

**ACCORD RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT
DES TRAVAILLEURS AGES**

DDTEFP - PARIS

ARRIVÉE

28 JAN. 2010

SERVICE
CONVENTIONS COLLECTIVES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

PENELOPE, Société Anonyme par actions simplifiée au capital de 402 000 Euros, dont le siège social est situé 171, quai de Valmy à PARIS (75010), représentée par Monsieur Christophe THOMAS, en sa qualité de Président,

D'une part,

ET :

Madame Octavia DUMOULIN, en sa qualité de Déléguée Syndicale CFTC,

Madame Linda MANCINI, en sa qualité de Déléguée Syndicale CFTC,

Madame Svetlana DIMITRIJEVIC, en sa qualité de Délégué Syndical CGC,

Madame Marie-Christine POTRISA, en sa qualité de Déléguée Syndicale CGT

Madame Angélique LEONARD, en sa qualité de Déléguée Syndicale FO

D'autre part,

G rep DS LA
OR 17

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Les évolutions démographiques de la société française sont marquées par un vieillissement tendanciel de la population.

Aussi, il apparaît très clairement que sous l'effet combiné des évolutions démographiques et des réformes successives impactant les régimes de retraite et l'âge de cessation d'activité professionnelle, la situation — pour les prochaines années — se traduira par une augmentation conséquente de la part des salariés de 50 ans et plus désignés communément comme « salariés seniors ».

PENELOPE ne restera pas en marge de cette situation qui, sur certains aspects, se vérifie dès aujourd'hui.

Partant du constat démographique et dans la continuité tant de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, que du plan gouvernemental pour l'emploi des seniors, les partenaires sociaux ont souhaité engager, dès 2006, une série d'échanges sur la problématique « seniors » et la gestion des âges au travail.

Dans ce contexte, il devenait primordial de penser ou repenser la gestion des âges dans l'entreprise. Cette réflexion devant nous conduire à une modification profonde de nos comportements vis-à-vis de nos salariés les plus âgés. En effet, il convient de ne pas perdre de vue que les "seniors" constituent ou constitueront, par la force des choses, une composante de plus en plus importante de notre capital humain.

C'est pourquoi, au-delà d'être un véritable enjeu sociétal, il nous appartient aujourd'hui de tous nous mobiliser afin de faire prendre conscience à chacun que la place des salariés expérimentés est primordiale et que la mixité des âges est créatrice de richesse et de compétitivité au sein de notre entreprise.

L'implication de chacun d'entre nous dans cette démarche sera la garantie du succès de sa mise en œuvre.

L'objectif poursuivi sera la réalisation et la promotion d'actions concrètes pour favoriser le maintien, l'accès et le retour à l'emploi des seniors et la mise en place de pratiques des ressources humaines et managériales intégrant une dynamique de gestion prévisionnelle de tous les âges au travail.

6 MCF DS² OP 2A
C9

ARTICLE 1 : DESCRIPTION DES ACTIVITES ET DU PERSONNEL PENELOPE

La société PENELOPE gère trois activités : l'Accueil en entreprise, l'Animation et l'Événementiel.

- L'Accueil en entreprise consiste à gérer l'accueil visiteurs et téléphonique d'entreprises diverses.

Des hôtes(ses) d'Accueil et Standardistes sont formé(e)s, encadré(e)s et contrôlé(e)s pour gérer ces prestations.

- L'Animation consiste à effectuer la promotion des produits de nos clients dans les Grandes et Moyennes Surfaces.

Le personnel affecté à ces fonctions est constitué d'Animateurs – Démonstrateurs, formés à la vente et aux produits.

- L'Évènementiel consiste à conseiller et aider des clients à mettre en place une opération événementielle afin d'assurer la promotion de l'image de l'entreprise et de ses produits.

Le personnel affecté à ses fonctions est constitué d'Hôtes(ses) formés à l'accueil.

L'ensemble de ces activités est géré par un personnel dit « interne », qui travaille dans les locaux de PENELOPE.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, toutefois, les salariés de l'Animation et ceux de l'Événementiel ont été regroupés dans la même catégorie compte tenu du recours au contrat à durée déterminée d'usage pour ces deux métiers.

ARTICLE 3 : OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

3.1 PERSONNEL ACCUEIL ET INTERNE

Au 31 octobre 2009, le personnel Accueil et interne comptait 24 salariés de 55 ans et plus au sein de ses effectifs.

3.2 PERSONNEL ANIMATION/EVENEMENTIEL

Au 30 novembre 2009, PENELOPE avait fait travailler 1902 salariés en Animation/Événementiel de 55 ans et plus en 2009 soit 20.44% de l'effectif de ces deux activités.

G
MOP
DS³
OR⁴
CA

3.3 OBJECTIFS

La société PENELOPE s'engage à maintenir le même nombre de salariés, en valeur absolue, en Accueil et en interne, ayant 55 ans ou plus au 31 décembre 2012.

Cet engagement ne constitue pas un engagement au maintien de chaque contrat individuellement mais un engagement global à maintenir le nombre de contrat visé à l'article 3.1.

Par conséquent, l'entreprise prendra toutes les mesures pour que cet objectif de maintien dans l'emploi soit atteint quels que soient les mouvements survenus dans cette population de salariés (départ à la retraite, mise à la retraite, licenciement, rupture conventionnelle, décès...).

En ce qui concerne le personnel Animation/Événementiel la société PENELOPE s'engage à maintenir le même pourcentage que celui visé à l'article 3.2, pour les salariés de 55 ans et plus pour l'année 2012.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

4.1 MESURES DE NATURE A FACILITER LE RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Le droit à l'égalité et le principe de non discrimination doivent figurer comme des éléments fondamentaux de la politique sociale de notre entreprise. Tous les salariés ont ainsi droit à une égale protection contre un traitement arbitraire et discriminatoire et ce, quelque soit leur âge.

Pour ce faire, il convient d'identifier et de combattre tous les stéréotypes, les préjugés ainsi que les perceptions individuelles et/ou collectives qui constituent autant de freins injustifiés à l'emploi et à l'évolution professionnelle que ce soit à l'embauche, en cours de contrat ou lors de la rupture du contrat.

Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors.

Afin de garantir l'égalité des chances et de traitement, les parties signataires s'accordent à renforcer toujours plus l'objectivisation des critères de recrutement permettant de sélectionner les candidats. La société procèdera à l'observation régulière de la pyramide des âges au recrutement et s'engage à faire croître la part des salariés âgés de plus de 50 ans dans les recrutements s'il apparaît qu'elle est anormalement faible.

La Société PENELOPE s'engage également à mieux travailler avec le Pôle Emploi sur la diversité au recrutement et plus généralement à informer et communiquer largement auprès de ses partenaires au recrutement (Pôle emploi, agence d'intérim, diffuseur d'annonces sur internet ...) afin que l'âge ne soit

jamais un critère de choix.

Afin de garantir l'efficacité de cette mesure, la société PENELOPE entend prendre les engagements suivants :

A – A compter de l'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 31 décembre 2012, 100% des contrats de travail des salariés nouvellement embauchés devront rappeler les principes de non discrimination et d'égalité de traitement.

B – Au plus tard le 31 décembre 2012, 100 % des salariés de la Société devront avoir été sensibilisés au principe de non discrimination (par l'âge notamment) et sur la notion d'égalité des chances. Pour ce faire, un outil de communication sera élaboré afin d'être communiqué à l'ensemble des salariés.

4.2. MESURES DE NATURE A ANTICIPER L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

La Société s'engage à augmenter le nombre des entretiens de 2ème partie de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus ayant un an d'ancienneté, de façon qu'au 31 décembre 2012, au moins 90% des salariés en C.D.I. de la société âgés d'au moins 45 ans aient été reçus à un tel entretien.

Cet entretien aura pour vocation, d'une part, d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge que ce soit notamment dans le cadre de la promotion, de la formation ou du salaire et d'avoir une réflexion privilégiée avec le salarié afin que ce dernier ne soit pas spectateur de la seconde partie de sa vie professionnelle.

Lors de l'entretien, il sera fait un point sur le parcours professionnel du salarié, sur son évolution de carrière et sur ses besoins en formation.

Un document écrit sera rédigé pour chaque entretien.

4.3. MESURES DE NATURE A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION.

PENELOPE s'engage à accentuer les formations délivrées aux salariés de 45 ans et plus ; les engagements ci-dessous ne concerne donc que les salariés de 45 ans et plus.

- La société PENELOPE s'engage à accepter au moins 30 % des demandes de période de professionnalisation, en e-learning PENELOPE, qui seront faites par les salariés internes ou hôtes(ses) d'accueil ayant au moins un an d'ancienneté, entre le 1er janvier 2010 et le 31 décembre 2012.
- La société PENELOPE s'engage à accepter au moins 20 % des demandes au titre du D.I.F. présentées entre le 1er janvier 2010 et le 31 décembre 2012 par le personnel en contrat à durée indéterminée.

- La société PENELOPE s'engage à accepter au moins 30% des demandes de formations e-learning en anglais faites, entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2012.
- La société PENELOPE s'engage à accepter au moins 90% des demandes de congé individuel de formation (C.I.F.) faites entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2012.

ARTICLE 5 : AUTRES DOMAINES D'ACTION

La société PENELOPE souhaite également œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

En effet, une gestion dynamique des ressources humaines les plus âgées semble nécessaire afin de pérenniser l'emploi et l'employabilité des seniors. Pour ce faire, l'entreprise et ses institutions représentatives du personnel s'entendent afin :

- de toujours rechercher une meilleure compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié,
- d'améliorer, en tenant compte des exigences de productivité et de compétitivité, la situation des salariés les plus âgés afin de leur permettre d'achever dans les meilleures conditions leur carrière professionnelle,
- de lutter contre les phénomènes de démotivation et d'usure au travail des plus âgés en leur permettant de s'inscrire dans une démarche active de développement professionnel qui leur permettra d'être acteur de leur mobilité fonctionnelles et/ou professionnelles que ce soit dans ou en dehors de l'entreprise,

En outre, une aide administrative pourra être délivrée par l'entreprise au moment du départ à la retraite du salarié afin de faciliter ses démarches.

Enfin, afin de permettre la transmission des compétences, les seniors se verront proposer en priorité les fonctions tutoriales.

ARTICLE 6 : MODALITES DE SUIVI

Chaque année, à la date anniversaire du présent accord, la société PENELOPE fera un bilan de l'application de cet accord au cours de l'année écoulée.

Ce bilan fera l'inventaire des actions engagées en exécution des engagements pris dans le cadre de cet accord, et du degré de réalisation des objectifs qui y sont associés.

6
DS OP
MCP LAF LA

Ce bilan sera présenté par le chef d'entreprise ou son représentant aux organisations syndicales signataires de l'accord ainsi qu'aux membres du comité d'entreprise.

ARTICLE 7 : DUREE ET DATE D'EFFET

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010. Il est conclu pour une durée de 3 ans.

ARTICLE 8 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé par l'entreprise en deux exemplaires, auprès de la DDTEFP de Paris, l'un sur un support papier signé par les parties et l'autre sur un support électronique.

Le dépôt sera accompagné des pièces suivantes :

- une copie de courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- une copie du PV de résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles ou, les cas échéant, du PV de carence aux élections professionnelles ;

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux Représentants du Personnel.

Fait à Paris le 29 Décembre 2009

Pour la GGC
Svetlana Domikovic

Burba CGT
PATRISA PAULI CHESTINE

Pour la CFTE Jancini Linda

Pour la CFTE Damanu Elena

Pour FO Rogelique Leonard

Pour PENSLOPE
Christophe THOMAS

7
G ncp