

**ACCORD « SENIOR » AU SEIN DE L'UES TRAVAIL TEMPORAIRE
DU GROUPE RANDSTAD FRANCE**

Entre

La société Randstad (ex Vedioorbis),

La société FAC,

La société Groupe Randstad France (ex Groupe Vedio France),

La société Select TT,

La société Atoll,

La société Alp'emploi,

La société Atout TT,

La société Internim,

La société Atrium,

La société Arve Interim,

La société Ainterim,

La société Interim 31,

La société Interim d'OC,

La société JBM,

Représentées par Abdel AISSOU, Directeur Général Délégué, dûment mandaté par les représentants légaux desdites sociétés,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentées par leur Délégué Syndical Central d'UES,

D'autre part,

AA
ND
H TR
BUT

SOMMAIRE

Introduction

Article 1 - Objet et champ d'application de l'accord

Partie I : Dispositions relatives aux salarié(e)s intérimaires

Préambule

Article I -2 – Objectif chiffré retenu

Article I-3 – Définition des domaines d'actions et indicateurs retenus pour le suivi des objectifs chiffrés par domaine d'action

Article I-3.1 - Premier domaine d'action : Recrutement de salarié(e)s âgé(e)s

Disposition favorable pour les salarié(e)s intérimaires

Réalisation d'une communication spécifique pour faciliter le recrutement et la délégation des salarié(e)s intérimaires seniors

Article I-3.2 - Deuxième domaine d'action : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Disposition favorable pour les salarié(e)s intérimaires

Développement de la VAE et entretien deuxième partie de carrières

Article I-3.3 - Troisième domaine d'action : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Disposition favorable pour les salarié(e)s intérimaires

Diffuser une culture de prévention auprès des salarié(e) intérimaires seniors

Partie II : Dispositions relatives aux salarié(e)s permanents

Préambule

Article II -1 - Objet et champ d'application de l'accord

Article II-2 – Objectif chiffré retenu

Article II-3 – Définition des domaines d'actions et indicateurs retenus pour le suivi des objectifs chiffrés par domaine d'action

Article II- 3.1 - Premier domaine d'action : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Disposition favorable pour les salarié(e)s permanent(e)s
Favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée.

Article II-3.2 - Deuxième domaine d'action : Recrutement de salarié(e)s âgé(e)s

Disposition favorable pour les salarié(e)s permanent(e)s
Sensibilisation du management à la non-discrimination des candidat(e)s de plus de 45 ans et mise en place de contrats de professionnalisation.

Article II-3.3 - Troisième domaine d'action : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Disposition favorable pour les salarié(e)s permanent(e)s
Développement du tutorat

Article II-3.4 - Quatrième domaine d'action : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Disposition favorable pour les salarié(e)s permanents
Faciliter la transition entre activité et retraite

Article 4 : Modalités de suivi de l'accord

Article 5 : Entrée en application, durée de l'accord, révision et formalités légales

Introduction

Acteur de référence des services en ressources humaines, le Groupe Randstad France est une entreprise responsable et engagée au plan sociétal et environnemental.

Ses devoirs sont à la hauteur de ses ambitions : valoriser l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, contribuer au rayonnement de sa profession et innover de façon permanente, afin de satisfaire ses clients dans le respect d'une éthique forte.

Randstad se mobilise concrètement en faveur de la diversité depuis plusieurs années et a été l'un des 40 premiers signataires de la Charte de la Diversité en mai 2004.

Randstad a obtenu, en octobre 2008, le label Egalité Professionnelle Femmes/Hommes. Après avoir participé à l'élaboration de la norme et du Label Diversité, elle a été l'une des sept premières entreprises auditées et labellisées Diversité en janvier 2009. Randstad fait ainsi partie des 5 premières entreprises françaises à avoir obtenu les deux labels Diversité et Egalité Professionnelle.

Conscient des difficultés que peuvent rencontrer certains publics sur le marché du travail, quant à leur maintien dans l'emploi ou aux opportunités de recrutement offertes, le Groupe Randstad France entend réaffirmer sa capacité à agir pour le déploiement de dispositions favorables à destination des « Seniors ».

Les parties signataires entendent, 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, aujourd'hui s'engager dans la poursuite et le développement d'actions en faveur de l'emploi des Seniors, aussi bien en ce qui concerne les salarié(e)s permanent(e)s du Groupe Randstad France que les salarié(e)s intérimaires mis(e)s à disposition auprès d'entreprises utilisatrices.

Conscients du fait que les difficultés en matière d'accès à l'emploi peuvent concerner les salarié(e)s dès 45 ans, et qu'une anticipation de la deuxième partie de carrière dès 45 ans peut permettre aux salarié(e)s de la préparer dans les meilleures conditions, les parties signataires entendent réaliser l'ensemble des actions prévues pour les salarié(e)s à partir de 45 ans et non de 50 ou 55 ans comme prévu dans les textes.

Le présent accord prévoit la définition d'objectifs chiffrés, ainsi que la mise en place de dispositions favorables à l'atteinte de ces objectifs sur les domaines exposés ci-après. Les dispositions retenues feront l'objet d'un suivi selon les modalités définies ci-dessous.

Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour objet d'encourager l'emploi et le recrutement des salarié(e)s âgé(e)s de 45 ans et plus, et de maintenir dans l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s de 45 ans et plus.

Il a pour vocation de s'appliquer tant aux salarié(e)s permanent(e)s qu'aux salarié(e)s intérimaires.

Si les domaines d'action prévus pour les deux populations concernées sont identiques, deux parties distinctes permettront de développer les dispositions favorables mises en place pour chaque population.

Partie I : Dispositions relatives aux salarié(e)s intérimaires

Préambule

Le Groupe Randstad France a fait travailler plus de 195 000 collaboratrices et collaborateurs permanents et intérimaires entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2009.

Parmi ces emplois, environ 80%, sont constitués des salarié(e)s intérimaires mis à disposition auprès de nos entreprises clientes.

Répartition des intérimaires par âges chez Vedior Bis (extrait du bilan social 2008)

Répartition par âge de l'effectif total en décembre ⁽⁴⁾		2008		2007	
	Total	82 388		109 496	
. Moins de 25 ans	Employés / ouvriers	30 270		41 667	
	Agents de maîtrise	190		237	
	Cadres	72		86	
	Total	30 532	37,06%	41 990	38,35%
. [25-30] ans	Employés / ouvriers	17 463		23 506	
	Agents de maîtrise	174		278	
	Cadres	102		153	
	Total	17 739	21,53%	23 937	21,86%
. [31-40] ans	Employés / ouvriers	17 684		23 383	
	Agents de maîtrise	152		221	
	Cadres	58		68	
	Total	17 894	21,72%	23 672	21,62%
. [41-50] ans	Employés / ouvriers	11 341		14 164	
	Agents de maîtrise	90		140	
	Cadres	45		50	
	Total	11 476	13,93%	14 354	13,11%
. Plus de 50 ans	Employés / ouvriers	4 651		5 437	
	Agents de maîtrise	56		74	
	Cadres	40		32	
	Total	4 747	5,76%	5 543	5,06%

Entre le 01/01/2009 et le 31/07/2009 les sociétés de l'UESTT ont délégué 17,74 % de plus de 45 ans : 7,82% de 45-49 ans, 5,5% de 50-55 ans et 4,43% de plus de 55 ans.

Article I -2 – Objectif chiffré retenu

Constatant les réticences de certaines de leurs entreprises clientes lors de l'embauche ou de la délégation les parties signataires entendent promouvoir le recrutement et la délégation de salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans auprès de leurs entreprises clientes.

Néanmoins, compte tenu du contexte économique actuel, le Groupe Randstad France entend définir un objectif réaliste.

En conséquence, et suivant la situation du Groupe Randstad France au 31 décembre 2009, les parties signataires proposent un objectif chiffré en matière de recrutement des salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans, défini comme suit :

1/ si l'emploi intérimaire de salarié(e)s de plus de 45 ans est inférieur à 17,74% de l'emploi intérimaire total :

augmenter la part des salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans délégué(e)s en entreprise de 0,5 point par an.

2/ si l'emploi intérimaire de salarié(e)s de plus de 45 ans est supérieur ou égal à 17,74% de l'emploi intérimaire total:

augmenter ou maintenir la part des salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans délégué(e)s en entreprise.

L'évolution de ce taux sera communiquée annuellement aux partenaires sociaux lors de l'examen par le CCUES des bilans et rapports portant sur la situation de l'emploi (bilan social, situation comparée des hommes et des femmes, évolutions de l'emploi et des qualifications, travail à temps partiel des salariés permanents) présentés à la suite des rapports d'activité des sociétés présentés par la Direction et du rapport de l'expert comptable du CCUES sur les comptes de l'année passée et les perspectives à venir.

Afin de parvenir à l'objectif défini ci-dessus, les parties signataires du présent accord conviennent de proposer des dispositions favorables, à destination des salarié(e)s intérimaires.

Article I -3 – Définition des domaines d'actions et indicateurs retenus pour le suivi des objectifs chiffrés par domaine d'action

Article I-3.1 - Premier domaine d'action : Recrutement de salarié(e)s âgé(e)s

Constat.

Le Groupe Randstad France a depuis plusieurs années pris en compte la question de la promotion de la diversité comme étant essentielle en interne comme dans son activité d'intermédiaire de l'emploi. En effet le Groupe Randstad France a signé, en 2004, parmi les 40 premiers signataires, la charte de la diversité et Randstad a obtenu en janvier 2009 le label diversité.

Néanmoins, l'emploi des Seniors demeure encore aujourd'hui, quelque soit le secteur d'activité, une préoccupation. Il est prévu 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, une attention particulière concernant le recrutement des plus de 50 ans, or on constate des difficultés de recrutement dès 45 ans sur certaines qualifications. C'est pourquoi les parties signataires entendent aujourd'hui promouvoir une action spécifique pour le recrutement des personnes de plus de 45 ans.

Disposition favorable pour les salarié(e)s intérimaires: Réalisation d'une communication spécifique pour faciliter le recrutement et la délégation des salarié(e)s intérimaires seniors

Description

Afin de favoriser le recrutement des salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans, les signataires du présent accord proposent de mettre en place une action de communication et de sensibilisation à

ND
PB.
AA
Blut

l'emploi et au recrutement des Seniors en contrat de travail temporaire mais aussi dans le cadre des activités de recrutement, à destination des entreprises utilisatrices, des candidat(e)s et des permanents des sociétés de l'UESTT. Une sensibilisation spécifique des permanents des sociétés de l'UESTT à la proposition d'actions de formation dans le cadre de la professionnalisation pour les plus de 45 ans sera mise en place.

Les sociétés de l'UESTT réaffirment par ailleurs leur refus de prendre en considération des demandes qui pourraient comporter des critères discriminants notamment liés à l'âge, mais également au genre, au handicap, ou à tout type de discrimination couplé à l'âge (double ou triple discrimination).

Objectif

Les parties signataires s'engagent à réaliser un minimum d'une campagne de communication par an à ce sujet durant la période de validité du présent accord à destination des entreprises utilisatrices, des candidat(e)s et des permanents des sociétés de l'UESTT. Cette campagne de communication doit permettre de sensibiliser les entreprises utilisatrices et donc augmenter la part des plus de 45 ans dans les délégations et les recrutements.

Indicateur de suivi

Pour suivre la réalisation de cet objectif, le nombre de campagnes et/ou outils réalisés, et de support diffusés sera mentionné chaque année lors de la présentation du bilan des actions senior.

Article I-3.2 - Deuxième domaine d'action : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Constat

Les perspectives structurelles du marché de l'emploi obligent les employeurs à considérer avec beaucoup d'attention la montée en compétences et la fidélisation de leurs collaborateurs et collaboratrices, et ainsi favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée.

Le Groupe Randstad France entend promouvoir la montée en compétences de ses salarié(e)s intérimaires et la reconnaissance de leurs compétences grâce à la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE).

Disposition favorable pour les salarié(e)s intérimaires Développement de la VAE et entretiens de deuxième partie de carrières

Description

Afin de permettre une meilleure évolution des carrières professionnelles, les signataires du présent accord entendent valoriser l'expérience et les compétences acquises, et aider au développement de la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE).

Pour augmenter le nombre de VAE, il est apparu important aux signataires du présent accord, outre de communiquer sur la VAE qui est encore mal connue des salarié(e)s intérimaires, de travailler également sur les entretiens de deuxième partie de carrière et leur articulation avec les VAE.

Pour cela, les signataires entendent mettre en place des journées dédiées aux entretiens de deuxième partie de carrière pour les intérimaires. Lors de ces journées, les permanents des agences d'une zone géographique, en partenariat si possible avec les clients des agences et les partenaires institutionnels,

mèneront des entretiens de deuxième partie de carrière pour des salarié(e)s intérimaires qui se seront portés volontaires.

Une information préalable à l'organisation de ces journées sera envoyée aux salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans ayant travaillé au moins 2600 heures sur les 24 derniers mois.

Les résultats de cette expérimentation seront présentés lors de la Commission de suivi du présent accord. Le nombre d'heures retenu pour cette première phase pourra être revu en commun en fonction des résultats constatés.

Objectif

Les signataires du présent accord prévoient de réaliser une campagne de communication annuelle sur la VAE à destination des salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans, afin d'augmenter la part des salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans ayant réalisé une VAE.

Par ailleurs, une expérimentation de ces journées dédiées aux entretiens de deuxième partie de carrière sera menée sur Lyon et Paris en 2010. Un bilan de ces actions sera fait afin de poursuivre ou non le déploiement sur les deux années suivantes.

Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition sera observé chaque année par le nombre de VAE financées pour des salarié(e)s de plus de 45 ans.

Le bilan de l'expérimentation des journées de l'entretien de deuxième partie de carrière sera effectué fin 2010 afin de déterminer si cette opération sera renouvelée par la suite.

Le nombre de salarié(e)s qui répondent aux conditions spécifiées dans le paragraphe « description » pour l'année N+1 sera également donné.

Article I-3.3 - Troisième domaine d'action : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Constat.

L'âge est un facteur à prendre en compte dans le risque d'accidents de travail. C'est pourquoi il est particulièrement important de communiquer auprès des salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans afin de les alerter sur les principales règles d'hygiène et sécurité à respecter.

Période du 01/01/2009 au 06/11/2009

Lieu	TRANCHE AGE	AVEC ARRET				SANS ARRET		DECES		Total Accidents	Total Jours d'arrêts
		Nombre d' Accidents	poids	Jours d'arrêts	poids	Nombre d' Accidents	poids	Nombre d' Accidents	poids		
Accident de Trajet	30 ans et moins	281	60%	7142	48%	191	62%	3	75%	475	7142
	30 à 45 ans	136	29%	4829	32%	92	30%	1	25%	229	4829
	45 à 60 ans	48	10%	2898	19%	26	8%		0%	74	2898
	60 ans et +		0%		0%	1	0%		0%	1	
	Total Accident de Trajet		465	100%	14869	100%	310	100%	4	100%	779
Accident de travail	30 ans et moins	2119	53%	40444	42%	1252	49%	1	25%	3372	40444
	30 à 45 ans	1419	35%	38242	40%	911	36%	3	75%	2333	38242
	45 à 60 ans	470	12%	16052	17%	362	14%		0%	832	16052
	60 ans et +	23	1%	842	1%	10	0%		0%	33	842
	Total Accident de travail		4031	100%	95580	100%	2535	100%	4	100%	6570
Total		4496		110449		2845		8		7349	110449

ND
 H
 PS.
 Bwt

Disposition favorable pour les salarié(e)s intérimaires
Diffuser une culture de prévention auprès des salarié(e) intérimaires seniors

Description

Afin de favoriser la prise de conscience des salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans, sur les risques accrus liés à l'âge dans certaines activités, les signataires du présent accord proposent de mettre en place une action de communication et de sensibilisation sur les Troubles Musculo-squelettiques (TMS), à destination des salarié(e)s intérimaires des sociétés de l'UESTT.

Objectif

Les parties signataires s'engagent à réaliser un minimum d'une campagne de communication par an à ce sujet durant la période de validité du présent accord à destination des salarié(e)s intérimaires des sociétés de l'UESTT. Cette campagne de communication doit permettre de réduire le nombre d'arrêts de travail liés aux TMS.

Indicateur de suivi

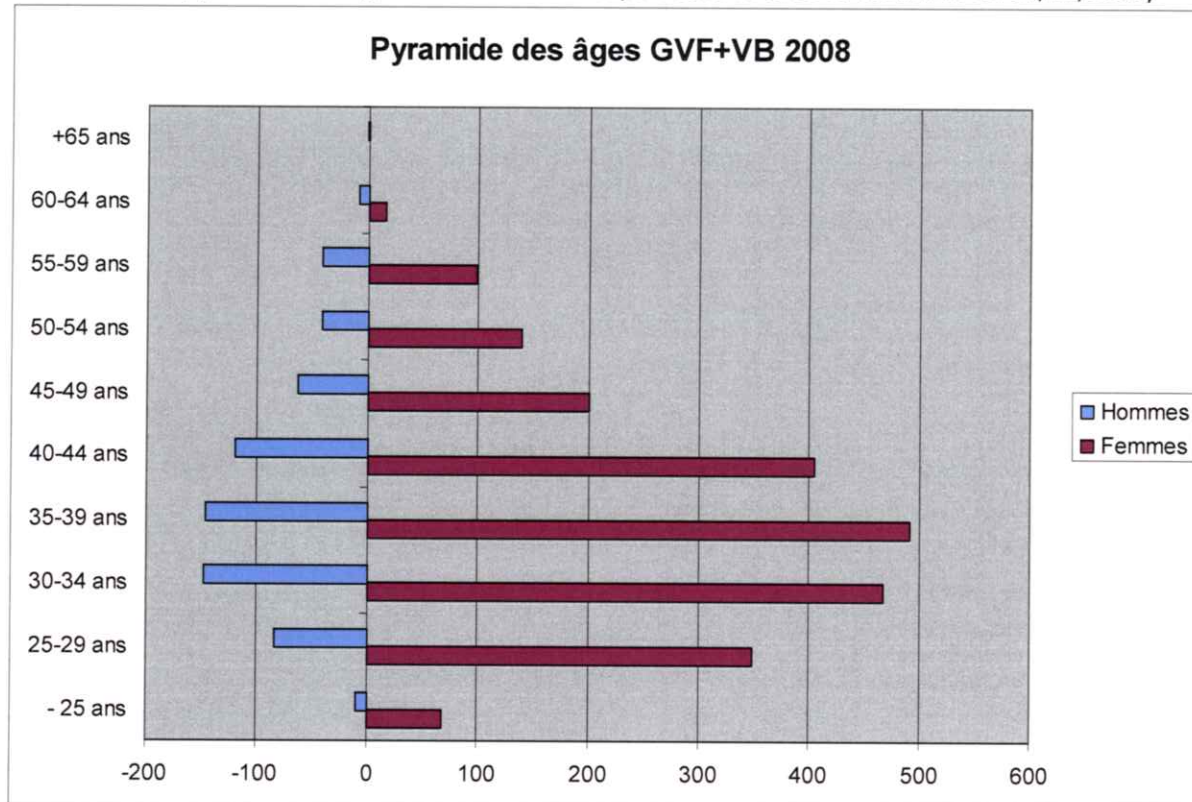
L'indicateur observé sera le nombre de jours d'arrêt de travail des salarié(e)s intérimaires de plus de 45 ans par rapport aux nombres de jours travaillés au total.

ND
PB.
But
AA

Partie II : Dispositions relatives aux salarié(e)s permanents

Préambule

Considérant la pyramide des âges des sociétés Groupe Vedior France et Vediorbis au 31/12/2008,

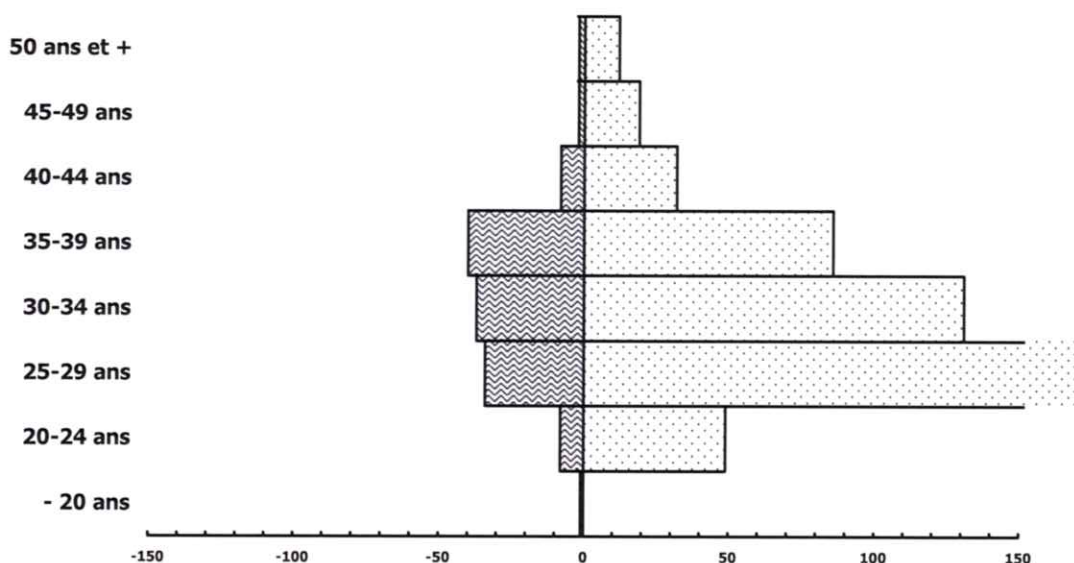


et la répartition des effectifs suivantes au 31/12/2008:

2008	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
- 25 ans	10	1,50%	68	3,05%	78	2,69%
25-29 ans	84	12,63%	349	15,63%	433	14,94%
30-34 ans	148	22,26%	467	20,91%	615	21,22%
35-39 ans	146	21,95%	491	21,99%	637	21,98%
40-44 ans	119	17,89%	405	18,14%	524	18,08%
45-49 ans	64	9,62%	200	8,96%	264	9,11%
50-54 ans	42	6,32%	139	6,22%	181	6,25%
55-59 ans	42	6,32%	99	4,43%	141	4,87%
60-64 ans	9	1,35%	15	0,67%	24	0,83%
+65 ans	1	0,15%	0	0,00%	1	0,03%

Handwritten notes and signatures:
 NLD
 H
 B
 Bct

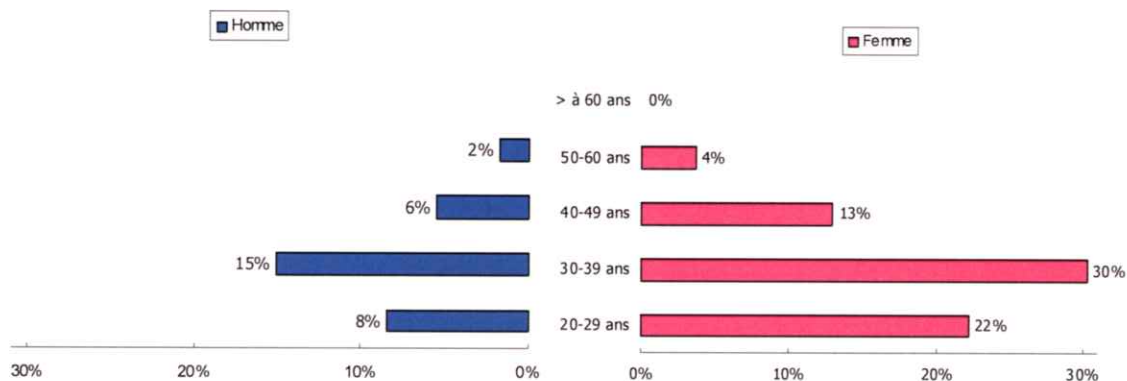
Pyramide des âges Select TT (CDI uniquement)



■ Hommes □ Femmes

	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
- 20 ans	1	0,76%	0	0,00%	1	0,16%
20-24 ans	8	6,06%	49	9,72%	57	8,96%
25-29 ans	34	25,76%	175	34,72%	209	32,86%
30-34 ans	37	28,03%	131	25,99%	168	26,42%
35-39 ans	40	30,30%	86	17,06%	126	19,81%
40-44 ans	8	6,06%	32	6,35%	40	6,29%
45-49 ans	2	1,52%	19	3,77%	21	3,30%
50 ans et +	2	1,52%	12	2,38%	14	2,20%

Randstad Intérim 2008



	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
20-29 ans	58	27,36%	153	32,08%	211	30,62%
30-39 ans	104	49,06%	209	43,82%	313	45,43%
40-49 ans	38	17,92%	89	18,66%	127	18,43%
50-59 ans	12	5,66%	25	5,24%	37	5,37%
60 ans et +	0	0,00%	1	0,21%	1	0,15%

Handwritten notes and signatures:
 ND
 P
 TB.
 Btt
 A

Par ailleurs, au 31/07/2009, l'ensemble des sociétés de l'UESTT ont employé 18,52% de collaboratrices et collaborateurs permanents de plus de 45 ans : 8,5% de 45-49 ans, 5,17% de 50-55 ans (220) et 4,87% de plus de 55 ans (207).

Répartition des 50-54 ans au 31/07/09 hors ATOLL (10 personnes) :

	50 ANS		51 ANS		52 ANS		53 ANS		54 ANS		TOTAL	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
GRF	3	5	2	0	5	2	4	1	5	2	29	
JBM			1								1	
randstad	28	6	24	9	25	7	28	9	27	4	167	
randstad France		1									1	
select TT	3		2	1	4		1		1		12	
Total		34	12	29	10	34	9	33	10	33	6	210

Au vu de ces chiffres, il est apparu aux parties signataires qu'il était prioritaire de travailler sur le maintien dans l'emploi du personnel permanent de plus de 45 ans et d'anticiper les deuxièmes parties de carrière.

Article II-2 – Objectif chiffré retenu

Les parties signataires proposent un objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi des salarié(e)s permanents de plus de 55 ans, défini comme suit, à partir de la référence de 4,87% de plus de 55 ans au 31/07/2009:

- 4,89% de l'effectif total en 2010,
- 4,94% de l'effectif total en 2011
- 4,99% de l'effectif total en 2012.

L'évolution de ce taux sera communiquée annuellement aux partenaires sociaux lors de l'examen par le CCUES des bilans et rapports portant sur la situation de l'emploi (bilan social, situation comparée des hommes et des femmes, évolutions de l'emploi et des qualifications, travail à temps partiel des salariés permanents) présentés à la suite des rapports d'activité des sociétés présentés par la Direction et du rapport de l'expert comptable du CCUES sur les comptes de l'année passée et les perspectives à venir.

Afin de parvenir à l'objectif défini ci-dessus, les parties signataires du présent accord conviennent de proposer des dispositions favorables, à destination des salarié(e)s permanents.

Article II-3 – Définition des domaines d'actions et indicateurs retenus pour le suivi des objectifs chiffrés par domaine d'action

Article II- 3.1 - Premier domaine d'action : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Constat

Les perspectives structurelles du marché de l'emploi obligent les employeurs à considérer avec beaucoup d'attention la montée en compétences et la fidélisation de leurs collaborateurs et collaboratrices, et ainsi favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée.

Par ailleurs, on observe dans les sociétés de l'UESTT que :

ND
 AS
 P
 TS.
 Btt

- un déséquilibre dans la représentation des femmes dans les postes de management par rapport à leur représentation totale dans l'effectif de l'entreprise (plafond de verre)
- certaines femmes peuvent avoir un retard dans leur parcours professionnel lié à une ou des maternités, et sont donc en décalage de cycle professionnel par rapport aux hommes.

Le Groupe Randstad France entend favoriser la fidélisation de ses collaboratrices et collaborateurs permanents seniors, considérant qu'elle est le principal levier pour atteindre l'objectif général d'emploi des seniors dans l'entreprise et qu'elle contribue à mieux respecter les équilibres hommes/femmes au sein des différentes catégories d'emploi.

**Disposition favorable pour les salarié(e)s permanent(e)s
Prioriser des parcours professionnels inscrits dans la durée grâce à un plan de développement individuel.**

Description

Les sociétés de l'UESTT souhaitent prioriser des parcours professionnels inscrits dans la durée afin de contribuer au maintien dans l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s de plus de 45 ans. Pour cela, une attention particulière sera portée sur la réalisation, à l'initiative des sociétés de l'UESTT et/ou des salariés de plus de 45 ans, des entretiens de deuxième partie de carrière par le RRH et/ou le Service Développement RH compétent. Ces entretiens feront l'objet d'un formulaire spécifique et d'une formalisation à travers **un plan de développement individuel** remis à et validé par l'intéressé(e). Ce plan de développement individuel pourra être revu tous les 3 ans, à l'initiative des salariés ou des sociétés de l'UESTT.

Une information spécifique pour les plus de 45 ans sera par ailleurs réalisée sur l'entretien de deuxième partie de carrière.

Les DIF demandés par des salarié(e)s de plus de 45 ans, et inscrits dans leur plan de développement individuel seront examinés de façon prioritaire.

L'accompagnement formation des plans individuels de développement liés à la deuxième partie de carrière est défini comme suit :

- pour les évolutions nécessitant une formation courte : utilisation du DIF prioritaire
- pour les changements de fonctions nécessitant une formation longue : période de professionnalisation

Ces dispositions seront indiquées dans le plan de formation annuel.

Afin de prendre en compte la situation particulière des femmes, il sera proposé à celles de plus de 45 ans un bilan de compétences renforcé, qui intégrera bien sûr les compétences professionnelles développées dans leurs différentes fonctions mais aussi les compétences externes (développées dans la vie privée) et les diplômes qui pourraient ne pas avoir été suffisamment pris en compte en première partie de carrière. Ce bilan de compétences permettra d'identifier d'éventuelles évolutions professionnelles vers d'autres métiers dont la mise en œuvre peut s'appuyer sur des passerelles et des accompagnements spécifiques (type VAE interne).

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux femmes de plus de 45 ans lors de la Revue des talents ; une ou des maternités ayant pu ralentir leur première partie de carrière. Cela pourra contribuer à créer un réservoir de Talents plus équilibré en termes de genre et d'âges.

Cette mesure particulière en direction des femmes, s'applique parfaitement aux personnes qui vivent un changement de vie qui les contraint à un redémarrage professionnel, comme le handicap par exemple, le veuvage avec enfants

Objectif

Les sociétés de l'UESTT s'engagent à prioriser des parcours professionnels inscrits dans la durée et ainsi développer les deuxièmes parties de carrière pour une meilleure motivation et un maintien dans l'Emploi prolongé des salarié(e)s âgé(e)s de plus de 45 ans.

Handwritten signatures and initials: NLD, B., Blt, and other marks.

100% des salarié(e)s de plus de 45 ans, initiateurs de la démarche, doivent avoir un entretien de deuxième partie de carrière et, le cas échéant, un plan de développement individuel formalisé.

Indicateur de suivi

Pour suivre la réalisation de cet objectif, le nombre de personnes de plus de 45 ans ayant eu accès à

- un entretien de deuxième partie de carrière
- un bilan de compétences
- une VAE

sera mentionné chaque année lors de la présentation du bilan des actions senior, en tenant compte du genre.

Une attention particulière sera portée sur le nombre de plans de développement individuels formalisés sur l'année pour des personnes de plus de 45 ans.

Article II-3.2 - Deuxième domaine d'action : Recrutement de salarié(e)s âgé(e)s

Constat.

Le Groupe Randstad France a depuis plusieurs années pris en compte la question de la promotion de la diversité comme étant essentielle en interne comme dans son activité d'intermédiaire de l'emploi. En effet le Groupe Randstad France a été, en 2004, parmi les 40 premiers signataires de la charte de la diversité et Randstad a obtenu en janvier 2009 le label diversité.

Néanmoins, l'emploi des Seniors demeure encore aujourd'hui, quelque soit le secteur d'activité, une préoccupation. Il est prévu 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, une attention particulière concernant le recrutement des plus de 50 ans, or on constate des difficultés de recrutement dès 45 ans sur certaines qualifications. C'est pourquoi les parties signataires entendent aujourd'hui promouvoir une action spécifique pour le recrutement des personnes de plus de 45 ans.

Si la situation du groupe à ce jour ne permet pas d'agir sur le recrutement à court terme, il est apparu important aux parties signataires de préparer les futurs recrutements en poursuivant ses efforts pour lutter contre les stéréotypes liés à l'âge.

Disposition favorable pour les salarié(e)s permanent(e)s Sensibilisation du management à la non-discrimination des candidat(e)s de plus de 45 ans et mise en place de contrats de professionnalisation.

Description

Afin de favoriser le recrutement de candidat(e)s de plus de 45 ans en tant qu'employé(e)s permanent(e)s, les signataires du présent accord proposent de mettre en place une action de sensibilisation du management à la non-discrimination des candidat(e)s lors du recrutement ainsi qu'une sensibilisation des RRH sur la possibilité de mettre en place des contrats de professionnalisation pour les plus de 45 ans.

Cette sensibilisation sera réalisée de la façon suivante :

- des sessions de formation à la diversité et l'égalité professionnelle pour les DZ et RDD dans le cadre des formations managers
- des sessions de formation à la diversité et l'égalité professionnelle pour les RRH
- un module de sensibilisation à la diversité et l'égalité professionnelle destiné aux DA RA

ND
AA
B.
Btt

- l'utilisation de l'intranet et des outils de communication interne afin de pérenniser les sensibilisations
Une attention particulière sera donnée sur les discriminations multiples liées au genre et à l'âge.

Le recrutement des permanents étant la première étape d'une démarche de non discrimination, les signataires du présent accord proposent aussi de rédiger et de mettre en oeuvre des process de recrutement non discriminant et de former les RRH à la non discrimination.

Les sociétés de l'UESTT s'engagent à intégrer les salarié(e)s de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation pour améliorer leur prise de fonction au sein des entreprises, si leurs profils et parcours professionnels le justifient.

Objectif

Les sociétés de l'UESTT s'engagent à sensibiliser tous les membres des comités de direction et des COBRA, ainsi que les RDD, RA/DA et RRH durant la période de validité du présent accord, soit environ 700 personnes

Indicateur de suivi

Pour suivre la réalisation de cet objectif :

- le nombre de personnes sensibilisées rapporté au nombre de personnes concernées par la sensibilisation,
 - Le nombre de contrats de professionnalisation pour des salarié(e)s de plus de 45 ans par an
 - Le nombre de personnes de + de 45 ans recrutées par rapport au nombre de recrutements total, par tranches d'âge, par catégorie et par type de contrats avec une distinction de genre.
- Seront mentionnés chaque année lors de la présentation du bilan des actions senior.

Article II-3.3 - Troisième domaine d'action : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Constat.

La transmission des savoirs et des compétences est une question essentielle pour le Groupe Randstad France dans sa recherche de pérennisation de son activité.

Disposition favorable pour les salarié(e)s permanent(e)s Développement du tutorat

Description

Afin de permettre une meilleure transmission des savoirs et compétences les signataires du présent accord souhaitent développer le tutorat en permettant à des salarié(e)s de plus de 45 ans qui le souhaiteraient, et l'auraient exprimé notamment dans leur entretien de deuxième partie de carrière d'accompagner sur une partie de leur temps de travail, des collègues moins expérimentés, s'ils justifient des pré-requis nécessaires (expérience professionnelle, sens de la pédagogie,...).

A cette fin ces salarié(e)s recevront une formation adaptée. La partie de cette formation relevant de la pédagogie sera effectuée par un organisme externe.

Une information spécifique sur le tutorat sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines et portera sur : les profils, les missions, la procédure, le cadre d'intervention, la prise en compte de la mobilité, l'évaluation des tuteurs.

Une évaluation des tuteurs sera réalisée par les personnes tutorées et suivie par la Direction de la Formation.

ND
RH
BH

Les parties signataires tiennent à préciser que la nouvelle responsabilité de tuteur doit être prise en compte dans la fixation et la mesure des objectifs annuels. Par ailleurs, les compétences développées dans l'exercice de cette mission seront prises en considération dans la Revue des talents.

Si la mise en place d'un système de tutorat devait se heurter à des difficultés particulières (notamment dans la fixation et le suivi des objectifs agence), la DRH s'engage à se rapprocher des managers concernés pour trouver avec eux la solution la plus adaptée.

Objectif

100% des tuteurs entrant dans ce dispositif recevront une formation de tuteur adaptée

Indicateurs de suivi.

Le suivi de cette disposition sera observé par le nombre de salarié(e)s de 45 ans et plus, permanent(e)s, ayant reçu une formation de tuteur par rapport au nombre de tuteurs.

Article II-3.4 - Quatrième domaine d'action : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Constat.

Certains salarié(e)s de plus de 55 ans peuvent connaître des difficultés à poursuivre leur activité dans les mêmes conditions, notamment en cas de déplacements fréquents. Les parties signataires souhaitent que ces salarié(e)s puissent en faire part lors de l'entretien de deuxième partie de carrière afin d'étudier un aménagement éventuel de leur poste.

Période du 01/01/2009 au 13/11/2009

Lieu	tranche age	AVEC ARRET				SANS ARRET				Total Accidents	Total Jours d'arrêts
		Nombre d'Accidents	poids	Jours d'arrêts	poids	Nombre d'Accidents	poids	Jours d'arrêts	poids		
Accident de Trajet	30 ans et moins	5	36%	1	13%	5	38%		10	1	
	30 à 45 ans	6	43%	5	63%	7	54%	1	13	6	
	45 à 60 ans	3	21%	2	25%	1	8%		4	2	
Total Accident de Trajet		14	100%	8	100%	13	100%	1	27	9	
Accident de travail	30 ans et moins	2	14%	1	33%	13	36%		15	1	
	30 à 45 ans	8	57%	1	33%	17	47%	1	25	2	
	45 à 60 ans	4	29%	1	33%	6	17%		10	1	
Total Accident de travail		14	100%	3	100%	36	100%	1	50	4	
Total		28		11		49		2	77	13	

**Disposition favorable pour les salarié(e)s permanents
Prévenir les situations de pénibilité grâce à l'étude de la situation des personnes de plus de 55 ans.**

Description

Afin de prendre en compte ces situations, les parties signataires souhaitent inclure dans l'entretien de deuxième partie de carrière des plus de 55 ans, un volet sur les conditions de travail, afin de prévenir les situations de pénibilité.

Ce sujet sera abordé à l'initiative des salarié(e)s concerné(e)s, et pourra être activé à partir de 45 ans sur demande.

Handwritten signatures and initials: AA, BB, CC, DD, EE, FF, GG, HH, II, JJ, KK, LL, MM, NN, OO, PP, QQ, RR, SS, TT, UU, VV, WW, XX, YY, ZZ.

Par ailleurs, une visite médicale annuelle peut être réalisée, à la demande des salarié(e)s de plus de 60 ans.

Une attention particulière sera portée à toute demande expresse d'un(e) salarié(e) pour un temps partiel motivé par son état de santé lié à l'âge.

Pour les salarié(e)s de plus de 59 ans, qui auraient demandé une réduction de leur temps de travail de 25% maximum, les sociétés de l'UESTT prendront en charge les écarts de cotisations retraites patronales afin d'assurer à ce(tte) salarié(e) une retraite à taux plein.

Ce dispositif est possible à partir de 57 ans mais il ne peut s'appliquer que pendant 3 ans maximum. Ces dispositions pourront être revues lors de la commission de suivi en fonction des résultats constatés

Objectif

Tous les entretiens de deuxième partie de carrière pour les salarié(e)s âgé(e)s de plus de 55 ans devront comporter un volet « conditions de travail », qui ne sera rempli qu'à la demande des salarié(e)s concerné(e)s.

Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition favorable sera observé par le nombre de salarié(e)s de plus de 55 ans ayant bénéficié d'un aménagement de poste ou d'un changement de poste par rapport au nombre de salarié(e)s ayant rempli le volet « conditions de travail » lors de leur entretien de deuxième partie de carrière.

Article 4 : Modalités de suivi de l'accord

Conformément à l'article R. 138-28 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale, le suivi de l'ensemble des dispositions favorables évoquées ci-dessus sur chacun des domaines d'action sera réalisé une fois par an lors d'une réunion spécifique au suivi de l'accord senior. Cette réunion sera composée de la même façon que les réunions de négociations ayant permis d'aboutir à un accord senior.

Un bilan des actions entreprises sera présenté et donnera lieu à un échange avec toutes les parties représentées afin de corriger les éventuelles écarts et de mettre en œuvre des actions adaptées.

De plus, les actions en faveur des seniors seront discutées lors de l'examen par le CCUES des bilans et rapports portant sur la situation de l'emploi (bilan social, situation comparée des hommes et des femmes, évolutions de l'emploi et des qualifications, travail à temps partiel des salariés permanents) au sein du Groupe

Article 5 : Entrée en application, durée de l'accord, révision et formalités légales

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 et conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord sera adressé à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle conformément à l'article R. 138-30 du Code de la Sécurité sociale.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et fait l'objet des formalités de dépôt et d'extension légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Saint Denis la Plaine,

Le 18 décembre 2009

Pour les Directions des sociétés de l'UES TT,
Leur mandataire,
Abdel AISSOU
Directeur Général Délégué



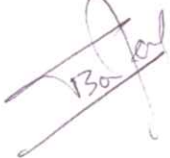
Pour la CFDT



Pour la CFTC



Pour FO



Pour la CFE-CGC



Pour la CGT

