

**ACCORD RELATIF
A L'EMPLOI DES SENIORS AU SEIN DE L'UES CRIT**

Le présent accord a été convenu, conformément aux dispositions légales,

entre l'UES CRIT Intérim, composée des Sociétés suivantes :

1. AB Intérim

S.A.R.L. au Capital de 23.000,00 Euros

Ayant son siège social 152 Bis, Avenue Gabriel Péri – 93400 SAINT OUEN

2. CRIT

SAS au capital de 148 229 000 Euros

Ayant son siège social 2, rue Toulouse Lautrec, 75017 PARIS

3. Les COMPAGNONS

S.A.R.L. au Capital de 46.000,00 Euros

Ayant son siège social 2, Rue Toulouse Lautrec – 75017 PARIS

4. Les VOLANTS

S.A.S au Capital de 320.200,00 Euros

Ayant son siège social 152 Bis, Avenue Gabriel Péri – 93400 SAINT OUEN

5. RHF

S.A.R.L. au capital de 7.630,00 Euros

Ayant son siège social 92/98, Boulevard Victor Hugo – Bâtiment D – 92110 CLICHY SUR SEINE

6. COMPUTER ASSISTANCE

S.A.R.L. au capital de 30 490,00 Euros

Ayant son siège social 152 Bis, Avenue Gabriel Péri – 93400 SAINT OUEN

7. HILLARY

S.A.R.L. au capital de 7.623,00 Euros

Ayant son siège social 152 Bis, Avenue Gabriel Péri – 93400 SAINT OUEN

8. RUSH Communication

S.A.R.L. au capital de 76.225,00 Euros

Ayant son siège social 152 Bis, Avenue Gabriel Péri – 93400 SAINT OUEN

9. MAYDAY Travail temporaire

S.A.S. au capital de 228.700,00 Euros

Ayant son siège social 29, Rue du Faubourg Poissonnière – 75009 PARIS

REPRÉSENTÉES PAR MONSIEUR ANDRÉ ENGLER, DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES,

Ci-après dénommée la Société,

D'UNE PART,

et

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

- **C.F.D.T. Fédération des services,**

TOUR ESSOR - 14 rue Scandicci - 93508 PANTIN CEDEX
Représentée par Monsieur Denis DAMOIS, Délégué Syndical,
Dûment habilité à cet effet.

- **CFE-CGC/ FNECS, Syndicat National de l'Encadrement des Commerces et des Services,**

2 rue d'Hauteville - 75010 PARIS
Représentée par Monsieur Paul SLINGART, Délégué Syndical
Dûment habilité à cet effet.

- **CGT**

CGT UES CRIT INTERIM

11 rue des petites écuries – 75010 PARIS
Représentée par Monsieur Farid HAMMOUDI, Secrétaire Général
Dûment habilité à cet effet,

CGT UGICT CRIT INTERIM

11 rue des petites écuries – 75010 PARIS
Représentée par Madame Marie LE MENEZ, Déléguée Syndicale
Dûment habilitée à cet effet

- **Confédération F.O.**

141 Avenue du Maine 75680 PARIS CEDEX 14
Représentée par Madame Nathalie MORA, Déléguée Syndicale
Dûment habilitée à cet effet,

D'AUTRE PART,



AE

Préambule

L'Unité Economique et Sociale CRIT (UES CRIT), reconnue par accord collectif à durée indéterminée en date du 23 juillet 2003 et deux avenants, intervient majoritairement dans le secteur du travail temporaire.

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de l'UES se sont attachés, tant au niveau de la branche Travail Temporaire qu'au niveau de leur périmètre propre, à promouvoir les actions en faveur de l'emploi, et notamment celles concernant la lutte contre les discriminations, la prévention des risques et la sécurisation des parcours professionnels.

Consciente des difficultés que peuvent rencontrer les Seniors sur le marché du travail, quant à leur maintien dans l'emploi ou aux opportunités de recrutement offertes, la branche du Travail Temporaire a entendu réaffirmer sa capacité à agir pour le déploiement de dispositions favorables au développement de l'emploi des salariés Seniors.

Parties prenantes à cette démarche de branche, les partenaires sociaux de l'UES CRIT ont également entendu engager des négociations à leur niveau, conformément aux articles L.138-24 et suivants du Code de la Sécurité sociale issus de la loi de financement de la Sécurité Sociale du 17 décembre 2008 et à leurs décrets d'application.



Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté, au-delà du strict respect des obligations légales, de mettre en place des dispositions cohérentes en faveur de l'emploi ou du maintien des salariés seniors.

A ce titre, elles rappellent que l'UES CRIT, comme l'ensemble des entreprises de travail temporaire, connaît une situation atypique en matière de composition de ses effectifs. En effet, en raison de son activité, l'essentiel des effectifs n'est pas constitué de collaborateurs permanents, mais de collaborateurs intérimaires, délégués auprès d'autres entreprises, les « entreprises utilisatrices ».

Ainsi, en 2008, la branche « travail temporaire » a employé de l'ordre de 23.000 collaborateurs permanents, pour plus de 600.000 travailleurs temporaires -équivalent temps plein, représentant plus de 2.000.000 de salariés sur l'année civile. Le nombre des collaborateurs permanents représente donc moins de 4% de l'ensemble de l'effectif en équivalent temps plein.

En ce qui concerne l'UES CRIT, les équilibres sont comparables. Ainsi, au 31/12/2008 l'UES employait 1.779 collaborateurs permanents (dont 1.541 CDI), pour un peu plus de 30.000 ETP en moyenne mensuelle, sur l'année 2008, au titre de l'emploi des collaborateurs temporaires. Les collaborateurs permanents représentent dès lors un peu plus de 5% de la totalité de l'effectif, et un peu moins de 5% pour les seuls CDI.

Au regard de l'importance de la population des salariés intérimaires, les parties signataires affirment leur volonté de prévoir des dispositions visant tant les collaborateurs permanents que les collaborateurs intérimaires, mesures nécessairement distinctes.

NM  

AE

Par ailleurs, les parties rappellent que la dégradation de la conjoncture économique a fortement affecté l'activité des ETT. Ainsi, Le volume d'emplois intérimaire s'est réduit massivement. Il représentait 417.000 emplois en mai 2009, contre 639.000 emplois en mai 2008, soit une baisse de plus de 35% au niveau de l'ensemble des ETT. L'UES CRIT a connu une évolution similaire. L'emploi des collaborateurs permanents a, également, connu une baisse importante.

Pourtant, en dépit du contexte actuel, les parties signataires entendent aujourd'hui s'engager en faveur de l'emploi des Seniors dans le cadre défini par les articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale issus de la loi de financement de la Sécurité Sociale du 17 décembre 2008 et de ses décrets d'application.

Chapitre I : Objet et champ d'application du présent accord

Article 1.1. – Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet d'encourager l'emploi des Seniors, par la mise en place de dispositions visant à favoriser le recrutement des collaborateurs intérimaires âgés de 50 ans et plus, et à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés permanents âgés de 55 ans et plus.

Il s'inscrit, très expressément, dans le cadre des dispositions des articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale issus de la loi de financement de la Sécurité Sociale du 17 décembre 2008, de ses décrets d'application, et des dispositions de la circulaire DGEFP/DGT/DSS n°2009-31.

Il prévoit, pour chaque population concernée, un objectif chiffré, ainsi que la mise en place de dispositions favorables dans les domaines d'action exposés ci-après, domaines d'actions définis conformément aux dispositions des articles L.138-25, R.138-26 et R.138-27 du code de la sécurité sociale et des dispositions de la circulaire DGEFP/DGT/DSS n°2009-31.

Il prévoit, enfin, conformément à ces dispositions, ses modalités de suivi.

Article 1.2. – Champ d'application

L'UES CRIT a été reconnue par un accord collectif en date du 23 juillet 2003 et par deux avenants. Le présent accord est conclu dans le cadre de l'UES CRIT. Il s'applique donc à l'ensemble des Sociétés en faisant actuellement partie, ainsi qu'à toute Société qui intégrerait l'UES.

L'UES est à la date de signature de l'accord, constituée des Sociétés suivantes : AB intérim, CRIT, Les COMPAGNONS, Les VOLANTS, RHF, COMPUTER ASSISTANCE, HILLARY, RUSH Communication, MAYDAY Travail Temporaire.



Il est expressément rappelé que toute nouvelle société qui viendrait à rentrer dans le périmètre de l'UES serait nécessairement, et dès sa date d'intégration à celle-ci, couverte par les dispositions du présent accord.

Chapitre II : Dispositions relatives aux salariés permanents

Article 2.1 : Objectif global de maintien dans l'emploi pour les salariés permanents

En 2008, les salariés permanents de 55 ans et plus représentaient 2,9% des salariés permanents de la branche « Travail temporaire ». Pour l'UES CRIT, ce taux était de 3,2%, et 3,7% sur les seuls CDI. Ainsi, au 31/12/2008, l'UES employait ainsi 59 salariés permanents de plus de 55 ans, dont 57 en CDI.

La situation économique a fortement impacté l'activité des ETT en 2008 et 2009, celle de l'UES CRIT l'étant au même titre que les autres ETT.

Pourtant, les parties signataires entendent réaffirmer l'intérêt de la mise en place de dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés permanents de l'UES, y compris dans une telle situation.

Dès lors, les parties prennent l'engagement d'un maintien à 100% du nombre de collaborateurs permanents de 55 ans et plus employées en CDI au sein de l'UES, maintien tant en valeur absolue (57 collaborateurs) qu'en part relative de l'effectif permanent en CDI (3,7%) au 31/12/2010, puis au 31/12/2011, puis au 31/12/2012.

Par ailleurs, les parties constatent que la dégradation de la situation économique a néanmoins permis à l'UES de préserver la situation de l'emploi des séniors, et même de l'améliorer numériquement, à court terme. Dès lors, elles considèrent qu'une volonté ambitieuse de maintien dans l'emploi doit non seulement permettre de maintenir les niveaux du 31/12/2008, mais encore de pouvoir les améliorer, sur le moyen-terme (3 ans), au-delà de tout aspect conjoncturel.

Ainsi, au 31/12/2012, le nombre des collaborateurs permanents en CDI de 55 ans et plus employés par l'UES devra non seulement avoir été maintenu (en valeur absolue et en part relative), mais avoir progressé de l'ordre de +15% en nombre, ou en proportion de l'effectif CDI, suivant les modalités ci-dessous :

- Au 31/12/2008 : le nombre des salariés permanents de 55 ans et plus employés par l'UES était de 57 CDI représentant 3,7% des collaborateurs permanents CDI.
- Au 31/12/2010, soit au terme de la première année d'application, le nombre des salariés permanents de 55 ans et plus employés par l'UES en CDI devra atteindre au moins l'un des deux seuils suivants :
 - o Au moins 60 collaborateurs permanents en CDI
 - o Au moins 3,8% de l'effectif des collaborateurs permanents CDI
- Au 31/12/2011, soit au terme de la deuxième année d'application, le nombre des salariés permanents de 55 ans et plus employés par l'UES en CDI devra atteindre au moins l'un des deux seuils suivants :

NM  

AE

- Au moins de 63 collaborateurs permanents en CDI
 - Au moins 4 % de l'effectif des collaborateurs permanents CDI
- Au 31/12/2012, soit au terme de la troisième année d'application, le nombre des salariés permanents de 55 ans et plus employés par l'UES en CDI devra atteindre au moins l'un des deux seuils suivants :
- Au moins 66 collaborateurs permanents en CDI
 - Ou au moins 4,3% de l'effectif des collaborateurs permanents CDI

L'âge de 55 ans est apprécié au 31/12 de chaque année considérée.

Il est précisé que ces chiffres s'entendent à périmètre d'effectif comparable. Ainsi, dans le cas où une modification dans la composition de l'effectif de l'UES entraînerait des conséquences sensibles sur les effectifs, à la hausse ou à la baisse, les parties conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Afin de parvenir au respect de ces engagements, les mesures favorables suivantes sont mises en œuvre.

Ces mesures reposant sur des principes d'information et d'anticipation doivent pour certaines, être ouvertes avant l'âge de 55 ans, afin de pouvoir pleinement faire jouer leurs effets.

Article 2.2 : Domaines d'action et dispositions favorables à destination des salariés permanents

Les dispositions favorables suivantes, les domaines d'action, les objectifs chiffrés, les indicateurs et les modalités de suivi sont définis conformément aux dispositions des articles L.138-24 et suivants, R.138-26 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi qu'au regard des dispositions de la circulaire DGEFP/DGT/DSS n°2009-31.

2.2.1.- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- **Valoriser l'expérience et les compétences acquises**

La valorisation de l'expérience et des compétences sont des étapes qui peuvent s'avérer essentielles à la bonne anticipation d'une seconde partie de carrière, gage d'un véritable maintien dans l'emploi des populations concernées.

C'est pourquoi cette mesure favorable est retenue par le présent accord.

Afin de permettre une réelle anticipation, ces mesures sont ouvertes dès 45 ans.

- Par l'information des collaborateurs

Constat : Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ne fait l'objet que de peu d'information, parfois peu accessible pour les collaborateurs de l'UES. Cette situation peut être considérée comme un véritable frein à sa mise en place.

Mesure favorable : il est donc convenu qu'un support d'information sera réalisé, permettant de présenter les objectifs et modalités de la V.A.E.

Ce support, écrit, sera spécifique ou intégré à un support plus général. Il sera élaboré par la Direction des Ressources Humaines de l'UES, ou le sera en coordination avec, ou par la branche, dès lors qu'une telle démarche serait également mise en œuvre à ce niveau.

Indicateur : Nombre de collaborateurs de 45 ans et plus destinataires du support écrit.

Objectif chiffré : il est prévu que 100% des collaborateurs permanents âgés de 45 ans et plus au 31/12/2009 devront avoir été destinataires de ce support au terme de la première année d'application de l'accord. Au terme de chaque année suivante, 100% des collaborateurs ayant atteint l'âge de 45 ans au 31/12 de l'année précédente devront également avoir été destinataires de ce support. Ces supports feront également l'objet d'une publication électronique sur l'intranet, et son contenu sera rappelé lors de l'entretien de seconde partie de carrière avec le correspondant RH concerné, ou dans le cadre de l'entretien annuel de développement (EAD). La remise de ce support devra être renouvelée au moins une fois tous les trois ans.

Suivi : Le nombre des supports réalisés, ainsi que celui des collaborateurs auquel il a été adressé feront l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

- Par la prise en charge du premier entretien personnalisé

Constat : Avant même de décider de s'engager dans le dispositif de VAE, le collaborateur doit pouvoir bénéficier d'une information complète et pertinente, ce qui n'est aujourd'hui pas toujours le cas, et peut donc conduire à freiner le nombre des démarches qui pourraient être engagées.

Mesure favorable : il est donc convenu de mettre en place un entretien d'information conseil que le collaborateur de 45 ans et plus pourra solliciter auprès du correspondant formation compétent.

Cet entretien qui, sauf impossibilité majeure, devra avoir lieu dans les 3 mois, sera pris en charge sous forme d'une absence autorisée payée, dans la limite d'une journée. Les déplacements qu'impliquerait la présence à cet entretien seront pris en charge suivant les modalités habituelles applicables aux remboursements de frais.

L'existence d'un tel entretien fera l'objet d'une information auprès de chaque collaborateur faisant connaître sa volonté de s'engager dans une démarche de VAE.

Indicateur : nombre de demandes présentées, et nombre de demandes satisfaites.

NM  

AE

Objectif chiffré : Dès le terme de la première année d'application de l'accord, 100% des demandes présentées dans le cadre décrit ci-dessus devront être satisfaites, sauf impossibilité majeure, dans les 3 mois de la demande.

Suivi : Le nombre des collaborateurs ayant demandé à bénéficier de ce dispositif, ainsi que le nombre des entretiens réalisés avec les correspondants formation feront l'objet d'une communication annuelle, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

- Par le suivi et la communication sur le nombre des V.A.E. réalisées

Constat : L'efficacité du dispositif de V.A.E. suppose un suivi quantitatif autant que qualitatif.

Mesure favorable : il est donc convenu que chaque année, les démarches de V.A.E. engagées par des collaborateurs de 45 ans et plus feront l'objet d'une communication, tant quant à leur nombre qu'au regard de leurs objectifs.

Indicateur : communication sur le nombre de démarches VAE engagées faisant l'objet d'une remontée d'information

Objectif chiffré : il est prévu, dès la fin de la première année de mise en œuvre du présent accord, que 100% des démarches de VAE engagées et dont l'entreprise a connaissance feront l'objet d'une communication annuelle.

Suivi : Le suivi se fera dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

• *Favoriser les parcours professionnels inscrits dans la durée*

- Par un suivi dynamique et formalisé des carrières des personnes de 45 ans et plus

Constat : les demandes exprimées par les collaborateurs, l'échange qu'ils ont avec leur hiérarchie, l'avis de celle-ci et la mise en perspective de l'ensemble de ces éléments relève d'une démarche générale de gestion prévisionnelle des ressources humaines, notamment, à l'égard des personnes de 45 ans et plus.

Mesures favorables : il est donc convenu que chaque année, chaque entretien annuel de développement d'un collaborateur de 45 ans et plus devra faire l'objet d'une discussion sur les perspectives de seconde partie de carrière, notamment en termes de souhaits d'évolutions éventuels du collaborateur, et d'avis ou de propositions de la hiérarchie.

Ces éléments feront l'objet d'une analyse spécifique lors de la commission de développement ressources humaines (CDRH), et devront être examinés au regard des postes disponibles ou qui pourraient l'être, des perspectives de l'entreprise, et des besoins en formation qui pourraient être relevés.

Indicateur : nombre des EAD des personnes de 45 ans et plus faisant l'objet de ces mesures.

Objectif chiffré : il est prévu qu'au moins 90% des EAD des collaborateurs de 45 ans et plus devront avoir fait l'objet des mesures décrites ci-dessus.

A la fin de la première année d'application de l'accord, 90% des collaborateurs de 50 ans et plus devront avoir été concernés. A compter de la fin de la seconde année, 90% des personnes de 45 ans et plus devront l'avoir été. Ce taux devra au minimum se maintenir sur la troisième année d'application de l'accord.

Suivi : Le suivi sera réalisé dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

- Par un accès favorisé aux bilans de compétence

Constat : Les dispositifs de bilans de compétence, tout comme ceux liés à la VAE, souffrent d'un défaut d'information accessible pour les collaborateurs de l'UES.

Mesures favorables : il est donc convenu d'une part, qu'un support d'information sera réalisé, permettant de présenter les objectifs et modalités des bilans de compétence. Ce support, écrit, sera spécifique ou intégré à un support plus général. Il sera élaboré par la DRH de l'UES, ou le sera en coordination avec la branche, dès lors qu'elle telle démarche serait également mise en œuvre à ce niveau.

Il est également convenu qu'un suivi spécifique du nombre des bilans de compétence engagés sera effectué, annuellement.

Indicateur : nombre de collaborateurs de 45 ans et plus destinataires du support.

Objectif chiffré : il est prévu que 100% des collaborateurs âgés de 45 ans et plus au 31/12/2009 devront avoir été destinataires de ce support au terme de la première année d'application de l'accord. Au terme de chaque année suivante, 100% des collaborateurs ayant atteint l'âge de 45 ans au 31/12 de l'année précédente devront également avoir été destinataires de ce support. Ces supports feront également l'objet d'une publication électronique sur l'intranet, et son contenu sera rappelé lors de l'entretien de seconde partie de carrière avec le correspondant RH concerné, ou dans le cadre de l'entretien annuel de développement (EAD).

La remise de ce support devra être renouvelée au moins une fois tous les trois ans.

Suivi : Le nombre des supports réalisés, ainsi que celui des collaborateurs auquel il a été adressé feront l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

Le nombre des bilans de compétences réalisés fera également l'objet d'une communication annuelle, dans les mêmes conditions.

NM
DD
AF

- Par la mise en œuvre d'un entretien de 2ème partie de carrière

Constat : si le management de proximité doit rester l'interlocuteur de référence de chaque collaborateur, la mise en place d'entretiens de seconde partie de carrière, avec le correspondant ressources humaines, peut permettre d'ouvrir plus largement les perspectives.

Mesures favorables : il est donc convenu de mettre en place des entretiens de seconde partie de carrière, à destination des collaborateurs de 45 ans et plus. Cet entretien sera mené, pour chaque collaborateur, au moins une fois tous les 3 ans, par le correspondant ressources humaines concerné.

Lors de cet entretien, seront notamment examinées l'ensemble des mesures prévues par le présent accord.

Ces entretiens sont proposés aux collaborateurs, qui décident d'y répondre favorablement, ou non.

Indicateur : nombre d'entretiens de seconde partie de carrière proposés.

Objectif chiffré : il est prévu qu'au moins 90% des collaborateurs de 45 ans et plus devront s'être vus proposé le bénéfice d'un tel entretien, au terme des trois années d'application du cet accord.

Les collaborateurs de 45 ans et plus pourront, de leur propre initiative, solliciter le bénéfice d'un tel entretien.

Suivi : Le nombre des entretiens de seconde partie de carrière proposés, ainsi que le nombre des entretiens réalisés feront l'objet d'une communication annuelle, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

- Par l'information des « encadrant »

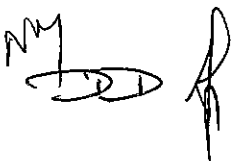
Constat : les « encadrant » de proximité doivent rester le contact quotidien des collaborateurs quant à leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière, et doivent être à même de connaître les dispositifs mis en place.

Mesures favorables : il est donc convenu que les « encadrant » de proximité, au niveau où cela sera le plus pertinent, feront l'objet d'une information sur les différentes mesures prévues par le présent accord.

Indicateur : nombre des « encadrants » informés

Objectif chiffré : il est prévu qu'au moins 90% des « encadrant » de personnes de 45 ans et plus devront avoir bénéficié d'une telle information, au terme des trois années d'application du cet accord, dont au moins 80% au terme de la première année d'application du présent accord.

Suivi : Le suivi fera l'objet d'une communication annuelle, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.



2.2.2. - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- Par la communication annuelle sur le nombre des collaborateurs de 45 ans et plus ayant accès à la formation, et sur les budgets y étant consacrés.

Constat : la formation est, et doit rester, pour les collaborateurs de 45 ans et plus, comme pour les autres collaborateurs, un levier dans l'adaptation aux évolutions de l'emploi, véritable gage de maintien dans l'emploi.

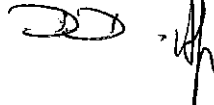
Mesures favorables : il est donc convenu qu'une analyse des conditions d'accès des personnes de 45 ans et plus à la formation sera faite annuellement. Cette analyse distinguera, les collaborateurs de 45 ans et plus, par tranche d'âge (par exemple de 5 ans), et par tranche d'ancienneté (par exemple moins de 3 ans, de 3 à 10 ans, plus de 10 ans). En fonction de cette segmentation, le nombre des formations, et le budget y étant consacré, fera l'objet d'une information et d'un débat.

Indicateur : fréquence de la communication des chiffres relatifs à l'accès à la formation et analyse

Objectif chiffré : l'analyse devra être réalisée, et communiquée, puis débattue, chaque année d'application de l'accord.

Suivi : Le suivi fera l'objet d'une double communication annuelle,

- o dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord
- o dans le cadre de la consultation du Comité d'entreprise sur le bilan et le plan de formation.

NM 

AE

2.2.3. - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

- En communiquant sur l'âge moyen et les qualifications juridiques des départs des salariés de plus de 55 ans

Constat : les modalités de départ de l'entreprise peuvent revêtir des formes différentes, et être à l'initiative de l'entreprise, du collaborateur, ou résulter d'une demande conjointe. L'examen des qualifications juridiques de ces départs, ainsi que de l'âge moyen du départ, sont des éléments importants pour suivre la mise en place du dispositif global.

Mesures favorables : il est donc convenu qu'une analyse quantitative du nombre des départs des personnes de 55 ans et plus, des qualifications juridiques de ces départs (licenciement, démission, départ à la retraite, rupture conventionnelle, ...), et de l'âge moyen sera communiquée et débattue chaque année.

Les éventuelles démissions de personnes de 55 ans et plus feront l'objet de l'indication, dans le cadre du suivi, des motifs tels qu'ils auront été formulés par le collaborateur.

Indicateur : communication des chiffres sur les départs et âges moyens des départs des personnes de 55 ans et plus.

Objectif chiffré : cette communication et ce débat devra avoir lieu au minimum une fois chaque année

Suivi : Ces éléments feront l'objet d'une communication annuelle, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

- En prévoyant une priorité d'accès aux postes à temps partiel pour les salariés de 50 ans et plus

Constat : l'accès à des postes à temps partiel, dès lors qu'ils existent, peuvent constituer une réelle alternative à un départ, et favoriser ainsi un maintien dans l'emploi.

Mesures favorables : les parties prévoient le principe d'une priorité d'accès aux postes à temps partiels, lorsqu'ils existent, pour les salariés de 50 ans et plus, dès lors qu'ils disposent des compétences pour y accéder.

Une information sur cette possibilité sera faite, lors des EAD ou lors de l'entretien de seconde partie de carrière. Les souhaits de passage éventuel à temps partiel des collaborateurs de 50 ans et plus seront alors examinés en priorité, lorsque des postes à temps partiel seront à pourvoir.

Indicateur : nombre de collaborateurs de 50 ans et plus informés de cette priorité.

Objectif chiffré : il est prévu que 100% des collaborateurs âgés de 50 ans et plus au 31/12/2009 devront avoir été destinataires de ce support au terme de la première année d'application de l'accord. Au terme de chaque année suivante, 100% des collaborateurs ayant atteint l'âge de 50 ans au 31/12 de l'année précédente devront

AE

également avoir été destinataires de ce support. Ces supports feront également l'objet d'une publication électronique sur l'intranet, et son contenu sera rappelé lors de l'entretien de seconde partie de carrière avec le correspondant RH concerné, ou dans le cadre de l'entretien annuel de développement (EAD).

La remise de ce support devra être renouvelée au moins une fois tous les trois ans.

Suivi : Le nombre des supports réalisés, ainsi que celui des collaborateurs auquel il a été adressé feront l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

- En permettant un aménagement de fin de carrière financé par une épargne-temps.

Constat : permettre le maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors le plus longtemps possible peut passer par des formules d'aménagement de fin de carrière, qu'elles prennent la forme de passage à temps partiel ou de cessation anticipée. Ces formules doivent pouvoir être anticipées, et financée via l'épargne-temps.

Mesures favorables : les parties prévoient donc le principe d'un financement des ces deux mesures sous forme de l'épargne-temps. Elles s'engagent donc, dans les trois mois de la signature du présent accord, à signer un avenant à l'accord du 26 juillet 2006. Cet avenant devra permettre, aux collaborateurs de 45 ans et plus souhaitant s'engager dans cette démarche, d'épargner sur une durée plus longue que les 5 années telles que prévues aujourd'hui.

Indicateur : signature d'un avenant

Objectif chiffré : signature de l'avenant dans les trois mois de la signature du présent accord.

Suivi : Cette signature fera l'objet d'une information préalable du Comité d'entreprise, et d'une information des collaborations concernés.

- En informant sur les possibilités de financement du temps partiel de fin de carrière ou la cessation anticipée d'activité.

Mesures favorables : les collaborateurs de 45 ans et plus feront l'objet d'une information sur ce dispositif, dans le cadre de leur entretien annuel de développement (EAD) ou dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Indicateur : nombre de personnes de 45 et plus informées.

Objectif chiffré : il est prévu que 100% des collaborateurs âgés de 45 ans et plus au 31/12/2009 devront avoir été destinataires de ce support au terme de la première année d'application de l'accord. Au terme de chaque année suivante, 100% des collaborateurs ayant atteint l'âge de 45 ans au 31/12 de l'année précédente devront également avoir été destinataires de ce support. Ces supports feront également l'objet d'une publication électronique sur l'intranet, et son contenu sera rappelé lors



de l'entretien de seconde partie de carrière avec le correspondant RH concerné, ou dans le cadre de l'entretien annuel de développement (EAD).
La remise de ce support devra être renouvelée au moins une fois tous les trois ans.

Suivi : Le nombre des supports réalisés, ainsi que celui des collaborateurs auquel il a été adressé feront l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

- En informant sur les dispositions nouvelles en matière de retraite.

Constat : l'anticipation d'une seconde partie de carrière et le maintien dans l'emploi doivent reposer sur une bonne connaissance des mécanismes liés à la retraite, qu'ils concernent les possibilités de départ, les possibilités de poursuite d'activité, voir de reprise d'activité.

Mesures favorables : les collaborateurs de 50 ans et plus feront l'objet d'une information sur l'ensemble de ces mesures, par remise d'un support écrit, réalisé spécifiquement par l'UES ou en coordination avec la branche.

Indicateur : nombre de personnes de plus de 50 ans informées

Objectif chiffré : il est prévu que 100% des collaborateurs âgés de 50 ans et plus au 31/12/2009 devront avoir été destinataires de ce support au terme de la première année d'application de l'accord. Au terme de chaque année suivante, 100% des collaborateurs ayant atteint l'âge de 50 ans au 31/12 de l'année précédente devront également avoir été destinataires de ce support. Ces supports feront également l'objet d'une publication électronique sur l'intranet, et son contenu sera rappelé lors de l'entretien de seconde partie de carrière avec le correspondant RH concerné, ou dans le cadre de l'entretien annuel de développement (EAD).
La remise de ce support devra être renouvelée au moins une fois tous les trois ans.

Suivi : Le nombre des supports réalisés, ainsi que celui des collaborateurs auquel il a été adressé feront l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

- En offrant la possibilité d'effectuer un bilan retraite avec le service développement social de l'entreprise.

Constat : Un bilan-retraite doit pouvoir permettre, lorsque cela est nécessaire, de compléter, préciser et affiner les informations générales reçues.

Mesures favorables : les collaborateurs de 50 ans et plus pourront demander le bénéfice d'un bilan retraite, avec le service développement social de l'entreprise.

Indicateur : nombre de personnes de plus de 50 ans demandant un tel bilan (permanents + intérimaires)

Objectif chiffré : 12 bilans retraite annuels (permanents + intérimaires).

Suivi : Le nombre des bilans réalisés fera l'objet d'une communication annuelle, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.



Il est rappelé que la branche travail temporaire, dans le cadre de sa négociation sur l'emploi des séniors, envisage également la possibilité, pour les collaborateurs permanents, de réaliser un bilan retraite externe. Si une telle disposition était mise en œuvre, le nombre des collaborateurs à retenir, pour apprécier le respect de l'objectif chiffré, serait la somme de ceux ayant bénéficié d'un bilan «interne» ou « externe ».

En outre, les stages de préparation à la retraite, réalisés par un organisme extérieur, feront l'objet d'une communication.

2.2.4. - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les actions liées à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat permettent à l'entreprise d'utiliser au mieux les compétences et l'expérience acquises par ses collaborateurs, tout en responsabilisant et remotivant ces derniers, et en favorisant une meilleure intégration de jeunes salariés, ou de personnes nouvellement nommées sur leurs fonctions.

Ces actions visent à la fois celles de tutorat au sens strictement légal du terme, mais également toutes les actions de parrainage qui pourraient être mise en œuvre dans le cadre du présent accord.

Ces actions reposent sur le principe du volontariat.

Elles seront ouvertes, lorsque des missions sont envisagées, aux salariés remplissant les pré requis, c'est-à-dire d'exercer, toujours, des fonctions dans le domaine considéré, et d'y posséder une expérience significative, de trois années au minimum.

Elles s'exercent selon les modalités définies ci-dessous, pour une durée déterminée, et tout en conservant son activité professionnelle stricto sensu.

Elles sont favorisées et valorisées dans les conditions suivantes :

- En communiquant sur ces mesures auprès des salariés de 50 ans et plus

Mesure favorable : une communication sera organisée sur ces possibilités, à l'égard des personnes de 50 ans et plus.

Cette communication reprendra les différents éléments prévus par le présent accord concernant la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat et du parrainage.

Indicateur : nombre de personnes de plus de 50 ans destinataires d'une telle information.

Objectif chiffré : Au terme de la première année d'application de l'accord, au moins 80% des personnes devront avoir été informées, seuil passant à 90% au terme de la seconde et de la troisième année ;

NM  

AE

Suivi : Le nombre des personnes informées, annuellement, fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport prévu à l'article IV du présent accord

- En identifiant les collaborateurs volontaires

Mesure favorable : lors de chaque EAD, ou lors de l'entretien de seconde partie de carrière, la question du tutorat ou du parrainage sera abordée avec chaque salarié de 50 ans et plus. S'il se déclare volontaire pour s'engager, éventuellement, dans une telle démarche, et qu'il répond aux pré requis, cette information sera remontée et centralisée au niveau des commissions de développement ressources humaines, avec tous les éléments qualitatifs permettant de la traiter au mieux.

Indicateur : nombre de déclarations de volontariat remontées au niveau des commissions de développement ressources humaines.

Objectif chiffré : au terme de la 1ère année d'application du présent accord, 90% des déclarations de volontariat devront être remontées. Au terme de la seconde année, 100% des déclarations devront être remontées et centralisées. Ce taux devra se maintenir pour la troisième année.

Suivi : Le nombre des personnes s'étant déclarées comme volontaires fera l'objet d'une mention dans le rapport prévu au chapitre IV du présent accord.

- En accordant une priorité d'accès aux formations à la fonction tutorale ou à la fonction de parrainage, aux personnes de 50 ans et plus identifiées comme volontaires

Mesure favorable : une priorité d'accès sera réservée aux salariés de 50 ans et plus, volontaires et remplissant les pré requis, afin d'accéder aux formations tutorales ou de parrainage. Cette validation des pré requis sera assurée par le Correspondant ressources humaines, après avoir reçu, s'il le souhaite, le collaborateur concerné.

Indicateur : l'indicateur retenu sera le nombre de ces formations proposées aux salariés identifiés par rapport au nombre total de ces mêmes formations réalisées.

Objectif chiffré : l'objectif chiffré devra être d'au moins 50% par an, dès lors que le nombre des salariés identifiés est suffisant.



- En confiant en priorité aux salariés identifiés les missions de transmission des savoirs, de tutorat, de parrainage.

Mesure favorable : une priorité dans la proposition des missions de transmission des savoirs, de tutorat et de parrainage est accordée aux salariés de 50 ans et plus, identifiés comme titulaires et remplissant les pré requis.

La proposition sera faite au collaborateur, qui décidera de l'accepter ou non. En cas d'acceptation, les conditions de cette mission seront précisément définies, par accord entre les parties (notamment objectifs, durée de la mission, temps et moyens y étant consacrés, ...)

Indicateur : l'indicateur sera constitué du nombre de proposition de tutorat faites à des personnes de 50 ans et plus, identifiées comme volontaires et disposant des pré requis par rapport au nombre de missions de tutorat ou d'accompagnement mise en œuvre dans l'année.

Objectif chiffré : au moins 50%

Suivi : Chaque année, cet indicateur fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport prévu au chapitre IV du présent accord.

- En valorisant la fonction par la mise en place d'heures de décharge et la prise en compte de l'exercice de cette fonction dans l'évaluation annuelle.

Mesures favorables : afin de favoriser au mieux l'exercice de ces fonctions, il est convenu que chaque mission donnera lieu à un nombre d'heures de décharges, qui y seront consacrées. Ces heures seront évaluées en fonction de chaque mission, et seront définies dans l'accord passé entre le collaborateur et l'entreprise.

Ces heures ne seront pas imputées à l'agence à laquelle appartient la personne considérée.

En outre, chaque personne ne pourra être chargée du suivi, de l'accompagnement ou du parrainage de plus de deux personnes, dès lors qu'il s'agit d'accompagner ou de parrainer des personnes nommément désignées.

Enfin, l'évaluation annuelle qui sera faite tiendra compte de la réalisation de ces missions.

Indicateur chiffré : sera retenu, le nombre global d'heures de décharges accordées chaque année.

Objectif chiffré : l'objectif chiffré sera une progression, chaque année, du nombre des heures de décharges accordées.

Suivi : cet indicateur fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport prévu au Chapitre IV du présent accord.

NM DD

AE

Chapitre III : Dispositions relatives aux salariés intérimaires

Article 3.1 : Objectif global de recrutement des salariés de 50 ans et plus pour les salariés intérimaires

Les parties signataires entendent promouvoir le recrutement et la délégation de salariés intérimaires de 50 ans et plus auprès de leurs entreprises clientes, les entreprises utilisatrices.

Elles rappellent qu'au regard de la spécificité de la population intérimaire, un objectif de maintien dans l'emploi n'aurait pas de cohérence, et serait en contradiction avec les dispositions légales régissant le contrat de travail temporaire. **Elles considèrent donc que l'objectif du recrutement des salariés de 50 ans et plus doit être retenu.**

Elles rappellent, également, que le développement du recrutement des salariés intérimaires, mis à disposition d'entreprises utilisatrices, suppose la mise en place d'actions au regard de ces entreprises utilisatrices.

En 2008, l'UES CRIT a pourvu par ses délégations, en moyenne sur l'année 2008 plus de 30.000 emplois ETP. Sur ces 30.000 emplois, plus de 1.700 ETP en moyenne étaient pourvus par des salariés de 50 ans et plus. Le taux de recrutement des salariés de 50 ans et plus était donc de l'ordre de 5,8% en 2008, taux inférieur de l'ordre d'un point à la moyenne de la branche du travail temporaire.

En 2009, la crise économique a fortement affecté l'activité de l'UES CRIT, réduisant de façon très importante le nombre des intérimaires délégués et le nombre des emplois pourvus. Ainsi, au mois d'août 2009, par rapport à la moyenne 2008, le nombre des délégations réalisées, en équivalent temps plein, étaient en baisse de près de 30%. Le nombre des intérimaires, de 50 ans et plus, était également en baisse très sensible, mais moins forte.

Ainsi, en ce qui concerne le nombre des emplois pourvus par des salariés seniors, ceux-ci représentaient, au 30/08/2009, 1.402 emplois en équivalent temps plein, pour un taux d'emploi de 6,57 % (contre 1.738 ETP en moyenne mensuelle ETP mais 5,8 % de l'effectif total en moyenne 2008).

Au regard de ces éléments, les parties conviennent que l'objectif chiffré de recrutement de salariés intérimaires de 50 ans et plus doit pouvoir s'exprimer en valeur absolue ou en pourcentage des délégations totales.

Ainsi, à la fin de chacune des années 2010, 2011 et 2012, le nombre des emplois pourvus en ETP par des salariés de 50 ans devra avoir progressé de la façon suivante :

- Au 31/12/2010 : les salariés de 50 ans et plus devront représenter au moins 5,9% du nombre des délégations en ETP réalisées dans l'année, ou un minimum de 1.500 emplois moyens en ETP
- Au 31/12/2011 : les salariés de 50 ans et plus devront représenter au moins 6% du nombre des délégations en ETP réalisées dans l'année, ou un minimum de 1.600 emplois moyens en ETP

NM
[Signature]

AE

- Au 31/12/2011 : les salariés de 50 ans et plus devront représenter au moins 6,1% du nombre des délégations en ETP réalisées dans l'année, ou un minimum de 1.700 emplois moyens en ETP

Afin de parvenir aux objectifs ainsi fixés, mes dispositions favorables suivantes sont prévues.

Article 3.2 : Domaines d'action et dispositions favorables à destination des salariés intérimaires

Les dispositions favorables suivantes, les domaines d'action, les objectifs chiffrés, les indicateurs et les modalités de suivi sont définis conformément aux dispositions des articles L.138-24 et suivants, R.138-26 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi qu'au regard des dispositions de la circulaire DGEFP/DGT/DSS n°2009-31.

3.2.1.- Recrutement des salariés âgés

- En communiquant sur le refus de la discrimination par l'âge et sur le recrutement des seniors

Constat : l'emploi des seniors reste, aujourd'hui, consciemment ou inconsciemment, affecté d'un certain nombre de présupposés, qui peuvent parfois s'apparenter à de la discrimination. Outre l'interdiction d'un tel comportement, prévu par la loi, il semble important d'engager des actions de sensibilisation pour accompagner un changement profond de mentalités.

Mesure favorable : Afin de favoriser le recrutement des salariés âgés, les signataires du présent accord prévoient la mise en place d'une action de communication et de sensibilisation à l'emploi et au recrutement des Seniors, soit en contrat de travail Temporaire soit dans le cadre des activités de recrutement des agences d'emploi. Cette action de communication sera élaborée soit par l'UES, spécifiquement, soit par la branche, si une telle action était retenue.

La communication visera à combattre toute forme de discrimination au recrutement en raison de l'âge, et s'adressera aux salariés et candidats intérimaires, aux candidats aux offres à pourvoir en CDD ou CDI proposées par les ETT, aux salariés permanents des ETT présents en agence, et aux entreprises clientes.

Indicateur chiffré : l'indicateur retenu sera celui du nombre de campagne d'information

Objectif chiffré : l'objectif sera celui d'une campagne annuelle, au minimum.

Suivi : le suivi de cette campagne annuelle fera l'objet d'une information et d'une analyse dans le cadre du rapport prévu au chapitre IV.

- En suivant précisément le taux de recrutement des salariés seniors

Constat : le suivi de la pertinence des mesures mises en œuvre dans le cadre du présent accord suppose la communication régulière de chiffres permettant ce suivi.

Mesure favorable : une information régulière du Comité d'entreprise sera faite quant au volume et au pourcentage que représentent l'emploi des seniors par rapport au total du volume des intérimaires.

Indicateur : fréquence de l'information donnée au Comité d'entreprise

Objectif chiffré : cette information sera donnée au minimum tous les six mois au Comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

Suivi : Comité d'entreprise tous les six mois, et rapport prévu au chapitre IV du présent accord.

3.2.2. - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- Par la communication annuelle sur le nombre des collaborateurs de 45 ans et plus ayant accès à la formation, et sur les budgets y étant consacrés.

Constat : l'accès à la formation, pour les collaborateurs intérimaires de 50 ans et plus est un indicateur majeur pour permettre leur recrutement. L'analyse doit pouvoir être anticipée dès l'âge de 45 ans.

Mesures favorables : il est donc convenu qu'une analyse des conditions d'accès des personnes de 45 ans et plus à la formation sera faite annuellement. Cette analyse distinguera, les personnes de 45 ans et plus. Le nombre des formations, et le budget y étant consacré, fera l'objet d'une information et d'un débat.

Indicateur : communication les chiffres et l'analyse relatifs à l'accès à la formation

Objectif chiffré : l'analyse devra être réalisée, et communiquée, puis débattue, chaque année d'application de l'accord.

Suivi : Le suivi fera l'objet d'une double communication annuelle,

- o dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord
- o dans le cadre de la consultation du Comité d'entreprise sur le bilan et le plan de formation.

MM
[Signature]

AE

- Par la promotion du CIPI, CDPI, des périodes de pro intérimaires dès 45 ans

Constat : la branche travail temporaire a mis en place, depuis de nombreuses années, des modalités de formation adaptées à la population intérimaire. Elle envisage l'adaptation de ces modalités au public des 45 ans et plus.

Ces dispositions, si elles ont fait preuve de leur pertinence, sont parfois mal connues du public visé.

Disposition favorable : il est prévu qu'une communication sera réalisée, spécifiquement par l'UES ou en coordination avec la branche, sur la mise en œuvre et le développement de ces dispositifs. Cette communication passera par la réalisation et la diffusion d'un support écrit, à destination des intérimaires de 45 ans et plus.

Indicateur : nombre de campagne d'information

Objectif chiffré : diffusion au moins une fois par an du support écrit auprès du public visé

Suivi : le nombre des supports, diffusé chaque année, fera l'objet d'une mention dans le rapport prévu au chapitre IV du présent accord.

3.2.3 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

- En informant sur les dispositions nouvelles en matière de retraite.

Constat : l'anticipation d'une seconde partie de carrière et les possibilités de recrutement et d'emploi doivent reposer sur une bonne connaissance des mécanismes liés à la retraite, qu'ils concernent les possibilités de départ, les possibilités de poursuite d'activité, voir de reprise d'activité après liquidation de la retraite et de cumul avec celle-ci.

Mesures favorables : les salariés intérimaires de 50 ans et plus feront l'objet d'une information sur l'ensemble de ces mesures, par remise d'un support écrit, réalisé spécifiquement par l'UES ou en coordination avec la branche.

Indicateur : nombre de personnes de plus de 50 ans informées

Objectif chiffré : Dès la fin de la première année d'application de l'accord, 90% des intérimaires de 50 ans et plus devront avoir été informés de cette possibilité.

Suivi : Le nombre des personnes informées fera l'objet d'une communication annuelle, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

- En offrant la possibilité de réaliser un bilan retraite avec le service développement social de l'entreprise.

Constat : Un bilan-retraite, doit pouvoir permettre, lorsque cela est nécessaire, de compléter, préciser et affiner les informations générales reçues.



Mesures favorables : les intérimaires de 50 ans et plus pourront demander le bénéfice d'un bilan retraite, avec le service développement social de l'entreprise.

Indicateur : nombre de personnes de plus de 50 ans demandant un tel bilan (permanents + intérimaires)

Objectif chiffré : 12 bilans retraite annuels (permanents + intérimaires).

Suivi : Le nombre des bilans réalisés fera l'objet d'une communication annuelle, dans le cadre du rapport spécifique prévu au chapitre IV du présent accord.

Il est rappelé que la branche travail temporaire, dans le cadre de sa négociation sur l'emploi des séniors, envisage également la possibilité, pour les collaborateurs permanents, de réaliser un bilan retraite externe. Si une telle disposition était mise en œuvre, le nombre des collaborateurs à retenir, pour apprécier le respect de l'objectif chiffré, serait la somme de ceux ayant bénéficié d'un bilan «interne» ou « externe ».

Chapitre IV : Modalités de suivi de la mise en œuvre du présent accord

Article 4.1 : Création d'un rapport relatif à la situation des salariés seniors

Un rapport spécifique sera mis en place, annuellement, et qui reprendra de façon exhaustive, l'ensemble des indicateurs et des éléments prévus par le présent accord. Dès la seconde année d'application, ces éléments feront, en outre, l'objet d'une analyse comparative par rapport aux chiffres de l'année ou des années précédente(s).

Article 4.2 : Rapport de la commission égalité professionnelle sur la situation des séniors

Le rapport relatif à la situation sur l'emploi des séniors sera transmis à la commission égalité professionnelle du Comité d'entreprise. La commission élaborera, ainsi, un rapport, afin de préparer l'information et la consultation annuelle du Comité sur ce point.

Article 4.3 : Information et consultation annuelle du Comité d'entreprise

Chaque année, le rapport sur la situation d'emploi des séniors tel que prévu à l'article 4.1. sera soumis au comité d'entreprise. Il sera accompagné du rapport de la commission égalité professionnelle (article 4.2). Sur cette base, un débat s'engagera sur la situation, et sur son évolution.

Article 4.4. : Suivi avec les délégués syndicaux

Un suivi spécifique de la mise en œuvre des dispositions de l'accord sera réalisé avec les délégués syndicaux. Une réunion annuelle sera organisée, afin d'examiner la situation et l'évolution de celle-ci.



Article 4.5. : Information des collaborateurs de l'entreprise

Sur la base du bilan annuel réalisé, la Direction et les organisations syndicales pourront se mettre d'accord, le cas échéant, sur des modalités communes de communication de ce bilan auprès des salariés de l'entreprise.

Chapitre V – Entrée en application, durée et renégociation du présent accord.

Article 5.1. – Signature du présent accord

Le projet d'accord a fait l'objet d'une consultation et d'un avis du Comité d'entreprise en date du 16 décembre 2009.

Il fait l'objet d'une signature par les organisations syndicales représentatives, représentativité appréciée au regard des résultats des dernières élections Comité d'entreprise 1^{er} tour du 22 octobre 2009.

Article 5.2.- Dépôt et procédure de rescrit

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions applicables aux accords collectifs

Il fera, en outre, l'objet d'une procédure de rescrit telle que prévue par les articles L. 138-27 et R. 138-31 du Code de la Sécurité et précisée par la circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31. Dans le cas où des observations seraient formulées, il est convenu que les parties se réuniraient dans l'urgence pour apprécier les conditions dans lesquelles ces observations pourraient ou devraient être intégrées.

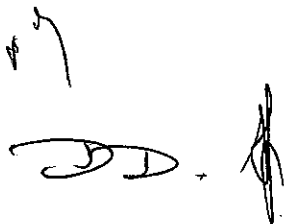
Article 5.3. – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010, pour arriver à échéance le 31 décembre 2012.

Article 5.4. – Echéance et renégociation de l'accord

Au cours de la dernière année d'application du présent accord, les parties s'engagent à se revoir pour examiner, au regard de l'évolution de la situation, la suite à donner.

Afin d'éclairer leur décision, elles pourront décider de la réalisation d'une enquête auprès des collaborateurs seniors de l'entreprise.



Fait à Paris, le 17 décembre 2009, en 15 exemplaires.

La Direction:

Monsieur André ENGLER



Les Organisations syndicales représentatives:

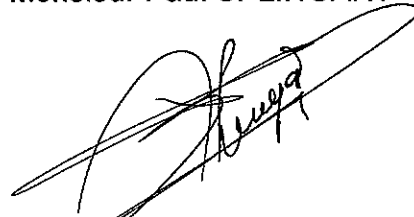
- CFDT

Monsieur Denis DAMOIS



- CFE-CGC

Monsieur Paul SPLINGART



- CGT

CGT UES CRIT INTERIM

Monsieur Farid HAMMOUDI

CGT UGICT UES CRIT INTERIM Madame Marie LE MENEZ

- FO

Madame Nathalie MORA

