



ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Cet accord est conclu entre :

L'Union des Groupements d'Achats Publics (UGAP) représentée par Monsieur Alain BOROWSKI,

et

La section syndicale CFDT de l'UGAP, représentée par Madame Dominique LOICHOT,

La section syndicale CFE-CGC de l'UGAP, représentée par Monsieur Jean François LEDUC,

Le syndicat FO de l'UGAP, représenté par Monsieur Bernard LABOUTE,

~~La section syndicale CCT de l'UGAP, représentée par Monsieur Philippe LAMIGE~~

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur des salariés âgés seront soumises à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations versées au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte.

Le décret d'application n° 2009-560 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés a été publié le 20 mai 2009.

Selon la loi et le décret d'application, cet accord, d'une durée maximale de trois ans, doit comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, portant sur au moins trois domaines d'action choisis parmi les 6 domaines suivants :
 - recrutement des salariés âgés dans l'établissement ;
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Ces dispositions doivent être assorties d'objectifs chiffrés et leur réalisation mesurée au moyen d'indicateurs chiffrés.

- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

13

CHAMP D'APPLICATION RETENU

Le présent accord a vocation à bénéficier aux salariés de l'UGAP âgés de 45 ans et plus.

Les parties rappellent que les collaborateurs seniors sont des collaborateurs comme les autres et que l'âge ne doit pas être un facteur discriminant.

ARTICLE 1. ENJEUX POUR L'UGAP

L'établissement compte une part importante de seniors au sein de son effectif (29 % des collaborateurs sont âgés de plus de 50 ans). En particulier, on note que 23 collaborateurs ont plus de 60 ans, et ils seront 82 dans trois ans à conditions égales de départ. Cette population est concentrée sur certains emplois.

Afin de poursuivre son développement tout en permettant un maintien dans l'emploi satisfaisant pour ses collaborateurs seniors, l'UGAP doit anticiper et accompagner ces évolutions.

Trois priorités majeures sont retenues dans le cadre de l'accord sur la gestion des seniors :

- donner aux collaborateurs seniors les moyens de continuer à réaliser leurs activités et missions d'aujourd'hui (développement des compétences, amélioration de leurs conditions de travail et réduction des situations de pénibilité) ;
- préparer les seniors aux missions de demain (accompagnement de leur seconde partie de carrière) ;
- aménager la fin de carrière et la transition entre activité et retraite.

Les parties s'engagent à entreprendre des actions dans les 6 domaines prévus par le décret d'application.

Les mesures et les objectifs retenus dans le cadre de cet accord répondent à l'obligation légale, ainsi qu'aux recommandations de l'agence de notation sociale Vigéo, mandatée par le gouvernement pour étudier les bonnes pratiques sur l'emploi des seniors.

ARTICLE 2. OBJECTIFS RETENUS

Les objectifs chiffrés sont précisés ci-dessous, par domaine :

- Le maintien dans l'emploi :
 - maintenir le pourcentage de seniors au sein de l'effectif (29 % de plus de 50 ans, et 15 % des 55 ans et plus) au cours des trois prochaines années ;
 - réaliser un minimum de trente entretiens de seconde partie de carrière par an (17% des seniors reçus sur les 3 années de l'accord) ;
 - garantir un nombre moyen annuel d'heures de formation pour les seniors, identique à celui de la population UGAP (soit 30 % de l'investissement en temps formation dédié aux 50 ans et plus, et 15 % dédiés aux 55 ans et plus).
- La valorisation des savoirs et savoir-faire des seniors :
 - mettre en place six postes de conseil « haut niveau » à destination des seniors experts de l'établissement sur la durée de l'accord ;
 - ouvrir à des seniors experts neuf missions d'expertise sur la durée de l'accord.



13

- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite :
 - proposer systématiquement un bilan d'aménagement et de préparation de dernière partie de carrière aux collaborateurs âgés de 58 ans et plus (potentiellement 130 personnes sur les 3 années de l'accord, soit 15 % de l'effectif des seniors).

Une annexe précise l'ensemble des mesures retenues dans le cadre de cet accord, ainsi que le calendrier prévisionnel de réalisation.

ARTICLE 3. MESURES DE L'ACCORD

Au-delà de ces objectifs chiffrés, les mesures visant à structurer la gestion des seniors portent sur la préparation de la seconde partie de carrière et le maintien des seniors dans l'emploi, la reconnaissance de l'expertise et du savoir-faire des seniors, et l'aménagement des fins de carrière.

ARTICLE 3.1 : ACTIONS POUR DEVELOPPER L'ACCES A L'EMPLOI ET OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

3.1.1 Accès à l'emploi des seniors

L'accès à l'emploi des seniors au sein de l'UGAP n'est pas un objectif prioritaire à la date de signature de l'accord, la proportion des seniors étant déjà importante au sein de l'effectif UGAP.

Qu'il s'agisse des opérations de recrutement effectuées par l'externe ou des mouvements internes dans le cadre de la mobilité professionnelle, il est en revanche confirmé que l'âge du candidat ne doit pas être pris en considération.

La DRHCVP veillera au respect de cette clause notamment dans le cadre des entretiens menés conjointement avec la hiérarchie, tant pour les candidats en cours de recrutement que pour les collaborateurs pressentis pour accéder à un nouveau poste dans le cadre de la mobilité interne.

3.1.2 Objectif chiffré

Les seniors étant fortement représentés au sein de l'UGAP (29% de plus de 50 ans et 17% dans la tranche d'âge 45-49 ans, chiffres au 31/12/2008), et les effectifs compris dans la tranche d'âge des 20 - 39 ans étant faibles à fin 2008, aucun objectif de recrutement des populations seniors n'est fixé dans le cadre du présent accord.

L'UGAP poursuivra un objectif de maintien dans l'emploi des seniors en s'engageant à ne mettre en œuvre aucune politique d'incitation au départ des seniors, afin de maintenir la proportion de seniors à son niveau actuel au cours de la période d'application.

ARTICLE 3.2 : ACTIONS POUR PREPARER LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE ET MAINTENIR LES SENIORS DANS L'EMPLOI OU LES REORIENTER

Les collaborateurs, dès l'âge de 45 ans, seront accompagnés par l'établissement dans la préparation de leur seconde partie de carrière, cette démarche ayant déjà été engagée lors de la mise en place de la réforme de la formation professionnelle continue et de la signature de l'accord formation de 2007.

Dans un contexte de modification de l'environnement et donc d'évolution des métiers, le maintien et surtout le développement des compétences constituent un axe majeur de la politique ressources humaines de l'UGAP.



La formation professionnelle, son caractère motivant et l'élargissement de l'employabilité qu'elle permet, apparaît à ce titre comme l'outil efficace pour répondre à cette ambition.

3.2.1. Mesures spécifiques déjà applicables à destination des 45 ans et plus

Les mesures ci-dessous recensées sont actuellement applicables à l'UGAP :

- Accès sur demande du collaborateur à l'entretien de seconde partie de carrière, permettant aux collaborateurs dès 45 ans de faire un bilan de leur activité et d'exprimer leurs attentes professionnelles ;
- Accès au bilan de compétences concernant les salariés en deuxième partie de carrière (à partir de 45 ans) ;
- Priorité d'accès à la VAE (sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an à l'UGAP) donnée au salarié âgé d'au moins 45 ans ;
- Acquisition de 4 heures supplémentaires de DIF au 1er janvier de chaque année suivant l'année du 45ème anniversaire de chaque collaborateur ;
- Priorité d'accès à la période de professionnalisation aux salariés en CDI qui sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimale d'un an de présence à l'UGAP ;
- Entretien professionnel qui, s'il concerne l'ensemble des collaborateurs justifiant d'une ancienneté à l'UGAP d'au moins deux ans en continu quelle que soit la nature du contrat de travail, permet également aux salariés dès 45 ans d'aider à leur maintien et à leur évolution dans l'emploi.

3.2.2. Actions à mettre en œuvre pour maintenir les seniors dans l'emploi ou les réorienter

Pour appréhender la notion de maintien dans l'emploi des collaborateurs, une double approche est mise en œuvre :

- une approche collective visant à identifier les métiers « sensibles » sur lesquels sont positionnés les seniors, ainsi que les métiers nécessitant un aménagement spécifique des conditions de travail, lié à l'âge.
- une approche individuelle visant à identifier les situations et les besoins individuels d'accompagnement des collaborateurs.

3.2.2.1. Approche collective

Afin de pouvoir anticiper et de mener des actions construites vis-à-vis des populations seniors de l'UGAP, une cartographie des emplois dits stratégiques et critiques à l'UGAP sera réalisée.

1) Le maintien dans l'emploi

Afin de réaliser la cartographie, les métiers sensibles de l'UGAP sur lesquels sont positionnés les seniors doivent être identifiés. Des plans d'adaptation seront ensuite mis en place, si nécessaire, pour maintenir dans l'emploi les collaborateurs seniors.

Cette cartographie sera réalisée par la DRHCVP avec l'ensemble des Directions.

2) Aménagement des conditions de travail pour les populations dont les métiers ont un degré de pénibilité avérée (logistique et itinérants)

L'aménagement des conditions de travail pour ces métiers concerne les seniors de 55 ans et plus.



L'effort sera centré sur les métiers suivants : employés logistiques, assistants techniques, agents techniques de la DRHCVP, et métiers itinérants.

Trois réflexions seront menées au préalable sur les :

- **Agents techniques de la DRHCVP et employés logistiques :**

Une réflexion sur l'usure professionnelle liée aux activités de ces emplois sera menée avec l'aide d'un cabinet externe.

Cette étude portera notamment sur :

- l'usure professionnelle potentielle à laquelle sont exposés les publics concernés ;
- les mesures permettant de pallier ou d'atténuer les pénibilités du travail des personnels impactés.

- **Assistants techniques et métiers itinérants :**

Un groupe de travail, composé de responsables opérationnels, d'itinérants en phase de seconde partie de carrière, de différents métiers itinérants et de différentes régions, de membres de la DRHCVP, et du médecin du travail sera constitué.

La réflexion portera notamment sur :

- la définition des critères visant à valider la nécessité d'aménager les conditions de travail ;
- les moyens mis en œuvre pour réaliser ces aménagements.

A titre transitoire et en attendant les conclusions du groupe de travail, les seniors assistants techniques ou itinérants sont fondés à adresser une demande d'aménagement de leur poste de travail à leur hiérarchie et à la DRHCVP.

- **Pour les seniors de 55 ans et plus :**

Un groupe de travail, composé de la Direction, de responsables opérationnels, de membres de la DRHCVP et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative sera constitué afin de définir les critères et les conditions de mise en œuvre du télétravail pour les seniors.

La réflexion portera notamment sur :

- la faisabilité du télétravail par emploi ;
- les modalités organisationnelles du télétravail ;
- les moyens dont disposeront les responsables opérationnels pour superviser / objectiver le travail réalisé par le collaborateur à distance.

3.2.2.2. Approche individuelle

1) Développement des points d'échange individuel entre le collaborateur, son responsable et /ou la DRHCVP

En complément des entretiens existants pour l'ensemble des salariés, les mesures suivantes sont mises en place :

- a) Proposition systématique par la DRH-CVP d'un entretien de seconde partie de carrière (fréquence tous les 5 ans), permettant aux collaborateurs seniors de 50 ans et plus de faire un bilan de leur activité et d'exprimer leurs attentes professionnelles et/ou personnelles.



b) Possibilité pour les seniors de 50 ans et plus, de réaliser tous les 3 ans un bilan personnalisé de formation avec les chargés de formation du département GEC, sur simple demande du collaborateur.

Ces entretiens permettront notamment aux collaborateurs d'exprimer leurs souhaits ou leurs projets d'évolution professionnelle. La DRHCVP et la direction de rattachement étudieront et valideront la faisabilité de ces projets.

A l'issue de ces entretiens individuels, un compte-rendu contradictoire sera effectué par la DRHCVP dans un délai de 2 mois et formalisera les conclusions et les suites à donner.

c) Promotion des bilans de compétences auprès des salariés de 50 ans à 58 ans, ayant plus de 10 ans d'ancienneté sur le même poste de travail.

La transmission des conclusions de ces bilans à l'UGAP étant conditionnée par l'accord du collaborateur, la DRHCVP se tiendra à la disposition des collaborateurs ayant bénéficié d'un bilan de compétences et souhaitant faire part des préconisations retenues dans le cadre de ce bilan. Dans ce cadre, la DRHCVP et la direction de rattachement étudieront alors et valideront la faisabilité de ces projets.

2) Optimisation de l'utilisation des dispositifs de formation et de professionnalisation déjà existants pour les plus de 50 ans

Les diagnostics réalisés à partir des bilans individuels permettront de mieux définir les besoins et les projets des collaborateurs et de mettre en place des accompagnements adaptés.

Ainsi, en fonction du projet et de l'objectif visé, un plan de formation individualisé pourra être défini en fonction des écarts entre les compétences maîtrisées par le salarié et celles attendues dans le poste occupé, ou le futur emploi visé, et s'appuiera sur les dispositifs existants (période de professionnalisation, formation qualifiante ou diplômante, validation des acquis de l'expérience...).

3) Accompagnement des projets individuels de création d'entreprise pour les collaborateurs âgés de 50 ans à 58 ans et ayant 10 ans d'ancienneté minimum au sein de l'UGAP

En plus de l'aménagement du temps de travail autorisé par les accords en vigueur, chaque collaborateur âgé de 50 à 58 ans ayant un projet construit de création d'entreprise pourra obtenir le financement d'un accompagnement par un cabinet spécialisé en conseil en création d'entreprise, retenu par l'UGAP dans le cadre d'une procédure régulière.

L'UGAP propose en sus d'octroyer une prime de 6000 euros bruts soumise à charges sociales et fiscales, au collaborateur partant pour créer son entreprise.

Pour bénéficier de cet accompagnement (cabinet de conseil et prime), les collaborateurs devront présenter un dossier visant à exposer et à motiver leur projet devant une commission composée d'un membre de la DRHCVP, d'un membre de la Direction juridique et d'un représentant du cabinet de conseil en création d'entreprise.

La commission se réunira, chaque année, au mois de juin pour étudier et valider au maximum l'accompagnement de 3 collaborateurs au titre de l'année en cours. La décision prise ne sera pas susceptible de recours.

Les dossiers non retenus pourront être représentés lors d'une commission suivante.

Dans l'hypothèse où les trois aides ne seraient pas attribuées en juin lors de cette commission, une seconde commission sera organisée en novembre pour examiner les éventuelles demandes supplémentaires.

Si le nombre de créations d'entreprise aidées est inférieur aux 3 prévues annuellement, le nombre de créations aidées de l'année suivante sera majoré du nombre de créations aidées non attribuées l'année précédente.



Les collaborateurs accompagnés par l'UGAP dans leur projet de création d'entreprise se verront verser la prime de 6000 euros brut soumise à charges sociales et fiscales au plus tôt 3 mois avant leur date de départ effectif et au plus tard à la date de leur départ effectif. Ils devront pour cela et au préalable présenter un extrait de KBis ou équivalent et avoir remis officiellement (par courrier au Département Administration du Travail et à son responsable hiérarchique) leur lettre de démission de leur emploi au sein de l'UGAP.

3.2.2.3 Objectifs chiffrés et mise en place d'indicateurs de suivi

1) Organisation des secondes parties de carrière et bilans d'étape professionnels

L'objectif de réalisation des entretiens de seconde partie de carrière est fixé à 30 entretiens par an.

2) Actions de formation au titre du plan et de développement des compétences

La Direction s'engage à ce que le nombre moyen annuel de jours de formations suivies par les seniors (50 ans et plus) continue à être au moins égal au nombre moyen annuel de jours de formations suivies par l'ensemble des collaborateurs de l'UGAP.

ARTICLE 3.3 : ACTIONS POSSIBLES POUR AMENAGER LES FINS DE CARRIERE (58 ANS ET PLUS)

3.3.1. Bilan d'aménagement et de préparation de dernière partie de carrière pour les salariés ayant atteint l'âge de 58 ans

Ce bilan, proposé systématiquement aux salariés ayant atteint l'âge de 58 ans, a pour objectif de faire un point avec le salarié sur la tenue de son poste, sur la façon dont ce dernier envisage sa dernière partie de carrière et sur les moyens mis à disposition par l'UGAP pour aménager si nécessaire ses conditions de travail.

Ce bilan est donc l'occasion pour le collaborateur de faire un point sur son activité, d'exprimer ses aspirations professionnelles sur les 3 ou 4 prochaines années (souhait ou non de poursuivre son activité voire de changer d'activité), éventuellement de communiquer une date de départ en retraite envisagée, de demander, si nécessaire, des aménagements de ses conditions de travail (temps partiel par exemple, réduction de la durée de la journée de travail avec horaires décalés afin d'éviter les heures d'affluence...).

A l'issue de ce bilan, trois hypothèses sont donc envisageables :

- le collaborateur souhaite poursuivre son activité sans modification de ses conditions de travail
- Le collaborateur souhaite un aménagement de ses conditions de travail ou du contenu de son poste
- Le collaborateur souhaite préparer son départ à la retraite

Dans cette troisième hypothèse, un bilan de retraite peut lui être proposé.

Ce bilan a pour objectif d'accompagner et d'aider le collaborateur à calculer sa date de départ à « taux plein », ainsi que l'évaluation du montant de sa future pension.

Il peut être réalisé pour tous par les CICAS (service commun aux caisses de retraite ARRCO et AGIRC et IRCANTEC) et peut l'être également, pour certains collaborateurs, par un cabinet spécialisé.

En effet, dans l'hypothèse, où les CICAS ne seraient pas en mesure de reconstituer la carrière du collaborateur, le collaborateur pourra solliciter auprès de la DRHCVP un accompagnement personnalisé par un cabinet spécialisé, choisi par l'UGAP selon une procédure régulière.

Par l'intermédiaire du bilan, le salarié pourra évaluer l'impact financier sur sa pension d'une anticipation de son départ ou au contraire d'une prolongation de son activité.

3.3.2. Mise en place d'instruments juridiques pour inciter les salariés à envisager une réduction progressive de leur activité

Les collaborateurs de 60 ans et plus travaillant en horaires variables, ont désormais la possibilité d'aménager leurs horaires de travail, sur une plage horaire couvrant l'amplitude horaire allant de 10 heures à 16 heures, au lieu de 9 h 30 à 16 h 30.

- Les collaborateurs travaillant à temps plein conservent leur obligation de réaliser 39 heures hebdomadaires.

Les collaborateurs souhaitant arriver régulièrement entre 9 h 30 et 10 h le matin et partir tard le soir ou arriver tôt le matin et partir entre 16h et 16h30, sans changement du nombre d'heures travaillées, doivent obtenir l'accord de leur responsable hiérarchique afin de vérifier la compatibilité de cet aménagement avec le bon fonctionnement du service / département.

En cas de refus de la part du hiérarchique, le collaborateur peut solliciter auprès de la DRHCVP un réexamen de sa demande.

Ces dispositions sont dérogatoires à l'accord sur les horaires variables

- Les collaborateurs souhaitant assurer une transition « douce » entre activité et retraite peuvent demander un passage à temps partiel sur 5 jours se traduisant par un aménagement horaire journalier, avec une plage horaire minimale couvrant l'amplitude horaire de 10 heures à 16 heures, ce tout en continuant à bénéficier de 15 jours de RTT par an.

Ainsi les collaborateurs souhaitant travailler :

- A 70 %, pourront travailler 27 h 18 par semaine
- à 80 %, pourront travailler 31 h 12 par semaine
- à 90 %, pourront travailler 35 h 06 par semaine

Dans le cadre du temps partiel à 90 %, les collaborateurs percevront une rémunération de 93 % sur une période de deux années.
Cet aménagement devra être contractualisé par un avenant renouvelable annuellement.

La possibilité de pouvoir accéder à un temps de travail de 90 % est dérogatoire à la convention d'établissement.

La demande du collaborateur souhaitant travailler à temps partiel peut être rejetée ou révisée par la Direction, pour des motifs liés aux nécessités de fonctionnement du service, (continuité de service notamment, compte tenu du nombre de salariés exerçant à temps partiel).

En cas de refus de la part du hiérarchique, le collaborateur peut solliciter auprès de la DRHCVP un réexamen de sa demande.

Les collaborateurs reconnus handicapés pourront bénéficier de ces aménagements à partir de 58 ans.

3.3.3. Evolution du système de primes de départ à la retraite inscrit dans la convention d'établissement



13

3.3.3.1 Suppression de la notion de dégressivité de la prime due à l'âge de départ en retraite pour les collaborateurs âgés de 60 à 65 ans

Les parties conviennent de supprimer la notion de dégressivité, prévue dans la Convention d'Établissement, du montant de la prime due à l'âge de départ en retraite pour les collaborateurs âgés de 60 à 65 ans. A cette fin, un avenant de mise en conformité de la convention d'établissement sera soumis aux organisations syndicales.

Les règles de gestion concernant le montant de la prime de départ en fonction de l'ancienneté au sein de l'UGAP sont maintenues.

3.3.3.2 Majoration de la prime de départ pour certains emplois dont la pénibilité physique est avérée

Les personnes ayant occupé pendant 20 ans et plus un poste d'employé logistique, d'assistant technique ou encore d'agent au sein de l'équipe technique de la DRHCVP bénéficieront d'une majoration de la prime de départ suivante :

- 4 mois de salaire, au lieu de 2 mois, après 20 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire, au lieu de 2,5 mois, après 25 ans d'ancienneté
- 6 mois de salaire, au lieu de 3 mois, après 30 ans d'ancienneté

3.3.3.3 Majoration de la prime de départ pour les collaborateurs informant en amont de leur décision de faire valoir leurs droits à la retraite

Le départ en retraite dans les 10 prochaines années d'environ 150 à 200 collaborateurs nécessite de la part de l'établissement de préparer cette évolution.

Ainsi il apparaît nécessaire, pour pouvoir répondre à l'enjeu de continuité de l'activité malgré un départ massif des collaborateurs âgés, de se doter des moyens d'identifier en amont les collaborateurs souhaitant faire valoir leurs droits à la retraite, et connaître ainsi la période à laquelle ils quitteront l'UGAP pour préparer les futurs recrutements et les périodes éventuelles de recouvrement.

Pour anticiper les départs en retraite des collaborateurs, et inciter ces derniers à communiquer en amont leur projet, la prime de départ est majorée de 10 % dans le cas où :

- le collaborateur se situe dans la tranche d'âge de 58 à 64 ans,
- et si ce dernier avertit par courrier, 6 mois avant sa date de départ effective, son responsable hiérarchique et le département administration du travail de la DRHCVP

Les deux mesures de majoration, précisées aux points 2 et 3 ci-dessus, de la prime de départ pourront se cumuler.

ARTICLE 3.4 : ACTIONS DE VALORISATION DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE DES SENIORS

Dans le cadre de la valorisation des savoirs, savoir-faire des seniors, plusieurs actions peuvent être engagées.

Afin de structurer la valorisation et la capitalisation de l'expertise détenue par les seniors et dans le but d'accompagner l'établissement dans sa politique de développement, le Comité de Direction sur proposition de chaque direction, valide les thèmes et les missions d'expertise ou de conseil à développer annuellement au sein de l'UGAP.

Sur le plan interne, tout d'abord, des missions d'expertise mettant à profit les savoirs et l'expertise des seniors sont organisées au sein de l'établissement via la mise en place de :

- Postes de conseil « haut niveau », à temps plein, en nombre limité.

- Missions, définies par une lettre de mission (sur le fondement de la note de service n°2004 DRH/LV/MCC/N°170 du 05 février 2004 consultable sur l'intranet UGAP), consistant à participer ou à piloter des groupes de réflexion liée au métier ou à des thématiques impactant le métier du senior. Ces missions seront limitées dans le temps et ne feront pas l'objet d'un temps plein. Ces groupes de réflexion ne se limiteront pas forcément aux seuls seniors.

Des productions sous forme de documents ou de présentations devront être remises à chaque fin de mission aux commanditaires et/ou aux autres salariés intéressés par la réflexion.

Un objectif de création de 6 postes de conseil « haut niveau » et de 9 lettres de missions d'expertise est fixé pour l'ensemble des 3 années de l'exécution de l'accord.

ARTICLE 3.5 : MOYENS D'ANTICIPER LES FUTURS DEPARTS A LA RETRAITE DES COLLABORATEURS DE L'UGAP

Outre le bilan individuel de dernière partie de carrière, la direction adresse un questionnaire systématique annuel de recueil des souhaits de départ en retraite des collaborateurs ayant atteint l'âge de 58 ans.

ARTICLE 3.6 : CREATION D'UNE COMMISSION DE SUIVI INTERNE

La commission de suivi interne comprend des représentants des organisations syndicales (un représentant par organisation syndicale représentative) et 3 représentants de la DRHCVP.

Elle a pour mission de suivre le respect des objectifs fixés par l'accord sur les seniors et leurs atteintes. Il lui est présenté les plans d'actions notamment ceux qui découlent des groupes de travail et leur suivi relatif aux seniors occupants les métiers sensibles identifiés dans la cartographie.

La commission se réunit une fois par an, sur convocation de la direction des ressources humaines et des conditions de vie professionnelle.

ARTICLE 3.7 : COMMUNICATION

Une communication à destination de l'ensemble des collaborateurs de l'UGAP sera effectuée sur la thématique « senior » avec l'ensemble des actions mises en œuvre dans le cadre de cet accord.

ARTICLE 3.8 : DUREE – REVISION

3.8.1. Durée et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, il prendra effet à compter de sa date de signature.

A son terme, le présent accord cessera de produire effet. Un nouvel accord sera ouvert à la négociation dans les délais utiles.

3.8.2. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent être révisées en application de l'article L. 2222-5 du code du travail. Il en est ainsi, en particulier, au vu du constat qui pourrait être fait d'une exécution imparfaite de l'accord.

Toute demande de révision doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires en précisant impérativement les points proposés à la révision et les préconisations.



Les négociations s'engagent dans les trente jours suivants la date de la demande de révision.

Dans le cas d'une révision, le présent accord reste en vigueur jusqu'à la date de signature des nouvelles dispositions à intervenir.

ARTICLE 3.9 : DEPOT ET PUBLICITE

Il est convenu de notifier contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception, un exemplaire signé du présent accord aux parties non signataires, en application des dispositions de l'article L.2231-5 du Code du Travail.

A l'issue d'un délai de huit jours courant à compter de la notification aux destinataires visés à l'alinéa précédent, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D.2231-1 et suivants du Code du Travail tel que modifié par le décret n°2006-568 du 17 mai 2006.

Le présent accord fera l'objet, à compter de sa conclusion, d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Melun, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique.

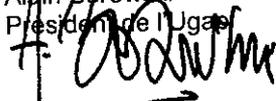
Le présent accord fera également l'objet d'un dépôt en un exemplaire signé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de MEAUX.

Le présent accord fera l'objet d'une procédure de rescrit auprès du Préfet de région, s'inscrivant dans le cadre de l'article L.138-27 de la sécurité sociale et visant à savoir si l'administration confirme que l'Ugap peut s'exonérer du paiement de la pénalité de 1% prévues par l'article L.138-24 du code de la sécurité sociale.

En application des dispositions de l'article R.2262-1 du Code du Travail, le présent accord sera affiché sur les tableaux d'information du personnel et mis à disposition des salariés sur l'intranet de l'établissement.

Fait à Champs le 29.10.2009

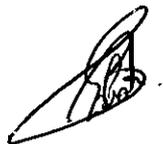
Alain Bodrowski
Président de l'Ugap



Jean François Leduc
Délégué syndical central CFE-CGC



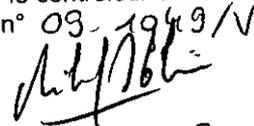
Bernard Laboute
Délégué syndical FO



Dominique Loichot
Déléguée syndicale CFDT

~~Philippe Lamige~~
~~Délégué syndical CGI~~

Michel Oblin
Visé par le contrôleur d'Etat
Sous le n° 03-1949/V
Le



2 novembre 2009

MESURES ET PLANIFICATION PREVISIONNELLE PROPOSEES DANS LE CADRE DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Chapitres	Mesures proposées dans le cadre de l'accord	Action	Tranche d'âge bénéficiaire des mesures	Lancement
communication sur l'accord	Informations diffusées à l'ensemble des collaborateurs	Présentation en comité de direction + diffusion par les vecteurs de communication habituelle auprès de l'ensemble des collaborateurs	tous	Dernier trimestre 2009
anticiper et préparer le maintien dans l'emploi	Cartographie des emplois sensibles sur lesquels sont positionnés les seniors	Cartographie réalisée par la DRH CVP avec l'ensemble des Directions	50 ans et plus	Première cartographie réalisée fin juin 2010
accompagnement maintien et évolution dans l'emploi	Accompagnement des créations d'entreprise	Accompagnement par une société de conseil	50 - 58 ans	Prestation ouverte à compter de juin 2010
	Aménagement des conditions pour les itinérants	Versement d'une prime de 6 000 euros	50 - 58 ans	Prime versée à compter du second semestre 2010
accompagnement maintien et évolution dans l'emploi + aménagement des conditions de travail	Etude sur le fonctionnement de l'entrepôt et sur la pénibilité des métiers des assistants techniques et des agents techniques de la DRH CVP	Mise en place d'un groupe de travail visant à déterminer le public / métier concernés, les critères et les moyens à mettre à disposition	55 ans et plus	première réunion du groupe de travail février 2010 / Conclusions restituées en septembre 2010
	Télétravail pour les seniors	Accompagnement par une société de conseil	55 ans et plus	Restitution par le cabinet missionné pour réaliser l'étude fin juin 2010
	Développer les points d'échange	Mise en place d'un groupe de travail visant à déterminer les métiers concernés, les critères et les moyens à mettre à disposition	55 ans et plus	Conclusions du groupe de travail restituées fin juin 2011
maintenir dans l'emploi ou réorienter	Développer les points d'échange	Entretiens de seconde partie de carrière	50 ans et plus	A partir de janvier 2010
	Développer les points d'échange	Entretiens professionnels	50 ans et plus	A partir de janvier 2010
	Développer les points d'échange	Entretiens individuels de formation	50 ans et plus	nov.-09
maintenir dans l'emploi ou réorienter	Optimiser l'utilisation des dispositifs formation	Optimiser l'utilisation des dispositifs VAE, période de professionnalisation, BDC du plan de formation	50 ans et plus	Janvier 2010 (plan de formation 2010)
	Missions d'expertise	Lettre de mission sur une durée moyenne de 6 mois	55 ans et plus	Identification des missions fin juin 2011, démarrage à partir de septembre 2011
valorisation des savoirs	Postes de conseil de haut niveau	Proposition de nomination à des postes de conseil de haut niveau	58 ans et plus	A partir de janvier 2010
	Mise en place de plages horaires plus souples pour les horaires variables et temps partiel pour les 60 ans et plus (à partir de 58 ans pour les travailleurs handicapés)	Activité à 90 % payé à 93 %	60 ans et plus	A partir de la signature de l'accord
	Prime de départ modulable pour les employés logistiques, assistants techniques et des agents techniques de la DRH CVP	Majoration de la prime prévue dans la convention	58 ans - 65 ans	A partir de la signature de l'accord
	Majoration de la prime pour les collaborateurs informant l'UGAP de leur départ en retraite avec un préavis	Majoration de 10 % si l'annonce du départ est faite avec 6 mois un préavis	58 ans - 65 ans	A partir de la signature de l'accord
aménagement des fins de carrière	Primes de départ pour tous	Supprimer la dégressivité de la prime	60 ans - 65 ans	A partir de la signature de l'accord
	Développer les points d'échange	Institutionnaliser les entretiens de fin de carrière	58 ans et plus	Lancement en juin 2010
	Prestation de bilan de retraite	Accompagnement par une société de conseil	58 ans et plus	Prestation ouverte à compter de juin 2010

13

BUDGET PREVISIONNEL POUR LA MISE EN PLACE DE L'ACCORD SENIOR (A TITRE INDICATIF)

Les différents montants alloués sont, conformément aux textes applicables des objectifs de réalisations indicatifs et non de mesures impératives

Chapitres	Mesures proposées dans le cadre de l'accord	Action	Volume indicatif sur une année	Volume indicatif sur la durée de l'accord	Budget annuel en euros à titre indicatif	Budget en euros sur la durée de l'accord à titre indicatif
communication sur l'accord	Informations diffusées à l'ensemble des collaborateurs	Présentation en comité de direction + diffusion par les vecteurs de communication habituelle auprès de l'ensemble des collaborateurs				
anticiper et préparer le maintien dans l'emploi	Cartographie des emplois sensibles sur lesquels sont positionnés les seniors	Cartographie réalisée par la DRH CYP avec l'ensemble des Directions				
accompagnement maintien et évolution dans l'emploi	Accompagnement des créations d'entreprise	Accompagnement par une société de conseil	3	9	9 000 €	27 000 €
		Versement d'une prime de 6 000 euros	3	9	25 560 €	76 680 €
accompagnement maintien et évolution dans l'emploi + aménagement des conditions de travail	Aménagement des conditions pour les itinérants	Mise en place d'un groupe de travail visant à déterminer le public / métier concernés, les critères et les moyens à mettre à disposition				250 000 €
	Etude sur le fonctionnement de l'entrepôt et sur la pénibilité des métiers des assistants techniques et des agents techniques de la DRH CYP	Accompagnement par une société de conseil		30	20 000 €	20 000 €
	Télétravail pour les seniors	Mise en place d'un groupe de travail visant à déterminer les métiers concernés, les critères et les moyens à mettre à disposition		Equipement		60 000 €
maintenir dans l'emploi ou réorienter	Développer les points d'échange	Entretiens de seconde partie de carrière	30	90	724 €	2 172 €
	Développer les points d'échange	Entretiens professionnels	10	30	241 €	723 €
	Développer les points d'échange	Entretiens individuels de formation	5	15	121 €	363 €
maintenir dans l'emploi ou réorienter	Optimiser l'utilisation des dispositifs formation	Optimiser l'utilisation des dispositifs VAE, période de professionnalisation, BDC du plan de formation				
	Missions d'expertise	Lettre de mission sur une durée moyenne de 6 mois	3	9	4 260 €	12 780 €
valorisation des savoirs	Postes de conseil de haut niveau	Proposition de nomination à des postes de conseil de haut niveau	2	6	5 680 €	17 040 €
	Mise en place de plages horaires plus souples pour les horaires variables et temps partiel pour les 60 ans et plus (à partir de 58 ans pour les travailleurs handicapés)	Activité à 90 % payé à 93 %	5	15	9 713 €	48 565 €
	Prime de départ modulable pour les employés logistiques, assistants techniques et des agents techniques de la DRH CYP	Majoration de la prime prévue dans la convention	3	10	21 300 €	71 000 €
aménagement des fins de carrière	Majoration de la prime pour les collaborateurs informant l'UGAP de leur départ en retraite avec un préavis	Majoration de 10 % si l'annonce du départ est faite avec 6 mois un préavis	16	80 personnes	20 448 €	102 240 €
	Primes de départ pour tous	Supprimer la dégressivité de la prime	10	30 personnes	25 560 €	76 680 €
	Développer les points d'échange	Institutionnaliser les entretiens de fin de carrière		30		
	Prestation de bilan de retraite	Accompagnement par une société de conseil	16	50	16 600 €	50 000 €
Investissement GEC	Enveloppe temps : 10 % du temps du département	Mettre en place les différentes mesures et projets			25 560 €	76 680 €
					184 767 €	891 923 €
TOTAL						

13