



INTERNATIONAL
L'INGÉNIEUR DE LA CONSTRUCTION

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS



PREAMBULE

Constatant que le taux d'emploi des 55-64 ans est en France de 38 %, alors qu'il est de 46 % dans l'Union Européenne et qu'il est supérieur à 50 % dans bon nombre de pays européens (53 % aux Pays- Bas, 58 % au Royaume-Uni, 70 % en Suède), le Gouvernement a pris en 2008 un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors :

- inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les seniors dans leur gestion des ressources humaines, par la mise en œuvre d'accords de gestion des âges dans les entreprises et les branches,
- inciter les assurés à prolonger leur activité au-delà de 60 ans, par la libération du cumul emploi retraite dès lors que le salarié peut partir avec une pension au taux plein, l'augmentation de la surcote et la suppression de la mise à la retraite d'office à 65 ans,
- favoriser le retour vers l'emploi des seniors, par l'augmentation progressive de l'âge pour la dispense de recherche d'emploi et le renforcement du suivi des seniors par le service public de l'emploi.

Les deux premières séries de mesures ont trouvé leur traduction dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 voté à l'Assemblée Nationale et sont effectives depuis le début de l'année 2009. L'augmentation progressive de l'âge pour la dispense de recherche d'emploi a été prévue par la loi du 1er août 2008 relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi tandis que le renforcement du suivi des seniors par le service public de l'emploi est en place depuis le début de l'année 2008.

L'objectif du Gouvernement consiste à enclencher une dynamique positive de négociation sur l'emploi des seniors, autour d'engagements concrets et quantifiés, dans les branches et les entreprises, en vue d'inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de plus de 50 salariés qui ne seront pas couvertes à partir du 1^{er} janvier 2010 par un accord ou, à défaut, par un plan d'action présenté par l'employeur portant sur l'emploi des seniors, devront s'acquitter d'une pénalité de 1 % des rémunérations versées et ce, jusqu'à ce qu'elles soient couvertes.

Les accords, comme les plans d'action, doivent avoir une durée maximale de 3 ans, et suivre un cahier des charges précis :

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

Ces domaines d'action doivent être assortis d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

3) Des modalités de suivi librement choisies.

Les entreprises et les branches pourront s'assurer de la conformité de leurs accords ou plans d'action avec la réglementation auprès de l'administration.

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés de OGER INTERNATIONAL.

CHAPITRE 2 : SITUATION DE OGER INTERNATIONAL EN MATIERE D'EMPLOI DES SENIORS

• Salariés de 55 ans et plus présents au 30/06/09 :

97 salariés sur un effectif total de 480 salariés ont 55 ans et plus, soit 20,2 % de l'effectif total.

• Embauche de salariés de 50 ans et plus (hors CDD étudiants) :

- Année 2006 : 3 embauches, soit 5,9 % du nombre total d'embauches de l'année.
- Année 2007 : 12 embauches, soit 16,4 % du nombre total d'embauches de l'année.
- Année 2008 : 12 embauches, soit 13,3 % du nombre total d'embauches de l'année.
- Au 30/06/09 : 2 embauches, soit 5,1 % du nombre total d'embauches.

• Intérimaires de 50 ans et plus présents du 01/01/09 au 30/06/09 :

29 salariés intérimaires sur un effectif de 143 salariés intérimaires ont 50 ans et plus, soit 20,28 % de l'effectif intérimaire.

• Volume d'heures de formation au titre du plan et du DIF suivies par les salariés de 50 ans et plus :

- Année 2006 : 1424 heures sur 4115 heures de formation réalisées, soit 34,6 % du nombre total d'heures de formation réalisées sur l'année.
- Année 2007 : 1131 heures sur 4993 heures de formation réalisées, soit 22,6 % du nombre total d'heures de formation réalisées sur l'année.
- Année 2008 : 1272 heures sur 4136 heures de formation réalisées, soit 30,7 % du nombre total d'heures de formation réalisées sur l'année.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI DES SENIORS

Au vu des éléments du chapitre 2, OGER INTERNATIONAL s'engage à maintenir dans leur emploi les salariés âgés de 55 ans et plus dans une proportion au minimum égale à 15 % de ses effectifs.

A cet effet, OGER INTERNATIONAL met en place les dispositions énoncées dans les articles 1 à 5 ci-dessous.

ARTICLE 1 : RECRUTEMENT EXTERNE DE SALARIES AGES

La société s'engage à ne pas faire de discrimination à l'embauche sur le critère de l'âge des postulants. A cet égard, la société formalisera les principes et les objectifs de non-discrimination avec les intermédiaires du marché de l'emploi avec lesquels elle collabore (Pôle Emploi - APEC, entreprises de travail temporaire, cabinets de recrutement...) en instaurant une charte de non-discrimination par l'âge. Cette charte fera également l'objet d'une diffusion interne afin de sensibiliser les opérationnels recruteurs (Directeurs et Chefs de Service) sur cet enjeu.

La société veillera à respecter un niveau d'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus au moins égal à 5 % de ses recrutements (hors CDD étudiants). Concernant le recours à du personnel intérimaire, au moins 10 % des missions seront confiées à des salariés de 50 ans et plus.

Indicateurs :

- Proportion d'embauches de salariés de 50 ans et plus au regard du nombre total d'embauches de l'année.
- Proportion de salariés intérimaires âgés de 50 ans et plus au regard du nombre total de salariés intérimaires présents au sein de la société chaque année.

ARTICLE 2 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES, ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Dans le but d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les différentes générations de salariés, OGER INTERNATIONAL encouragera le développement du tutorat.

A cette fin, et sur la base du volontariat, des tuteurs seront identifiés au sein des métiers clés de la société parmi les salariés expérimentés dans ces métiers. Ils se verront confier une mission de transmission des savoirs et savoir-faire à destination de salariés récemment embauchés.

Les tuteurs qui en feront la demande pourront bénéficier d'une formation au tutorat pour les accompagner dans leur rôle.

La mission de tutorat représentera une mission à part entière qui sera intégrée au descriptif de poste du salarié tuteur. Celle-ci fera l'objet d'une reconnaissance par le responsable hiérarchique au même titre que les autres tâches confiées au salarié.

Dans une phase initiale, OGER INTERNATIONAL prévoit de mettre en place un processus de transmission des savoirs et des compétences autour de 2 tuteurs. Cet objectif pourra évoluer en fonction du bilan et des conclusions de cette mesure (l'analyse sera effectuée tout au long de la durée du présent plan d'action).

Indicateurs :

- Nombre de tuteurs identifiés / potentiels.
- Nombre de tuteurs « actifs ».
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un tutorat.

ARTICLE 3 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, DES QUALIFICATIONS ET DE L'ACCES A LA FORMATION

Une attention particulière sera portée aux salariés âgés de 50 ans et plus au moment de l'élaboration du plan de formation. La société veillera à ce que cette population ne soit pas exclue des actions de formation relevant du plan de formation et du DIF (Droit Individuel à la Formation) en lui réservant une part au moins égale à 18 % de l'ensemble des heures de formation réalisées.

Par ailleurs, les salariés de 50 ans et plus qui le souhaitent seront accompagnés par OGER INTERNATIONAL auprès des organismes habilités pour mener à bien leur projet de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de Bilan de Compétences. Si des formations complémentaires faisant suite à ces dispositifs s'avèrent nécessaires, elles seront étudiées dans la mesure où elles coïncident avec les intérêts de la société.

Indicateur :

- Proportion d'heures de formation réalisées dans le cadre du plan et du DIF pour les salariés de 50 ans et plus au regard du nombre total d'heures de formation réalisées.

ARTICLE 4 : ANTICIPATION ET EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

Afin de promouvoir l'évolution des carrières tout au long de la vie professionnelle, OGER INTERNATIONAL mettra en place un « entretien de 2^{ème} partie de carrière » destiné au salarié ayant entre 50 et 55 ans.

Cet entretien, initié par le salarié ou son responsable hiérarchique, aura pour objet :

- d'étudier les possibilités d'évolution au sein de la société et les aspirations du salarié,
- de connaître ses besoins de formation ou de bilan de carrière afin de gérer au mieux sa 2^{ème} partie de parcours professionnel,
- d'orienter le salarié vers le tutorat (si volontaire).

OGER INTERNATIONAL vérifiera que tous les salariés entre 50 et 55 ans aient eu un entretien de 2^{ème} partie de carrière avec leur responsable hiérarchique.

La société veillera également à ce que les « seniors » dont les compétences et la performance le justifient ne soient pas exclus des promotions / changements d'échelons.

Indicateurs :

- Nombre d'entretiens de 2^{ème} partie de carrière réalisés au regard du nombre de salariés entre 50 et 55 ans.
- Nombre de changements d'échelons pour les salariés de 50 ans et plus au regard du nombre total de changement d'échelons.

ARTICLE 5 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE

En vue de faciliter la transition entre activité et retraite, le salarié qui prend l'engagement de faire valoir ses droits à la retraite dans les 12 mois à venir pourra :

- Demander à bénéficiaire d'un aménagement de son temps de travail sous la forme d'un temps partiel. Il devra en faire la demande par écrit auprès du Service du Personnel.
- Demander à bénéficiaire, dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, d'une formation accompagnant le passage à la retraite (se préparer au changement, les aspects administratifs de la retraite, préparer son projet de vie...). Il devra en faire la demande par écrit au Service Ressources Humaines.

Dans le cadre de la libération du cumul emploi-retraite, OGER INTERNATIONAL pourra faire appel, de façon ponctuelle et non systématique, à l'expertise d'anciens collaborateurs OGER INTERNATIONAL (ayant liquidé leurs droits à la retraite) pour des missions de courtes durées et bien définies, sous forme de contrat à durée déterminée (CDD) ou de mission d'intérim.

Indicateurs :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement de leur temps de travail.
- Nombre de salariés ayant suivi une formation de préparation à la retraite.
- Nombre d'anciens collaborateurs OGER INTERNATIONAL (ayant liquidé leurs droits à la retraite) ayant repris une activité en CDD ou en mission d'intérim.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 6 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PLAN D'ACTION

Les différentes dispositions du présent plan d'action seront déployées progressivement dans les mois suivant sa validation par l'Administration compétente.

Les différents indicateurs mentionnés feront l'objet d'un suivi annuel avec le Comité d'Entreprise.

ARTICLE 7 : DUREE DU PLAN D'ACTION ET CONDITIONS DE REVISION

Le présent plan d'action est conclu pour une durée de 3 ans.

Il pourra notamment être modifié en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou l'autre de ses dispositions.

A l'issue de la période de trois ans, la Direction de la société examinera le bilan des mesures prises en matière de gestion des seniors et les suites qu'il conviendra d'y apporter.

Fait à Saint-Ouen, le 02/09/2009

Géry CAROT
Président Directeur Général