

- PROCES VERBAL DE DESACCORD -

Négociation relative à l'emploi des jeunes, des séniors et à l'intergénérationnalité

Mise en place d'un plan d'actions unilatéral par la Direction de Schindler France

Octobre 2013

A la suite des réunions de négociation qui se sont déroulées le 23 juillet, les 12 et 24 septembre 2013.

Avec pour participants :

- CFDT : Roland Heller, Délégué Syndical Central,
Jacques Guichard,
Abdelkader Hadek,
Sébastien Cwiklinski.
- CGT : Norbert Boulter mandaté pour représenter Dominique Laurent, Délégué Syndical Central,
Alain Dufossé,
Stéphane Raymond,
Fabrice Valla
- FO : Bernard Gulon, Délégué Syndical Central,
Jean François Comte,
Alphonse Manenti,
Didier Vergnais
- Direction : Marion Smolarczyk et Dorothée Mamy

Aucun accord n'ayant pu intervenir à l'issue de la négociation, il est établi le présent procès-verbal de désaccord.

1 – POSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES EN LEUR DERNIER ETAT

CGT

Sur les objectifs chiffrés :

1. Un objectif chiffré global en matière d'embauche des jeunes en CDI :
45% des embauches en CDI avec 60 salariés par an (sur la base des années 2010, 2011 et 2012)
2. Un objectif chiffré global en matière d'embauche des salariés âgés :
6% des embauches en CDI des salariés âgés de 50 ans et plus avec un minimum de 11 salariés par an.
3. Un objectif chiffré global en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés :
Le nombre de salariés actifs de 50 ans et plus en 2016 devra être de 513 salariés minimum, soit au moins 90% du nombre observé au 31/12/2013 (571 salariés).

Sur les engagements dans 3 domaines :

- A. 1) Pas de notion de technicien, mais tout emploi de jeunes embauchés.
Formation dit de sécurité en fonction du métier.
Détail du programme spécifique nouveau embauché technicien inexpérimenté et/ou expérimenté.
Renforcé les filières d'embauche dans les écoles, les centre de formation, etc.....
 - 2) Tutorat pour tous les métiers (obligation et non « le jeune peut »)
Formation des tuteurs (avec rémunération du tutorat + 25% du salaire de base de l'intéressé) en privilégiant les salariés âgés de 50 ans et plus du métier concerné avec organisation de la charge de travail du tuteur et du jeune (en 1 seul poste et avec un charge de 75% pour une bonne transmission du savoir).
Tout ceci dans le cadre du volontariat.
Tutorat élus : obligation de priorité suite à la demande de l'élu pour un tutorat et motivation écrite en cas de refus.
 - 3) Rémunération des stagiaires ?
- B. 1) Amélioration des conditions de travail des salariés âgés.
Possibilité de ne plus faire d'astreinte pour les 50 ans et plus.
Mesurer la pénibilité avec le médecin du travail et les CHSCT pour aménager le poste, la charge et la durés du travail de salariés âgés.
Sur les congés de fin de carrière : 1 jours de congés en plus par mois pour les 55 ans et plus, à partir de 55 ans et jusqu'au départ en retraite.

- C. 1) reprise des éléments du paragraphe A 2).

Autre modalités :

Mise en place d'une commission de suivi annuelle.

Durée de l'accord de 2 ans pour permettre les corrections et aménagement du dit accord. Correction utile aux regards de mise en place rapide de ce contrat de génération.

CFDT

1. Objectifs chiffrés

- - embauche de jeunes de moins de 30 ans : 20% des CDI ou 60% de CDI sur les embauchés de moins de 30 ans
- embauche des 50 ans et plus : 10% des CDI
- la proportion de salariés actifs de plus de 50 ans devra être de 20% de l'effectif

2. Insertion durable des jeunes

2.1 Accueil formation

- en plus de ce qui est prévu dans les propositions Schindler : désignation d'un référent qui suit et accompagne le jeune embauché pendant son insertion dans l'entreprise,

2.2 Modalités d'intégration:

- entretiens d'accueil
- parcours et processus d'accueil
- suivi par son responsable hiérarchique et son référent

Objectif du référent :

- aider le jeune embauché à être autonome et épanoui dans son travail,
- aider à résoudre ses difficultés quotidiennes, le soutenir l'encourager et en cas de difficulté majeure dans le processus d'intégration alerter la hiérarchie ou la DRH,

Le référent : salarié en poste dans le même domaine d'activité que le jeune embauché, mais pas à la même hiérarchie (si possible).

Cette mission fait partie de ces objectifs individuels annuel (un nombre d'heures sera prévu pour cela, et éventuellement une prime).

Référent : pour Techniciens: montage, maintenance, les assistantes : SL, Travaux,, les technicien MDC et idéalement, pour les RTM, RAS, IC, RT ..

3. Transmission des savoirs : Développement du tutorat

- pour tous les domaines (pas seulement terrain : pas seulement techniciens, RAS, ...)
- priorité aux postes terrain et postes stratégiques et aux salariés de plus de 50 ans

Tuteur : suivi d'1 jeune au maximum

Formation spécifique du tuteur à prévoir,

FO

Mise en place de tutorat pour accompagner les jeunes de moins de 30 ans et ce pour tous les métiers de la société, maintenance montage et administratif.

Le tuteur sera récompensé financièrement et sera le garant que le jeune a bien reçu le livret d'accueil ainsi que toutes les formations.

DIRECTION

Compte tenu du contexte économique et social en cours dans l'entreprise, à savoir :

- Un plan de réorganisation avec un Plan de Sauvegarde de l'Emploi en cours à ce jour ;
- Une information faite en avril 2013 en CCE sur la nécessaire adaptation à la baisse des effectifs pour tenir compte de la baisse de l'activité modernisation ;
- Une information faite en avril 2013 au CCE sur l'introduction de nouvelles méthodes de maintenance et leur impact sur l'emploi ;

La Direction Schindler a fait les propositions suivantes :

1) Définitions des tranches d'âge :

- Les « jeunes » sont les salariés âgés de moins de 30 ans
- Les « seniors » sont les salariés âgés de 50 ans et plus

2) Les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière sont réaffirmées suite à un plan d'action mis en place le 20 décembre 2012

3) **3 objectifs chiffrés :**

- Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en CDI : 40% des embauches en contrat à durée indéterminée concerneront des salariés âgés de moins de 30 ans.
- Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés : 6 % des embauches en contrat à durée indéterminée concerne des salariés âgés de 50 ans et plus
- Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés : maintien à au moins 80 % le nombre total de salariés de 50 ans et plus observé au 31/12/2012 soit, 456 salariés.

4) **Formation et insertion durable des jeunes**

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise :

1. Présentation à son responsable hiérarchique, son équipe et ses principaux interlocuteurs

2. Remise d'un livret d'accueil

Indicateur : Nombre de livrets d'accueil remis aux jeunes embauchés / Nombre de jeunes embauchés.

3. Séminaire d'intégration obligatoire pour les nouveaux embauchés cadres.

Indicateur : Nombre de jeunes cadres participants aux séminaires / Nombre de jeunes cadres embauchés.

4. Parcours de formation à la sécurité au poste de travail pour les salariés techniciens

Indicateur : Nombre de salariés de moins de 30 ans ayant suivi cette formation / Nombre de techniciens de maintenance embauchés.

5. Programme spécifique pour les jeunes techniciens de maintenance inexpérimentés

Indicateur : Nombre de salariés ayant suivi ces formations / Nombre de techniciens de maintenance embauchés.

Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique qui est son référent :

Le jeune est suivi dans l'entreprise par son manager, qui est son référent

1. Entretien annuel

Indicateur : Nombre d'entretiens annuels de jeune / Nombre de jeunes.

2. Evaluation technique en milieu de travail aux techniciens de maintenance.

Indicateur : Nombre de jeunes techniciens inexpérimentés certifiés en année N+1 / Nombre de jeunes techniciens inexpérimentés embauchés en année N.

3. Le jeune peut bénéficier d'un système de tutorat

Trois types de tutorat:

- le tutorat des jeunes en alternance
- le tutorat des nouveaux embauchés maintenance et montage
- le tutorat pour les jeunes, quel que soit leur métier dans l'entreprise, qui sortent de leur cursus de formation et qui n'ont aucune expérience professionnelle dans le métier pour lequel ils sont embauchés.

Indicateur : Nombre de jeunes embauchés / Nombres de tuteurs de jeunes embauchés

Modalités de recours aux stages, modalités d'accueil et perspectives de développement au sein de l'entreprise :

1. Développement des stages en entreprise

Indicateur : Nombre de stagiaires préparant la mention complémentaire technicien ascensoriste / Nombre de stagiaires (hors stagiaires préparant la mention complémentaire technicien ascensoriste)

2. Remise d'un livret d'accueil

Indicateur : Nombre de livret d'accueil remis / Nombre de stagiaires

5) **Engagements en faveur de la formation et de l'emploi des salariés âgés**

- Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail :

1. Entretien de seconde partie de carrière

Indicateur : Nombre d'entretiens réalisés / Nombre d'entretiens demandés / Nombres de salariés de plus de 45 ans

2. Congés de fin de carrière

A condition de s'engager de manière définitive et irrévocable à faire liquider ses droits à la retraite dès lors que sont remplies les conditions légales d'une telle liquidation et ce dans un délai maximum de 24 mois, tout salarié peut :

- à partir de son 58e anniversaire demander à bénéficier d'un jour par mois de congés supplémentaire,
- à partir de son 64e anniversaire demander à bénéficier d'un jour par semaine de congés supplémentaire.

Indicateur : Nombre de congés acceptés / Nombre de salariés concernés

- Action d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Bilan de compétences

Indicateur : Nombre de bilans de compétences réalisés / Nombre de bilans de compétences demandés

- Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

1. Compte épargne temps

Indicateur : Nombre de CET liquidés en temps / Nombre de demandes de liquidation de CET.

2. Développer le cumul-emploi retraite :

Indicateur : Nombre de contrats de travail signés avec des salariés ayant liquidés leur pension vieillesse.

6) Transmission des savoirs et des compétences

1. Développement du tutorat

Indicateur : Nombre de tuteurs de 50 ans et plus formés / Demandes de formation de tuteurs de 50 ans et plus.

Indicateur : Nombre de personnes ayant suivi la formation « savoir être tuteur de techniciens » / Nombre de tuteurs

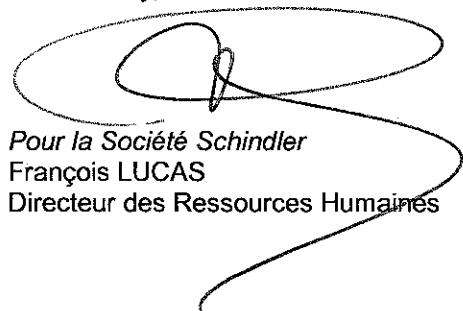
2. Participation à des jurys d'examen

2 – Plan d'actions proposé

Faisant le constat lors de la dernière réunion de négociation que les différentes propositions ne permettaient pas d'aboutir à un accord, la Direction a soumis le plan d'actions objet de l'annexe 1 du présent PV de désaccord à la consultation du Comité Central d'Entreprise lors de sa réunion du 17 octobre 2013

Ce procès-verbal de désaccord, conclu pour l'année 2013, sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une version support électronique auprès de la DIRRECTE d'Ile de France.

Fait à Vélizy, le 02 octobre 2013



Pour la Société Schindler
François LUCAS
Directeur des Ressources Humaines

**Plan d'actions relatif à l'emploi des jeunes, des seniors, et
à l'intergénérationnalité**

PREAMBULE	09
ARTICLE I –CHAMPS D’APPLICATION DU PRESENT PLAN D’ACTION.....	09
ARTICLE II – DIAGNOSTIC PREALABLE	09
ARTICLE III – TRANCHES D’AGES CONCERNEES.....	10
ARTICLE IV – EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE DES EMPLOIS, EGALITE D’ACCES A L’EMPLOI DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	10
ARTICLE V – LES TROIS OBJECTIFS CHIFFRES	10
5.1 Objectif chiffré en matière de jeunes en CDI.....	10
5.2 Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés	10
5.3 Objectif chiffré en matière de maintien dans l’emploi des salariés âgés	10
ARTICLE VI – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L’INSERTION DURABLE DES JEUNES	10
6.1 Modalités d’intégration, de formation et d’accompagnement des jeunes dans l’entreprise	10
6.2 Modalités de mise en œuvre de l’entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique qui est son référent.....	11
6.3 Modalités de recours aux stages, modalités d’accueil et perspectives de développement au sein de l’entreprise	12
ARTICLE VII – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L’EMPLOI DES SALARIES AGES	12
7.1 Actions destinées à favoriser l’amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité par l’adaptation et l’aménagement des postes de travail.....	12
7.2 Actions d’anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges	13
7.3 Actions visant à l’aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.....	14
ARTICLE VIII – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES	14
8.1 Développement du tutorat	14
8.2 Participation à des jurys d’examen	14
ARTICLE IX – CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS	16
ARTICLE X – MODALITES DE SUIVI ET D’EVALUATION DE LA REALISATION DES ENGAGEMENTS.....	17
ARTICLE XI – MODALITES DE PUBLICITE DU PLAN D’ACTIONS NOTAMMENT AUPRES DES SALARIES.....	17
ARTICLE XII – DUREE DU PLAN D’ACTIONS	17
ARTICLE XIII – DEPOT	17

PREAMBULE

La loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération a introduit les articles L.5121-9 et suivants dans le Code du travail en application desquels les entreprises employant au moins 300 salariés et plus doivent être couvertes au 30 septembre 2013, par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action portant sur le contrat de génération, sous réserve d'une pénalité.

Le décret n°2013-22 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération, précise le contenu que doit au minimum comporter cet accord collectif ou ce plan d'action pour exonérer l'entreprise du versement de la pénalité financière résultant de l'article L.5121-9 du Code du travail.

De plus, l'arrêté du 26 avril 2013 relatif au contenu de la fiche descriptive, d'une part, au contenu du document d'évaluation, d'autre part, précise les modalités de suivi des accords et des plans d'actions.

Enfin la circulaire du 15 mai 2013 relative au contrat de génération vient préciser les modalités de mise en œuvre de ces contrats.

Une négociation a été engagée lors de réunions qui se sont tenues respectivement les 23 juillet, 12 et 24 septembre 2013 au sein de la Société Schindler avec les organisations syndicales représentatives afin de conclure un accord. Aucun accord n'ayant pu être trouvé eu égard aux dernières positions de chacune des parties à la négociation, un plan d'actions a été mis en place de façon unilatérale par la Direction. L'entreprise a recueilli l'avis du Comité Central d'entreprise le 17 octobre 2013.

Cette négociation s'inscrit dans un contexte économique et social particulier au sein de l'entreprise qu'il convient de prendre en compte au regard du plan d'actions présenté par la Direction Schindler.

Le contexte économique et social est le suivant :

- Un plan de réorganisation avec un Plan de Sauvegarde de l'Emploi en cours à ce jour ;
- Une information faite en avril 2013 en CCE sur la nécessaire adaptation à la baisse des effectifs pour tenir compte de la baisse de l'activité modernisation (suppression de 200 postes envisagés) ;
- Une information faite en avril 2013 au CCE sur l'introduction de nouvelles méthodes de maintenance et leur impact sur l'emploi (suppression de 88 postes envisagés) ;

Nonobstant ces circonstances économiques et sociales actuelles, ce plan d'actions a pour objet :

- De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Par ce plan d'actions, les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout travailleur quel que soit son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers.

La diversité intergénérationnelle est ainsi un axe important de la politique de développement des carrières. Elle permet de bénéficier d'un savoir-faire précieux, d'anticiper l'évolution et la transmission des expertises et des connaissances et de favoriser l'insertion de toutes les générations dans l'entreprise.

C'est dans ce cadre que les parties ont convenu des dispositions suivantes :

ARTICLE I : CHAMPS D'APPLICATION DU PRESENT PLAN D' ACTIONS

Le présent plan d'actions trouve à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la société Schindler SA, quels que soit la nature de leur contrat de travail et leur durée de travail.

ARTICLE II : DIAGNOSTIC PREALABLE

Préalablement à la conclusion du présent plan d'actions, a été réalisé un diagnostic comportant les éléments suivants :

- La pyramide des âges ;

- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise ;
- Les prévisions de départ à la retraite ;
- Les perspectives de recrutement ;
- Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites « compétences clés » ;
- Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité telles qu'identifiées dans le plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Le diagnostic est annexé au présent plan d'actions.

ARTICLE III : LES TRANCHES D'AGE CONCERNEES

Pour l'application du présent plan d'actions et compte tenu tant du diagnostic préalable Schindler mais également de la pyramide des âges interne la Direction convient que :

- Les « jeunes » sont les salariés âgés de moins de 30 ans ;
- Les « seniors » sont les salariés âgés de 50 ans et plus ;

ARTICLE IV : EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITE DES EMPLOIS, EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La Direction réaffirme sa volonté de garantir les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Il est ainsi rappelé que la société Schindler a mis en place le 20 décembre 2012 un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et a déterminé des objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés dans les domaines suivants :

- Embauche ;
- Promotion professionnelle ;
- Classification ;
- Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

ARTICLE V : LES 3 OBJECTIFS CHIFFRES

5.1 Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en CDI :

Schindler se fixe comme objectif qu'en moyenne sur l'ensemble de la durée du plan d'actions : **40%** des embauches en contrat à durée indéterminée concerneront des salariés âgés de moins de 30 ans.

5.2 Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés :

Schindler se fixe comme objectif qu'en moyenne sur l'ensemble de la durée du plan d'actions : **6 %** des embauches en contrat à durée indéterminée concerne des salariés âgés de 50 ans et plus.

5.3 Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés :

Schindler se fixe comme objectif qu'en moyenne sur l'ensemble de la durée du plan d'actions le nombre de salariés actifs de 50 ans corresponde **au moins à 80 %** du nombre total observé au 31/12/2012 soit de 456 salariés.

ARTICLE VI : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

6.1 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise :

L'intégration des salariés dans une entreprise est un facteur clé de réussite. Pour faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise, il est présenté à son responsable hiérarchique, son équipe et ses principaux interlocuteurs, dès son arrivée.

De plus, comme tout nouvel embauché, un **livret d'accueil** est remis au jeune lors de son arrivée dans la Société. Ce livret d'accueil détaille de manière synthétique toutes les informations utiles pour mieux connaître l'entreprise et mieux se repérer.

Indicateur : Nombre de livrets d'accueil remis aux jeunes embauchés / Nombre de jeunes embauchés.

Par ailleurs, les salariés cadres sont invités durant leur première année d'embauche à suivre un séminaire d'intégration obligatoire. Ce séminaire sur trois jours, permet au nouvel embauché de mettre un visage sur une fonction, développer un réseau Schindler, connaître l'organisation et le fonctionnement de Schindler France et d'appréhender les objectifs de chaque Direction.

Indicateur : Nombre de jeunes cadres participants aux séminaires / Nombre de jeunes cadres embauchés.

Les salariés techniciens, bénéficient, dans le mois qui suit leur embauche d'un parcours de formation à la sécurité au poste de travail. Ce parcours comprend des formations de sécurité obligatoires telles que la prévention des risques, les risques de chute de hauteur, la protection des mains, et la prévention du risque d'amiante et des risques chimiques.

Indicateur : Nombre de salariés de moins de 30 ans ayant suivi cette formation / Nombre de techniciens de maintenance embauchés.

De plus, et dans l'année qui suit leur embauche, les jeunes techniciens de maintenance inexpérimentés bénéficient d'un **programme spécifique** comprenant 203 heures maximum de formation. Ce parcours comprend notamment une initiation à l'ascenseur, une présentation des risques électriques, des outils et de la gestion de l'activité de maintenance et une initiation à la manutention manuelle dans le milieu ascensoriste.

Indicateur : Nombre de salariés ayant suivi ces formations / Nombre de techniciens de maintenance embauchés.

6.2 Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique qui est son référent :

- **Le jeune est suivi dans l'entreprise par son manager, qui est son référent**

Schindler s'engage à ce qu'un entretien annuel ait lieu entre le jeune et son supérieur hiérarchique. La société rappelle que cet entretien constitue un moment privilégié entre le salarié et son responsable hiérarchique pour évaluer les conditions de son intégration dans la société, détecter les difficultés éventuelles, analyser les compétences du jeune et ses besoins en formation.

A l'issue de cet entretien, le responsable hiérarchique en concertation avec le jeune peut éventuellement décider de la mise en place de mesures complémentaires ayant pour objet d'améliorer l'intégration du jeune et l'acquisition de compétences.

Un document de synthèse est remis au jeune.

Indicateur : Nombre d'entretiens annuels de jeune / Nombre de jeunes.

Le hiérarchique, c'est-à-dire le référent, est un véritable guide pour le nouvel embauché au cours de ses premiers mois dans la société pour faciliter la découverte de son environnement professionnelle. Son rôle est ainsi de donner des informations sur les pratiques, comportements et codes existant dans l'entreprise et dans le service auquel le jeune est affecté afin de faciliter au mieux son intégration. Des points réguliers seront effectués entre le nouvel embauché et son référent au cours des 6 premiers mois pour vérifier le bon déroulement de son intégration dans l'entreprise. Il informe et échange en cas de besoin, avec les ressources humaines.

De plus, la Société propose une **évaluation technique en milieu de travail** aux techniciens de maintenance. Cette évaluation permet d'attribuer une certification aux techniciens et a pour objectifs de garantir les aptitudes et compétences requises, d'améliorer la sécurité des techniciens, la qualité de travail, la satisfaction des clients et la motivation des salariés.

La certification fait partie de l'intégration du jeune et valide l'autonomie du technicien à son poste, ainsi que son plan de développement. Si le salarié n'atteint pas les objectifs fixés permettant d'obtenir la certification, un plan d'actions de formation complémentaires est réalisé. A l'issue de la réalisation de ces formations complémentaires, le salarié bénéficie d'une nouvelle évaluation.

La Société veillera à ce que tous les techniciens débutants bénéficient de l'évaluation de niveau 1 afin d'obtenir la certification jaune dans l'année qui suit leur embauche.

Indicateur : Nombre de jeunes techniciens inexpérimentés certifiés en année N+1 / Nombre de jeunes techniciens inexpérimentés embauchés en année N.

- **Le jeune peut bénéficier d'un système de tutorat**

Enfin, afin d'encadrer le jeune dans l'entreprise, trois types de tutorat peuvent être mis en place :

- le tutorat des jeunes en alternance,
- le tutorat des nouveaux embauchés maintenance et montage,
- le tutorat pour les jeunes, quel que soit leur métier dans l'entreprise, qui sortent de leur cursus de formation et qui n'ont aucune expérience professionnelle dans le métier pour lequel ils sont embauchés.

Indicateur : Nombre de jeunes embauchés / Nombres de tuteurs de jeunes embauchés

6.3 Modalités de recours aux stages, modalités d'accueil et perspectives de développement au sein de l'entreprise :

Consciente que l'accès à des périodes de stages facilite l'accès des jeunes à un emploi, la Société poursuivra son action en faveur des jeunes en ouvrant accès à ces dispositifs.

Schindler réaffirme sa volonté de maintenir et développer sa politique en matière d'insertion professionnelle des jeunes par la voie des **stages en entreprise**. Elle rappelle que la meilleure formation pour préparer le métier de Technicien(ne) Ascensoriste est la Mention Complémentaire suivie dans les lycées professionnels. Les stagiaires perçoivent une indemnité de stages qui est évaluée selon la durée du stage et le niveau d'études.

Sur l'année 2012, la société a accueilli **24** stagiaires de la formation initiale préparant le titre de la Mention Complémentaire Technicien(ne) Ascensoriste.

La société fera tous ses efforts pour maintenir le nombre de stagiaires préparant le titre de la mention complémentaire Technicien(ne) Ascensoriste à son niveau constaté sur l'année 2012.

Indicateur : Nombre de stagiaires préparant la mention complémentaire technicien ascensoriste / Nombre de stagiaires (hors stagiaires préparant la mention complémentaire technicien ascensoriste)

La Société s'engage par ailleurs, comme pour les nouveaux embauchés, à communiquer à tout stagiaire de la formation initiale un **livret d'accueil** dès son arrivée dans l'entreprise.

Indicateur : Nombre de livret d'accueil remis/ Nombre de stagiaires

Enfin, un **guide de bonnes pratiques** est également remis aux managers pour les accompagner dans la gestion des stagiaires.

ARTICLE VII : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

7.1 Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail :

La Société Schindler réaffirme les engagements pris dans le cadre du plan d'actions relatif à l'emploi des seniors du 30 décembre 2009.

- **Entretien de seconde partie de carrière**

Tout salarié peut solliciter auprès de son supérieur hiérarchique et à partir de son 45^e anniversaire un entretien de seconde partie de carrière. Cette faculté sera rappelée par le hiérarchique lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Ce bilan effectué à mi-chemin de son parcours professionnel doit permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de carrière. Il convient au cours de cet entretien de définir les objectifs à atteindre par le salarié en termes d'évolution de ses compétences pour lui permettre de pérenniser son maintien

dans l'emploi. Au cours de cet entretien, est défini le projet professionnel pour la suite de la carrière du salarié ainsi que si nécessaire les moyens lui permettant de réaliser ledit projet.

A cette occasion peut notamment être étudiée la demande d'un salarié de plus de 50 ans de changer d'activité en passant de l'activité Montage ou Réparation à l'activité Maintenance. Les demandes de ce type provenant de salariés de plus de 50 ans seront satisfaites en priorités dès lors que ces salariés justifieront des compétences préalables nécessaires.

Par la suite et tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite peut bénéficier d'un nouvel entretien similaire.

Indicateur : Nombre d'entretiens réalisés / Nombre d'entretiens demandés / Nombres de salariés de plus de 45 ans

- **Congés de fin de carrière**

A condition de s'engager de manière définitive et irrévocable à faire liquider ses droits à la retraite dès lors que sont remplies les conditions légales d'une telle liquidation et ce dans un délai maximum de 24 mois, tout salarié peut :

- à partir de son **58^e anniversaire** demander à bénéficier **d'un jour par mois de congés supplémentaire,**
- à partir de son **64^e anniversaire** demander à bénéficier **d'un jour par semaine de congés supplémentaire.**

Le positionnement de ces jours se fera en accord entre le salarié demandeur et son supérieur hiérarchique selon les besoins du poste et du service de rattachement. Ce positionnement demeurera fixe pendant toute la période concernée.

Ces jours de congés ne sont ni cumulable ni reportables d'un mois sur l'autre.

En cas de modifications légales des conditions de départ ayant pour conséquence de reporter la date de départ en retraite au-delà de la date initialement envisagée ou en cas de demande de la hiérarchie de reporter la date de départ envisagée, le salarié continuera à bénéficier de ce droit ».

Indicateur : Nombre de congés acceptés / Nombre de salariés concernés.

7.2 Action d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Le bilan de compétences permet aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

Le congé bilan de compétences est ouvert à tout salarié justifiant de 5 ans d'activité professionnelle avec un minimum de 12 mois au sein de Schindler. Ce congé est limité à 24 heures du temps de travail, consécutives ou non. Un délai de carence de 5 ans entre 2 bilans est à respecter, sauf si le salarié a changé d'employeur entre temps. La demande doit être faite auprès de la hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines.

Le financement du bilan de compétences est assuré par le Fongecif, ou par l'employeur si cette action de formation a été organisée au titre du plan de formation.

En cas de persistance des désaccords à l'issue du bilan de carrière, le salarié qui compte plus de 10 années d'ancienneté au sein de l'entreprise, peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

La Société entend veiller particulièrement à ce que les salariés seniors bénéficient de ce dispositif tout au long de l'application du présent plan d'actions.

Indicateur :

Nombre de bilans de compétences réalisés / Nombre de bilans de compétences demandés

7.3 Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

- Compte épargne temps :

En application de l'accord d'entreprise du 4 juillet 2001, les salariés de 50 ans et plus peuvent ouvrir un Compte épargne temps (CET) afin d'accumuler des droits à congés rémunéré pour fin de carrière.

Les salariés peuvent utiliser ces jours afin d'anticiper la cessation de leur activité par un congé de fin de carrière après information de leur hiérarchie au plus tard 3 mois avant la date de son départ en congés de fin de carrière.

La Société s'engage à communiquer auprès des salariés de 50 ans et plus sur cette faculté ouverte par le CET.

Indicateur : Nombre de CET liquidés en temps / Nombre de demandes de liquidation de CET.

- Développer le cumul-emploi retraite :

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés ayant liquidés leur pension de vieillesse ont toute leur place dans l'entreprise et souhaitent rappeler le mécanisme du cumul-emploi retraite.

Ce mécanisme permet, sous certaines conditions, une reprise d'une activité salariée, y compris chez le dernier employeur après liquidation de la retraite.

La Direction entend mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette information sera disponible au sein de l'entreprise et délivrée au salarié de 50 ans et plus par tout moyen.

Indicateur : Nombre de contrats de travail signés avec des salariés ayant liquidés leur pension vieillesse.

ARTICLE VIII : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

8.1 Développement du tutorat

Soucieuse de promouvoir la transmission des savoirs entre générations, de valoriser l'expérience professionnelle des seniors et d'organiser le partage des savoirs et des bonnes pratiques acquises, la Société accorde une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus à la fonction de tuteur.

Des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développés une première expérience professionnelle dans l'entreprise seront mis en place sur la base du volontariat en fonction des postes clés qui auront été référencés. Les salariés expérimentés pourront ainsi faire part aux jeunes de leurs compétences et savoirs acquis notamment grâce à leur expérience professionnelle. Pour leur part, les jeunes pourront faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études notamment concernant les nouvelles technologies...

Les demandes de tutorat provenant des salariés de 50 ans et plus sont satisfaites en priorité dès lors que ces salariés justifient des prérequis nécessaires.

Indicateur : Nombre de tuteurs de 50 ans et plus formés / Demandes de formation de tuteurs de 50 ans et plus.

Il existe une formation dénommée "Savoir être tuteur de Techniciens" destinée à valider les qualités des tuteurs et à leur donner toutes les techniques pour assurer un tutorat efficace et fidélisant le stagiaire.

Indicateur : Nombre de personnes ayant suivi la formation « savoir être tuteur de techniciens » / Nombre de tuteurs

Les salariés de 50 ans et plus désignés tuteurs sont inscrits en priorité aux formations de tuteurs organisées dans l'entreprise.

8.2 Participation à des jurys d'examen

La transmission des savoirs et des compétences vise à conserver et transmettre l'expérience et les savoirs acquis dans l'entreprise. Les parties signataires considèrent que la promotion de la transmission des savoirs et des compétences peut s'organiser dans les établissements qui délivrent l'enseignement théorique.

Dans ce cadre, la Société participe, dès qu'elle est sollicitée, aux jurys d'examen de validation des diplômes et qualifications. La participation aux jurys d'examen permet de garantir que les qualifications et diplômes sont délivrés à des stagiaires ayant acquis les connaissances, les savoir-faire et les compétences nécessaires pour exercer leur activité de manière performante avec méthode et maîtrise des technologies et réglementations associées.

ARTICLE IX : CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

Pendant la durée d'application du présent plan d'actions, les engagements qu'il prévoit seront mis en œuvre tous les ans, à partir du 1^{er} janvier 2014.

Actions	Indicateurs de suivi
Article 6.1	
Remise du livret d'accueil aux nouveaux embauchés	Nombre de livrets d'accueil remis aux jeunes embauchés / Nombre de jeunes embauchés.
Organisation de séminaires d'intégration obligatoires pour les cadres	Nombre de jeunes cadres participants aux séminaires / Nombre de jeunes cadres embauchés.
Organisation de parcours de formation à la sécurité au poste de travail	Nombre de salariés de moins de 30 ans ayant suivi cette formation / Nombre de techniciens de maintenance embauchés.
Organisation d'un programme spécifique pour les jeunes techniciens de maintenance inexpérimentés	Nombre de salariés ayant suivi ces formations / Nombre de techniciens de maintenance embauchés.
Article 6.2	
Mise en œuvre de l'entretien de suivi du jeune	Nombre d'entretiens annuels de jeune / Nombre de jeunes.
Tutorat	Nombre de jeunes embauchés / Nombre de tuteurs
Evaluation de niveau 1 afin d'obtenir la certification jaune pour les techniciens	Nombre de jeunes techniciens inexpérimentés certifiés en année N+1 / Nombre de jeunes techniciens inexpérimentés embauchés en année N.
Article 6.3	
Maintenir le nombre de stagiaires préparant la mention complémentaire	Nombre de stagiaires préparant la mention complémentaire technicien ascensoriste
Maintenir le nombre de stagiaires (hors mention complémentaire)	Nombre de stagiaires (hors stagiaires préparant la mention complémentaire technicien ascensoriste)
Remise du livret d'accueil aux stagiaires	Nombre de livret d'accueil remis/ Nombre de stagiaires
Article 7.1	
Maintenir l'entretien de seconde partie de carrière	Nombre d'entretiens réalisés / Nombre d'entretiens demandés / Nombres de salariés de plus de 45 ans
Attribution des congés de fins de carrière	Nombre de congés acceptés / Nombre de salariés concernés
Article 7.2	
Former les salariés âgés	Nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une action issue du plan de formation / Nombre de salariés de l'entreprise ayant bénéficié d'une action issue du plan de formation au cours de l'année civile
Développement du bilan de compétences	Nombre de bilans de compétences réalisés / Nombre de bilans de compétences demandés
Article 7.3	
Développement du le compte épargne temps	Nombre de CET liquidés en temps / Nombre de demandes de liquidation de CET.
Développement du cumul emploi retraite	Nombre de contrats de travail signés avec des salariés ayant liquidés leur pension vieillesse.
Article 8.1	
Développement du tutorat	Nombre de tuteurs de 50 ans et plus formés / Demandes de formation de tuteurs de 50 ans et plus.
Tutorat	Nombre de personnes ayant suivi la formation « savoir être tuteur de techniciens » / Nombre de tuteurs

ARTICLE X : MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DE LA REALISATION DES ENGAGEMENTS

Les engagements pris par l'employeur dans le présent plan d'actions entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

L'employeur consultera chaque année le comité central d'entreprise sur le suivi du plan d'actions.

Ainsi, un document d'évaluation sera réalisé.

Ce document comportera au minimum :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacun des engagements portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI ;
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacun des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- Le niveau de réalisation des autres engagements contenus dans l'accord collectif ou le plan d'action ;
- Le cas échéant les raisons pour lesquelles certains engagements prévus n'ont pas été réalisées.

Conformément aux dispositions légales, ce document d'évaluation sera transmis chaque année à l'autorité administrative compétente, d'une part, aux délégués syndicaux et aux membres du comité central d'entreprise, d'autre part.

ARTICLE IX : MODALITES DE PUBLICITE DU PLAN D'ACTIONS, NOTAMMENT AUPRES DES SALARIES

Les engagements pris dans le présent plan d'actions seront portés à la connaissance des salariés conformément aux dispositions de l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie ainsi que des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail.

ARTICLE XII : DUREE DU PLAN D'ACTIONS

Le présent plan d'actions est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et cessera par conséquent de s'appliquer le 31 décembre 2016.

ARTICLE XIII : DEPOT

Le présent plan d'actions a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L.2231-5 du code du Travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-6, D.2231-2 et suivants et R.5121-29 du même code.

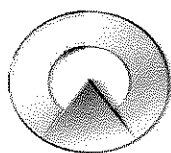
Fait à Vélizy, le 17 octobre 2013, en 5 exemplaires.

SCHINDLER France

Directeur des Ressources Humaines

François LUCAS

Annexe 1 : Diagnostic préalable au contrat de génération



Schindler

CONTRAT DE GENERATION

**DIAGNOSTIC PREALABLE
SCHINDLER
JUILLET 2013**

SOMMAIRE

1. Pyramide des âges au 31/12/2012

2. Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés sur les 3 dernières années

- a) Effectif par âge, sexe et CSP pour la période 2010-2012
- b) Entrées / sorties par contrat, âge et sexe sur la période 2010-2012
- c) Temps de travail par âge et par sexe pour la période 2010-2012

3. Formation professionnelle par âge et sexe pour l'année 2012

- a) Nombre de personnes formées ou nombre d'actions de formation au 31/12/2012
- b) Nombre d'actions de formation au 31/12/2012

4. Prévisions de départ à la retraite

5. Prévisions de recrutement

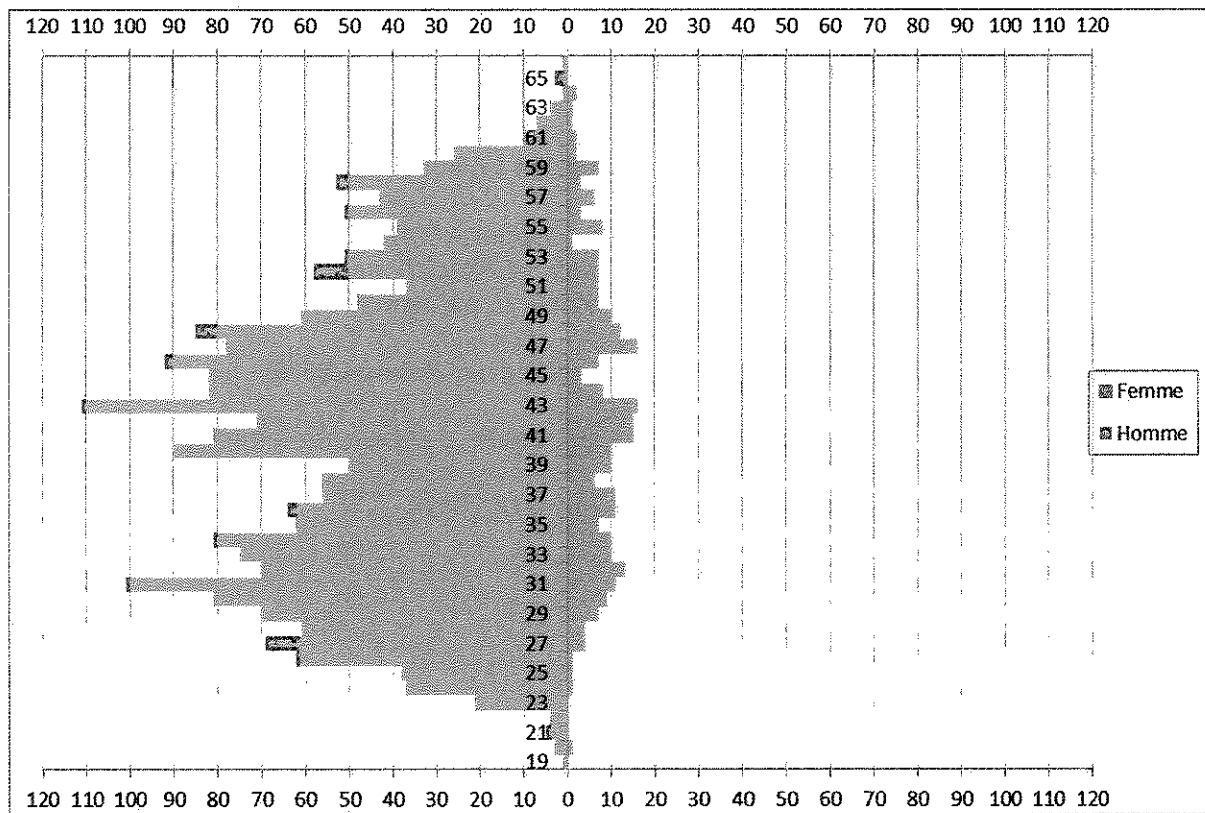
6. Compétences clés

7. Métiers dont la proportion femmes/hommes est déséquilibrée

8. Conditions de travail des salariés âgés et situation de pénibilité

- a) Conditions de travail et situation de pénibilité selon le diagnostic préalable des situations de pénibilité au travail réalisé en 2011
- b) Temps de travail par âge et par sexe pour la période 2010-2012
- c) Nombre de congés de fin de carrière par CSP au 31/12/2012
- d) Nombre de congés de fin de carrière par âge au 31/12/2012
- e) Nombre de salariés travaillant de nuit au 31/12/2012

1. PYRAMIDE DES AGES AU 31/12/2012



2. CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET DES SALARIES AGES SUR LA PERIODE 2010-2012

a) Effectif par âge, sexe et CSP pour la période 2010-2012 :

- Au 31/12/2012

	Ouvrier	Technicien d'atelier	Employé	Adm. et technicien	Agent de maîtrise	Ingénieur et Cadre	Total général
Femme	0	0	1	15	0	3	19
Homme	229	105	2	10	0	25	371
de 30 ans	229	105	3	25	0	28	390
Femme	4	2	6	159	0	39	210
Homme	252	782	2	166	6	321	1529
30 à 49 ans	256	784	8	325	6	360	1739
Femme	3	1	0	52	0	8	64
Homme	38	248	2	71	8	140	507
50 ans et plus	41	249	2	123	8	148	571
Femme	7	3	7	226	0	50	293
Homme	519	1135	6	247	14	486	2407
Total général	526	1138	13	473	14	536	2700

- Au 31/12/2011

	Ouvrier	Technicien d'atelier	Employé	Adm. et technicien	Agent de maîtrise	Ingénieur et Cadre	Total général
Femme	0	0	0	19	0	3	22
Homme	263	120	2	17	0	27	429
de 30 ans	263	120	2	36	0	30	451
Femme	5	1	1	153	0	35	195
Homme	213	723	3	130	1	316	1386
30 à 49 ans	218	724	4	283	1	351	1581
Femme	4	1	1	41	0	5	52
Homme	26	219	1	57	7	115	425
50 ans et plus	30	220	2	98	7	120	477
Femme	9	2	2	213	0	43	269
Homme	502	1062	6	204	8	458	2240
Total général	511	1064	8	417	8	501	2509

- Au 31/12/2010

	Ouvrier	Technicien d'atelier	Employé	Adm. et technicien	Agent de maîtrise	Ingénieur et Cadre	Total général
Femme	4	1	2	18	0	4	29
Homme	344	144	1	25	0	30	544
de 30 ans	348	145	3	43	0	34	573
Femme	4	1	1	157	0	35	198
Homme	275	664	2	117	3	318	1379
30 à 49 ans	279	665	3	274	3	353	1577
Femme	4	0	1	38	0	5	48
Homme	38	229	1	44	7	117	436
50 ans et plus	42	229	2	82	7	122	484
Femme	12	2	4	213	0	44	275
Homme	657	1037	4	186	10	465	2359
Total général	669	1039	8	399	10	509	2634

b) Entrées / sorties par contrat, âge et sexe sur la période 2010-2012

	Embauches 2012				Sorties 2012			
	CDD	CDI	Total	%	CDD	CDI	Total	%
moins de 30	30	21	51	44,3	18	42	60	25,4
Féminin	11	4	15		9	2	11	
Masculin	19	17	36		9	40	49	
30 à 49	22	31	53	46,1	26	110	136	57,6
Féminin	9	3	12		14	16	30	
Masculin	13	28	41		12	94	106	
50 et +	5	5	11	9,6	5	35	40	16,9
Féminin	2	1	3		1	2	3	
Masculin	3	5	8		4	33	37	
Total	57	58	115		49	187	236	
Féminin	22	8	30		24	20	44	
Masculin	35	50	85		25	167	192	

Calcul réalisé hors filiales pour l'année 2012

	Embauches 2011				Sorties 2011			
	CDD	CDI	Total	%	CDD	CDI	Total	%
moins de 30	28	24	52	37,4	6	62	68	25,7
Féminin	4	2	6		1	4	5	
Masculin	24	22	46		5	58	63	
30 à 49	35	40	75	54,0	19	120	139	52,5
Féminin	15	5	20		11	17	28	
Masculin	20	35	55		8	103	111	
50 et +	7	5	12	8,6	3	55	58	21,9
Féminin	2	0	2		1	2	3	
Masculin	5	5	10		2	53	55	
Total	70	69	139		28	237	265	
Féminin	21	7	28		13	23	36	
Masculin	49	62	111		15	214	229	

	Embauches 2010				Sorties 2010			
	CDD	CDI	Total	%	CDD	CDI	Total	%
moins de 30	18	57	75	51,7	9	66	75	32,2
Féminin	5	6	11		3	6	9	
Masculin	13	51	64		6	60	66	
30 à 49	11	56	67	46,2	6	100	106	45,5
Féminin	7	11	18		3	18	21	
Masculin	4	45	49		3	82	85	
50 et +	1	2	3	2,1	1	51	52	22,3
Féminin	0	0	0		0	2	2	
Masculin	1	2	3		1	49	50	
Total	30	115	145		16	217	233	
Féminin	12	17	29		6	26	32	
Masculin	18	98	116		10	191	201	

En cas de plusieurs contrats la même année, est prise en compte la nature du premier contrat signé.

Différence entre Entrées et Sorties

	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	Plus de 50 ans
2012	-9	-83	-29
2011	-16	-64	-46
2010	0	-39	-88

c) Temps de travail par âge et par sexe pour la période 2010-2012

- Au 31/12/2012

	Temps complet	Temps partiel	Total général
Femme	17	2	19
Homme	366	5	371
- de 30 ans	383	7	390

Femme	182	28	210
Homme	1508	21	1529
30 à 49 ans	1690	49	1739

Femme	60	4	64
Homme	491	16	507
50 ans et plus	551	20	571

Femme	259	34	293
Homme	2365	42	2407
Total général	2624	76	2700

- Au 31/12/2011

	Temps complet	Temps partiel	Total général
Femme	18	4	22
Homme	425	4	429
- de 30 ans	443	8	451

Femme	171	24	195
Homme	1366	20	1386
30 à 49 ans	1537	44	1581

Femme	48	4	52
Homme	408	17	425
50 ans et plus	456	21	477

Femme	237	32	269
Homme	2199	41	2240
Total général	2436	73	2509

- Au 31/12/2010

	Temps complet	Temps partiel	Total général
Femme	26	3	29
Homme	541	3	544
- de 30 ans	567	6	573

Femme	181	17	198
Homme	1363	16	1379
30 à 49 ans	1544	33	1577

Femme	43	5	48
Homme	418	18	436
50 ans et plus	461	23	484

Femme	250	25	275
Homme	2322	37	2359
Total général	2572	62	2634

3. FORMATION PROFESSIONNELLE PAR AGE ET PAR SEXE POUR L'ANNEE 2012

- Nombre de salariés formés au 31/12/2012

	Moins de 30 ans	Entre 30 et 49 ans	50 ans et plus
	383	1419	396

- Nombre de salariés formés par tranche d'âge, sexe et CSP au 31/12/2012

Ouvriers			Employés			Agents de Maîtrise / Techniciens			Ingénieurs / Cadres			TOTAL
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	TOTAL
202	0	202	2	1	3	135	13	148	28	2	30	383
201	4	205	1	2	3	818	58	876	311	24	335	1419
26	1	27	0	1	1	247	17	264	101	3	104	396
429	5	434	3	4	7	1200	88	1288	440	29	469	2198

Hommes Femmes	
2072	126

- Nombre de salariés formés par tranche d'âge, sexe et taux de formation au 31/12/2012

Age	Sexe	Effectif 2012	Nombre de formés en 2012	Taux de formation 2012
Moins de 30 ans	Hommes	371	367	99%
	Femmes	19	16	84%
30 - 49 ans	Hommes	1529	1331	87%
	Femmes	210	88	42%
50 ans et plus	Hommes	507	374	74%
	Femmes	64	22	34%
		2700	2198	81%

- Nombre de DIF réalisés au 31/12/2012

Age	Sexe	Nombre de salariés ayant demandé un DIF	Nombre de salariés ayant effectué un DIF
Moins de 30 ans	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
30 - 49 ans	Hommes	19	18
	Femmes	7	7
50 ans et plus	Hommes	8	7
	Femmes	3	3
		37	35

- Nombre de CIF réalisés au 31/12/2012

Age	Sexe	Nombre de congés de formation rémunérés demandés	Nombre de congés de formation rémunérés réalisés
Moins de 30 ans	Hommes	1	0
	Femmes	0	0
30 - 49 ans	Hommes	4	3
	Femmes	0	0
50 ans et plus	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
		5	3

4. PREVISIONS DE DEPARTS A LA RETRAITE

- Projection des départs à la retraite 2014 faite à partir du nombre de départs à la retraite en 2013 (du 1^{er} janvier 2013 au 31 juin 2013)

DEPARTS RETRAITE	
2013	Total
Hommes	17
Femmes	2

Ce calcul a été réalisé hors PSE

En 2013, il y a eu 19 départs à la retraite sur les 6 premiers mois de l'année. Nous estimons à 38 le nombre de départs pour l'année entière.

En 2014 nous anticipons un nombre de départs équivalent.

5. PREVISIONS DE RECRUTEMENT

- Projection des entrées 2014 faite à partir du nombre d'entrées en 2013 (du 1^{er} janvier 2013 au 31 juin 2013)

	Moins de 30 ans		Total Moins de 30 ans	30 - 49 ans		Total 30 - 49 ans	50 ans et plus		Total 50 ans et plus	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
CDD	2	14	16	12	11	23	0	3	3	41
CDI	1	29	30	5	38	43	0	1	1	74
Total général	3	43	46	17	49	66	0	4	4	116

Ce calcul a été réalisé hors PSE

En 2013, il y a eu 116 entrées sur les 6 premiers mois de l'année. Nous estimons à 232 le nombre d'entrées pour l'année entière.

En 2014 nous anticipons un nombre de d'entrées équivalent.

6. COMPETENCES CLES

	- de 30 ans		Total - de 30 ans		30 à 49 ans		Total 30 à 49 ans		50 ans et plus		Total 50 ans et plus		Total général
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Etudes Techniques													
Charge Études Techniques		3		3			36			13			52
Expert Coordinateur						1	1			1			2
Ingénieur Études Techniques						5	5			4			9
Responsable Études Techniques						3	3			2			5
Responsable Région Mdc						2	2						2
Total Etudes Techniques		3		3		47	47			20			70
Informatique / Organisation													
Coordinateur Processus Osc										1			1
Total Informatique / Organisation										1			1
Management													
Dir. Form. Et Assist. Techn.						1	1						1
Directeur d'Agence					2	20	22			9			31
Directeur MDC						1	1						1
Directeur Technique		1		1		5	5			4			10
Total Management		1		1	2	27	29			13			43
Support Travaux													
Resp. Assistance Technique						4	4			2			6
Resp.Form.Et Assist.Techn.						5	5			5			10
Responsable Methodes						3	3			1			4
Total Support Travaux						12	12			8			20
Travaux													
Formateur Maintenance						19	19			22			41
Technicien Agence Service		3		3		125	125			19			147
Technicien Spécialiste Montage		4		4		56	56			17			77
Total Travaux		7		7	2	194	194			58			255
Total général		11		11	2	286	288			100		100	399

7. METIERS DONT LA PROPORTION F/H EST DESEQUILIBREE

- Tableau général au 31/12/2012

	Achat	Administration	Commerciale	Entretien Bâtiment	Etudes Techniques	Finance	Informatique/ Organisation	Juridique	Logistique/ Approvisionnement	Management	Production	Qualité/ Sécurité	Ressources Humaines	Support Travaux	Travaux	Total général
Femme		12	1			2						2	2			19
Homme	1	1	8		7	3	1		3	11		5	2		329	371
- de 30 ans	1	13	9		7	5	1		3	11		7	4		329	390

Femme		129	12		2	34	3	3	6	7			8		6	210
Homme	2	3	46		70	23	9		24	190		47	8	36	1071	1529
30 à 49 ans	2	132	58		72	57	12	3	30	197		47	16	36	1077	1739

Femme		41	3			14			3		2	1				64
Homme	4	4	21	1	26	7	6	1	10	70		30	6	15	306	507
50 ans et plus	4	45	24	1	26	21	6	1	13	70	2	31	6	15	306	571

Femme		182	16		2	50	3	3	9	7	2	3	10		6	293
Homme	7	8	75	1	103	33	16	1	37	271		82	16	51	1706	2407
Total général	7	190	91	1	105	83	19	4	46	278	2	85	26	51	1712	2700

Les différentes catégories renvoient aux familles du référentiel métier.

8. CONDITIONS DE TRAVAIL ET SITUATION DE PENIBILITE DES SALARIES AGES

a) Conditions de travail et situations de pénibilité selon le diagnostic préalable des situations de pénibilité au travail réalisé en 2011

Parmi les salariés âgés de l'entreprise, certains sont potentiellement soumis aux conditions de travail et/ou situations de pénibilité suivantes :

Conditions de travail

TRAVAIL DE NUIT	x
TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES	
POSTURES CONTRAIGNANTES	
MANUTENTION MANUELLE	
VIBRATIONS MECANQUES	

Situations de pénibilité

TRAVAIL DE NUIT	x
TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES	
POSTURES PENIBLES DEFINIES COMME POSITION FORCEE DES ARTICULATIONS	
MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES	
VIBRATIONS MECANQUES	
AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX ? Y COMPRIS LES POUSSIÈRES ET FUMÉES	
ACTIVITES EXERCEES EN MILIEU HYPERBARE	
TEMPERATURES EXTREMES	
BRUIT	
TRAVAIL REPETITIF	

b) Temps de travail par âge et par sexe pour la période 2010-2012

- Au 31/12/2012 :

	Temps complet	Temps partiel	Total général
Femme	60	4	64
Homme	491	16	507
50 ans et plus	551	20	571

- Au 31/12/2011

	Temps complet	Temps partiel	Total général
Femme	48	4	52
Homme	408	17	425
50 ans et plus	456	21	477

- **Au 31/12/2010**

	Temps complet	Temps partiel	Total général
Femme	43	5	48
Homme	418	18	436
50 ans et plus	461	23	484

c) Nombre de Congés de fin de carrière par CSP au 31/12/2012

	Ouvrier	Technicien d'Atelier	Employé	Adm et technicien	Ingénieur et cadres	Total général
Femmes	0	0	0	0	1	1
Hommes	1	6	0	0	2	9
Total général	1	6	0	0	3	10

d) Nombre de Congés de fin de carrière par âge au 31/12/2012

	Age					Total général
	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	
CFC	5	1	1	1	2	10

e) Nombre de salariés travaillant de nuit au 31/12/2012

Bornes d'âges	Effectif
Moins de 30 ans	5
30 - 49 ans	26
50 ans et plus	19

