

**ACCORD CADRE PORTANT SUR  
L'EMPLOI DES SENIORS  
DANS LES SOCIETES DU GROUPE CLEMESSY**

*Handwritten signatures and initials:*  
JLN  
WP 1/10 JLB

**ENTRE :**

La Direction du Groupe CLEMESSY représentée par Monsieur Léon PALERMITI,  
Directeur Ressources Humaines,

d'une part,

**ET :**

Les Organisations Syndicales du Groupe Clemessy représentées par les coordonnateurs  
syndicaux dûment mandatés :

Monsieur Dominique LE MORVAN pour la CFDT,  
Monsieur Marcel SANNA pour la CGT,  
Monsieur Roland SPINDLER pour la CFE – CGC,  
Monsieur Jean-Luc BAUDILLON pour la CGT – FO,

d'autre part,

il est convenu les dispositions suivantes :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le droit fil des engagements pris par la Direction 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 » au sujet de l'emploi des seniors.

Le présent accord de Groupe n'est pas d'application directe. Il a pour objet de proposer un cadre de mesures générales relatives à l'emploi des seniors aux sociétés du Groupe CLEMESSY concernées par les articles L 138-24 et suivants du Code de la Sécurité Sociale. Les parties conviennent que les sociétés du Groupe CLEMESSY concernées privilégieront, autant que faire se peut, les principes définis au présent accord dans leurs accords ou leurs plans d'action, en les adaptant à leurs spécificités.

Conserver dans ses effectifs les seniors fait partie de la culture du Groupe CLEMESSY, conscient 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.

Le Groupe CLEMESSY est conscient qu'il est cependant toujours nécessaire de continuer à être vigilant à ce sujet, à faire évoluer les mentalités de chacun 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 ne sera 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 .

C'est pourquoi le Groupe CLEMESSY souhaite dès aujourd'hui et au cours des 3 prochaines années intensifier 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.

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.

*LP* *DLN*  
2/10 *JLB*

## 1. CHAMP d'APPLICATION

Le Groupe CLEMESSY, visé au présent accord, est constitué de CLEMESSY SA et des sociétés françaises dans lesquelles CLEMESSY SA détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital social.

Le présent accord s'applique aux sociétés du Groupe CLEMESSY devant être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés en application des articles L 138-24 et suivants du Code de la Sécurité Sociale.

## 2. OBJECTIF : MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Dans chaque société concernée, un diagnostic de la population seniors sera effectué visant à identifier les opportunités (personnes ayant un potentiel d'évolution, poste occupé encore évolutif, etc...) et les risques (personnes pour lesquelles des actions sont nécessaires pour maintenir leur employabilité, poste occupé à faire évoluer, etc...).

Les actions d'accompagnement nécessaires (formations, mises en situation, etc..) seront menées.

De plus, suite à ce diagnostic, les sociétés concernées se fixeront, selon les modalités présentées ci-dessous, **un objectif** (soit un objectif en matière de maintien des seniors, âgés de 55 ans et plus, dans l'emploi **soit** un objectif en matière de recrutement de seniors, âgés de 50 ans et plus) tout en veillant à conserver une pyramide des âges équilibrée et à maintenir ou obtenir un juste équilibre par rapport à leur objectif de rajeunissement de populations.

Elles choisiront ensuite au moins **3 domaines d'actions**, en cohérence avec l'objectif choisi. Au sein des domaines d'actions choisis, elles sélectionneront **les actions** concourant à l'atteinte de l'objectif.

### 2.1 : maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus :

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de population des seniors dans le Groupe CLEMESSY :

55 ans et plus :

- A fin 2007 : **468 seniors soit 9,19 % de l'effectif ;**
- A fin 2008 : **546 seniors soit 10,85 % de l'effectif.**

Les sociétés du Groupe CLEMESSY concernées qui choisiront cet objectif s'emploieront à maintenir dans l'emploi leur population de seniors âgés de 55 ans et plus.

Pour ce faire, elles se donneront un objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi de la population des seniors âgés de 55 ans et plus.

Cet objectif chiffré sera mesuré annuellement au niveau de chaque société concernée par l'indicateur suivant :

- **nombre de seniors (âgés de 55 ans et plus)/effectif total de la société concernée en fin d'année.**

*Handwritten signature and date:*  
VP 3/10 JLB

OU

## **2.2 recrutement des salariés âgés (de 50 ans et plus) :**

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de recrutement des seniors, âgés de 50 ans et plus, dans le groupe CLEMESSY :

- en 2008 : **26 seniors** (âgés de 50 ans et plus) **recrutés soit 4,4 % de l'effectif recruté.**

Les sociétés du groupe CLEMESSY concernées qui choisiront cet objectif s'emploieront à maintenir voire à développer les actions de recrutement de seniors, âgés de 50 ans et plus. Pour ce faire, elles se donneront un objectif chiffré en matière de recrutement des seniors. Sur cet objectif, le point sera fait deux fois par an avec la « commission paritaire de suivi ».

Cet objectif chiffré sera mesuré annuellement au niveau de la société concernée par l'indicateur suivant :

- **nombre de seniors** (âgés de 50 ans et plus) **recrutés/population recrutée dans l'année par la société concernée.**

## **3. DOMAINES D'ACTION**

*Les actions identifiées dans le domaine d'action 1 concourent à l'atteinte de l'objectif de recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.*

*Les actions identifiées dans les domaines d'action 2, 3 et 4 concourent à l'atteinte de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.*

### **3.1 DOMAINE D'ACTION 1: RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE**

*Si l'objectif de recrutement est retenu :*

Les sociétés du groupe CLEMESSY qui se sont données un objectif en matière de recrutement des seniors se donneront un objectif chiffré en matière d'actions de recrutement, à choisir parmi les actions proposées ci-dessous.

OU

Il sera spécifié dans les principaux supports de communication destinés aux candidats externes que « à compétence égale, les sociétés du Groupe CLEMESSY ne considèrent pas l'âge comme étant un critère discriminant en matière d'emploi ».

Cet objectif chiffré sera mesuré annuellement au niveau de la société concernée par l'indicateur suivant :

- **nombre ou pourcentage de supports de communication portant la mention** « à compétence égale, les sociétés du Groupe CLEMESSY ne considèrent pas l'âge comme étant un critère discriminant en matière d'emploi ».

OU

En cas de campagne de recrutement externe, les annonces relatives à des emplois à pourvoir de niveau techniciens supérieurs et cadres seront diffusées à « telle (s) association(s) » d'aide au retour à l'emploi pour les seniors. Sur cette action, le point sera fait deux fois par an avec la « commission paritaire de suivi ».

*JP*  
*UP* *DCO*  
*4/10* *JLB*

Cet objectif chiffré sera mesuré annuellement au niveau de la société concernée par l'indicateur suivant :

- **nombre d'annonces relatives à des emplois à pourvoir de niveau techniciens supérieurs et cadres** diffusées à « telle (s) association(s) » d'aide au retour à l'emploi pour les seniors/ **nombre d'annonces relatives à des emplois à pourvoir de niveau techniciens supérieurs et cadres** émises par la société concernée, dans l'année.

OU

En cas de campagne de recrutement externe pour des emplois à pourvoir de niveau techniciens supérieurs et cadres, la société concernée participera dans l'année à un ou des salons spécialisés dans l'emploi des seniors. Sur cette action, le point sera fait deux fois par an avec la « commission paritaire de suivi ».

Cet objectif chiffré sera mesuré annuellement au niveau de la société concernée par l'indicateur suivant :

- en cas de campagne de recrutement externe pour des emplois à pourvoir de techniciens supérieurs et cadres, **nombre de salons spécialisés dans l'emploi des seniors auxquels** aura participé la société concernée, dans l'année.

### 3.2 DOMAINE D'ACTION 2 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

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

En complément, à titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de seniors, âgés de 50 ans et plus, mis en situation de transmettre leurs savoirs et leurs compétences dans le groupe CLEMESSY :

- en 2008 : **23 seniors** (âgés de 50 ans et plus) **en situation de maîtres d'apprentissage sur 128 soit 18 %** et **14 seniors** (âgés de 50 ans et plus) **en situation de formateurs Institut des Métiers (IDM) sur 43 soit 32 %.**

L'objectif des sociétés du groupe CLEMESSY qui choisiront ce domaine d'action est de maintenir la population des seniors, âgés de 50 ans et plus, en situation de transmettre leurs savoirs et leurs compétences.

Pour ce faire, elles se donneront un objectif chiffré en matière de seniors, âgés de 50 ans et plus, placés en situation de transmettre leurs savoirs et leurs compétences.

Cet objectif chiffré sera mesuré annuellement au niveau de chaque société concernée par l'indicateur suivant :

- **nombre de seniors** (âgés de 50 ans et plus) **en situation de maîtres d'apprentissage/population des maîtres d'apprentissage** et **nombre de seniors** (âgés de 50 ans et plus) **en situation de formateurs IDM/population des formateurs IDM de la société concernée.**

L'orientation politique des entreprises qui choisiront ce domaine d'action sera de chercher à développer la population des seniors, âgés de 50 ans et plus, en situation de transmettre leurs savoirs et leurs compétences.

*Handwritten signatures and initials:*  
DCA  
5/10  
JCB

Bien entendu, cette action ne peut être menée qu'avec l'accord des intéressés, sous réserve qu'ils aient les nécessaires compétences pédagogiques 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 ; cette appréciation sera intégrée lors de la prise de décision en matière de promotion et/ou d'évolution professionnelle.

La population des maîtres d'apprentissage et des formateurs IDM fera 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 ».

### **3.3 DOMAINE D'ACTION 3 : ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES**

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de promotion de la population des seniors, âgés de 50 ans et plus, dans le groupe CLEMESSY :

- En 2008 : **53 % de la population des seniors** (âgés de 50 ans et plus) **promus**, **51 % des non seniors promus**.

Les sociétés du groupe CLEMESSY qui choisiront ce domaine d'action se donnent pour objectif de continuer les actions de promotion vis à vis de la population des seniors, âgés de 50 ans et plus, dans les mêmes proportions que ce qui est pratiqué pour les populations comparables.

Pour ce faire, elles se donneront un objectif chiffré en matière de promotion des seniors, âgés de 50 ans et plus.

Cet objectif chiffré sera mesuré annuellement au niveau de chaque société concernée selon les indicateurs suivants :

- **Nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus) promus/nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus)**, à comparer au **nombre des non seniors promus/nombre de non seniors, dans la société concernée**.

Lorsque la situation d'un salarié senior, âgé de 50 ans et plus, est examinée dans le cadre des commissions sectorielles, le critère d'âge ne sera pas retenu comme étant un critère discriminant pour justifier de l'attribution ou non d'une promotion. Une réponse motivée sera apportée. Lorsque cela s'avèrera nécessaire, un plan d'action sera élaboré et ceci dans le respect des limites d'enveloppes budgétaires. Sur cette action, le point sera fait avec la « commission paritaire de suivi ».

### **3.4 DOMAINE D'ACTION 4 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION**

Les sociétés du groupe CLEMESSY qui choisiront ce domaine d'action se donnent pour objectif de continuer les actions de formation vis à vis de la population des seniors, âgés de 50 ans et plus, dans les mêmes proportions que ce qui est pratiqué pour les populations comparables.

Pour ce faire, elles se donneront un objectif chiffré en matière de formation des seniors, âgés de 50 ans et plus.

*Handwritten signature and initials:*  
DLN  
6/10 JLB

Cet objectif chiffré sera mesuré annuellement au niveau de chaque société concernée selon les indicateurs suivants, qui sont à créer :

- **Nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus) formés/nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus), à comparer au nombre des non seniors formés/nombre de non seniors, dans la société concernée.**

#### 4. ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS

Dans le cadre des débats qui se sont déroulés à l'occasion de l'élaboration du présent texte, les parties sont convenues qu'il serait souhaitable, au delà de l'objectif et des domaines d'action répondant au texte de Loi, de s'employer également à progresser sur les thèmes présentés ci-dessous.

##### 4.1 ACCOMPAGNEMENT DU SENIOR QUI A LA VOLONTE DE POURSUIVRE SA PROGRESSION

Les sociétés du groupe CLEMESSY se donnent pour objectif d'encourager le salarié senior, âgé de 50 ans et plus, qui a la volonté de poursuivre sa progression et de relever de nouveaux challenges.

Les opportunités existantes lui seront proposées après validation de son projet par la Direction et les mesures d'accompagnement qui seraient nécessaires (mise en situation, accompagnement, formation, etc...) seront menées.

L'impact des actions sera mesuré annuellement au niveau de chaque société concernée selon l'indicateur suivant :

- **Nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus) ayant évolué** (changement de coefficient ou changement de fonction) **dans la société concernée.**

##### 4.2 ACCOMPAGNEMENT DU SENIOR QUANT AU DEROULEMENT DE LA SUITE DE SA CARRIERE

A 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. Dans ce cadre, les souhaits exprimés par le collaborateur seront examinés (changement quant à son orientation professionnelle, ...).

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'entreprise se donne pour objectif d'examiner les aménagements possibles (aménagement d'horaire, temps partiel,...) demandés par un collaborateur qui souhaite poursuivre son activité professionnelle alors qu'il remplit les conditions minimales permettant son départ en retraite.

*DLN*  
*W* 7/10 *JLB*

### **4.3 ACCOMPAGNEMENT DES OPERATEURS DE CHANTIER SENIORS**

Les parties s'accordent pour constater que l'avancement en âge peut constituer, pour la population des opérateurs de chantier, un facteur d'augmentation des cas nécessitant des mesures particulières, comme par exemple le reclassement.

Aussi, en collaboration avec les CHS/CT, il sera procédé à une analyse des situations clés de travail rencontrées par les opérateurs de chantiers dans leur poste de travail et pour lequel une restriction d'ordre médical aura été posée, dans les conditions légales.

Les situations clés de travail (gestes répétitifs, postures, port de charge, etc...) de la population des opérateurs de chantier âgés de 55 ans et plus sera également examinée avec les CHS/CT.

Le retour d'expérience ainsi obtenu constituera un facteur important d'anticipation. Il sera mis à profit pour élaborer des recommandations à l'attention notamment des opérateurs de chantier de 50 ans et plus et de leur hiérarchie, de manière à réduire autant que possible les cas de restriction médicale.

Malgré ces recommandations, des restrictions médicales peuvent encore être posées. Dans ce cas, les sociétés concernées continueraient à s'employer à mettre en oeuvre des mesures particulières (comme par exemple l'adaptation du poste de travail ou le reclassement).

## **5 . SENSIBILISATION DES ACTEURS ET MISE EN ŒUVRE 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 seniors peut être portée à l'ordre du jour des Comités d'Etablissement et des Comités d'Entreprise des différentes sociétés concernées : le but de cette réflexion en commun est d'identifier la contribution possible de l'entité au plan d'action défini.

## **6 . MODALITES DE SUIVI**

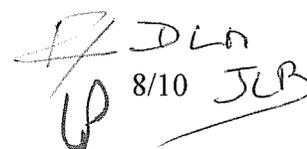
### **6.1 : MODALITES DE SUIVI AU NIVEAU DES ENTREPRISES**

#### **6.1.5 : instance de suivi**

Le bilan des actions menées en matière d'emploi des seniors sera présenté et débattu au sein des Comités d'Entreprise des différentes sociétés.

#### **6.1.2 fréquence de réunion de ces instances**

Les Comités d'Entreprise des différentes sociétés se réuniront pour ce faire une fois par an.

 JDL  
8/10 JLB  
UP

## **6.2 MODALITES DE SUIVI AU NIVEAU DU GROUPE**

### **6.2.1 instance de suivi :**

La commission de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, nommée « commission paritaire de suivi » du groupe Clemessy, créée dans le cadre de l'accord GPEC assurera le suivi des actions menées en matière d'emploi des seniors.

Elle est une force de proposition.

Les éléments statistiques relatifs à l'emploi des seniors lui seront fournis, lui permettant de compléter le diagnostic, de proposer des actions d'amélioration à mener.

### **6.2.2 fréquence de réunion de cette instance :**

Le point, permettant à la « commission paritaire de suivi » de mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre, sera fait deux fois par an.

## **7. DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord à durée déterminée est conclu pour 3 ans à compter de sa date de signature. Il cessera de plein droit à l'échéance de son terme, soit le 13/08/2012. A cette date, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Il prend effet à la date de son dépôt.

## **8. REVISION**

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord entre les parties signataires.

Toute modification fera l'objet d'un accord dans les conditions et délais prévus par la loi.

Il est à préciser notamment que les objectifs en matière d'emploi sont forcément impactés par la réalité économique. En conséquence les objectifs qui seront définis ne pourront pas forcément être les mêmes chaque année, voire pourraient être remis en cause en cas d'évolution de la situation économique fortement défavorable.

Dans ce cas, ces évolutions donneraient lieu à une négociation en vue de la révision de l'accord, telle que précisée ci-dessus.

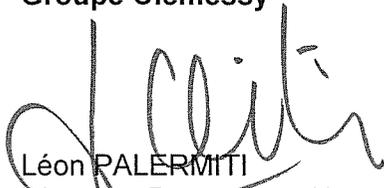
 DLN  
UP 9/10 JLB

## 9. FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord, dont un exemplaire original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Haut-Rhin et au secrétariat greffe du Conseil Prud'hommes de Mulhouse conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

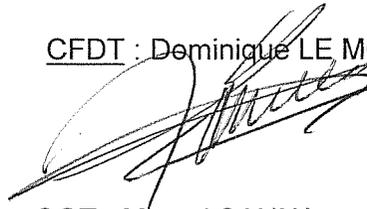
Fait à Mulhouse, le 13/08/2009

**Pour la Direction du  
Groupe Clemessy**

  
Léon PALERMITI  
Directeur Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales  
du Groupe Clemessy, les coordonnateurs  
syndicaux dûment mandatés**

CFDT : Dominique LE MORVAN



CGT : Marcel SANNA

CFE – CGC : Roland SPINDLER



CGT – FO : Jean-Luc BAUDILLON

