

ACCORD DU 2 JUILLET 2013 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION DANS LE GROUPE POLYLOGIS

Entre les soussignés

Le Groupe POLYLOGIS et ses sociétés représentées par les Président du Directoire et Directeurs Généraux et Directeurs des sociétés du Groupe, MM. **BIARD** (LOGIREP), **GIUGANTI** (LOGISTIC), **SAMBUSSY** (TMH), **DUBOIS** (LOGIOUEST), **BOURGOIN** (LOGISTART), **LEBLANC** (LOGICAP-LOGIH), **GREVELLEC** (LOGIRYS), **BELEDIN** (LOGIRYS/LOGISTART).

D'une part

Et,

Les représentants des organisations syndicales des sociétés du Groupe POLYLOGIS et de l'UES pour 3 d'entres eux :

- CGT représentée par M. **GIL, HASSINI, HIVERT,**
- CFDT représentée par M. **DEZELAK,**
- CFTC représentée par Mme **TRIGUEROS, M. Le GALL & M. MINSTER,**
- CGT-FO représentée par Mme **COLOMB, Mme GAREAU-DALIBOT,**

D'autre part

PREAMBULE

Les deux parties ont souhaité s'inscrire dans le cadre fixé par la nouvelle politique publique des contrats de génération (**loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013**) qui introduit une nouvelle dimension intergénérationnelle aux actions à conduire au sein des entreprises en faveur du développement de l'emploi des seniors, du recrutement de jeunes et de la mixité des emplois.

Elles réaffirment leur volonté de parvenir dans la mesure du possible à garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quel que soit son âge, son niveau de qualification et rappellent leur attachement à la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Ce nouvel engagement s'effectue pour le groupe dans le prolongement de l'accord de branche esh étendu du 3 juillet 2009 « sur la non discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les esh – Egalité HF – Emploi des seniors – Mesures d'accompagnement à la gestion des carrières » ainsi que l'accord senior Logirep-Logistic de septembre 2009.



Par ailleurs ces engagements s'inscrivent également dans la démarche très volontariste du groupe en termes de santé au travail. Celle-ci a débouché sur la conclusion en décembre 2011 d'un accord relatif à la prévention de la pénibilité en cours de mise en œuvre dans toutes les sociétés du groupe.

Aussi les deux parties entendent-elles confirmer et approfondir les engagements pris à travers les dispositions des accords de 2009 et 2011 en leur donnant un caractère durable compte tenu du bilan très positif qu'elles en effectuent.

I – PRIORITES DU GROUPE POLYLOGIS DANS LA GESTION DES AGES

Article 1 – Eléments du diagnostic(en application des articles L. 5121-10 et L. 5121-12)

En application des articles L. 5121-10 et L.5121-12 et D. 5121-27 du code du Travail, les signataires ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans le groupe, prenant en compte les bilans des accords signés sur les mêmes objets. Ce diagnostic sera déposé auprès des services de l'Etat avec le présent accord.

Une pyramide des âges structurée autour d'un âge moyen de 45 ans

La population des salariés du groupe se répartit à part quasi-égale en deux ensembles, les effectifs des collaborateurs âgés de moins de 45 ans représentant 45,5% des effectifs.

Une mixité des emplois

En terme d'égalité HF et de mixité des emplois on relèvera qu'à la différence de la branche des esh les femmes sont majoritaires dans toutes les tranches d'âges, y compris dans les emplois des personnels d'immeubles.

Les femmes représentent 55,5% des effectifs du groupe.

Les femmes sont majoritaires dans tous les métiers à l'exception de l'encadrement et des emplois de maintenance.

Néanmoins dans l'encadrement elles représentent 48,45% soit un niveau proche de la parité.

Un déficit de jeunes de moins de 25 ans

La pyramide des âges du Groupe accuse un niveau relativement trop étroit pour les plus jeunes et notamment dans la tranche d'âge des moins de 25 ans qui représente seulement 3,4% des effectifs en 2011, à l'identique de la celle de la branche des esh dans son ensemble (3,4% de jeunes de moins de 25 ans). En 2010 les jeunes de moins de 25 ans représentaient 3,6% des effectifs.

Un maintien dans l'emploi des seniors effectifs

Les salariés de 35 à 44 ans représentaient 29,3% des effectifs et 36,5 % pour les 45 à 54 ans ; 18 % des salariés étaient âgés de 55 ans et plus en 2011 soit près de 180 ETP (équivalent temps plein).

Les départs en retraite représentent 1,6% des effectifs et concernent majoritairement les personnels d'immeubles. 15% des recrutements annuels du groupe pourraient relever de cette problématique de remplacements intergénérationnels à organisation inchangée.

Une progression est observée de 2010 à 2011 pour les seniors âgés de 55 et plus, dont la part passe de 16,8% à 18%.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large signature, a signature with 'S.M.' below it, a signature with 'D' below it, a signature with 'L' below it, a signature with 'SD' below it, a signature with 'R' below it, and a signature with '2' above it.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de la branche esh est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus en particulier dans le cadre des contrats de professionnalisation, en application de l'accord du 3 juillet 2009, ainsi que le maintien dans l'emploi des personnes présentes dans les entreprises.

Le Groupe Polylogis inscrira son action dans celle de la branche des esh en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors.

Article 4- Objectifs chiffrés

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous devra être appréciée au regard du volume d'activité des entreprises du Groupe, et bien entendu des aides à la construction dont elles peuvent bénéficier, source d'augmentations possibles du patrimoine et donc du nombre d'emplois créés.

Article 4.1- Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

En 2011, les salariés âgés de moins de 25 ans représentaient moins de 3,4% des effectifs des entreprises du Groupe.

Les signataires se fixent comme objectif de porter sur la durée de l'accord à au moins 4% la part de jeunes de moins de 26 ans dans les entreprises dans le cadre de tous les dispositifs existants et prioritairement en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou d'emplois d'avenir.

En effet le Groupe s'inscrit activement dans le cadre du respect des engagements des pouvoirs publics et de l'USH en direction des jeunes via le nouveau dispositif des emplois d'avenir.

L'union sociale pour l'habitat s'est engagée en date du 30 novembre 2012 dans le cadre d'un accord signé avec l'Etat sur un potentiel de création de 2000 emplois d'avenir sur 3 ans.

La Fédération des esh représentant 50% du patrimoine HLM géré offre donc un potentiel de recrutement sur 3 ans de 1000 emplois d'avenir.

Les esh et le groupe Polylogis s'engagent à ce que 10% des jeunes recrutés dans tous les dispositifs sur la durée du présent accord se retrouvent au terme du présent accord en contrat à durée indéterminée.

Ce même objectif sera poursuivi annuellement : que 10% des embauches soit effectuées en CDI via une utilisation de tous les dispositifs.

Article 4.2 – Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

En 2011, les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 18 % des effectifs des entreprises.

Les actions déjà entreprises en terme de maintien dans l'emploi des seniors en terme de prévention de la pénibilité dans le Groupe Polylogis seront poursuivies.

Article 5 – Sensibilisation des entreprises à la gestion des âges et dispositifs d'accompagnement

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise dans tous les métiers.

La gestion des âges permet ainsi de :

L'objectif de la branche esh en terme de maintien dans l'emploi des effectifs des seniors pris en 2009 dans l'accord du 3 juillet a donc été tenu et même dépassé au sein des entreprises du Groupe Polylogis.

Des actions significatives de prévention de la pénibilité

Le Groupe s'est donné comme objectifs d'auditer tous les emplois de proximité afin de prévenir les risques liés à la pénibilité des métiers.

150 diagnostics ont été réalisés en 2012 et autant seront réalisés à échéance 2015.

Des compétences clés à transférer d'une génération à l'autre

En termes de compétences clés ce sont les métiers de proximité, et prioritairement ceux des emplois de gardiens d'immeubles, dont la préservation sera essentielle.

En effet leur pyramide des âges revêt un caractère particulier puisque bon nombre des recrutements pour ces emplois se faisaient au bénéfice de seniors, pour des personnes en seconde partie de carrière fréquemment.

Pour les personnes d'immeubles 23,3% des effectifs sont âgés de 54 ans et plus en 2011.

Les jeunes de moins de 25 ans n'y représentent qu'à peine 1,3% des effectifs (1,2% dans la branche des esh).

En résumé la pyramide des âges du Groupe fait apparaître d'une part, un taux d'emploi des jeunes plus faible, et, d'autre part, une prévision d'un nombre important de départs à la retraite à l'horizon 2016.

L'évolution des emplois et des métiers se traduira donc par des besoins futurs en recrutement de la branche à l'horizon 2016, et au-delà (2020).

L'enjeu du renouvellement des compétences sera donc déterminant, notamment pour faire face au nombre élevé de départs à la retraite à venir.

En termes de démographie, il est donc indispensable de recruter des jeunes de moins de 30 ans et de moins de 25 ans plus particulièrement, pour rajeunir la courbe des âges, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

Les mesures relatives au contrat de génération, qui s'inscrivent nécessairement dans le cadre des démarches déjà lancées par la branche, combinées avec les engagements pris par la profession en matière d'emplois d'avenir, contribueront à atteindre ces objectifs.

Article 2 – Entreprises concernées

En application de l'article L.5121-9 du code du Travail, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ont l'obligation d'être couverte, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou, à défaut d'accord collectif, d'élaborer un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L.5121-11 et suivants du code du Travail.

Article 3 – Tranches d'âges prioritaires

Compte tenu du diagnostic ci-dessus, l'action du Groupe Polylogis doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 30 ans et de moins de 25 ans plus particulièrement.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials and signatures in the center, and a signature on the right with the number '3' next to it.

- mieux préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
- d'anticiper les modalités de gestion des carrières et notamment de seconde partie de carrière ;
- de miser sur la diversité des générations sur le partage Intergénérationnel, pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétences et d'expériences dans l'entreprise.

Les signataires considèrent que le rôle de la DRH groupe, dans le dispositif « contrat de Génération » consiste notamment à :

1° Sensibiliser les entreprises, qui sont des PME voire des TPE pour certaines, a l'intérêt de mettre en œuvre une gestion active des âges.

Cette sensibilisation prendra la forme d'une campagne d'information et de la participation du groupe aux actions de la branche en ce domaine.

Elle comportera des éléments visant à promouvoir l'intérêt du recrutement et du maintien dans l'emploi des jeunes et salariés âgés dans l'entreprise.

Cette campagne a également pour objectif d'informer les entreprises et les salariés sur les aides et les outils mis en place dans le cadre du contrat de génération.

2° Créer les conditions favorables à la gestion des âges en communiquant de nouveau sur les outils d'accompagnement mis à la disposition.

Ces outils (exemple DIS RH Polylogis) ont pour objet de les aider à établir un diagnostic de leur situation démographique au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise, de les accompagner dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés pour faciliter la transmission des savoirs et compétences.

Il s'agira pour la DRHG de représenter les outils à la disposition des entreprises, et en particulier des PME, leur permettant notamment d'analyser la pyramide des âges dans l'entreprise, d'identifier les coefficients clés, et les prévisions de départ à la retraite, et donc également d'élaborer et de mettre en œuvre les plans d'actions appropriés.

3° Recueillir et diffuser les bonnes pratiques des entreprises du groupe en matière d'insertion durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, de coopération intergénérationnelle, ainsi que de transmission des compétences et des savoir-faire.

Les actions visées ci-dessus se traduisent notamment par la mise à disposition, sur les sites Internet de documents et d'outils visés au présent accord.

Ces documents et outils sont également repris dans le cadre d'autres actions engagées prenant en compte les problématiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité des emplois, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche et durant le déroulement de carrière, en particulier pour les personnes en situation de handicap dans le cadre du partenariat handicap.

II – INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 6– Modalités d'Intégration des jeunes dans les entreprises

Article 6.1 – Recrutement et accompagnement des jeunes embauchés

Finalité

Pour rééquilibrer la pyramide des âges, et afin d'atteindre l'objectif de recrutement fixé à l'article 4.1, il s'agit à la fois de renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes, et de les accompagner dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

Actions mises en œuvre :

- **Communication sur les métiers et les emplois : création d'une école de la proximité avec Franchir ;**
- **Développer le rôle de référent chargé d'accueillir et d'accompagner les jeunes lors de leur arrivée dans l'entreprise dans le cadre d'un partage intergénérationnel.**
- **Mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son référent et son responsable hiérarchique.**
- **Participation aux Formations organisées par la branche sur le tutorat et au réseau esh des tuteurs.**

Article 6.2 – Perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Finalité

Le Comex Groupe a défini depuis 2011 une politique ambitieuse d'insertion professionnelle des jeunes par la voie des contrats en alternance.

Ces contrats constituent une réponse adaptée à leurs besoins en compétences et qualifications et, pour les jeunes, un moyen adapté leur permettant d'accéder à un premier emploi.

Actions mises en œuvre

- **Poursuivre et amplifier les opérations visant au développement des contrats de professionnalisation et des emplois d'avenir sous réserve d'obtenir les financements requis avec l'OPCA Uniformation ;**
- **Développement de référents pour les stagiaires (au titre des conditions de recours aux stages);**

III – EMPLOI DES SALARIÉS AGES

Article 7 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité et retraite

Finalités

Il s'agit de re-sensibiliser, tant les entreprises que les salariés à l'intérêt de maintenir les salariés âgés dans l'emploi.

Il s'agit également de faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite.

Actions mises en œuvre

Le Groupe développera la promotion des dispositifs tels que temps partiel, le compte épargne temps mis en place en mai 2013, aménagement des conditions de travail etc.).

Article 8 – Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Finalité

L'accord esh du 3 juillet 2009 avait pour objet de faciliter les procédures de recrutement des salariés âgés.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large signature, initials 'SD', a signature with '577' below it, a signature with 'N' above it, a signature with 'h' above it, a signature with 'h' above it, a signature with 'L' above it, and a signature with '6' above it. There is also a small circular stamp on the far right.

Le contrat de professionnalisation avait été identifié par cet accord comme un moyen adapté de recrutement des salariés âgés de 45 ans et plus.

Le Groupe s'inscrira dans cet objectif de conclusion de contrat de professionnalisation pour les seniors.

Actions mises en œuvre

- **Fixer un nouvel objectif de recrutement en contrat de professionnalisation : 10 % de salariés âgés de 55 ans recrutés dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de contrats de professionnalisation ou de tout autre dispositif d'aide à l'emploi des seniors.**

Article 9 – Anticipation des évolutions professionnelles

Objectif

Il s'agit de créer les moyens permettant au salarié de diversifier son activité lors de sa deuxième partie de carrière, voire d'envisager des mobilités professionnelles.

L'accord esh du 3 Juillet 2009 place l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière au cœur de cette anticipation.

Les formations esh à l'entretien de deuxième partie de carrière, créés par cet accord, ont été largement utilisées par les entreprises du groupe.

De son côté le groupe Polylogis a adapté sa grille d'entretien annuel individuel pour intégrer un volet senior afin de provoquer un échange entre chaque collaborateur et son manager sur ses perspectives de fin de carrière ou de seconde partie de carrière.

Actions mises en œuvre

- **Relancer et valoriser la participation des entreprises aux formations organisées par les esh sur les entretiens de seconde partie de carrière ;**
- **Actions de formation senior dans le cadre des formations aux entretiens annuels individuels groupe Polylogis ;**
- **Atteindre l'objectif d'une couverture à 100% de la population éligible aux entretiens de seconde partie de carrière.**

Article 10 – Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation professionnelle

Finalité

Les résultats combinés des mesures issues de l'accord formation de 2003 et de l'accord 2009 ont permis de faire progresser significativement la part des salariés de plus 45 ans dans les bénéficiaires des formations financées par l'OPCA dans le cadre du DIF prioritaire notamment.

Il s'agit de maintenir et de développer cette priorité au profit des salariés de cette tranche d'âge.

Actions mises en œuvre

- **Maintien des proportions, atteintes en 2012, des salariés âgés accédant aux dispositifs de formation, financés par l'OPCA.**
- **Poursuite de l'objectif de voir 50% de la population éligible bénéficier d'un DIF ou d'une période de professionnalisation.**



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials and signatures in the center, and a signature on the right with the number 7 below it.

Article 11 – Prévention de la pénibilité et amélioration des conditions de travail

Finalité

Il s'agit de renforcer ou de mettre en œuvre au sein du Groupe une politique d'entreprise systématique, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie au travail, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité physiques ou les risques psychosociaux liés à certaines situations spécifiques de travail (risques liés aux incivilités).

Actions mises en œuvre

- **En application de l'accord national du 2009 les diagnostics individuels de pénibilité prévus dans l'accord de 2011 seront poursuivis.**
- **Des baromètres relatifs à la qualité de vie au travail seront lancés en 2014 au niveau de toutes les sociétés du groupe.**

IV – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Article 12 – Identifier les compétences clés dans le Groupe

Finalité

Les compétences clés sont les compétences dont la préservation est stratégique.

Il peut s'agir de métiers en tension, des compétences et métiers constituant le cœur d'activité des entreprises ou des compétences rares, ou nécessaires dans le cadre de métiers soumis à des transformations à venir.

Actions mises en œuvre

La mise en place de référents pourra se traduire par la possibilité donnée aux entreprises de mettre en place sur la base du volontariat des binômes de compétences entre des salariés expérimentés et les jeunes recrutés sur les compétences clés.

Les jeunes pourront dans ce cadre assurer du tutorat auprès des seniors sur les NTIC.

Article 13 – Accompagner la transmission des savoirs et compétences clés

Finalité

La transmission des savoirs et du savoir-faire propres à chaque entreprise constitue un enjeu majeur du dispositif « contrat de génération ».

Cette transmission doit cibler tous les salariés de l'entreprise quel que soit leur âge.

Moyens proposés

Proposer des formations relatives aux outils facilitant la transmission des compétences dans l'entreprise et participer à celles organisées par la branche esh ;

Recueillir et diffuser de bonnes pratiques en matière de transmission intergénérationnelle ;

Art. 14 - Mesures pour assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelles et de mixité des emplois

Finalité



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials and signatures in the center, and a signature on the right with the number 8 below it.

Il s'agit de développer et de renforcer les actions favorisant la mixité professionnelle dans tous les métiers. Celles-ci s'appuieront sur les engagements déjà souscrits par la branche et les entreprises du Groupe. Elles portent sur l'accès à l'emploi mais aussi sur le déroulement de carrière.

Action mise en oeuvre

- **Un indicateur de suivi des entretiens de retour après congès parentaux et maternité sera mise en place.**

V – SUIVI ET EVALUATION DE L'ACCORD

Article 15 – Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements souscrits et modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation (art. L. 5121-11)

Article 16 – Modalités de publicité auprès des salariés

Le présent accord sera disponible et mis en ligne sur l'intranet : <http://agora.logirep.fr/agora/>.

Egalement, le personnel sera informé du texte du présent accord par affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

Article 17 – Indicateurs retenus (rappel) pour les Sociétés du Groupe et pour le Groupe

Les Indicateurs retenus (*pour les indicateurs concernés, il sera fait mention du ratio de la population éligible et concernée*) pour le suivi et l'évaluation du présent accord sont les suivants :

- Nombre de jeunes de moins de 30 ans
- Nombre de collaborateurs de 55 ans et plus
- Nombre de jeunes de moins de 26 ans
- Nombre de référents mis en place en matière de tutorat et accompagnement de stagiaires
- Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés dans les sociétés du Groupe et pour le Groupe
- Nombre de DIF pour les séniors âgés de 55 ans et plus
- Nombre annuel de diagnostics de la pénibilité pour les métiers concernés
- Nombre de binômes de compétences
- Nombre d'entretiens de retour après congés parentaux et maternité pour la population concernée.

VI – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 18 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 19 – Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231--6 et L. 2231-7 du code du travail.

577

9

Fait à Suresnes, le 2 juillet 2013

Pour le Groupe Polylogis,

Les Président de Directoire, Directeurs Généraux et Directeurs des sociétés du Groupe :

- Monsieur **BIARD**, Président du Directoire de LogiRep
- Monsieur **GIUGANTI**, Administrateur du GIE LogiRep LogiStic
- Monsieur **SAMBUSSY**, Directeur Général de Trois Moulins Habitat
- Monsieur **DUBOIS**, Directeur Général de LogiOuest
- Monsieur **BOURGOIN**, Directeur Général de LogiStart
- Monsieur **LEBLANC**, Président de LogiH et Directeur Général de LogiCap
- Monsieur **GREVELLEC**, Directeur Général de LogiRys
- Monsieur **BELEDIN**, Directeur de LogiRys et LogiStart

Les représentants des organisations syndicales des sociétés du Groupe POLYLOGIS :

- CGT représentée par M. **GIL, HASSINI, HIVERT**,

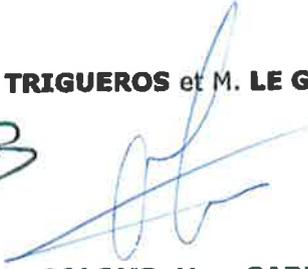


597

- CFDT représentée par M. **DEZELAK**,



- CFTC représentée par Mme **TRIGUEROS** et M. **LE GALL** et **MINSTER**,



- CGT-FO représentée par Mme **COLOMB**, Mme **GAREAU-DALIBOT**,

