

ACCORD COLLECTIF METTANT EN PLACE UN PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS

(Art. L.138-24 à L. 138-27, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la Sécurité sociale)

Entre

La société Caterpillar France S.A.S, société par actions simplifiée au capital de 125.730.000,00 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Grenoble sous le numéro B 061 500 245, dont le siège social est situé 40 Avenue Leon Blum 38000 Grenoble, représentée par Maurice Petit, DRH, dûment habilité

Ainsi que,

La société Caterpillar Commercial Services, société à responsabilité limitée unipersonnelle au capital de 407.640,00 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Grenoble sous le numéro B 434 398 996, dont le siège social est situé 40, avenue Léon Blum – 38100 Grenoble, représentée par Maurice Petit, DRH, dûment habilité,

CFSAS & CCS ci-après désigné « l'Entreprise », d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes :

- C.F.D.T représentée par
- C.F.T.C. représentée par
- Pour la C.G.T
 - Syndicat CGT Echirolles représenté par
 - Syndicat CGT Grenoble représenté par
- F.O représenté par

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Face aux défis économiques et sociaux auxquels les entreprises et les salariés vont être confrontés du fait de l'incidence de l'allongement de la durée de vie sur les systèmes de protection sociale, la prolongation des carrières professionnelles devient incontournable.

L'amélioration ou le maintien du taux d'emploi des salariés de cette tranche d'âge constitue donc un enjeu majeur, tout d'abord pour leur éviter, dans un contexte de chômage élevé, d'être confrontés à une situation de chômage de longue durée, ensuite pour ne pas priver les entreprises des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés, au moment où la population en âge de travailler commence à baisser.

Aussi, pour faire face à cet enjeu, l'Entreprise doit mettre en place une politique en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Avec un taux de 13.4% de salariés de plus de 55 ans, l'Entreprise se situe au dessus de la moyenne de la branche de la métallurgie qui est à 11%. Et cet écart augmente pour les salariés de plus de 58 ans dont le taux est 5.5% dans l'Entreprise contre 3% dans la branche.

Enfin, l'âge moyen de départ à la retraite est à la date de la signature de l'accord de 60.4 ans pour l'année 2009. Cette tendance étant à l'augmentation depuis 5 années.

A cet égard, sera renforcée l'attention particulière apportée aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité auxquelles doivent faire face les salariés âgés dans l'exécution de leurs fonctions.

Compte tenu de cet état des lieux, il est adopté, dans le cadre de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de ses décrets d'application, l'accord ci-dessous.

I OBJECTIF

Le présent accord met à la charge de l'Entreprise une obligation de moyens.

Il engage donc l'Entreprise à mettre en œuvre les mesures considérées par les signataires comme étant de nature à permettre la réalisation de l'objectif de maintenir un pourcentage au moins égal à 14% de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans l'Entreprise.

L'objectif de maintien d'un pourcentage de salariés de 55 ans et plus ne peut en aucun cas s'interpréter juridiquement comme une garantie absolue contre le licenciement, quel qu'en soit le motif, des salariés appartenant à cette catégorie de personnel.

Par ailleurs, eu égard au contexte de Plan de Sauvegarde de l'Emploi en cours dans l'Entreprise au moment de la signature de cet accord, il a été décidé pour les salariés de plus de 50 ans ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement économique, et en cas de recrutement dans l'entreprise, qu'à compétences égales, on ne pourra faire de discrimination liée à l'âge.

La priorité de réembauchage est prévue dans la Partie I (ex livre III) du PSE c'est à dire pour une durée de deux ans suite à la date de leur licenciement.

II MOYEN D' ACTIONS

Afin d'atteindre cet objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise mettra en œuvre des actions dans les 3 domaines suivants :

- **L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**
- **L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**
- **L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.**

Article 1 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La poursuite des carrières professionnelles suppose que l'Entreprise mette en œuvre, au moment clef des parcours professionnels, les outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles.

En tenant compte des aspirations des salariés, sur la base du volontariat, un entretien de deuxième partie de carrière est instauré dans l'entreprise.

Pour le salarié, cet entretien a pour objectif de faire le point sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle et de l'aider à définir un projet professionnel cohérent pour lui et en fonction des besoins de l'entreprise.

Cet entretien devra déboucher sur au moins une action concrète (Bilan de compétences, utilisation du DIF, une information sur l'accès à la formation professionnelle,...) et devra définir l'axe dans lequel le salarié souhaite évoluer.

L'Entreprise met en place cet entretien dans l'année qui suit le 45ème anniversaire du salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de trois ans dans l'Entreprise. Il est renouvelé tous les cinq ans, sur l'initiative du salarié et il est conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'entretien sera structuré de manière précise et similaire pour tous. Les entretiens seront revus et contresignés par le supérieur hiérarchique de rang deux.

Ce principe d'un entretien de seconde partie de carrière est étendu aux salariés n'ayant pas eu d'évolution de carrière (même poste de travail et même coefficient) depuis dix ans à la date de signature du présent accord.

Les indicateurs retenus pour évaluer cette mesure sont les suivants :

Pour les salariés entre 45 et 50 ans : le pourcentage d'entretiens tenus pour les catégories concernées par rapport au total des personnes concernées.

Pour les salariés au-delà de 50 ans : le pourcentage d'entretiens tenus pour les catégories concernées par rapport au total des personnes concernées ainsi qu'un indicateur de suivi des choix ayant débouchés sur des actions concrètes depuis le dernier entretien (par exemple évolution de carrière)

Article 2 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les signataires du présent accord affirment le caractère stratégique des questions de santé au travail pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils rappellent que le respect des personnes, la reconnaissance et le sens du travail constituent les conditions essentielles d'une qualité de vie au travail à tous les âges. Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail.

Cependant, certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés de plus de 55 ans.

A cet effet l'Entreprise doit mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail afin de supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques listées ci-après :

- Situations de travail sous fortes contraintes physiques :

Dans ces situations sont visées les activités de manutention et de port de charges lourdes devant respecter la norme NFX 35-109 et ses préconisations pour les salariés à partir de 45 ans.

- Situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires
- Situations habituelles sous fortes contraintes d'ambiance provenant d'agents chimiques ou physiques
- Situations sous fortes contraintes temporelles (travail de nuit)

Le cumul des contraintes exposées dans les situations visées ci-dessus doit être pris en compte dans l'évaluation et la réalisation d'une cartographie de l'ensemble des postes de travail de l'Entreprise (pas par grande catégorie de métier).

Cette cartographie devra être débutée l'année de la signature du présent accord.

Elle aura pour objectif de réduire les situations de pénibilité pour les salariés de plus de 55 ans dans un premier temps, mais aussi de l'ensemble des salariés avec comme objectif de protéger mieux encore la santé future de ceux-ci.

La démarche de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

La mise en œuvre des actions passe par le développement de l'ergonomie et de la formation à la sécurité.

Dans un premier temps, une focalisation de la cartographie sera faite sur les postes à activités réduites ou légères afin de permettre d'attribuer ces postes en priorité aux salariés de plus de 55 ans ou ayant des restrictions médicales.

Enfin, sur la base du volontariat, il pourra être envisagé de limiter l'affectation des salariés de plus de 55 ans dans l'horaire temporel réputé le plus difficile (équipe de nuit).

Cette approche de cartographie et d'ergonomie s'effectuera en concertation avec le CHSCT et sur la base des documents déjà existants tels que le document unique.

L'indicateur retenu sera le nombre de postes cartographiés à la fin des 3 ans de durée de cet accord ainsi que le nombre de postes ayant fait l'objet d'un projet d'amélioration ergonomique.

Article 3 : Aménagements des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les signataires constatent l'allongement de la durée des carrières professionnelles, et donc de la nécessité d'accompagner la transition entre activité et retraite.

A cet effet, toujours sur la base du volontariat un entretien de « transition activité-retraite » est institué pour les salariés entrant dans la période de deux années avant leur date théorique de départ à la retraite.

Au cours de cet entretien qui sera mené par le service des Ressources Humaines, le salarié aura l'occasion de poser l'ensemble des questions relatives à son futur départ en retraite.

Cet entretien a pour but de fournir assistance et explication, voire projection pour tout ce qui concerne la retraite future du salarié, en fonction de l'état de la réglementation retraite en vigueur au jour de l'entretien.

L'indicateur retenu est le nombre d'entretien « transition activité-retraite » réalisé comparé à l'ensemble de la population concernée.

Par ailleurs, pour les salariés de plus de 58 ans il pourra être envisagé des possibilités d'aménagement d'horaires : passage à temps partiel à la demande du salarié.

Pour les salariés qui seraient en mesure de liquider une retraite à taux plein dans les deux années avant la date théorique de départ à la retraite qui suit, ils pourraient bénéficier, à leur demande, et dans la mesure où cela concerne un binôme de salariés (deux postes à temps partiel n'en feront plus qu'un à temps complet) , d'un passage à temps partiel.

Les salariés remplissant les conditions définies plus haut percevront mensuellement, en plus de leur nouvelle rémunération correspondant au temps partiel choisi, une aide égale à 15% x le salaire brut mensuel équivalent temps plein.

III MODALITÉS DE SUIVI

L'évolution des indicateurs permettant d'évaluer, d'une part, la mise en œuvre des mesures retenues dans les différents domaines d'action cités plus haut, et d'autre part , le degré de réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés fixé par le présent accord seront suivis annuellement dans le cadre du rapport annuel « bilan Social » remis au Comité d'Entreprise chaque année.

En tout état de cause le premier « bilan social » intégrant l'évolution des indicateurs du présent accord ne pourra être présenté avant Février 2011. Les organisations Syndicales, le CE ainsi que le CHSCT pour la part le concernant seront tenus informés des conditions d'application du présent accord

IV DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet le 1er Janvier 2010.

Il 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.

V RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant sa période d'application par accord entre les parties, notamment dans l'hypothèse où son contenu serait directement impacté par des dispositions législatives nouvelles.

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

VIII FORMALITÉS DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du Travail, le présent accord sera notifié à chacune des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale de Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Isère ainsi que du Conseil de Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Grenoble, le

Pour la Direction de
CATERPILLAR FRANCE S.A.S & C.C.S

Pour les Organisations Syndicales
Représentées dans l'Entreprise

C.F.D.T.

C.F.T.C.

C.G.T. Grenoble

C.G.T. Echirolles

F.O.