

**ACCORD PORTANT SUR  
L'EMPLOI DES SENIORS  
AU SEIN DE LA SOCIETE CLEMESSY SA**

W R BSL 1/5 DCA

**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 Michel ESTEVEZ 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 a été élaboré en réponse à la Loi N°2008-1330 du 17 décembre 2008 (article L.138-24 et suivants du Code de la Sécurité Sociale) et aux décrets N°2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009.

Il 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 SA » au sujet de l'emploi des seniors.

Il s'inscrit également dans le cadre de l'accord cadre portant sur l'emploi des seniors dans les sociétés du Groupe CLEMESSY signé le 13 août 2009.

Conserver dans ses effectifs les seniors 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.

La société CLEMESSY SA est consciente 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 la société CLEMESSY SA souhaite dès aujourd'hui et au cours des 3 prochaines années 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.

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.

NP P BSL<sup>2/9</sup> DJ

## 1. CHAMP d'APPLICATION

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

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

### 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 au sein de la société CLEMESSY SA :

55 ans et plus :

- Pour 2007 : à **décembre 2007, 314 seniors soit 9 % de l'effectif ;**
- Pour 2008 : à **décembre 2008, 391 seniors soit 11 % de l'effectif.**

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

- population des seniors (âgés de 55 ans et plus) maintenue dans l'emploi, **soit** au minimum **11 %** de l'effectif total.

Cet objectif chiffré sera mesuré en décembre 2010, 2011 et 2012 par l'indicateur suivant :

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

## 3. DOMAINES D'ACTION

### 3.1 DOMAINE D'ACTION 1 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

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

En complément et 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 au sein de CLEMESSY SA :

- pour 2008 : à décembre 2008, **19 seniors** (âgés de 50 ans et plus) **mis en situation de maîtres d'apprentissage soit 15 % de la population des maîtres d'apprentissage et 13 seniors** (âgés de 50 ans et plus) **mis en situation de formateurs IDM** (Institut des Métiers, organisme de formation du Groupe CLEMESSY) **soit 35 % de la population des formateurs IDM.**

*Handwritten signatures and initials:*  
S, R, BSL 3/9, DUN

La société CLEMESSY SA se fixe l'objectif de s'employer à maintenir le pourcentage de sa population des seniors, âgés de 50 ans et plus, mis en situation de transmettre leurs savoirs et leurs compétences.

Pour ce faire, elle se donne l'objectif chiffré suivant :

- **15 % des personnes mises en situation de maîtres d'apprentissage dans l'année des seniors (âgés de 50 ans et plus) et 35 % des personnes mises en situation de formateurs IDM dans l'année sont des seniors (âgés de 50 ans et plus).**

Cet objectif chiffré sera mesuré en décembre 2010, 2011 et 2012 par l'indicateur suivant :

- **nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus) mis en situation de maîtres d'apprentissage dans l'année / population totale des maîtres d'apprentissage et nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus) mis en situation de formateurs IDM dans l'année / population totale des formateurs IDM, à fin décembre de l'année considérée.**

Au-delà de l'objectif énoncé ci-dessus, la société CLEMESSY SA se fixe pour orientation de s'employer à développer sa population des seniors, âgés de 50 ans et plus, mis 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 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 individuelle ; cette appréciation devra être 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 ».

### **3.2 DOMAINE D'ACTION 2 : 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, au sein de la société CLEMESSY SA :

- pour 2008 : à décembre 2008, **48 % de la population des seniors (âgés de 50 ans et plus) promue dans l'année, 45 % de la population des non seniors promue dans l'année (âgés de moins de 50 ans).**

La société CLEMESSY SA se fixe l'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, elle se donne l'objectif chiffré suivant en matière de promotion des seniors, âgés de 50 ans et plus ;

- pourcentage de seniors promus dans l'année **équivalent** au pourcentage de non seniors promus dans l'année, **avec une limite de tolérance fixée au maximum à - 7%** (ex : si 45 % des non seniors sont promus dans l'année, le taux de promotion des seniors dans l'année sera au minimum de 38 %).

WP FX BSL 4/9 JDG

Cet objectif chiffré sera mesuré en décembre 2010, 2011 et 2012 selon les indicateurs suivants :

- **Nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus) promus dans l'année / nombre de seniors (âgés de 50 ans et plus), à comparer au nombre des non seniors promus dans l'année / nombre de non seniors, à fin décembre de l'année considérée.**

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 devra être 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 ».

### **3.3 DOMAINE D'ACTION 3 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION**

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 2008 : à décembre 2008, **50 % de la population des seniors** (âgés de 50 ans et plus) **formée dans l'année.**

Pour mémoire, à décembre 2008, 66 % de la population des non-seniors ont été formés dans l'année.

La société CLEMESSY SA se fixe l'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 actuellement observé.

Pour ce faire, elle se donne l'objectif chiffré suivant en matière de formation des seniors, âgés de 50 ans et plus :

- 50 % de la population seniors formés dans l'année **avec une limite de tolérance fixée au maximum à - 7%** (soit 43 % de seniors formés dans l'année au minimum).

Cet objectif chiffré sera mesuré en décembre 2010, 2011 et 2012 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) à fin décembre de l'année considérée.**

## **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.

Un diagnostic de la population seniors (âgés de 50 ans et plus) de CLEMESSY SA 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...).

UN  
R 5/9  
BSL  
DLH

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

#### **4.1 ACCOMPAGNEMENT DE LA POPULATION SENIOR QUI A LA VOLONTE DE POURSUIVRE SON EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

La société CLEMESSY SA se donne pour objectif d'encourager le salarié senior, âgé de 50 ans et plus, qui a la volonté de poursuivre son évolution professionnelle 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 en décembre 2010, 2011 et 2012 au niveau de CLEMESSY SA selon l'indicateur suivant :

- **Nombre de seniors** (âgés de 50 ans et plus) **ayant évolué dans l'année** (changement de coefficient ou changement de fonction), à fin décembre de l'année considérée.

Les actions de formation menée dans ce cadre seront repérées et la commission formation du CE concernée en sera informée.

#### **4.2 ACCOMPAGNEMENT DE LA POPULATION SENIOR QUANT AU DEROULEMENT DE LA SUITE DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE**

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 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.

Sur cette action, le point sera fait avec la « commission paritaire de suivi ».

#### **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, au moins une fois par an à une analyse des situations clés de travail rencontrées par les opérateurs de chantiers dans leur poste de travail, poste 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, expositions particulières, etc...) de la population des opérateurs de chantier âgés de 55 ans et plus seront également examinées avec les CHS/CT.

J P 6/9 BSL  
D W

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, la société CLEMESSY SA continuera à s'employer à mettre en oeuvre des mesures particulières (comme par exemple l'adaptation du poste de travail, le reclassement, ...).

Le même type de démarche pourra être mené pour des populations seniors autres que celles des opérateurs de chantier.

#### **4.4 AMENAGEMENT DE LA FIN DE CARRIERE**

L'entreprise examinera les aménagements possibles (aménagement d'horaire, temps partiel...) demandés par un collaborateur pour les 2 dernières années de sa vie professionnelle.

### **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 différents Comités d'Etablissement : le but de cette réflexion en commun est d'identifier la contribution de l'établissement au plan d'action défini.

### **6. MODALITES DE SUIVI**

#### **6.1 instance de suivi :**

Le bilan des actions menées en matière d'emploi des seniors sera présenté et débattu au sein du Comité Central d'Entreprise de la société CLEMESSY SA.

#### **6.2 fréquence des réunions :**

Ce point sera porté à l'ordre du jour du Comité Central d'Entreprise de la société CLEMESSY SA au moins une fois par an.

W P 7/9 BSL  
DLN

A titre de rappel et conformément à l'accord cadre, 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 au niveau du Groupe CLEMESSY. Cette commission a vocation à être une force de proposition ; les éléments statistiques relatifs à l'emploi des seniors lui seront fournis, lui permettant de compléter le diagnostic et de proposer des actions d'amélioration à mener.

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

Le présent accord à durée déterminée est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et cessera de plein droit à l'échéance de son terme, soit le 31 décembre 2012. A cette date, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

## **8. CONDITION RESOLUTOIRE**

Une réponse défavorable donnée par l'Administration dans le cadre de la procédure de rescrit, qui sera engagée par l'entreprise au titre de l'article L 138-27 du Code de la Sécurité Sociale, entraînera la résolution immédiate et de plein droit du présent accord, conformément à l'article 1183 du Code Civil.

## **9. 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 que les objectifs prévus au présent accord, notamment en matière d'emploi, sont forcément impactés par la réalité économique. En conséquence les objectifs qui sont 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 ces cas, une négociation sera tenue en vue de la révision de l'accord, telle que précisée ci-dessus.

## 10 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 30 septembre 2009

Pour la Direction de  
CLEMESSY SA



Léon PALERMITI  
Directeur Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales  
de CLEMESSY SA, les délégués  
syndicaux centraux

CFDT : Dominique LE MORVAN



CGT : Michel ESTEVEZ

CFE – CGC : Roland SPINDLER



CGT – FO : Jean-Luc BAUDILLON

