

**ACCORD RELATIF  
A LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ  
ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
AU SEIN DU GROUPE APRIONIS**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS**

**les Employeurs :**

Les Personnes Morales composant l'Unité Economique et Sociale groupe Aprionis, dont la liste figure en dernière page du présent accord, toutes représentées par Monsieur Jacques NOZACH, agissant en qualité de Directeur Général du groupe Aprionis,

d'une part,

et, d'autre part,

**les Organisations Syndicales :**

- **CFDT**, représentée par Catherine DELRUE, Dominique LEFEVRE, Jean-Bernard LEXCELLENT, Evelyne SABLIN, Lorenzo VILLANI et Nelly LAUBRAY (suppléante)

- **CFE-CGC-IPRC**, représentée par Agnès COLONVAL, Hélène LIVROZET, Francis RICHEBE Pascal VERNIER et Jean-Pierre LEBEL (DSC suppléant)

- **CGT**, représentée par Serge CARO, Moïse GERMANY, Sandrine GOLAY, Marie-Christine PIERRON, Philippe VALETTE et Joëlle NEVEUX (suppléante)

- **CGT-FO**, représentée par Nadia LEVIAUX, Loïc MARIN, Alain STEGLE, Claude SURENA et Bertrand JOULIA (suppléant)

## **SOMMAIRE**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Chapitre 1 – Principes et moyens d’action.....</b>                                    | <b>3</b>  |
| 1.1 Principes .....  | 3         |
| 1.2 Moyens à mettre en œuvre .....   | 4         |
| <b>Chapitre 2 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....</b>          | <b>4</b>  |
| 2.1 Recrutement .....  | 4         |
| 2.2 Formation professionnelle.....   | 4         |
| 2.3 Rémunérations.....   | 5         |
| 2.4 Commission de l’égalité professionnelle .....  | 5         |
| <b>Chapitre 3 – Emploi des personnes en situation de handicap.....</b>                   | <b>6</b>  |
| 3.1 Bénéficiaires des mesures .....  | 6         |
| 3.2 Accès à l’emploi - Recrutement .....   | 6         |
| 3.3 Accès à l’emploi - Accueil et Intégration .....                                      | 7         |
| 3.4 Accès à la formation professionnelle .....   | 7         |
| 3.5 Accès à la promotion professionnelle .....   | 7         |
| 3.6 Aménagement des postes de travail et accès aux zones de vie et de travail .....      | 7         |
| 3.7 Surveillance médicale .....  | 8         |
| 3.8 Amélioration des conditions de travail.....  | 8         |
| 3.9 Actions de sensibilisation au handicap de l’ensemble du personnel.....               | 8         |
| 3.10 Actions de prévention du handicap .....   | 8         |
| 3.11 Mesures en faveur des parents d’enfant handicapé.....                               | 9         |
| 3.12 Suivi des actions.....  | 9         |
| <b>Chapitre 4 – Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale .....</b>  | <b>10</b> |
| 4.1 Dispositions existantes .....  | 10        |
| 4.2 Nouvelles mesures.....   | 10        |
| <b>Chapitre 5 – Gestion de la diversité des âges.....</b>                                | <b>11</b> |
| 5.1 Dispositions existantes .....  | 11        |
| 5.2 Dispositions nouvelles.....  | 12        |
| 5.2.1 <i>Dispositions particulières en faveur des jeunes de moins de 26 ans</i> .....    | 12        |
| 5.2.2 <i>Contrat d’apprentissage</i> .....   | 12        |
| 5.2.3 <i>Contrat de professionnalisation</i> .....                                       | 12        |
| 5.2.4 <i>Dispositions particulières en faveur de la seconde partie de carrière</i> ..... | 13        |
| <b>Chapitre 6 – Dispositions générales.....</b>  | <b>13</b> |
| 6.1. Entrée en vigueur de l’accord .....   | 13        |
| 6.2. Durée de l’accord .....   | 13        |
| 6.3. Révision de l’accord.....   | 13        |
| 6.4. Publicité et diffusion de l’accord .....  | 13        |
| <b>Indicateurs de suivi .....</b>  | <b>15</b> |

Le groupe Aprionis considère qu'en raison de la nature de ses activités et des valeurs qui les sous-tendent, il a une responsabilité sociale à assumer pleinement la mise en œuvre d'une politique volontariste en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

Les évolutions démographiques de notre secteur professionnel ouvrent des opportunités en terme d'emploi et d'évolution de carrière pour favoriser la diversité et l'égalité des chances, et ainsi renforcer l'attractivité du secteur.

Le groupe Aprionis affirme sa volonté d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés et de lutter contre les discriminations. Il souligne la nécessité de s'inscrire dans une démarche continue et de longue durée, appelant un changement en profondeur seul capable de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés.

Cet accord présente les objectifs du groupe Aprionis sur les différents thèmes liés à la diversité et à l'égalité des chances :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ;
- la gestion des âges.

## **Chapitre 1 – Principes et moyens d'action**

### **1.1 Principes**

Cet accord met en place une politique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances, en posant les principes suivants valables dans les domaines du recrutement, de l'évolution professionnelle, et de la formation.

Le groupe Aprionis veille à intégrer dans son effectif des profils variés en terme d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. La Direction des Ressources Humaines portera une attention toute particulière au recrutement des personnes handicapées, quel que soit le niveau de qualification requis, afin de faire évoluer les pratiques, en refusant l'exclusion et la différence.

Les procédures de recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou en externe, sont réalisées sans discrimination et en privilégiant une diversification des sources. Des méthodes objectives de sélection garantissent que ne sont prises en compte que les seules compétences, aptitudes et expériences des candidats.

Le groupe Aprionis veille à ce que toute évolution professionnelle des salariés repose également sur des critères objectifs.

Un égal accès à la formation, celle-ci constituant un facteur important de la progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, est garanti à chaque salarié. A cette fin, le groupe identifiera les salariés n'ayant suivi aucune action de formation sur une période de trois ans, en plus des formations obligatoires organisées par la Direction, en cherchera les raisons, et prendra toute initiative appropriée pour apporter une réponse et proposer une formation adaptée.

## **1.2 Moyens à mettre en œuvre**

Une **Commission paritaire** est chargée d'assurer le suivi de la réalisation des objectifs énoncés dans le présent accord.

Cette Commission est constituée de membres désignés par les organisations syndicales représentatives - à raison de deux par organisation syndicale - et de membres désignés par la Direction des Ressources Humaines en nombre équivalent.

Elle se réunit deux fois par an: en réunion "plénière" en fin du premier semestre, et en réunion "de suivi" en fin de second semestre.

Par ailleurs, chaque Direction Ressources Humaines régionale nomme un "**Coordinateur diversité**" pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Chaque **Coordinateur diversité** rend compte à la Direction des Ressources Humaines et auprès de la Commission paritaire de suivi une fois par an.

## **Chapitre 2 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Le personnel féminin du groupe Aprionis représente 74 % des effectifs globaux du Groupe. Même si la proportion des femmes dans la catégorie "cadres" est significative comparativement à d'autres secteurs d'activité, le personnel féminin demeure insuffisamment représenté dans l'encadrement supérieur.

Le groupe Aprionis convient de prendre des mesures afin de favoriser la carrière professionnelle des femmes au sein du Groupe.

### **2.1 Recrutement**

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes parmi les candidats retenus pour l'entretien doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

### **2.2 Formation professionnelle**

Un égal accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les différentes actions de formation bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes en termes de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, le groupe veille à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. A ce titre, le groupe facilite l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement à tous niveaux de la hiérarchie.

Les périodes de congé maternité, d'adoption et de congé parental sont prises en compte pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Il est également rappelé que les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (par exemple après une longue absence pour maladie ou accident du travail, activité syndicale, maternité, congé parental ou d'adoption), ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial, sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

### **2.3 Rémunérations**

Le groupe Aprionis rappelle son attachement au respect d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Chaque année la Direction identifie les axes de progrès en matière d'égalité des rémunérations. Ces axes de progrès peuvent concerner certains métiers ou certaines populations. Ils font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le groupe prend les mesures spécifiques en vue de supprimer d'ici au 31 décembre 2012 les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes, qui ne seraient pas expliqués par des raisons objectives.

Ces mesures peuvent prévoir un budget spécifique annuel ou pluriannuel permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

Les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour, des augmentations prévues par la convention collective et de la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de leur classe d'emploi.

### **2.4 Commission de l'égalité professionnelle**

Une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du Comité d'entreprise Aprionis.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du Comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle.

Elle reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer sa mission. Elle se réunit au moins une fois par an.

## **Chapitre 3 – Emploi des personnes en situation de handicap**

La Direction du groupe Aprionis ainsi que les organisations syndicales signataires ont une réelle volonté d'avancer sur la voie du respect de la différence et de positionner le groupe comme un groupe socialement responsable.

Par cet accord le Groupe Aprionis souhaite ainsi formaliser sa volonté d'atteindre dans les meilleurs délais le taux d'emploi minimum de 6% de salariés en situation de handicap.

L'accord privilégie les objectifs suivants :

- . développer des actions pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap grâce à des actions de sensibilisation en interne, à l'implication et la mobilisation de tous les collaborateurs dans cette démarche ;
- . se fixer un cadre, des objectifs et se donner les moyens de mener des actions pérennes qui feront progresser l'emploi des personnes en situation de handicap.

### **3.1 Bénéficiaires des mesures**

Les mesures prévues au présent chapitre sont applicables à tous les salariés du groupe Aprionis visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du travail :

*"est considéré comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique".*

Le groupe Aprionis encourage la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées CDAPH (anciennement Cotorep). Mais la connaissance de cette qualité par la hiérarchie et par la DRH permet aussi d'adapter les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

Ainsi, une communication auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CHSCT, notamment, est entreprise afin d'inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches auprès de l'Assistant social du personnel et des Coordinateurs Diversité de chaque région RH, ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

### **3.2 Accès à l'emploi - Recrutement**

Pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les objectifs du groupe sont les suivants:

- . renforcer le processus de recrutement existant en s'appuyant sur le développement de partenariats avec les réseaux spécialisés pour la recherche de salariés en situation de handicap correspondant aux compétences recherchées ;
- . dans le cadre de ce processus de recrutement, faciliter les conditions d'accès à ces postes par des personnes en situation de handicap ;
- . favoriser l'accès à l'emploi en recourant à tout type de contrat : CDI, CDD, contrat de professionnalisation, convention de stage ;
- . étudier avec les entreprises de travail temporaire les possibilités d'emploi de salariés en situation de handicap lors des missions d'intérim proposées.

Des dispositions sont prises pour :

- . faire connaître les besoins du groupe dans les réseaux spécialisés (salons de recrutement, forums emploi, presse, etc.) afin d'anticiper les différents recrutements, de constituer un vivier de candidatures et permettre à ces réseaux de former, si nécessaire, les candidats potentiels pour faciliter leur intégration ;
- . associer les médecins du travail au recrutement des travailleurs handicapés afin qu'ils préconisent les adaptations du poste de travail nécessaires en fonction du profil du candidat sélectionné ;
- . développer les relations avec le secteur protégé ;
- . organiser des expériences d'accueil de personnels du secteur protégé (ESAT, ateliers protégés,...), afin d'offrir à ces travailleurs des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du monde de l'entreprise.

### **3.3 Accès à l'emploi - Accueil et Intégration**

Les signataires du présent accord entendent développer la qualité de l'accueil et de l'intégration des salariés en situation de handicap.

Un parcours d'intégration adapté sera mis en œuvre par la D.R.H régionale concernée et les Coordinateurs Diversité.

Afin de faciliter l'insertion, un parrain volontaire est nommé, et choisi si possible, dans l'environnement professionnel proche du salarié en situation de handicap. Il accompagne le nouveau collaborateur dans son intégration.

Ce parrain peut bénéficier d'une formation spécifique pour accomplir cette mission.

### **3.4 Accès à la formation professionnelle**

Les salariés handicapés ont accès à la formation continue du groupe, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Un suivi de l'accès à la formation est réalisé et présenté à la Commission paritaire.

Une attention particulière est portée aux conditions de réalisation de ces actions de formation (durée de la formation, accueil, matériel et intervenants spécialisés).

### **3.5 Accès à la promotion professionnelle**

Le groupe garantit un traitement équitable des évolutions professionnelles.

### **3.6 Aménagement des postes de travail et accès aux zones de vie et de travail**

Le groupe Aprionis étudie toutes les possibilités de reclassement du salarié confronté à une situation de handicap. Un bilan de compétences peut être réalisé, le cas échéant, afin de trouver un poste de travail compatible avec les compétences du salarié et son handicap.

Les aménagements nécessaires du poste de travail sont étudiées par la D.R.H régionale en liaison avec le responsable de service, le médecin du travail, le CHSCT compétent et toute personne utile (ergonome notamment). Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) peuvent aussi être sollicitées.

Le recours au travail à distance est également étudié pour les personnes à mobilité réduite ou dont l'aggravation du handicap justifierait cette mesure.

Des plans de progrès par établissement relatifs à l'amélioration des accès aux zones de travail et aux zones de vie pour les personnes en situation de handicap sont établis dans le cadre d'une concertation entre la D.R.H régionale, le CHSCT et la médecine du travail.

Le groupe utilise son partenariat avec l'ALGI (Association œuvrant pour le logement des personnes invalides) afin de trouver les meilleures solutions en matière de logement.

### **3.7 Surveillance médicale**

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une surveillance médicale annuelle. Ils peuvent également, à tout moment et à leur demande, bénéficier d'un examen médical supplémentaire.

### **3.8 Amélioration des conditions de travail**

Afin de faciliter ses démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement de son statut de travailleur handicapé, le collaborateur bénéficie d'une journée de congé exceptionnel, sur présentation de justificatifs.

La DRH s'attache à informer le salarié des démarches de renouvellement à opérer, 6 mois avant l'expiration de la validité de sa reconnaissance, en liaison avec la médecine du travail et / ou l'Assistant social du personnel.

Une réduction d'horaire de 5h par semaine est accordée aux salariés en situation de handicap au sens de la législation. Les modalités de sa mise en œuvre seront fixées par accord entre chaque intéressé et la Direction.

Par ailleurs, le recours au travail à temps partiel est attentivement examiné et privilégié si un travailleur handicapé le demande.

### **3.9 Actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel**

Le groupe Aprionis a l'ambition de changer le regard porté sur les personnes en situation de handicap. Une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs est indispensable pour lutter contre les préjugés.

Dès lors, des actions sont menées afin d'impliquer l'ensemble des salariés, dont les responsables hiérarchiques et les instances représentatives du personnel dans l'atteinte de ces objectifs.

Dans cet esprit des conférences sont organisées, auxquelles sont conviés des organismes extérieurs œuvrant dans ce domaine, Cap Emploi notamment.

Le présent accord est diffusé sur l'Intranet.

Une plaquette d'information spécifique est téléchargeable sur l'Intranet.

### **3.10 Actions de prévention du handicap**

Le groupe Aprionis insiste sur le caractère essentiel de la prévention.

Il souligne la nécessité de développer des partenariats avec la médecine du travail, afin d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté. La concertation entre les acteurs



concernés (salarié, responsable hiérarchique, Médecin du travail), organisée le plus tôt possible, facilite la recherche des solutions les plus adaptées. Le salarié lui-même doit être véritablement partie prenante dans la démarche de prévention mais également de maintien dans l'emploi.

En conséquence, sur proposition du CHSCT d'établissement et de la médecine du travail une étude de certains postes de travail est effectué.

### **3.11 Mesures en faveur des parents d'enfant handicapé**

Les membres du personnel bénéficient de congés accordés en cas de maladie des enfants ou du conjoint: pour la garde d'enfant malade de moins de 16 ans, ces congés sont de droit et rémunérés dans la limite de 7 jours ouvrés par an lorsque la famille compte un ou deux enfants ; onze jours ouvrés par an lorsque le nombre d'enfants est au moins égal à trois ; ce seuil est abaissé à deux lorsque les enfants sont à la charge de leur mère ou de leur père.

Les dispositions de l'article 22 de la Convention collective des IRC sont applicables à tous les collaborateurs du groupe, parents d'enfants handicapés, jusqu'aux 25 ans de l'enfant, dans la limite de 11 jours par an et par famille.

Sur présentation d'un justificatif, ces jours peuvent être utilisés en cas de maladie de l'enfant handicapé, mais également pour accompagner l'enfant lors de rendez-vous en lien avec son handicap.

Des autorisations d'absence sans perte de salaire sont accordées dans la limite de 5 jours par an aux parents dont les enfants, de 25 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % reconnue par la Commission des Droits et de l'Autorité des personnes Handicapées (CDAPH).

Le salarié souhaitant s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut bénéficier d'un congé de soutien familial conformément aux articles L3142-22 et suivant du code du travail. Ce congé non rémunéré a une durée de trois mois. Il peut être renouvelé sans excéder un an sur l'ensemble de la carrière.

### **3.12 Suivi des actions**

La **Commission paritaire** de suivi visée au paragraphe 1.2 est chargée du suivi des actions mises en place en matière de handicap. Pour ses travaux elle s'adjoit les compétences des Coordinateurs Diversité, de l'Assistant Social du personnel, du Secrétaire du CHSCT National et du médecin du travail.

En matière de handicap la Commission paritaire a pour objectifs:

- . de suivre la mise en œuvre des mesures du présent chapitre ;
- . d'établir des axes d'action et de développement, en relation avec les CHSCT locaux ;
- . de publier un bilan annuel des réalisations et des recommandations.

Le Comité d'Entreprise est consulté sur les actions menées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au niveau du groupe.

Un bilan annuel lui est présenté, qui fait notamment le point sur le nombre de travailleurs handicapés, la coopération avec le réseau de partenaires extérieurs et les actions de sensibilisation engagées.

Les CHSCT d'établissements sont associés à toutes actions relevant de leurs compétences géographiques.

## **Chapitre 4 – Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale**

Les parties signataires notent qu'en 2009, 11,2 % des femmes et 0,40 % des hommes avaient opté pour un travail à temps partiel. Le travail à temps partiel ne doit pas être un frein à la promotion ou à l'évolution de carrière.

### **4.1 Dispositions existantes**

Sont rappelées les dispositions conventionnelles qui existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail d'une heure par jour à compter de la production du certificat de grossesse, et de deux heures par jour à partir du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse.
- une réduction du temps de travail d'une heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Les réductions ci-dessus sont calculées par rapport au temps de travail effectif.

Les absences liées au congé maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Dans cette perspective, le salaire net est maintenu en cas de congé paternité pour les salariés ayant plus d'un an de présence à la date de la naissance.

Il est accordé aux femmes enceintes et aux salariés au retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, une réduction de deux jours par mois en lieu et place des réductions d'horaires en vertu de l'article 27 de la convention collective des IRC. Cette réduction est accordée au prorata pour les salariés en forfait jours et à temps partiel.

Pour les salariés liés par un pacte civil de solidarité il est accordé 5 jours ouvrés de congés lors de la signature du pacte et 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans les mêmes conditions que pour le conjoint.

Le groupe rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes d'évolution de carrière et de rémunération.

### **4.2 Nouvelles mesures**

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le code de la Sécurité Sociale comme comportant un traitement prolongé, la Direction recherche les moyens permettant le maintien du lien professionnel du salarié avec le groupe durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines, sont déterminées les modalités de reprise du travail et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, la Direction prend en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale (par exemple les déplacements géographiques) et la garde d'enfants, laquelle pourra exceptionnellement donner lieu à une prise en charge sur justificatifs. Elle privilégie les formules de formation à distance.

D'une manière générale, la Direction s'efforce de prendre en considération les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, des réunions de travail seront autant que possible programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

## **Chapitre 5 – Gestion de la diversité des âges**

### **Dispositions intergénérationnelles**

Le groupe Aprionis estime qu'une politique de promotion de la synergie des âges doit être mise en œuvre.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences, de complémentarité et d'aménagement des parcours et des modalités tout au long de la vie professionnelle.

Aussi, à l'occasion des entretiens professionnels, la Direction veille à examiner avec les salariés les perspectives d'évolution de carrière à l'intérieur du Groupe.

#### **5.1 Dispositions existantes**

Il existe des dispositions conventionnelles et des accords APRIONIS spécifiques en faveur des salariés séniors.

##### Ainsi :

- . les salariés âgés de plus de 60 ans bénéficient d'une réduction horaire de 2 heures 30 par semaine, portée à 5 heures pour ceux de plus de 63 ans ; les salariés âgés de plus de 60 ans en forfait jours, bénéficient d'une réduction d'une journée par mois, portée à 2 jours par mois lorsqu'ils atteignent l'âge de 63 ans ;
- . la durée du préavis et l'indemnité de licenciement sont majorées lorsque le salarié est âgé de plus de 45 ans ;
- . la possibilité de travailler au-delà de 65 ans est prévue ;
- . la formation professionnelle facilite la prise en compte des spécificités des salariés de plus de 45 ans ;
- . les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat de professionnalisation afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et la réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés d'au moins 45 ans ;
- . les salariés engagés sous contrat de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer ;

- . les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail lorsque le salarié, âgé d'au moins 45 ans, en fait la demande pour suivre une formation lui permettant d'anticiper la seconde partie de sa carrière ;
- . les salariés d'au moins 45 ans sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation ;
- . afin de valoriser la transmission des savoirs et savoir-faire, notamment par les salariés de 45 ans et plus, l'exercice du rôle de tuteur est facilité (CCN des IRC et accord sur l'emploi de seniors du groupe Aprionis) ;
- . en complément de l'entretien professionnel, le salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins deux ans d'ancienneté bénéficient, au minimum tous les cinq ans, d'un entretien de seconde partie de carrière, en relation avec les possibilités du Groupe (CCN des IRC et accord Seniors du groupe Aprionis)
- . les salariés âgés de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'un bilan de compétences effectué sur le temps de travail (CCN des IRC et accord Seniors du groupe Aprionis).

## **5.2 Dispositions nouvelles**

### *5.2.1 Dispositions particulières en faveur des jeunes de moins de 26 ans*

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accèsion à des stages leur est proposée, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent. Lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs une gratification équivalente à 35% de la RMMG de la classe I niveau A de la CCN des IRC est versée.

Le groupe entend également recourir à la formule du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation pour favoriser l'accroissement des compétences de jeunes ayant un faible niveau de qualification.

Le groupe se fixe un objectif global moyen de 10 formations en alternance ou contrats de professionnalisation par an.

### *5.2.2 Contrat d'apprentissage*

Afin de donner une formation générale, théorique et pratique à des jeunes la Direction souhaite former, chaque année, un jeune en alternance sur les principaux sites.

Le salaire de l'apprenti varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage, et sera calculé sur la RMMG fixée pour la classe d'emploi que le salarié apprend à exercer ou le salaire minimum conventionnel.

### *5.2.3 Contrat de professionnalisation*

Afin de permettre aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus d'acquérir une qualification professionnelle et de s'insérer professionnellement, les parties signataires s'engagent à conclure chaque année des contrats de professionnalisation au sein du groupe.

Les salariés engagés sous contrat de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la RMMG fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer ou le salaire minimum conventionnel.

La Direction des Ressources Humaines nomme un tuteur pour chaque jeune à former, et un interlocuteur RH est désigné pour assurer le lien entre l'école, le jeune et le tuteur.

La mission du tuteur est d'accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'alternance. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur ne peut pas avoir plus de 3 salariés bénéficiaires du contrat de professionnalisation à sa charge.

La Direction s'engage à permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Selon les besoins exprimés une formation "tutorat" pourra être mise en œuvre.

#### *5.2.4 Dispositions particulières en faveur de la seconde partie de carrière*

Les parties signataires ont conclu un accord spécifique relatif à l'emploi des salariés visés à l'article L.138-25 du code de la sécurité sociale.

## **Chapitre 6 – Dispositions générales**

### **6.1. Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature.

### **6.2. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties signataires par lettre recommandée AR, sous préavis de trois mois.

### **6.3. Révision de l'accord**

Dans l'hypothèse où de nouvelles dispositions législatives, réglementaires et également de nouvelles dispositions sociales ou organisationnelles au sein de l'UES Aprionis, viendraient notamment modifier les fondements du présent accord les parties signataires devront examiner les éventuelles adaptations qu'il serait impératif ou opportun d'apporter aux dispositions du présent accord par voie d'avenant ou signature d'un nouvel accord entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives.

### **6.4. Publicité et diffusion de l'accord**

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L.2232-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Bagnex, ainsi qu'auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire original du présent accord.

Cet accord sera également affiché dans la messagerie interne pour être porté à la connaissance de l'ensemble du personnel du groupe Aprionis.

Fait à Malakoff, le 19 janvier 2011, en 16 exemplaires originaux

**Les employeurs de l'UES Aprionis**  
Jacques NOZACH

**Les Organisations Syndicales :**

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC-IPRC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

**- Indicateurs de suivi -**

**Indicateur 1: Déclarations obligatoires de l'Emploi des Travailleurs Handicapés**

- nombre de bénéficiaires employés (en %, répartition H/F, par âge, par catégories professionnelles, par ancienneté, par type de contrats, par métiers)
- nombre de bénéficiaires manquants ( en %, comparaison sur 3 ans)
- nombre d'unités bénéficiaires au titre de la sous-traitance et autres situations
- contrats de fourniture, sous-traitance, et prestations de services
- accueil de travailleurs handicapés au titre de la formation professionnelle
- montant de la contribution à l'AGEFIPH (comparaison sur 3 ans)

**Indicateur N° 2:** Bilan des actions en faveur de l'intégration par l'emploi de personnes en situation de handicap (accessibilité des locaux, communication interne, investissements)

**Indicateur N° 3:** Bilan des actions de maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

**Indicateur N° 4:** Bilan des actions de partenariat

**Indicateur N° 5: Bilan du recrutement**

- évolution du taux de recrutement
- structure des recrutements par métiers

**Indicateur N° 6 : Bilan des départs**

- par type (démission, retraite, licenciement...)

**Indicateur N° 7: Bilan de l'évolution professionnelle**

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi
- pourcentage de salariés augmentés par catégorie
- nombre de bilans de compétences réalisés, de salariés en CPQ

**Indicateur N° 8: Bilan de la formation professionnelle**

- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation)
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation / d'un CIF rémunéré / d'un DIF / d'une VAE / d'un bilan de compétences

**Indicateur N° 9: Bilan Rémunérations**

- salaires annuels par catégorie professionnelle et par classe d'emploi avec et hors ancienneté

Document annexé à l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au sein de l'UES Aprionis

**LISTE DES SOCIÉTÉS CONSTITUTIVES  
DE L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE  
GROUPE APRIONIS**

**GIE APRIONIS Fonctions  
Transverses**

141, rue Paul Vaillant Couturier  
92240 Malakoff

**GIE APRIONIS Assurance de  
Personnes**

141, rue Paul Vaillant Couturier  
92240 Malakoff

**GIE APRIONIS Retraite  
Complémentaire**

141, rue Paul Vaillant Couturier  
92240 Malakoff

**IONIS PARTENAIRE**

141, rue Paul Vaillant Couturier  
92240 Malakoff

**APRI SERVICES**

4 - 6, rue Pierre Bretonneau  
41260 La Chaussée Saint Victor

**GPA**

2, avenue du 8 mai 1945  
95200 Sarcelles

**INTEREXPANSION**

141, rue Paul Vaillant Couturier  
92240 Malakoff

**INTERFI**

141, rue Paul Vaillant Couturier  
92240 Malakoff

**IPSEC**

16 - 18, place du Général Catroux  
75848 Paris Cedex 17

**RADIANCE NORD PAS-DE-CALAIS**

281, rue Nationale BP 69  
59003 Lille

**RADIANCE SUD**

42, rue Alsace-Lorraine  
31000 Toulouse

**SOPRESA**

4 - 6, rue Pierre Bretonneau  
41260 La Chaussée Saint Victor

**WELCARE**

146, rue Albert 1er  
41930 Blois Cedex

Le siège social du groupe Aprionis, situé au 139-147 rue Paul Vaillant Couturier à Malakoff (92240), est considéré comme le siège social de l'UES groupe Aprionis, pour toutes les dispositions des différents accords qui y feraient référence.