

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES DE PLUS DE 45 ANS

Entre les soussignés

GRANDVISION FRANCE, SA au capital de 96.799.132,80 euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 492 787 957, siège au 1, rue Jean Pierre Timbaud 78060 Saint Quentin en Yvelines cedex, et représentée par Madame Agnès PENCHAUD, agissant en sa qualité de Directeur Ressources Humaines, ayant tout pouvoir à cet effet,

D'une part

Et

D'autre part

CFDT, pour la Fédération des Services, 14 rue Scandicci 93508 PANTIN Cedex, représentée par Adnane BABA AISSA, Aziz KARTOUT, et Frédérique LAKAL Délégués syndicaux,

CGT, pour la Fédération du Commerce, de la Distribution et des Services, 263 rue de Paris, case 425, 93514 Montreuil Cedex, représentée par Vincent SCIORTINO, Michel CATANIA et Nicole CHERRIER Délégués syndicaux,

CFTC, Fédération des Commerces, Services et Force de vente, 34, quai de la Loire 75019 PARIS, représentée par Raphael ROMANENS, Cédric VIGNES, Igor REDON, Nora MIREBEAU, et Véronique HALAK, Délégués syndicaux,

CFE/CGC, Fédération Nationale de l'Encadrement des Commerces et Services, 9 rue de Rocroy 75010 PARIS, représentée par Florent GRELLET et Stéphane MARCHAL, Délégués syndicaux,

Ci - dessus dénommées, sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 2

OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

ARTICLE 3

DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE PLUS DE 45 ANS, 50 ANS ET 55 ANS SUIVANT LES CAS

ARTICLE 4

MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 4-1

COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 4-2

REVISION DE L'ACCORD

ARTICLE 4-3

MISE EN CONFORMITE AVEC LES MODIFICATIONS LEGISLATIVES

ARTICLE 4-4

DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD

ARTICLE 4-4-1

DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE 4-4-2

DEPOT DE L'ACCORD

PREAMBULE

L'article 87 de la loi 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 crée une incitation pour les employeurs à adopter une gestion active des salariés les plus âgés et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en place d'actions concrètes en faveur des salariés âgés au sein des branches et des entreprises.

Dans cette perspective, l'objet de cet accord est en premier lieu de préserver l'employabilité des seniors en poursuivant le développement de leurs compétences et de leur savoir-faire. Cet accord a également pour finalité de prendre en considération les contraintes particulières de travail des seniors afin d'envisager, s'il ya lieu, d'éventuels aménagements de leur temps de travail en vue de leur assurer des conditions de travail adaptées à leur fin de carrière. Enfin, cet accord devrait permettre que soit facilité le transfert de l'expérience des seniors au profit des plus jeunes générations.

Ces dispositions font l'objet du présent accord.

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés employés par GrandVision FRANCE sur le territoire français.

ARTICLE 2

OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE PLUS DE 55 ANS

Conformément à l'article R.138-25 du Code de la sécurité sociale, l'objectif chiffré de maintien de l'emploi des salariés, mentionné au premier alinéa de l'article L 138-25, concerne les salariés âgés de 55 ans et plus.

Il a été déterminé, à la date de signature du présent accord, que GrandVision FRANCE comptait parmi ses établissements 54 salariés âgés de 55 ans et plus, soit 1,55% de l'effectif global de l'entreprise.

Les parties en présence se sont vues remettre un état à date du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus

L'entreprise se fixe comme objectif d'augmenter progressivement le taux de maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans, afin de le porter à 75 % au terme de la durée du présent accord soit :

- 65 % au terme de la première année,
- 70 % au terme de la deuxième année,
- 75 % au terme de la troisième année.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE PLUS DE 45 ANS, DE PLUS DE 50 ANS OU DE 55 ANS ET PLUS SUIVANT LES CAS COMPORTANT LES ENGAGEMENTS CHIFFRES RELATIFS AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE CETTE POPULATION ET INDICATEURS DE SUIVI ASSOCIES

Comme convenu à l'article 1-4 de la circulaire DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009, GrandVision FRANCE a choisi de mettre en œuvre 5 dispositions favorables au maintien dans l'emploi de salariés de plus de 45 ans, **de plus de 50 ans ou de 55 ans et plus** suivant relevant de 4 domaines d'action obligatoire proposés par le Législateur, et ce en toute connaissance du contexte économique et social à la date de signature de cet accord.

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Disposition favorable

Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la fonction de tuteur, sous réserve qu'ils justifient des pré-requis (**être confirmé dans le domaine d'activité dans lequel le tuteur sera amené à parrainer, avoir au moins 2 ans d'ancienneté au sein de GVF et posséder de réelles aptitudes à parrainer**).

Accorder au tuteur une heure de décharge /mois et par stagiaire dans la limite de deux personnes parrainées par tuteur, heure de décharge qui pourra être fractionnée en deux si les besoins de l'activité le nécessitent. Cette décharge sera mentionnée sur le planning et permettra au tuteur d'accompagner les stagiaires encadrés.

↳ Objectif chiffré

80 % des demandes émanant de cette population seront acceptées sous réserve qu'elle justifie des pré-requis, les acquis issus de cette formation étant validés par la remise d'un diplôme interne.

↳ Indicateur associé permettant de suivre l'objectif chiffré

- Nombre des collaborateurs de 50 ans et plus ayant émis une demande de formation au tutorat au cours de l'année,
- Nombre de formations au tutorat accordées.

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

Disposition favorable

Accorder une priorité aux collaborateurs âgés de 45 ans et plus pour l'accès à la formation.

↳ Objectif chiffré

- 1 action de formation par an par collaborateur âgé de plus de 45 ans (formation en interne représentant un minimum de 7 heures **et/ou** Bilan de compétences).

GrandVision France s'engage à accepter toute demande de Bilan de compétences demandé par un collaborateur de plus de 45 ans. Toutefois, toute demande de Bilan de compétences devra, en premier lieu, être déposée par le collaborateur auprès du Fongecif compétent dans le cadre d'un

Congé Individuel de Formation (CIF). En cas de refus de prise en charge par le Fongecif, celui-ci sera réalisé dans le cadre du Plan de formation **à savoir sur le temps de travail ou à défaut dans le cadre du DIF**.

Le Bilan de compétences sera mené par un organisme extérieur qui sera invité à proposer au collaborateur concerné la possibilité de choisir, parmi deux consultants, le consultant amené à réaliser son Bilan de compétences.

↳ **Indicateur associé permettant de suivre l'objectif chiffré**

- nombre de collaborateurs de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation au cours de l'année,
- parmi les actions demandées par les collaborateurs de plus de 45 ans, nombre de demandes de Bilans de compétences,
- nombre de Bilans de compétences réalisés au cours de l'année au profit des collaborateurs de plus de 45 ans.

AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Disposition favorable

Aménager le temps de travail du fait notamment de la pénibilité de certains postes, par le recours au travail à temps partiel des collaborateurs **ayant plus de 55 ans** sur la base du volontariat.

A titre d'exemple, limiter, sur avis médical, le nombre de fermetures réalisées par un senior en regard du nombre de fermetures effectuées par les autres collaborateurs.

Pour les seniors à temps plein exerçant leur activité sur un magasin où le temps de travail est organisé sur 4 jours, permettre à ceux qui en font la demande dès lors que l'activité du magasin le permet, d'organiser leur temps de travail sur 5 jours afin de bénéficier de journées de travail moins longues.

La Direction s'engage par ailleurs à ne pas imposer la mutation d'un salarié âgé de plus de 55 ans sur un magasin distant de plus de 35 kilomètres du magasin d'affectation précédent.

↳ **Objectif chiffré**

Accepter toute demande d'un salarié de plus de 55 ans de passer à temps partiel sur la base d'une répartition du temps de travail conciliant les attentes du salarié avec les besoins liés à l'activité du site d'affectation (magasins, service du siège, centre logistique).

↳ **Indicateur associé permettant de suivre l'objectif chiffré**

- nombre de collaborateurs ayant opté pour une réduction de son temps de travail
- Effectif des plus de 55 ans

Disposition favorable

Offrir la possibilité de prendre en charge un bilan retraite réalisé par une société extérieure lors de l'entretien professionnel à partir de 55 ans (coût indicatif à date d'un bilan : 490 €).

↳ **Objectif chiffré**

Proposer systématiquement à tout salarié de 55 ans et plus lors de son entretien professionnel la possibilité de bénéficier d'un bilan retraite pris en charge par l'enseigne.

↳ **Indicateur associé permettant de suivre l'objectif chiffré**

- nombre de bilans retraite réalisés,
- Coût des bilans retraite pris en charge pour un montant de 490 € (coût indicatif à date d'un bilan : 490 €/personne).

AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Disposition favorable

Intégrer la prise en compte du stress au travail des équipes au sein du cycle de formation dédié aux managers. Ce cycle se compose d'une succession de formations proposées à chaque manager de l'entreprise sur une période de plusieurs années.

Intégrer également dans le cycle de formations dédié aux managers la capacité pour un manager à adapter son mode de management selon le profil du collaborateur encadré (collaborateur junior ou senior).

Proposer aux équipes des formations permettant de mieux gérer leur stress tel que la formation gestion des réclamations clients permettant au collaborateur de faire face à certains clients particulièrement virulents de même que la formation gestion du temps.

Enfin, tout collaborateur de plus de 55 ans qui rencontrerait des difficultés particulières portant sur l'aménagement de ses conditions de travail pourra, s'il le juge opportun, demander un

entretien au Directeur des Ressources Humaines. Chaque année, le DRH remettra à la commission de suivi du présent accord un compte rendu annuel des demandes d'aménagement des conditions de travail reçues accompagnées des réponses qui auront pu être apportées.

↳Objectif chiffré

Proposer à minima au manager une journée de formation/an dans le cadre du cycle de formation interne dédié aux managers, engagement porté à 4 jours de formation pour les managers l'année de leur prise de poste.

↳Indicateur associé permettant de suivre l'objectif chiffré

- nombre de managers présents sur l'année complète.
- nombre de managers ayant bénéficié au cours de l'année d'au moins une journée de formation faisant partie intégrante du cycle de formation management.

ARTICLE 4

ARTICLE 4-1 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'application du présent accord est créée.

Sa mission consiste à vérifier l'application du présent accord et la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires et la réalisation des objectifs chiffrés définis.

Cette commission est constituée de représentants de la Direction, d'une délégation syndicale composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, des secrétaires du CE et du CHSCT.

Cette commission se réunit au moins une fois par an **au plus tard à la date anniversaire de la signature du présent accord.**

Au plus tard 15 jours avant la date de réunion annuelle, les membres de cette commission se verront communiquer, pour chacun des domaines d'action retenus, les différents indicateurs correspondant afin de mesurer l'évolution de ces derniers en regard des objectifs chiffrés arrêtés.

Les communications remises en amont de la réunion de la commission de suivi assorties des observations de ses membres seront présentées au plus tard dans les 3 mois suivant cette réunion au CE.

Si les circonstances l'exigent, les parties signataires pourront demander la réunion extraordinaire de la commission de suivi.

Il appartient à la Direction de rédiger un compte rendu de chaque réunion de la commission de suivi et de l'adresser pour remarques à tous ses membres. Le compte rendu ainsi modifié est transmis pour information au comité d'entreprise et aux différents sites.

ARTICLE 4-2 : REVISION DE L'ACCORD

Malgré tout le soin apporté par les parties signataires à l'élaboration de l'accord, il est possible que certaines de ses dispositions apparaissent, après la phase de mise en œuvre, comme inadaptées ou simplement perfectibles.

En fonction de l'évolution de la structure des âges de la société, les dispositions de cet accord pourront être amenées à évoluer.

Il appartiendra alors à la commission de suivi de trouver les solutions les plus appropriées pour opérer les correctifs qui s'imposent.

Elle aura la responsabilité de préparer la rédaction d'un avenant qui sera soumis à la négociation des partenaires sociaux.

ARTICLE 4-3 : MISE EN CONFORMITE AVEC LES EVENTUELLES EVOLUTIONS LEGISLATIVES

La commission de suivi est amenée à se réunir dans les délais les plus brefs si les dispositions législatives ou réglementaires, qui ont servies de base à l'élaboration et à la conclusion des différents articles du présent accord, venaient à être modifiées de façon significative.

Le cas échéant, pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, la commission de suivi propose pour la négociation, aux parties signataires, un projet d'avenant au présent accord.

ARTICLE 4-4 : DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD

ARTICLE 4-4-1 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de la date de signature de celui-ci sous réserve d'éventuelles observations adressées par la Direction départementale du travail auquel cas, la prise d'effet de cet accord pourrait être reportée en conséquence.

ARTICLE 4-4-2 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera conclu en **X** exemplaires originaux, pour l'entreprise, pour les syndicats signataires, et pour assurer les formalités de dépôt et de publicité de l'accord. La Direction procédera aux formalités de publicité prescrites par les articles L.2231-6 et D.2231-4 et suivant du nouveau Code du travail :

- dépôt de 2 exemplaires - dont une version électronique - à la DIRECCTE des Yvelines ;
- dépôt d'1 exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Versailles;
- mise à disposition de l'exemplaire signé sur l'intranet de l'entreprise.

De même, la Direction procédera à la notification prévue par l'article L. 2231-5 du code du travail à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et ce par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Montigny le Bretonneux, le 7 mars 2011

Pour la Société GrandVision France
Le Directeur Ressources Humaines
Mme Agnès PENCHAUD(*)



POUR LA CFTC

,
Le Délégué syndical CFTC.



Pour la CFDT
Le Délégué Syndical CFDT
Monsieur XXXXX



POUR LA CFE-CGC

Le Délégué syndical CFE-CGC



POUR LA CGT

Le Délégué syndical CGT.



(*) Signatures des parties précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé », chaque page du protocole étant paraphée.