



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE L'EMPLOI
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

NUMERO : A095100351

RECEPISSE DE DEPOT

Le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle du Val d'Oise soussigné, certifie qu'en application des articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, il a été déposé ce jour :

UN ACCORD D'ENTREPRISE CONCERNANT :

ACCES ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Conclu le : 15/12/2009

Entre :

**ASSOCIATION SCOLAIRE BURY ROSAIRE
1 AV GEORGES POMPIDOU**

95580 MARGENCY

Et

L(es) organisation(s) syndicale(s)

CGT / CFDT et SPELC

En foi de quoi, il délivre le présent récépissé pour servir et valoir ce que de droit.

Le présent récépissé ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité de l'accord déposé au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Fait à Cergy, le 17/12/2009

Code IDCC :

*Pour le directeur départemental
et par délégation,*

R.A COLLURA

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Entre :

L'Association Scolaire Bury-Rosaire représentée par Marie-Annick Benoit chef d'établissement coordinateur agissant par délégation du Président,

Et

Les délégations suivantes :

- CFDT représentée par Mme Le Cornec
- CGT représentée par Mmes Boibeau et Pico
- SPELC représentée par M. Leroy-Bury

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1.
Champ d'application**

Le présent accord d'entreprise s'applique à l'ensemble des salariés de l'ASBR travaillant dans l'Ensemble Scolaire mariste BURY ROSAIRE.

**Article 2.
Effet de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 qui a inséré dans le Code de la Sécurité sociale l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place un accord ou un plan d'action pour l'emploi des seniors à compter du 1er janvier 2010 (Décret n°2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009, JO du 21 mai 2009)

**Article 3.
Durée de l'accord**

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier 2010.

MB FLC
MB

Article 4.
Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans

	Bury	Rosaire	Total
Effectif de l'établissement	69	38	107
catégorie AES	41	16	57
Catégorie PE	26	20	46
Catégorie autre	2	2	4
Age entre 20 et 35 ans	3	5	8
Age entre 35 ans et 50 ans	37	15	52
Age + de 50 ans	29	18	47
Ancienneté moins de 10 ans	38	25	63
Ancienneté de 10 à 20 ans	27	12	39
Ancienneté plus de 20 ans	4	1	5
Contrat aidé	0	0	0
Contrat CDD	2	3	5
Contrat CDI	67	35	102
Temps de travail moins 50%	9	8	17
Temps de travail plus 50%	8	7	15
Temps plein	52	23	75

	Bury	Rosaire	Total
Effectif salariés 50 et plus	30	17	47
catégorie AES	20	10	30
Catégorie PE	8	5	13
Catégorie autre	2	2	4
Age entre 50 ans et 60 ans	26	14	40
Age + de 60 ans	4	3	7
Ancienneté moins de 10 ans	14	8	22
Ancienneté de 10 à 20 ans	12	8	20
Ancienneté plus de 20 ans	4	1	5
Contrat aidé	0	0	0
Contrat CDD	2	1	3
Contrat CDI	28	16	44
Temps de travail moins 50%	7	3	10
Temps de travail plus 50%	4	4	8
Temps plein	19	10	29

Objectifs globaux d'emploi à trois ans des seniors dans l'établissement		
Maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans	Pourcentage au regard de l'effectif global de l'établissement. 14 %	Pourcentage au regard de l'effectif des salariés de 55 ans et plus 100 %

ps
 FLC
 2
MMB

Article 5.
Dispositions en faveur du maintien dans l'emploi

1° Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Mesure 1 :

Bilans de compétences complétés par des formations de mise à niveau.

Objectif chiffré de la mesure :

Proposer à l'ensemble du personnel de 55 ans et plus un bilan de compétences et mener à son terme ces bilans pour 100% des volontaires dans les trois ans.

Mesure 2 :

Validation des acquis de l'expérience : promotion de la VAE par l'établissement auprès de tous ses salariés.

Objectif chiffré de la mesure :

A l'appui du bilan de compétences encourager les salariés concernés à entamer cette démarche et accompagner 100% des volontaires en mettant en œuvre les moyens nécessaires.

Mesure 3 :

Tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranche d'âge.

Objectif chiffré de la mesure :

Mettre en place dès 2010 un tel tableau et le tenir à jour.

Objectif global du domaine :

Chaque salarié de 55 ans et plus dispose d'un bilan de compétences et un tableau de bord de ses objectifs

FLC
3
MAZ

2° Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Mesure 1 :

Proposition de CDD à des seniors actifs pour faire face à des pointes d'activité.

Objectif chiffré de la mesure :

Réserver 50% de ces propositions à des seniors si le nombre de candidats ayant les compétences requises le permet.

Mesure 2 :

Gestion prévisionnelle (à cinq ans par exemple) de la fin de carrière du salarié.

Objectif chiffré de la mesure :

Prévoir dans les trois ans avec chaque salarié de 55 ans et plus un entretien visant à faire le point sur la façon dont le salarié envisage sa fin de carrière.

Mesure 3 :

Préparation du départ en retraite : information sur les retraites, statuts, modalités, possibilités de poursuite d'une activité économique.

Objectif chiffré de la mesure :

Engagement de l'entreprise à mettre en place tous les ans une réunion d'information concernant les points cités et à prendre en charge les coûts internes et externes induits.

Objectif global du domaine :

Donner à chaque salarié les possibilités d'opérer la transition travail retraite harmonieusement pour lui et l'entreprise.

FLC
4
MAB

3° Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Mesure 1 :

Entretien avec chaque salarié environ 5 ans avant le départ à la retraite avec différentes options proposées au salarié :

- Maintien sur le même poste de travail en aménageant celui ci si nécessaire
- Evolution vers une fonction de tuteur, et travail en binôme avec un nouveau salarié
- Evolution professionnelle par une formation à un autre métier de moindre pénibilité au sein de l'établissement
- Aménagement du temps de travail
- Réduction du temps de travail

Si le salarié est volontaire, selon le cas retenu, un accompagnement est mis en place (formation, suivi, ...)

Objectif chiffré de la mesure :

Prévoir dans les trois ans avec chaque salarié de 55 ans et plus un entretien visant à faire le point sur les options possibles pour sa fin de carrière, cet entretien pourrait coïncider avec l'entretien prévu au §2 mesure 2. L'entreprise s'engage à prendre en charge l'organisation et le coût éventuel des mesures arrêtées

Mesure 2 :

Gestion prévisionnelle de la transmission des savoirs : organisation d'un « entretien d'expérience » et mise en place d'une démarche prévisionnelle en vue de la pérennisation de la culture de l'entreprise

Objectif chiffré de la mesure :

Prévoir dans les trois ans avec chaque salarié de 55 ans et plus un entretien spécifique visant à faire le point sur l'expérience et l'intérêt du salarié pour le tutorat. L'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour satisfaire aux conclusions de l'entretien.

Mesure 3 :

Mise en place de mesures favorisant le tutorat en vue de transmettre les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être

Objectif chiffré de la mesure :

Définir avec chaque salarié de 55 ans et plus, en se basant sur « l'entretien d'expérience » les mesures adaptées à son cas pour la mise en œuvre d'un tutorat.

Objectif global du domaine :

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature on the left.
The initials "FIC" on the right.
Below "FIC", the number "5" and the initials "MB" are written.

Permettre une pérennisation de la culture d'entreprise et une conservation des savoirs.

Article 6.

Modalités de suivi et de mise en œuvre des dispositions en matière de recrutement ou de maintien dans l'emploi et de réalisation de l'objectif chiffré

La durée maximale d'application du présent plan d'action est de trois ans.

La communication des indicateurs relatifs au maintien dans l'emploi ou au recrutement des seniors ainsi que l'évolution de leur résultat est faite annuellement.

La communication de ces indicateurs se fera dans le cadre du rapport annuel unique transmis au Comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel conformément à l'article L. 2323-47 du code du travail.

Article 7.

Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'établissement. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

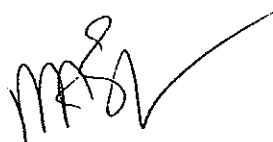
Article 8.

Publicité de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DDTEFP et un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

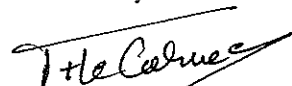
Fait à *Argentan*, le... *15.12.09*

Signature du Chef d'établissement Coordinateur



Signatures des organisations syndicales

- Pour la CFDT



- Pour la CGT



- Pour le SPELC

