mise à disposition sur le réseau intranet de la société.

8.3 Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord :

Un point sera fait en commission GPEC (Gestion des Emplois et des Compétences) sur le suivi de l'accord.

Le bilan des actions menées en matière de contrat de génération sera présenté et débattu au sein du Comité Central d'Entreprise de la société CLEMESSY SA une fois par an. A cet effet, la Direction lui transmettra l'ensemble des indicateurs mentionnés au présent accord.

9. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord à durée déterminée est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet à sa date de signature et cessera de plein droit à l'échéance de son terme, soit le 26 septembre 2016. A cette date, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Toutefois, pour 2016 et conformément aux années précédentes, pour qu'une année d'action complète soit prise en compte, les indicateurs seront produits à fin décembre.

10. CONDITION RESOLUTOIRE

La validité du présent accord est conditionnée à sa validation par l'administration dans le cadre de la procédure de contrôle de conformité prévue aux articles ... du Code du travail. En cas de demande de régularisation émanant de l'administration, les parties se réuniront au plus vite en vue de conclure un avenant de régularisation dans le délai imparti par celle-ci. A défaut de conclusion d'un avenant dans le délai imparti, le présent accord deviendra caduc et la direction procédera par plan d'action.

Une décision de refus de validation (décision de non conformité) émanant de l'administration entraînera la résolution immédiate et de plein droit du présent accord, conformément à l'article 1183 du Code Civil.