

Accord sur l'emploi des seniors

**Unité Economique et Sociale
Veolia Eau – Générale des Eaux**

1.
FOR PV HLF
MD 25

SOMMAIRE

Préambule

Chap. I : Principe de non discrimination

Art. 1 : Recrutement et mobilité

Art. 2 : Accès aux dispositifs de développement des compétences et de progression professionnelle

Chap. II : Mesures actives en faveur du maintien dans l'emploi des seniors

Art. 3 : Amélioration des conditions de travail

Art. 3-1 : Développer la culture de la prévention

Art. 3-2 : Définir et mettre en œuvre une politique de prévention adaptée aux seniors

Art. 4 : Développement des compétences et progression professionnelle

Art. 4-1 : Entretien de mi-carrière

Art. 4-2 : Formation et Validation des Acquis de l'Expérience

Art. 5 : Fin de carrière et transmission des savoirs

Art. 5-1 : Aménagement du temps de travail

Art. 5-2 : Préparation à la retraite

Art. 5-3 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Chap. III: Evaluation et suivi des mesures actives prises en faveur de l'emploi des seniors

Art. 6: suivi de l'accord

Art. 7: Rapport triennal sur l'emploi des seniors

Chap. IV : Dispositions générales

Art. 8 : Champ d'application

Art. 9 : Durée et date d'effet

Art. 10 : Révision

Annexe 1 : Situation de l'emploi des seniors au sein de l'UES Veolia Eau –Générale des Eaux

Annexe 2 : Récapitulatif des mesures actives prises en faveur de l'emploi des seniors et des objectifs correspondants

Annexe 3 : Liste des indicateurs de suivi spécifiques

(-
FLR PV HLF HLD
39

Accord sur l'emploi des seniors dans l'UES

Veolia Eau – Générale des Eaux

Entre

La Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, représentée par Monsieur Jean-Marie Lambert, dûment mandaté

Et

Les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux :

La CFDT, représentée par Monsieur Hervé DEROUBAIX, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération Interco CFDT

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Philippe VANDENBROUCK, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par le Syndicat de l'Encadrement des Sociétés de Distribution d'Eau et d'Assainissement de l'UES Générale des Eaux

La CFTC, représentée par Monsieur Henri GAUDILLIERE, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération BATI-MAT-TP CFTC

La CGT, représentée par Monsieur Franck LE ROUX, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union nationale des syndicats CGT de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux

FO, représentée par Monsieur Christophe GANDILHON, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union générale des syndicats FO Veolia Secteur Eau

L'U.N.S.A., représentée par Monsieur Gérard IVORA, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par UNSA VIVE/S

Il a été convenu ce qui suit :

FOR PV HLG MD
29

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi, conclu par les partenaires sociaux le 13 octobre 2005. Il participe également à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

L'importance démographique de la population des seniors au sein de l'UES justifie le fait que les parties signataires conviennent d'axer prioritairement leurs efforts sur le « maintien dans l'emploi » des salariés de plus de 55 ans, l'objectif étant de maintenir la part globale que représentent les seniors dans la démographie de l'UES.

En la matière, des engagements ont d'ores et déjà été pris au niveau du Groupe et/ou de l'UES notamment dans le cadre d'accords sur la santé et la sécurité¹ et sur le développement des compétences et la progression professionnelle². Ces engagements doivent donc être remis en perspective dans le présent accord.

Par ailleurs, la branche des entreprises de services d'eau et d'assainissement, par avenant n°9 en date du 17 novembre 2008, a intégré à la Convention Collective Nationale des Entreprises des Services de l'Eau et de l'Assainissement des dispositions spécifiques à l'attention des seniors en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Ces engagements sont réaffirmés et précisés si nécessaire par le présent accord.

Le présent accord rappelle, tout d'abord, le principe de non-discrimination en général et par l'âge en particulier pour, ensuite, examiner une à une, les mesures actives spécifiques à prendre ou à renforcer afin de promouvoir l'évolution et le maintien dans l'emploi des seniors et pour, enfin, préciser les modalités d'évaluation et de suivi de ces mesures actives.

Chap. I : Principe de non discrimination

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe de non discrimination en général et par l'âge en particulier en matière notamment de recrutement, de mobilité, de formation et de progression professionnelle.

Art. 1 : Recrutement et mobilité

Les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité ne doivent être fondés que sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et/ou les qualifications des candidats. De ce fait, aucune mention d'âge ni d'années d'expérience requises ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives).

Un point annuel sur le respect de la non-discrimination en général et par l'âge en particulier en matière de recrutement et de mobilité devra être fait dans le cadre des réunions des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise, concomitamment à la présentation de leurs bilans sociaux respectifs.

¹Accord France sur la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail du 9 décembre 2008.

²Accord sur la déclinaison au sein de l'UES Générale Des Eaux de l'accord VE du 4 octobre 2004 sur les principes du développement des compétences et de la progression professionnelle du 16 juin 2005 et son avenant n°1 du 15 janvier 2008.

ER PV
ME MD
JK

Une annexe sur le respect du principe de non-discrimination en général et par l'âge en particulier sera ajoutée au bilan social.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation à la non-discrimination seront menées dans les régions avec pour objectif de former par établissement en moyenne 10 salariés (en priorité les recruteurs, les managers et les IRP) durant l'exercice 2010.

Art. 2 : Accès aux dispositifs de développement des compétences et de progression professionnelle

Tous les salariés, sans considération d'âge, doivent avoir accès à la formation professionnelle continue.

En matière de développement des compétences et de progression professionnelle, les indicateurs de suivi porteront sur le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à un entretien de deuxième partie de carrière (voir art.4-1 infra) et à un dispositif de formation (voir art. 4.2 infra).

Chap. II : Mesures actives en faveur du maintien dans l'emploi des seniors

Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire, dès à présent, de prendre ou de renforcer les mesures actives spécifiques décrites ci-dessous afin de promouvoir au mieux l'évolution et le maintien dans l'emploi des seniors.

Art. 3 : Amélioration des conditions de travail

Art. 3- 1 : Développer la culture de la prévention

Il convient de rappeler ici que le Groupe s'est engagé en 2008 à favoriser les parcours professionnels qui préviennent les inaptitudes. Ces engagements concernent l'ensemble des salariés quel que soit leur âge. Il apparaît néanmoins que la durée et la fréquence d'exposition sont des facteurs aggravants des risques pouvant conduire à terme à des inaptitudes d'origine professionnelle.

Art. 3- 2 : Définir et mettre en œuvre une politique de prévention adaptée aux seniors

Après analyse par les CHSCT d'établissement sur indicateurs chiffrés par région, La direction procédera au sein du CNPSS à l'identification de postes types prioritaires pour lesquels les facteurs de risques physiques et psychiques ont été évalués parmi les plus élevés dans le cadre des évaluations des risques et qui correspondent à ceux occupés majoritairement par des salariés âgés de plus de 45 ans.

En 2010, sera définie en concertation avec les IRP une politique de gestion du parcours professionnel intégrant les aspects santé et sécurité couplée avec une démarche de gestion prévisionnelle des compétences et des emplois appliquée à trois postes types prioritaires.

Art. 4 : Développement des compétences et progression professionnelle

L'accord sur la déclinaison au sein de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux de l'accord de Veolia Environnement du 4 octobre 2004 sur les principes du développement des compétences et de la progression professionnelle en date du 16 juillet 2005 consacre son titre III aux actions de formation pour une gestion diversifiée des âges et pour la valorisation de la période de fin d'activité professionnelle. Il s'agit donc ici de remettre en perspective les engagements pris en la matière.

1.
FOR PV 26 HD
HLG

Art. 4-1 : Entretien de mi-carrière

Tout salarié, à partir de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté, se voit proposer un entretien de mi – carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Pour préparer au mieux cet entretien, le salarié concerné pourra à sa demande bénéficier d'un bilan de compétences par utilisation du DIF avant entretien.

Au cours de cet entretien seront notamment examinés, avec le manager ou toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines désignée par l'employeur :

- 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, les possibilités de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétence,
- les objectifs de professionnalisation du salarié,
- les souhaits de mobilité,
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise et l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise,
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,
- l'éventuel aménagement des conditions d'emploi,
- la formalisation écrite par l'employeur en réponse aux souhaits exprimés par le salarié lors de l'entretien un mois après celui-ci,
- si le salarié le souhaite, une information sur les dispositifs relatifs à la retraite.

Chaque établissement de l'UES définit les modalités de mise en œuvre de ces entretiens et en informe les Instances représentatives du Personnel. La direction valorisera ce dispositif sur les supports de communication interne.

La direction s'engage à ce que tous les salariés concernés aient reçu une proposition d'entretien de mi-carrière à fin 2012. Un point d'étape sera fait dans le cadre du premier bilan de fin 2010 (voir art.6 infra).

Ce bilan sera réactualisé tous les 5 ans.

Art. 4-2 : Formation et Validation des Acquis de l'Expérience

A partir de l'ensemble des informations recueillies notamment lors de l'entretien de mi-carrière et des besoins en compétence de l'entreprise, l'employeur proposera au salarié, si nécessaire, un dispositif de formation adapté tant pour la sécurisation professionnelle dans son emploi que pour la préparation de son évolution dans son emploi ou vers un nouvel emploi, entre autres par Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), par périodes de professionnalisation ou par contrat de développement des compétences.

La direction s'engage à ce que le pourcentage de salariés de plus de 45 ans et/ou ayant 20 ans d'ancienneté formés chaque année soit équivalent au pourcentage, à 10% près, des salariés formés au sein de l'UES.

Il est précisé que les conséquences budgétaires de cet engagement ne se feront pas au détriment des autres salariés.

L -
FUR PV 16 HLF M.D

Chaque salarié bénéficiera d'un passeport formation pour identifier et faire certifier les connaissances et les aptitudes professionnelles. Ce passeport formation sera mis à disposition via l'outil GPEC sur la fiche individuelle de patrimoine des compétences.

La direction s'engage à ce que tous les salariés de plus de 55 ans aient accès à leur fiche individuelle de patrimoine des compétences à fin 2012.

Art.5 : Fin de carrière et transmission des savoirs

Art. 5-1 : Aménagement du temps de travail

La direction s'engage à développer l'accès au temps partiel des salariés de plus de 55 ans. Des négociations seront engagées en 2010 sur les modalités de recours à ce temps partiel et sur la possibilité de maintenir les cotisations retraites sur une base supérieure à celle du taux d'emploi correspondant à ce temps partiel.

Par ailleurs, la direction s'engage à ouvrir début 2010 une négociation portant sur les possibilités et les conditions de sortie anticipée et volontaire, totale ou partielle, de l'astreinte pour les salariés de plus de 55 ans.

Art. 5-2 : Préparation à la retraite

Une veille réglementaire en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, etc.) sera accessible sur intranet en 2010. Une lettre d'information semestrielle sera également mise à disposition.

Par ailleurs, sur la base des éléments qu'ils auront communiqués, les salariés de plus de 55 ans pourront bénéficier d'un accompagnement pour un bilan retraite personnalisé.

La direction s'engage à satisfaire 90% des demandes des salariés à 2 ans du départ à la retraite.

Art. 5-3 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences est une exigence forte pour notre entreprise ; l'expérience et les compétences des salariés sont bien sûr les conditions nécessaires pour permettre cette transmission des savoirs.

Les formations à la fonction de tuteur feront l'objet d'une priorité d'accès aux salariés de plus de 45 ans.

Le tutorat sera évoqué dans le cadre de l'entretien annuel et rappelé dans le cadre de l'entretien de mi-carrière.

De plus, afin de dynamiser les équipes de travail et favoriser la transmission des savoirs, la direction s'engage à inciter les managers à constituer des équipes de travail d'âges mixtes, qui tiennent compte des expériences et des expertises professionnelles.

Un 1^{er} bilan sera fait fin 2010 afin de pouvoir fixer des objectifs de progression pour les 2 exercices suivants.

1.
FUR
HE
MD
PV 39

Chap. III: Evaluation et suivi des mesures actives prises en faveur de l'emploi des seniors

Art. 6: suivi de l'accord

Un premier bilan des mesures actives prévues au présent accord sera fait et présenté au CCE en fin d'année 2010.

A l'issue de ce bilan, les parties signataires se réuniront pour fixer les objectifs 2011/2012 et adapter si nécessaire le présent accord.

Art. 7: Rapport triennal sur l'emploi des seniors

Afin de mesurer les effets des actions mises en œuvre dans le présent accord à fin 2012, il est créé un rapport triennal sur l'emploi des seniors au sein de l'UES. Les indicateurs de ce rapport figurent en annexe 3. Ces indicateurs porteront sur les 3 exercices concernés par le présent accord. Ce rapport fera l'objet d'une présentation en CCE.

Chap. IV : Dispositions générales

Art. 8 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux sociétés qui composent l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux.

Art. 9 : Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans correspondant aux exercices civils 2010, 2011, 2012.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2010 sous réserve de la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant globalement au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections des membres titulaires des comités d'établissement au sein de l'UES VEOLIA EAU-Générale des Eaux.

Art. 10 : Révision

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion pour examiner cette demande de révision, doit avoir lieu dans les 3 mois suivant la notification.

FUR (.
PV ME MD
25

Fait à Paris, le 30 novembre 2009

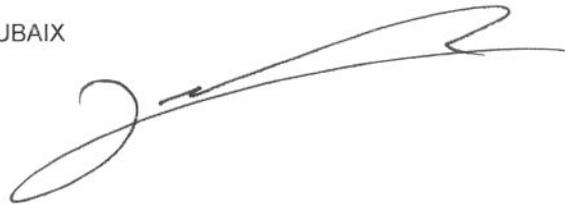
en 8 exemplaires originaux

Pour la Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, représentée par Mr Jean-Marie Lambert



Pour les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia eau – Générale des Eaux

la CFDT, représentée par Mr Hervé DEROUBAIX



la CFE-CGC, représentée par Mr Philippe VANDENBROUCK



la CFTC, représentée par Henri GAUDILLIERE



la CGT, représentée par Franck LE ROUX



FO, représentée par Christophe GANDILHON

l'U.N.S.A., représentée par Gérard IVORA



Annexe 1 : Situation de l'emploi des seniors au sein de l'UES Veolia Eau –Générale des Eaux

1-1 : Répartition des effectifs par tranche d'âge

Au 30 juin dernier, les effectifs âgés de 50 ans et + représentent 28 % des salariés. A noter que les salariés âgés de 45 et + représentent au total 44 % des salariés. Depuis 2005, l'évolution des effectifs par tranche d'âge est la suivante :

Tranches d'âge	Années				
	2005	2006	2007	2008	2009
moins de 45 ans	56,9%	57,0%	57,1%	56,9%	56,0%
de 45 à - de 50 ans	15,0%	15,2%	15,4%	15,6%	16,0%
de 50 à - de 55 ans	15,8%	15,0%	14,6%	14,5%	14,3%
55 ans et +	12,3%	12,8%	12,9%	12,9%	13,7%

1-2 : Temps partiel

4,4 % des salariés âgés de moins de 45 ans travaillent à temps partiel ; concernant les autres tranches d'âge, ce taux est le suivant :

- 5,3 % des salariés âgés de 45 à - de 50 ans travaillent à temps partiel
- 4,6 % des salariés âgés de 50 à - de 55 ans travaillent à temps partiel
- 4,8 % des salariés âgés de 55 ans et + travaillent à temps partiel

1- 3 : Formation (source : Service Formation)

En matière de formation, sont considérés comme seniors les salariés de plus de 45 ans et/ou ayant 20 ans d'ancienneté.

En 2007, 3 675 seniors, soit 57 % de la population des seniors, ont bénéficié de 6 044 actions de formation. Concernant la population totale, ce pourcentage s'élève à 62 %.

En 2008, le nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation s'est élevé à 3842.

En 2007, 66 stagiaires ont participé à des stages de préparation à la retraite. En 2008, ils étaient 56. La moyenne d'âge des participants à ce type de formation est de 59 ans environ. Pour mémoire, en 2008, 390 départs à la retraite sont survenus au sein de l'UES (source : Reporting Social 2008).

Concernant les stages de formation au tutorat :

- en 2008, 75 tuteurs ont été formés dont 33 seniors
- en 2007, 87 tuteurs ont été formés dont 27 seniors
- en 2006, 68 tuteurs ont été formés dont 36 seniors

(H.F. MD
FUR
74 PV

Annexe 2 : Récapitulatif des mesures actives prises en faveur de l'emploi des seniors et des objectifs

correspondants

Domaines d'actions	Description des mesures actives	Objectifs		
		2010	2011	2012
I- Recrutement				
1-Recrutement des salariés âgés	1-1 : Refus de la discrimination en général et par l'âge en particulier lors du recrutement	- Point annuel aux CE et au CCE consacré au respect de la non-discrimination lors du recrutement (annexe complémentaire au bilan social)	=	=
	1-2 : Actions de sensibilisation à la non-discrimination auprès des salariés	- Formation d'au moins 10 salariés en moyenne par région (recruteurs, managers, IRP)	<i>Cf. Art. 6</i>	<i>Cf. Art. 6</i>
II- Maintien dans l'emploi des seniors				
2- Amélioration des conditions de travail	2- Lancement d'études sur les problématiques de risques professionnels	- Propositions, à fin 2010, de solutions curatives et préventives sur 3 postes types prioritaires	<i>Cf. Art. 6</i>	<i>Cf. Art. 6</i>
3- Anticipation de l'évolution des carrières	3- Réactivation de l'entretien de mi-carrière	- 20 % de propositions d'entretien	<i>Cf. Art. 6</i>	100% de propositions d'entretien
4- Développement des compétences & accès à la formation	4-1- Accès à la formation	- Le % de salariés de + de 45 ans formés doit être équivalent, à +/- 10%, au % global de salariés formés au sein de l'UES	=	=
	4-2- Mise à disposition d'un passeport formation via la GPEC sur la fiche individuelle de patrimoine des compétences	- Déploiement de FOEDERIS courant 2010 (50% des salariés de + de 55 ans)	80% des salariés de + de 55 ans	100% des salariés de + de 55 ans
5- Aménagements des fins de carrières	5-1- Développement de l'accès au temps partiel avec possibilité de maintenir les cotisations retraites sur une base supérieure au taux d'emploi	- Négociations à engager en 2010	<i>Cf. Art. 6</i>	<i>Cf. Art. 6</i>
	5-2- Possibilité de sortir de l'astreinte à partir de 55 ans	- Négociations à engager début 2010	<i>Cf. Art. 6</i>	<i>Cf. Art. 6</i>
	5-3- Informer sur les nouvelles dispositions en matière de retraite	- Accès à l'information (veille réglementaire disponible sur intranet et sous forme de lettre d'information) + conseils individuels	=	=
	5-4- Accompagnement personnalisé dans le cadre d'un bilan retraite	- Satisfaire 90% des demandes des salariés à 2 ans du départ à la retraite	=	=
6-Transmission des savoirs	6-1- Priorité d'accès des salariés de + de 50 ans à la fonction de tuteur, s'ils justifient des pré-requis	- Point annuel sur le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation à la fonction de tuteur (avec ventilation par âge)	<i>Cf. Art. 6</i>	<i>Cf. Art. 6</i>
	6-2- Favoriser les équipes d'âges mixtes	- 1 ^{er} Bilan fin 2010 afin de définir les objectifs de progression 2011 et 2012	<i>Cf. Art. 6</i>	<i>Cf. Art. 6</i>

C. FOR MD
PV IG HG

Annexe 3 : listes des indicateurs de suivi spécifiques

1- Sur le respect du principe de non-discrimination à l'embauche

- Contenu de l'annexe du Bilan Social consacrée au respect de la non-discrimination (en cours d'élaboration)
- Nombre d'actions de sensibilisation et nombre de participants

2- Sur l'amélioration des conditions de travail

- Sur la base des indicateurs relatifs aux « autres conditions de travail » figurant dans les bilans sociaux d'établissement, établir un bilan consolidé au niveau national (objectif 2010) puis objectif d'amélioration d'indicateurs spécifiques

3- Sur l'anticipation des évolutions de carrière

- Nombre de propositions d'entretien et Nombre d'entretiens de mi-carrière réalisés
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences avant l'entretien de mi-carrière

4- Sur le développement des compétences et l'accès à la formation

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation par âges et par type de formation
- Nombre de salariés de plus de 45 ans ayant formalisé un contrat de développement des compétences
- % de salariés de plus de 55 ans ayant accès sa fiche individuelle de patrimoine de compétences

5- Sur les aménagements des fins de carrière

- Nombre de salariés de plus de 55 ans ayant recouru au temps partiel
- Nombre de salariés de plus de 55 ans ayant bénéficié d'un accompagnement de bilan retraite

6- Sur la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

- Nombre de salariés de plus de 45 ans ayant eu accès à une formation de tuteur
- Nombre d'équipes de travail d'âges mixtes

l.
P ✓ FER
29 HE MD