

Plan action du Groupe Sanef relatif au contrat de génération

Société Sanef SA
RCS Nanterre 632.050.019

Société des Autoroutes Paris Normandie (Sapn)
RCS Nanterre 632.050.029

Société d'Exploitation de l'Autoroute A14
RCS Versailles 491.459.749

Eurotoll
RCS Nanterre 484.835.103

Bip and Go
RCS Nanterre 750.535.288

Société Sanef Aquitaine,
RCS Nanterre 512.345.539

Sanef ITS technologies
RCS Nanterre 500.717.103

Société Sanef Saba Parkings France
RCS Nanterre 509.576.294

Préambule :

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et aux dispositions de la loi du 1er mars 2013 relatif au contrat de génération, une négociation a été engagée et menée au sein du Groupe sanef au cours de cinq réunions, qui se sont tenues le 19 juin 2013, 4 juillet 2013, le 6 septembre 2013, 20 septembre 2013 et le 11 octobre 2013.

Le Comité Central d'Entreprise, le Comité d'Entreprise et les Délégations Unique du Personnel des sociétés, comprises dans le périmètre du présent accord, ont été informés et consultés sur le projet d'accord ayant résulté de cette négociation.

A l'issue de ces réunions, un nombre insuffisant d'organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe se sont déclarées signataires du projet d'accord qui leur a été soumis.

Conformément à ses dispositions légales, le Groupe a décidé d'adopter le présent plan d'action.



Sommaire :

PLAN ACTION DU GROUPE SANEF RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION.....	1
1 OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	3
2 MODALITES D'INTEGRATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX COLLABORATEURS	3
2.1 LE PROGRAMME D'ACCUEIL DES NOUVEAUX EMBAUCHES	3
2.2 LE PARRAINAGE	4
2.3 UN ENTRETIEN DE SUIVI.....	4
3 ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DANS L'EMPLOI DES SALARIES DE MOINS DE 30 ANS	4
3.1 EMBAUCHE DE SALARIES DE MOINS DE 30 ANS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE.....	4
3.2 RECOURS A L'ALTERNANCE ET AUX STAGES.....	5
3.2.1 <i>Recours à l'alternance</i>	5
3.2.2 <i>Recours aux stagiaires</i>	5
4 ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES DE PLUS DE 55 ANS	6
4.1 EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES DE PLUS DE 55 ANS, EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE	6
4.2 ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES.....	6
4.3 ACCES A LA FORMATION	7
4.4 AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE.....	8
4.4.1 <i>Aménagement des conditions de travail des ouvriers autoroutiers qualifiés</i>	9
4.4.2 <i>Prévention et traitement des inaptitudes médicales</i>	9
4.5 AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE	10
5 TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES	11
6 ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS	11
7 DISPOSITIONS FINALES	12
7.1 DUREE DU PLAN D'ACTION	12
7.2 MODALITES DE PUBLICITE DU PLAN D'ACTION ET INFORMATION DES SALARIES	12
7.3 DEPOT	12
ANNEXE 1 : DIAGNOSTIC RELATIF A L'EMPLOI DES JEUNES ET DES « SENIORS » DANS LES GROUPE (Cf. DOCUMENT SUIVANT PAGE 1 A 22)	13

1 Objet et champ d'application

Le présent plan d'action a pour objectif de définir des actions concrètes destinées à :

- favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- améliorer la transmission des savoirs et des compétences.

Tranches d'âges retenues :

- Sont considérés comme salariés « jeunes », les salariés **de moins de 30 ans**
- Sont considérés comme salariés « âgés », les salariés **de plus de 55 ans**

Ce plan d'action s'appuie sur les analyses et négociations récemment menées au sein du Groupe et plus particulièrement :

- L'accord de Groupe relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du 28 mars 2013 et notamment les emplois cibles et compétences associées définis pour le péage et la viabilité ainsi que les compétences clefs dans les fonctions centrales et supports,
- Le plan d'action Groupe relatif à la prévention de la pénibilité en date du 25 juin 2013 et les actions retenues pour réduire l'exposition des salariés à ces facteurs de pénibilité,
- Les accords ou plans d'actions d'entreprise du Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclus en 2012 et 2013,
- Les plans d'action sur l'emploi des « seniors » arrivés à leur terme.

Les engagements pris dans ce plan d'action résultent du **diagnostic préalable** portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés. Le diagnostic est joint en annexe 1.

2 Modalités d'intégration et d'accompagnement des nouveaux collaborateurs

2.1 Le programme d'accueil des nouveaux embauchés

Le Groupe souhaite formaliser et améliorer son **programme d'accueil** pour l'ensemble des nouveaux embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables à une intégration réussie. Le Groupe prend l'engagement que 100% des nouveaux embauchés en CDI bénéficieront de ce programme d'accueil qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Le programme d'intégration est construit autour des étapes suivantes :

- Présentation du nouvel embauché par le manager à l'équipe et à ses principaux interlocuteurs interne
- Présentation -de l'entreprise et de son organisation, si possible le jour de sa prise de poste et au plus tard dans la semaine,
- Remise et explication par le manager du descriptif d'emploi, adapté au contexte du service,
- Remise d'un **livret d'accueil et du livret sécurité**,
- Remise des équipements nécessaires à l'accomplissement de l'activité,
- Tous les semestres, une journée de présentation du Groupe sera organisée pour l'ensemble des nouveaux collaborateurs.

Indicateur de suivi : nombre de nouveaux embauchés ayant bénéficié du programme d'accueil au 31 décembre de chaque année.

2.2 Le parrainage

Le système de parrainage, prévu dans l'accord de Groupe relatif à la GPEC, a pour objectif de mettre en relation le collaborateur intégrant un nouvel emploi avec un collaborateur plus expérimenté qui aura pour mission de l'accueillir, de l'accompagner dans ses démarches et de lui prodiguer des conseils individualisés tout au long de son intégration et de lui transmettre les valeurs de l'entreprise.

Le Groupe s'engage à ce que tous les nouveaux embauchés bénéficient du dispositif de parrainage.

Les modalités pratiques du parrainage sont définies dans une procédure interne et dans une charte signée entre le parrain ou la marraine et son (ou sa) filleul(le) afin de suivre la mise en œuvre de cette nouvelle mesure. Au sein de cette charte de parrainage, outre le rôle d'accompagnement du parrain, il est précisé les engagements du filleul (notamment rendre compte du suivi du parrainage auprès de son supérieur hiérarchique et honorer ses rendez-vous) ainsi que les étapes du parrainage.

Le Groupe s'engage à ce que le parrain et le filleul se rencontrent lors de la première semaine de prise de fonction. Lors de ce premier rendez-vous un calendrier des rencontres sera fixé sur une période de 3 mois. A la fin de cette période, le parrain et le filleul feront le bilan de leur intégration qu'ils formaliseront par écrit.

Indicateurs de suivi : nombre de nouveaux embauchés bénéficiant du parrainage.

2.3 Un entretien de suivi

A la fin de la période d'essai, un entretien de suivi est organisé entre le nouveau collaborateur et son responsable hiérarchique. Lors de cet entretien, les échanges porteront notamment sur l'intégration du nouvel embauché dans son équipe, la mise en perspective des compétences du collaborateur, les besoins liés au poste occupé ainsi que les **formations** qui pourraient s'avérer nécessaires, notamment les formations obligatoires liées à la sécurité.

Cet entretien de suivi doit faire l'objet d'un compte rendu succinct à la Direction des Ressources Humaines.

Indicateur de suivi : nombre de nouveaux embauchés bénéficiant du dispositif de l'entretien de suivi.

3 Engagements en faveur de l'insertion durable dans l'emploi des salariés de moins de 30 ans

3.1 Embauche de salariés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée

Le Groupe se fixe comme objectif **de porter à 50 % la proportion d'embauches de collaborateurs de moins de 30 ans** dans le total des embauches effectuées pendant la durée d'application du plan d'action.

50 salariés de moins de 30 ans seront embauchés en contrat à durée indéterminée pendant la durée du plan d'action.

Indicateurs de suivi : nombre d'embauches au 31 décembre de chaque année par filières professionnelles et par sexe.

Afin d'atteindre cet objectif, le Groupe s'engage à porter une attention particulière à la **rédaction des offres d'emploi** afin que le niveau d'expérience requis soit compatible avec le niveau d'expérience d'un candidat de moins de 30 ans.

Par ailleurs, les stages et les activités extraprofessionnelles transposables en milieu professionnel (par exemple, actions dans le milieu associatif, stages en milieu professionnel, périodes d'apprentissage ...) seront pris en compte dans le niveau d'expérience déterminé dans l'offre. De même, les efforts de diversification des canaux de recrutement et, notamment, les réseaux sociaux seront poursuivis afin de mieux cibler les candidats de moins de 30 ans.

3.2 Recours à l'alternance et aux stages

Le Groupe est attaché à préparer les jeunes à leur future intégration professionnelle. Il s'engage à porter une attention particulière à l'accueil et à l'intégration des stagiaires et des alternants.

A cet effet, les salariés en contrat d'alternance ou les stagiaires devront bénéficier des mêmes informations que les autres collaborateurs sur le fonctionnement du Groupe et, notamment, le livret d'accueil. De même, leur encadrant dans l'entreprise s'attachera à les éclairer sur les missions demandées en tenant compte de la nature et du niveau de leur formation.

3.2.1 Recours à l'alternance

Le Groupe se fixe comme objectif de conclure **au moins 25 contrats en alternance (professionnalisation ou apprentissage) par an.**

Par ailleurs, le Groupe s'engage à proposer une formation au tutorat à chaque tuteur encadrant le jeune alternant dans l'entreprise. Cette formation doit permettre au tuteur de l'aider à mener à bien sa mission, en facilitant l'acquisition des savoirs et des compétences de l'alternant dans l'objectif de préparer son employabilité future.

Indicateur de suivi :

- *Nombre de contrats d'alternance au 31 décembre de chaque année par filière professionnelle et par sexe*
- *Nombre de tuteurs désignés et nombre de tuteurs formés*

3.2.2 Recours aux stagiaires

Le groupe s'engage à proposer **au moins 25 stages par an** à des jeunes pendant la durée de l'accord.

Le Groupe s'engage à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés et des conditions d'accueil du stagiaire qui seront formalisées dans la convention de stage signée par l'établissement, l'entreprise et le stagiaire, mais également dans une **charte sur les stages.**

Cette charte, entrant en vigueur au 1er semestre de l'année 2014, respecte les principes suivants :

- les objectifs pédagogiques du stage (mise en pratique des connaissances en milieu professionnel),
- l'encadrement du stage (formalisation obligatoire dans une convention, bilan réalisé à la fin du stage, caractère impératif du projet pédagogique et du stage intégré dans un parcours de formation),
- les engagements respectifs des parties
 - l'entreprise doit notamment guider et conseiller l'étudiant
 - l'étudiant doit notamment réaliser sa mission, être disponible pour les tâches confiés, respecter l'exigence de confidentialité.

Indicateurs de suivi : nombre de stagiaires au 31 décembre de chaque année par filière professionnelle et par sexe.

4 Engagements en faveur de l'emploi des salariés de plus de 55 ans

4.1 Embauche et de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans, en contrat à durée indéterminée

Au 31 décembre 2012, le nombre de salariés âgés de plus de 55 ans, est de 433 salariés, soit 14 % de de l'effectif.

L'entreprise s'engage à ce que la part d'embauche des salariés âgés de plus de 55 ans et plus ne soit pas inférieure à **5 % du total des embauches effectuées** et à maintenir la part des salariés âgés de plus de 55 ans à **14 %** pendant la durée de l'application du plan d'action.

Indicateurs de suivi :

- *Bilan des embauches au 31 décembre de chaque année par filières professionnelles et par sexe.*
- *Répartition des effectifs par tranche d'âge et par sexe*

4.2 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Le Groupe proposera un entretien de « 2ème partie de carrière » pour tous les salariés ayant 45 ans **du 1^{er} janvier 2014 au 06 mars 2014.**

Il proposera également à tous les salariés qui en expriment le souhait un entretien de « 2ème partie de carrière » à partir de leur 50ème anniversaire ou un entretien de « 3ème partie de carrière » à partir de leur 55^{ème}, puis de leur 60ème et de leur 65ème anniversaire.

➤ Entretiens de « 2ème partie de carrière »

Ces entretiens sont destinés à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière et à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.

Ils ont notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise. Ils permettent aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle.

➤ Entretiens de « 3ème partie de carrière »

Lors de ces entretiens, le salarié sera informé des dispositifs d'accompagnement de la transition entre activité et retraite existant au sein du Groupe.

Le salarié pourra exprimer ses attentes notamment en matière de parrainage, de mécénat social, d'aménagement des conditions de travail, de formations, de transmission des savoirs et de préparation à la retraite.

A compter du 7 mars 2014 :

Les dispositions du présent plan d'action portant sur les entretiens de seconde partie de carrière et troisième partie de carrière ne sont plus applicables, et ce à compter de l'application de la loi n°2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, entrée en vigueur au 7 mars 2014. En effet, l'entretien de seconde partie de carrière, anciennement prévu à l'article L.6321-1 du code du travail, a été abrogé.

A compter du 7 mars 2014, tous les deux ans, un entretien professionnel créé par l'article L.6315-1 du code du travail sera organisé pour tous les salariés consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualification et d'emploi.

Le présent plan d'action reprend les nouvelles dispositions légales.

Les salariés de plus de 55 ans pourront toujours lors de l'entretien professionnel exprimer leurs attentes notamment en matière de parrainage, de mécénat social, d'aménagement des conditions de travail, de formations, de transmission des savoirs et de préparation à la retraite.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Une analyse des attentes et demandes des salariés est réalisée par la Direction des Ressources Humaines, qui apporte par la suite les conseils et orientations quant aux souhaits formulés.

Indicateurs de suivi : nombre d'entretiens professionnels réalisés au 31 décembre de chaque année pour les plus de 45 ans

4.3 Accès à la formation

La formation constitue un élément essentiel dans le parcours professionnel de chaque collaborateur.

A travers le plan de formation, le Groupe souhaite pour chaque collaborateur de plus de 55 ans :

- maintenir leur employabilité,
- conforter leurs compétences à leur poste (qualification nécessaire pour assurer leur métier),
- favoriser l'évolution de leur emploi (ou leur reconversion),
- développer la transmission d'expérience.

Le taux de formation de l'ensemble des salariés du groupe (rapport entre salariés partis en formation / effectif salarié en activité au 31/12/2013) s'élève en 2013 à 70 %.

Le taux de formation des salariés de plus de 55 ans s'élève à la fin de l'année 2013 à 61 %.

Le Groupe s'engage à ce qu'avant le terme du plan d'action le taux de formation des salariés de 55 ans et plus soit équivalent à la moyenne de l'ensemble des salariés.

Le Groupe poursuit également l'organisation de la formation destinée à « préparer son départ à la retraite ». Il veillera à ce que chaque salarié de 55 ans ou plus demandant cette formation puisse y assister.

Indicateurs de suivi :

- *Nombre et pourcentage des salariés de plus de 55 ans ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année,*
- *Taux de formation des salariés de plus de 55 ans,*
- *Nombre de salarié ayant bénéficié d'une formation destinée à « préparer le départ à la retraite ».*

4.4 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Le Groupe s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés âgés de plus de 55 ans en s'appuyant sur les engagements souscrits dans le cadre du plan d'action relatif à la pénibilité au travail au sein du Groupe sanef du 25 juin 2013.

Dans ce plan d'action, le Groupe s'est engagé à développer une politique de prévention de la pénibilité basée sur :

- l'identification, la mesure et l'analyse des facteurs de pénibilité,
- l'identification des situations de travail spécifiques nécessitant une attention particulière en matière d'amélioration des conditions de travail,
- la définition de plans d'actions afin d'agir sur l'environnement de travail pour réduire, dans la mesure du possible, la pénibilité de certaines situations existantes ou à venir.

Les objectifs de notre politique portent sur une réduction des poly-expositions, une amélioration des conditions de travail, ainsi que les mesures de maintien en activité.

Les principales démarches portent sur :

- la prévention des TMS (Troubles musculo-squelettiques),
- la prévention des risques liée à l'activité physique (PRAP) qui repose sur l'adaptation de l'outil ou de la tâche au salarié qui doit l'effectuer afin de prévenir les risques physiques,
- l'évaluation du risque vibratoire avec des mesures faites sur tous les types de matériels,
- la généralisation d'une formation de sensibilisation sur l'aspect comportemental pour éviter la prise de risque,
- la politique en matière d'achats afin d'associer un préventeur lors de l'achat de matériel concerné par au moins un facteur de pénibilité,
- l'évolution des organisations du travail en donnant la possibilité aux salariés de passer du 3x8 en 2x8 en fonction des possibilités offertes par l'entreprise.

Notre plan d'action Groupe sur la pénibilité organise, s'agissant des modalités de suivi, un bilan des actions mises en œuvre tous les ans au CHSCT.

4.4.1 Aménagement des conditions de travail des ouvriers autoroutiers qualifiés

Les ouvriers autoroutiers qualifiés ayant 57 ans ou plus et qui en feront la demande par écrit à leur hiérarchie pourront bénéficier, dès la date d'application du plan d'action de la suppression de certaines tâches identifiées comme susceptibles de devenir plus pénibles en fonction de l'âge et dont la liste exhaustive suit :

- Travaux à pied sur le tracé proprement dit sous circulation (hors intervention),
- Manipulation des panneaux de signalisation et des cônes,
- Utilisation de la débroussailleuse sur terrain accidenté et / ou avec scie ou couteau à l'exclusion des tâches d'entretien des aires de service et de repos,
- Travaux de bûcheronnage,
- Remplacements sur des postes de patrouille en P3 s'ils ne sont pas postés 3x8.

Les salariés qui remplissent les conditions pourront choisir par écrit dans cette liste, la ou les tâches qu'ils ne souhaitent plus effectuer. Ils effectueront alors d'autres tâches plus compatibles avec leur situation telles que notamment l'accompagnement des nouveaux embauchés, des actions de formations internes ou de parrainage, etc...

Dans le mois suivant la réception du courrier du salarié, un rendez-vous sera fixé avec la hiérarchie et un représentant de la Direction des Ressources Humaines afin de définir l'organisation du travail et la répartition des tâches qui en résulteront au sein de l'équipe.

Indicateurs de suivi : nombre d'Ouvriers Autoroutiers Qualifiés bénéficiant d'un aménagement des conditions de travail au 31 décembre de chaque année.

4.4.2 Prévention et traitement des inaptitudes médicales

Les engagements pris ci-dessous sont susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des salariés, à partir du 1^{er} janvier 2014, quel que soit leur âge, pendant la durée d'application du présent plan d'actions.

Afin de **prévenir les inaptitudes médicales définitives**, le Groupe s'engage à mettre en place :

- Un **suivi des aptitudes médicales avec réserves** reprenant les suites données et les types d'aménagement mis en œuvre. Ce suivi permettra d'avoir une meilleure visibilité sur les situations de travail susceptibles de générer des restrictions d'aptitude et ainsi de pouvoir développer des mesures préventives adaptées.
- En cas d'**adaptation au poste de travail**, un **entretien** sera organisé entre le salarié, le manager et / ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines pour évoquer sa situation. Il sera également envisagé, avec l'aide de la médecine du travail, d'autres solutions de nature à éviter une dégradation de l'état de santé et prévenir une éventuelle inaptitude définitive.
- Encourager les **visites médicales de pré-reprise** afin d'anticiper les éventuelles adaptations qui s'avèreraient nécessaires lors de la reprise du salarié.

Indicateurs de suivi : bilan des aptitudes médicales avec réserves réalisé au 31 décembre de chaque année.

Le Groupe s'engage à prévoir un **accompagnement personnalisé en cas d'inaptitude médicale définitive** au poste, en accompagnement des recherches de reclassement par :

- des **détachements internes à durée déterminée** pour des remplacements ou des renforts d'activité.
Plus particulièrement, le Groupe s'engage à proposer, à tout salarié de plus de 55 ans, en situation d'inaptitude médicale qui n'a pas manifesté son opposition à ce type de proposition, au moins un **détachement interne d'une durée minimale de 1 mois**.
- des **formations** (bilan de compétences, période de professionnalisation, DIF, CIF, VAE,...) avec une présentation des dispositifs existants lors d'un entretien spécifique. Les demandes présentées à ce titre seront traitées de manière prioritaire.
Plus particulièrement, le Groupe s'engage à prendre en charge pour tout salarié de plus de 55 ans en situation d'inaptitude médicale et qui en fait la demande, le **financement d'une formation d'une durée minimale de 5 jours**.

En cas de licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude médicale, le salarié sera informé qu'il peut exercer son DIF pour bénéficier d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation pendant une durée égale à celle du préavis conventionnel correspondant à sa catégorie professionnelle.

Indicateurs de suivi :

- *Bilan des inaptitudes définitives réalisé au 31 décembre de chaque année,*
- *Nombre de détachement internes à durée déterminée réalisés,*
- *Nombre et type de formations effectuées.*

4.5 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Différentes possibilités peuvent être offertes aux salariés dès le 1^{er} janvier de l'année 2014 afin de gérer au mieux leur fin de carrière, à savoir :

- sur la base du volontariat, les salariés de plus de 55 ans **seront prioritaires pour accompagner les nouveaux collaborateurs en qualité de parrains ou de marraines,**
- les salariés de plus de 55 ans souhaitant **s'investir dans des activités de mécénat social avec les associations avec lesquelles le Groupe entretient des partenariats** pourront mettre à disposition de ces associations leurs compétences et savoir-faire sur une partie de leur temps de travail selon des modalités qui seront précisées par écrit entre le salarié, l'association et l'employeur. Les salariés désireux de s'investir dans le mécénat social pourront contacter la Direction des Ressources Humaines afin de définir les modalités de leurs contributions au sein d'une association.
- à la suite de la publication de la loi portant réforme des retraites le 21 janvier 2014, le compte personnel de prévention de la pénibilité entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Le Groupe, prenant en compte ces nouvelles dispositions, s'engage à réunir les partenaires sociaux avant le 30 décembre 2014 pour examiner les modalités éventuelles d'aménagement de fin de carrière des salariés de plus de 55 ans notamment l'accompagnement des temps partiel de fin de carrière.

5 Transmission des savoirs et des compétences

Le Groupe s'attachera, dès le 1^{er} janvier de l'année 2014, à mettre en place des **binômes d'échanges de compétence** entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle.

Les salariés expérimentés transmettront des savoirs faire ou des compétences que leur confère leur expérience.

Les jeunes concernés peuvent faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies).

Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat

Indicateurs de suivi

- *Nombre de binômes d'échanges réalisés au 31 décembre de chaque année,*
- *% annuel de salariés expérimentés de plus de 50 ans prenant part aux binômes,*
- *% annuel de salariés de moins de 30 ans prenant part aux binômes.*

6 Égalité professionnelle et mixité des emplois

Le Groupe réaffirme le respect des engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et le développement de la mixité des emplois issus des accords ou plans d'actions conclus au sein du Groupe.

Ces principes concernent plus précisément l'égalité dans:

- l'accès à l'emploi, toutes les offres d'emploi ne doivent présenter aucune mention relative au sexe,
- l'accès à la promotion professionnelle pour les salariés à temps plein comme pour les salariés à temps partiel,
- l'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes au moyen d'un suivi avec indicateurs,
- les rémunérations,
- la garantie d'évolution salariale à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, l'articulation entre temps professionnels et familiaux,
- l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes.

Pour mémoire, des indicateurs de suivi ont déjà été mis en place. Ils concernent notamment :

- le nombre d'embauche en CDI et CDD par catégorie et par sexe,
- le nombre de candidatures reçues par sexe,
- le nombre d'entretiens de recrutement menés par sexe,
- le nombre d'heures de formation par typologie de formation et sexe,
- le pourcentage d'augmentation générale et individuelle des salariées ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption au cours de l'année considérée avec le pourcentage d'augmentation moyen collectif,
- le suivi du nombre de congé paternité organisé dans le cadre d'un indicateur figurant dans le rapport sur la situation comparée hommes et femmes.

Les mesures prévues par les plans d'action et accords font l'objet d'un examen. A cette occasion, il est présenté le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

7 Dispositions finales

7.1 Durée du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit du **1er janvier 2014 au 31 décembre 2016**, date à laquelle il cessera de produire effet de plein droit.

7.2 Modalités de publicité du plan d'action et information des salariés

Un bilan annuel de mise en œuvre de ce plan d'action sera réalisé et présenté aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe lors d'une réunion de suivi. Il sera ensuite transmis à la Direccte.

Un compte rendu écrit de ces réunions sera établi et transmis au Comité Central d'Entreprise, au Comité d'entreprise et aux membres de la Délégation Unique du personnel des entreprises concernées par le présent plan d'action.

Les salariés sont informés de la mise en œuvre du plan d'action portant sur le contrat de génération par affichage sur les lieux de travail à travers la liste des accords et plans d'actions mise à jour. Le document sera également consultable à la Direction des Ressources Humaines des différentes entreprises du Groupe et sous intranet accessible aux salariés. Enfin, une information spécifique et dédiée au personnel au sein du journal du Groupe « 100 % Nous. » détaillera les principales actions du plan d'action « contrat de génération »

7.3 Dépôt

Le présent plan d'action sera déposé par la direction auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et auprès du Greffe du Conseil des prud'hommes.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 16 avril 2014



Bertrand GÉRARD
Directeur des Ressources Humaines

**Annexe 1 : Diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des « seniors »
dans les Groupe (Cf. document suivant page 1 à 22)**