

**PROJET**

**PLAN D'ACTION**  
**« PRIORITE SENIORS »**  
**AU SEIN DE L'UNITE**  
**ECONOMIQUE ET SOCIAL**  
**ECONOCOM**

## **PREAMBULE**

La Direction de l'Unité Economique et Sociale ECONOCOM et les Organisations Syndicales représentatives présentes à ce niveau se sont rencontrées au cours de l'année 2009 dans le cadre de plusieurs réunions (29 octobre, 17 novembre, 8 et 21 décembre), afin de négocier les termes d'un accord relatif à l'emploi des seniors, et ce, dans le cadre des dispositions issues de la Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2009 (codifiées sous les articles L.138-24 et suivants du Code de la Sécurité sociale).

A l'issue de cette phase de discussions et à ce jour aucun accord n'a pu être trouvé entre les parties, la Direction de l'UES ECONOCOM a finalement pris la décision de mettre en œuvre unilatéralement un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

La gestion de l'emploi des seniors constitue l'un des éléments du dispositif de gestion des carrières que l'Entreprise souhaite prendre en compte, consciente de son enjeu majeur pour son développement.

Plus généralement, ce plan d'action témoigne de l'engagement de l'Entreprise à mener une réelle politique de gestion de l'emploi des seniors, et cela, bien que ces derniers soient encore peu nombreux en son sein.

La diversité doit conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leurs sexes, leurs âges, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel. En application de ces principes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités et poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires des engagements pris par l'Entreprise.

La Direction considère qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

Le principe de non discrimination fonde la politique sociale de l'Entreprise, de telle sorte que l'accès à l'emploi, au même titre que l'évolution professionnelle, se fait sur des critères objectifs en dehors de toute appréciation de l'âge.

L'Entreprise a ainsi convenu d'élaborer, par le biais de ce plan, une politique sociale active en faveur des seniors, pérenne et évolutive, se traduisant par la mise en œuvre de mesures concrètes.

Ainsi, aux termes du présent plan d'action, l'UES ECONOCOM a souhaité distinguer trois catégories de seniors en son sein, selon le critère d'âge suivant :

- 45 ans et plus ;
- 50 ans et plus ;
- 55 ans et plus.

Il est enfin rappelé, à toute fins utiles, que le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des sociétés composant, à ce jour, l'UES ECONOCOM, à savoir les suivantes :

- Alliance Support Services (ASS) ;
- Econocom Location (EL) ;
- Econocom Managed Services (EMS) ;
- Econocom Products & Solutions (EPS) ;
- Econocom Telecom Services (ETS).

<b>TITRE 1 OBJECTIF CHIFFRE DE RECRUTEMENT DE SALARIES AGES DE 50 ANS ET PLUS</b>
-----------------------------------------------------------------------------------

L'UES ECONOCOM se fixe comme objectif, d'ici au 31 décembre 2012, d'augmenter de 5 % son taux de recrutement annuel des salariés âgés de 50 ans et plus, ceci, sans distinction de catégorie professionnelle.

En effet, l'UES ECONOCOM s'engage à promouvoir l'emploi de ces salariés, gage du respect de la diversité et de la responsabilité sociale en son sein.

Pour atteindre cet objectif, l'Entreprise s'assure que les critères retenus pour le recrutement sont bien fondés sur les compétences, et notamment l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

L'Entreprise s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe.

Les postes à pourvoir en interne sont visibles par l'ensemble des salariés, sans distinction d'âge.

Pour augmenter et améliorer le recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, il convient de sensibiliser les recruteurs aux risques de discrimination à l'embauche.

La Direction des Ressources Humaines prévoit de mettre en place une campagne de communication à l'égard des responsables hiérarchiques et du back office, visant à les sensibiliser sur l'importance et la nécessité de s'investir dans une politique seniors, et ce, afin de favoriser et de développer leur recrutement.

Ainsi, il leur sera demandé de privilégier les candidatures des salariés seniors selon les critères suivants :

- Expérience et savoir-faire ;
- Expertise dans un métier ou un domaine particulier ;
- Adaptation à l'évolution des technologies ou des métiers.

Il s'agit de faire prendre conscience de la nécessité de donner à chacun les mêmes chances d'intégrer et d'évoluer au sein de l'Entreprise.

En cas de litige lié à un recrutement, la Direction des Ressources Humaines sera seule habilitée à statuer sur la décision à prendre.

De plus, l'Entreprise souhaite améliorer son partenariat avec le Pôle Emploi et ses autres partenaires, susceptibles de recueillir des candidatures de salariés âgés de 50 ans et plus.

L'Entreprise participera également à des forums emploi seniors et recourra à des contrats aidés ou de professionnalisation pour contribuer à la réussite de l'objectif fixé.

<b>TITRE 2 DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE SALARIES AGES</b>
----------------------------------------------------------------------------------------

### **2.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

L'allongement de l'activité professionnelle doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés.

Il est donc nécessaire de s'attacher à développer l'employabilité de chacun tout au long de sa carrière professionnelle, en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences ou de changer son orientation professionnelle.

Il est également indispensable de préserver l'intérêt des salariés pour leur activité professionnelle, car c'est, à l'évidence, un facteur essentiel de motivation.

Dans cet esprit, l'Entreprise met en place, pour les salariés âgés de 45 ans et plus, les deux dispositifs ci-après :

#### **(i) Entretien professionnel de deuxième partie de carrière.**

Les salariés doivent disposer des informations existantes sur les perspectives qui les concernent en matière d'emploi.

A cet effet, les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficieront d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière, totalement distinct des entretiens annuels individuels, qui aura pour objet :

- de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'Entreprise, sur leur parcours professionnel, leurs compétences, et leurs besoins (en termes de formation, de développement des compétences ou encore d'aménagement du temps de travail) ;
- et d'analyser les perspectives de déroulement de leur deuxième partie de carrière et leurs aspirations professionnelles, afin de bâtir un projet de développement individuel sur cette période.

Plus particulièrement, au cours de cet entretien, seront notamment examinés, avec chaque salarié concerné :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation,
- ses objectifs de professionnalisation ;
- ses souhaits en termes de mobilité ;
- son projet professionnel, en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- l'éventuel aménagement de ses conditions d'emploi ;
- la pénibilité au travail (suivi médical renforcé, aménagement des horaires de travail, achat de matériels spécifiques...) ;
- sa participation éventuelle à des actions de tutorat, permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire : à cet égard, par tutorat, il convient d'entendre toutes pratiques visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché ou à un salarié occupant une nouvelle fonction, pendant une période déterminée, afin de faciliter l'intégration professionnelle de ce dernier.

Il faut que le salarié soit volontaire pour exercer cette mission. Le tutorat a comme principal objectif de valoriser et de transmettre les compétences aux jeunes générations. Ces missions pourront être confiées par l'entreprise à des salariés ayant les compétences et l'expérience professionnelle reconnues.

Cet entretien vise donc, tout à la fois, à renforcer les compétences du salarié, à maintenir sa motivation et à bâtir un projet de développement individuel durant la deuxième partie de sa carrière (qui s'exprimera dans le cadre de la fonction occupée ou se concrétisera par une nouvelle orientation professionnelle).

La mise en œuvre du projet de développement individuel pourra s'appuyer, en tant que de besoin, sur des actions de formation dispensées au travers du plan de formation et/ou du Droit Individuel de la Formation (DIF).

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière aura lieu ensuite tous les 5 ans et sera réalisé conjointement par la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines,

Il devra faire l'objet d'un compte rendu écrit, co-signé par la hiérarchie, le salarié et la Direction des Ressources Humaines. Il constitue un véritable

engagement de la part de ces signataires, dont la réalisation sera suivie annuellement.

**Objectif chiffré :** l'objectif à atteindre, d'ici au 31 décembre 2012, en ce qui concerne le nombre d'entretiens à réaliser, est le suivant :

Tranches d'âges	Pourcentage de salariés bénéficiaires au sein de chaque tranche d'âges
45-49 ans	30%
50-54 ans	60%
55 ans et plus	100%

#### (ii) Bilan de compétences

En vue d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de carrière, les salariés âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'une ancienneté minimale d'une année, qui en feront la demande, pourront bénéficier d'un bilan de compétences.

Celui-ci sera effectué sur le temps de travail, et rémunéré comme tel. Son coût sera pris en charge par l'Entreprise en cas de refus de financement de la part de l'OPCA FAFIEC.

Une fois le bilan réalisé, un entretien aura lieu entre l'employeur et le salarié afin d'envisager les suites à donner en vue de la poursuite de sa carrière.

**Objectif chiffré :** L'objectif à atteindre, d'ici au 31 décembre 2012, est d'informer 100% des salariés concernés de leur droit à bénéficier d'un bilan de compétences.

## **2.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

L'Entreprise est responsable du maintien et du développement des compétences, au travers :

- d'une part, du plan de formation ;
- et, d'une part, du Droit Individuel à la Formation (DIF).

La formation doit ainsi permettre à chaque salarié de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle et de poursuivre son évolution professionnelle.

Il est à cet égard précisé qu'à l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, le projet de développement individuel pourra être orienté sur des actions de formation.

A cette occasion, trois types d'actions de formation pourront alors être envisagés :

- Celles visant à l'adaptation au poste de travail : formations permettant au salarié de tenir son poste de travail dans les meilleures conditions ;
- Celles poursuivant un objectif d'évolution de l'emploi et des compétences : formations permettant de suivre ou d'anticiper, à court ou moyen terme, les évolutions significatives des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques ;
- Celles destinées enfin au développement des compétences : formations contribuant à élargir et/ou approfondir les domaines de compétences et pouvant faciliter les évolutions ou un changement de métier.

Ces actions de formation pourront être réalisées par tout moyen, et notamment :

- Utilisation du DIF ;
- Plan de formation ;
- Bilan de compétence ;
- Validation des acquis de l'expérience ;
- Période de professionnalisation...

Le salarié âgé de 45 ans et plus, qui demandera à suivre une action de formation, recevra une réponse de la Direction des Ressources Humaines, dans un délai de deux mois à compter de la réception de sa demande.

La décision d'accorder ou non l'action de formation demandée sera prise conjointement entre le responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines. En cas de refus, la décision sera motivée.

**Objectif chiffré :** L'objectif à atteindre, d'ici au 31 décembre 2012, en termes de suivi d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou de toute mesure permettant le développement des compétences pour les salariés âgés sera le suivant :

Tranches d'âges	Pourcentage de salariés bénéficiaires au sein de chaque tranche d'âges
45-49 ans	50%
50-54 ans	100%
55 ans et plus	100%

### 2.3. Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite

L'entreprise souhaite aménager au mieux les fins de carrières et s'assurer de la transition entre activité et retraite, ceci, afin d'éviter les ruptures brutales d'activité des salariés âgés de 55 ans et plus. Dans la mesure où les impératifs de service le permettront, l'entreprise veillera à répondre positivement aux demandes d'aménagement des fins de carrières et s'engage à trouver des solutions adaptées aux difficultés rencontrées par certains salariés seniors pour se maintenir en activité jusqu'à la retraite. Les actions prévues dans ce cadre sont les suivantes :

Aménagement des horaires de travail (temps partiel, télétravail...)  
 Accompagnement administratif et/ou juridique par le Service des Ressources Humaines dans le cadre de la constitution des dossiers de départ en retraite pour les salariés le souhaitant.

Au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière, sera consacré un thème relatif à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite. Le salarié pourra, durant cet entretien, s'exprimer sur son souhait en matière d'aménagement de sa fin de carrière. Le salarié recevra une réponse motivée dans les deux mois qui suivront cet entretien.

**Objectif chiffré :** Recueillir 100% des souhaits des salariés de 55 ans et plus d'ici au 31 décembre 2012.

**TITRE 3 INDICATEURS DE SUIVI DE L'OBJECTIF CHIFFRE ET DES DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE SALARIES AGES**

Afin de veiller au respect des engagements pris, tels que figurant dans le présent plan d'action, les indicateurs de suivi suivants seront mis en œuvre au niveau de l'UES ECONOCOM. Dans le but de faciliter l'étude de ces indicateurs, les objectifs chiffrés seront systématiquement indiqués sur les tableaux de bord :

- **Sur le suivi de l'objectif global de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus** : Un tableau de bord sera établi, faisant apparaître la part de ces salariés recrutés par rapport au nombre total d'embauches réalisées dans l'Entreprise,  
Ce même tableau de bord fera apparaître :
  - ⇒ Le taux d'embauche par sexe des salariés âgés de 50 ans et plus :
    - en CDD et CDI ;
    - en temps complet et temps partiel ;
    - par statut.
  - ⇒ Le taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus par sexe par rapport à l'effectif global ;
  - ⇒ Le nombre de départ annuel des salariés âgés de 50 ans et plus par sexe.
  
- **Sur l'anticipation de l'évolution des carrières** :
  - ⇒ Sur l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière :
    - Nombre d'entretiens et leur répartition par tranches d'âges / Nombre total de salariés dans l'Entreprise par tranches d'âges ;
    - Nombre de postes offerts au recrutement interne : prise de poste des plus de 45 ans / effectif global ;
    - Nombre de changements de métier octroyés / nombre de changements de métier demandés.
  
  - ⇒ Sur le bilan de compétences :
    - Nombre des salariés âgés de 45 ans et plus informés de leur droit à bénéficier d'un tel bilan / Nombre total de salariés âgés de 45 ans et plus dans l'Entreprise.

- **Sur le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :**
  - Nombre de salariés bénéficiaires d'une action de formation, de bilan de compétences ou de toute autre mesure permettant le développement des compétences, par tranches d'âges / Nombre de salariés dans l'Entreprise par tranches d'âges ;
  - Nombre de salariés bénéficiaires d'un bilan de compétence par tranches d'âges et par sexe ;
  - Nombre de jours utilisés au titre du DIF par tranches d'âges et par sexe ;
  - Nombre de dossiers VAE par tranches d'âges et par sexe ;
  - Nombre de jours de formation par tranches d'âges et par sexe / Effectif global formé.
  
- **Sur l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :**
  - Nombre des salariés âgés de 55 ans et plus informés des dispositifs en place dans le cadre de l'aménagement de leur fin de carrière.

**TITRE 4 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE ET DE LA REALISATION DE L'OBJECTIF CHIFFRE ET DES DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE SALARIES AGES**

Un bilan du présent plan d'action sera présenté annuellement au Comité Central d'Entreprise de l'UES ECONOCOM, ainsi qu'aux différents Comités d'Etablissement la composant.

Ce bilan permettra principalement :

- d'apprécier la réalisation de l'objectif chiffré et des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés, tels que prévus par les présentes ;
- d'examiner la pertinence des indicateurs de suivi prévus au Titre 3 des présentes ;
- et de procéder, le cas échéant, à l'engagement de négociations avec les Organisations Syndicales représentatives de l'UES ECONOCOM en matière d'emploi des seniors.

Lors de la présentation de ce bilan, des échanges sur les pratiques d'entreprises en termes de réinsertion et de maintien dans l'emploi des seniors permettront de favoriser la capitalisation et la mutualisation des expériences.

## **TITRE 5 DISPOSITIONS DIVERSES**

### **5.1. Durée d'application du plan d'action – Date d'effet**

Le présent plan est mis en place dans sa globalité pour une durée déterminée de 3 années, correspondant aux années civiles 2010, 2011 et 2012. Il prend donc effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et cessera de s'appliquer au 31 décembre 2012. Toutefois, dans le cadre de nouvelles négociations en cours d'année, la signature d'un accord sur ce thème se substituera au présent plan.

### **5.2. Révision**

Le présent plan d'action pourra faire l'objet d'une révision par l'UES ECONOCOM, notamment dans l'hypothèse d'une évolution de l'environnement légal, réglementaire et/ou conventionnel ayant conduit à sa mise en œuvre dans l'Entreprise.

### **5.3. Bilan de l'application du plan d'action**

Dans les 3 mois précédant la date de cessation du présent plan, la Direction de l'UES ECONOCOM réunira les Organisations Syndicales représentatives à ce niveau afin de dresser un premier bilan de son application et de décider, s'il y a lieu, d'ouvrir de nouvelles négociations en vue d'établir un accord d'entreprise en matière d'emploi des seniors.

### **5.4. Publicité**

Le présent plan est déposé, à la diligence de l'Entreprise :

- en deux exemplaires aux Directions Départementales du Travail et de la Formation Professionnelle de l'Essonne et des Haut de Seine (dont l'un sur support électronique) ;
- et en un exemplaire auprès du Conseil de Prud'hommes de Longjumeau et de Nanterre.

Une communication aux salariés, du présent plan, sera faite par le biais des voies habituellement de diffusion.

## **5.5. Dispositions finales**

Le Comité Central d'Entreprise de l'UES ECONOCOM est informé et consulté sur ce plan d'action. Une information est également faite à ce sujet auprès des différents Comités d'Etablissements.

Quant au personnel de l'Entreprise, il sera informé du présent plan d'action par tout moyen de communication habituellement en vigueur.

Fait à Courtaboeuf, le 15 janvier 2010

### **La Direction de l'UES ECONOCOM**

Franck FANGUEIRO,

Agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines et dûment habilité à cet effet