

**- PROCES VERBAL DE DESACCORD -**  
**Négociation relative à l'emploi des jeunes, des seniors et**  
**à l'intergénérationnalité**  
**Mise en place d'un plan d'actions unilatéral par la**  
**Direction de Schindler France**  
**Décembre 2016**

---

A la suite des réunions de négociation qui se sont déroulées les 16 novembre et 02 décembre 2016,

Avec pour participants :

- CFDT : Sébastien Cwiklinski, Délégué Syndical Central,  
Corinne Zerah,  
Karim Balegh,  
Nestor Lola.
- CGT : Norbert Boulrier puis Sandrine Relion mandaté(e) par le Délégué Syndical Central,  
Nathalie Lawryniec,  
Azzedine Terha,  
Adnane Boussalem
- Direction : Marion Smolarczyk et Eric Thiébaud

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

#### *Réponses apportées*

En premier lieu nous demandons que les indicateurs fassent apparaître les salarié(e)s dès leurs 45ème années. Pour mieux refléter la réalité il faut que ces indicateurs soient chiffrés en% mais aussi numériquement.

*Les indicateurs sont chiffrés et en pourcentage ; en revanche la Direction ne souhaite pas ramener l'âge de prise en compte des « seniors » à 45 ans ; en effet, à 50 ans, il reste encore potentiellement 15 à 20 ans d'activité professionnelle.*

Mise en place des mesures permettant à chacun d'être assuré de mouvement de qualification au cours de sa carrière

*Ces mesures existent, mais un « mouvement de qualification » est lié à l'acquisition d'une qualification, d'une expérience validée, d'un changement d'emploi et non le fait d'un automatisme*

Contrairement à ce que vous semblez indiquer ; il n'existe pas ou très peu de tutorat terrain. Nous demandons que le tutorat soit fait au volontariat, qu'une Formation pédagogique des tuteurs soit faite, avec reconnaissance en temps disponible, qualification et salaire, - Renforcement éventuel des compétences techniques des tuteurs dans leurs domaines d'activité.

*Le tutorat est fait au volontariat, les tuteurs sont formés et une prime de tutorat existe.*

Création d'une commission de recours en cas de désaccord pour le DIF ou VAE (actuellement en partie à charge des salariés) *Le DIF n'existe plus. Il n'y a pas de refus connu de VAE ; il n'y a donc pas de nécessité de commission de recours.*

Utilisation du DIF pour tous sur les heures de travail Dispositif et formation reconversion et maintien du salaire *Le DIF n'existe plus.*

Reconnaissance des diplômes acquis et des actions de tutorat *Cf ci-dessus*

Tutorat avec formation et compensation financière, Maintien d'augmentation comme la moyenne des salariés *Cf ci-dessus*

Temps partiel de fin de carrière. *Toutes les demandes peuvent être étudiées, pas de demandes connues à ce jour*

tenir en compte de la pénibilité des conditions de travail avec l'âge Agir en conséquences avec adaptation au poste sans incidence sur le salaire et la qualification ou compensation en cas de baisse des revenus nets.

*La prise en compte de la pénibilité a été étudiée par l'ITC CHSCT et un expert indépendant ; des mesures sont proposées dans le projet d'accord de la Direction.*

Etudier de près les gênes de « PÉNIBILITÉ » car cela ne sert à rien de déplacer un senior d'un métier à un autre tout aussi contraignant, alors qu'il suffirait d'adapter chaque poste de travail afin de réduire les contraintes physiques et physiologiques

*Cf ci-dessus*

Suivi et évolution de carrière des élus (salaire, qualification, évolution professionnelle, etc..)

*Il n'existe aucun lien avec le sujet contrat de génération*

Mesures incitatives à la mobilité tels que garantie de maintien du salaire, qualification, métier, aide à la mobilité, etc..

*Des mesures de mobilité géographique existent ; pour le reste, cela dépend du contexte, des besoins de l'entreprise et des compétences du candidat*

abandon du cumul emploi/retraite (hors motif financiers graves) sous peine de porter atteinte au marché de l'emploi en bloquant de potentielles embauches.

Les futures retraités ayant peur d'éprouver un sentiment de frustration, d'ennui, etc.. pouvant être aidés afin d'intégrer des organisations caritatives, ou humanitaires.

*Le cumul emploi/retraite est parfaitement adapté à des besoins de compétences ponctuelles (chantiers spécifiques, technologie particulière, clôtures de fin d'exercice, etc...). Il n'est pas envisagé d'abandonner cette possibilité légale.*

reconnaissance proactive des jeunes embauchés ( mais aussi de toutes et tous) par leur hiérarchie.

*Les participants à la négociation ne sachant pas expliciter cette proposition, elle est abandonnée*

Proportionnalité des embauches de travailleurs seniors (contrôle par une commission des embauches pour éviter toutes discrimination F/H, jeunes/ seniors, etc..)

*Les états sont transmis dans le diagnostic. Par ailleurs, le recrutement appartient au pouvoir de Direction, il n'est pas envisageable de créer une commission des embauches.*

transmission du suivi, l'évaluation globale de l'emploi du contrat de génération aux DS et IRP ( article R5121-36 du CD)

*Le diagnostic a été remis lors de la réunion du 16 novembre, soit avant la remise de ces propositions.*

### **CFDT**

Pas de propositions écrites

### **DIRECTION**

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

- Une baisse constante de l'activité modernisation
- Une décroissance continue de la valeur de notre portefeuille de maintenance
- Une tendance baissière des prix
- Une agressivité commerciale accrue de nos concurrents
- Des projets d'organisation et de non remplacements des effectifs en cours

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 renouvelé le 25 octobre 2016.**

#### **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 du nombre total observé au 31/12/2015, soit 512 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 et d'apprentis (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 :

- **Prévention de la pénibilité**

Une formation spécifique (sur recommandation de l'expert) sera mise en place à compter de fin 2016 pour les populations techniques de plus de 50 ans

*Indicateur : Nombre de salariés formés / Nombre de salariés de 50 ans et plus concernés par la formation*

1. 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 64<sup>e</sup> 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 21-22 décembre 2016.

---

Ce procès-verbal de désaccord 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 23 décembre 2016

  
François LUCAS,  
Directeur des Ressources Humaines

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

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| PREAMBULE.....   | 7  |
| ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT PLAN D'ACTIONS .....  | 7  |
| ARTICLE II : DIAGNOSTIC PREALABLE .....  | 7  |
| ARTICLE III : LES TRANCHES D'AGE CONCERNEES .....  | 8  |
| 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 .....             | 8  |
| ARTICLE V : LES 3 OBJECTIFS CHIFFRES .....   | 9  |
| 5.1 Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en CDI : .....  | 9  |
| 5.2 Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés : .....  | 9  |
| 5.3 Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés : .....  | 9  |
| ARTICLE VI : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES .....  | 9  |
| 6.1 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise : .....   | 9  |
| 6.2 Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique qui est son référent : .....   | 10 |
| 6.3 Modalités de recours aux stages, modalités d'accueil et perspectives de développement au sein de l'entreprise : .....  | 11 |
| 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 prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail : ..... | 12 |
| 7.2 Action d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges .....  | 14 |
| 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.....  | 15 |
| 8.1 Développement du tutorat .....   | 15 |
| 8.2 Participation à des jurys d'examen .....   | 16 |
| 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, NOTAMMENT AUPRES DES SALARIES .....   | 18 |
| ARTICLE XII : DUREE DU PLAN D'ACTIONS.....   | 18 |

## PREAMBULE

La loi n°2013-185 du 1<sup>er</sup> 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 doivent être couvertes, par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action portant sur le contrat de génération.

Une négociation a été engagée lors de réunions qui se sont tenues respectivement les 16 novembre et 02 décembre 2016 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 21-22 décembre 2016.

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, La Direction réaffirme sa 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 le présent plan d'actions a défini les dispositions suivantes :

## ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT PLAN D'ACTIONS

Le présent plan trouve à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la société Schindler SA, quelle 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 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.

### ARTICLE III : LES TRANCHES D'AGE CONCERNEES

Pour l'application du présent plan et compte tenu tant du diagnostic préalable Schindler mais également de la pyramide des âges interne, il est défini 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 renouvelé le 25 octobre 2016 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 ;
- Rémunération effective
- 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 31/12/2015 soit 512 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 jusqu'à 203 heures 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 et par le développement des contrats d'apprentissage**. 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 2016, la société a accueilli en moyenne 27 apprentis dans différents domaines (technique, administratif, commercial, RH...)

Sur la période 2015 / 2016, la société a accueilli 31 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 2016.

Indicateur :

Nombre de stagiaires préparant la mention complémentaire technicien ascensoriste

Nombre de stagiaires et apprentis (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 :

#### - **Prévention de la pénibilité**

A l'occasion de la consultation de l'instance de coordination des CHSCT concernant la pénibilité au travail, la Direction a pris des engagements sur la poursuite des efforts engagés en matière de prévention.

La stratégie de prévention de Schindler a été améliorée sur la base des préconisations de l'expert indépendant missionné dans l'étude des situations de pénibilité, notamment par la mise à disposition pour les techniciens de sacs à outils équipés de roulettes, vêtements de protection contre les intempéries, renouvellement des protections auditives, atelier risque chimique et protection des voies respiratoires, gestes et postures (tour de France de la sécurité), introduction dans l'accueil sécurité d'un module de prévention des TMS.

La Direction sécurité a également décidé la mise en place d'un groupe de travail pour permettre des échanges des salariés de différents métiers sur leurs meilleures pratiques.

D'autre part, les salariés de plus de 50 ans apparaissent plus sensibles aux facteurs de risques de la pénibilité au travail, à la fois pour des raisons physiologiques et pour des raisons d'expérience (routine, confiance en soi) ; une formation spécifique (sur recommandation de l'expert précité) sera mise en place à compter de fin 2016 pour les populations techniques de plus de 50 ans, pour les sensibiliser aux risques cités ci-dessus.

#### Indicateur :

Nombre de salariés formés / Nombre de salariés de 50 ans et plus concernés par la formation

#### - **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<sup>e</sup> anniversaire** demander à bénéficier **d'un jour par mois de congés supplémentaire,**

- à partir de son **64<sup>e</sup> anniversaire** demander à bénéficier **d'un jour par semaine de congés supplémentaire.**

Le positionnement de ces jours se fera en plan 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.

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 rémunérés 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 mettra 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. 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 de ce plan d'actions, les engagements qu'il prévoit seront mis en œuvre tous les ans, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.



| Actions  | Indicateurs de suivi  |
|--|---|
| <b>Article 6.1</b>   |   |
| 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.   |
| <b>Article 6.2</b>   |   |
| 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.  |
| <b>Article 6.3</b>   |   |
| Maintenir le nombre de stagiaires préparant la mention complémentaire                            | Nombre de stagiaires préparant la mention complémentaire technicien ascensoriste  |
| Maintenir le nombre de stagiaires et apprentis (hors mention complémentaire)                     | Nombre de stagiaires et d'apprentis (hors stagiaires préparant la mention complémentaire technicien ascensoriste)   |
| Remise du livret d'accueil aux stagiaires  | Nombre de livret d'accueil remis/ Nombre de stagiaires  |
| <b>Article 7.1</b>   |   |
| Former tous les salariés de 50 ans et plus concernés par la prévention liée à l'âge              | Nombre de formations réalisées / Nombre de salariés concernés   |
| Attribution des congés de fins de carrière   | Nombre de congés acceptés / Nombre de salariés concernés  |
| <b>Article 7.2</b>   |   |
| 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   |
| <b>Article 7.3</b>   |   |
| Développement du 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.  |
| <b>Article 8.1</b>   |   |
| 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 entreront en vigueur à compter du 1 er janvier 2017. 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 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 XI : MODALITES DE PUBLICITE, NOTAMMENT AUPRES DES SALARIES

Les engagements pris dans le présent plan 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<sup>er</sup> janvier 2017 et cessera par conséquent de s'appliquer le 31 décembre 2019, sans pouvoir continuer à s'appliquer à durée indéterminée.



**Schindler**

**CONTRAT DE GENERATION**

**DIAGNOSTIC PREALABLE  
SCHINDLER  
OCTOBRE 2016**

# SOMMAIRE

## 1. Pyramide des âges au 31/12/2015

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

- a) Effectif par âge, sexe et CSP pour la période 2013-2015
- b) Entrées / sorties par contrat, âge et sexe sur la période 2013-2015
- c) Temps de travail par âge et par sexe pour la période 2013-2015

## 3. Formation professionnelle par âge et sexe pour l'année 2015

- a) Nombre de personnes formées ou nombre d'actions de formation au 31/12/2015
- b) Nombre d'actions de formation au 31/12/2015

## 4. Prévisions de départ à la retraite

## 5. Prévisions de recrutement

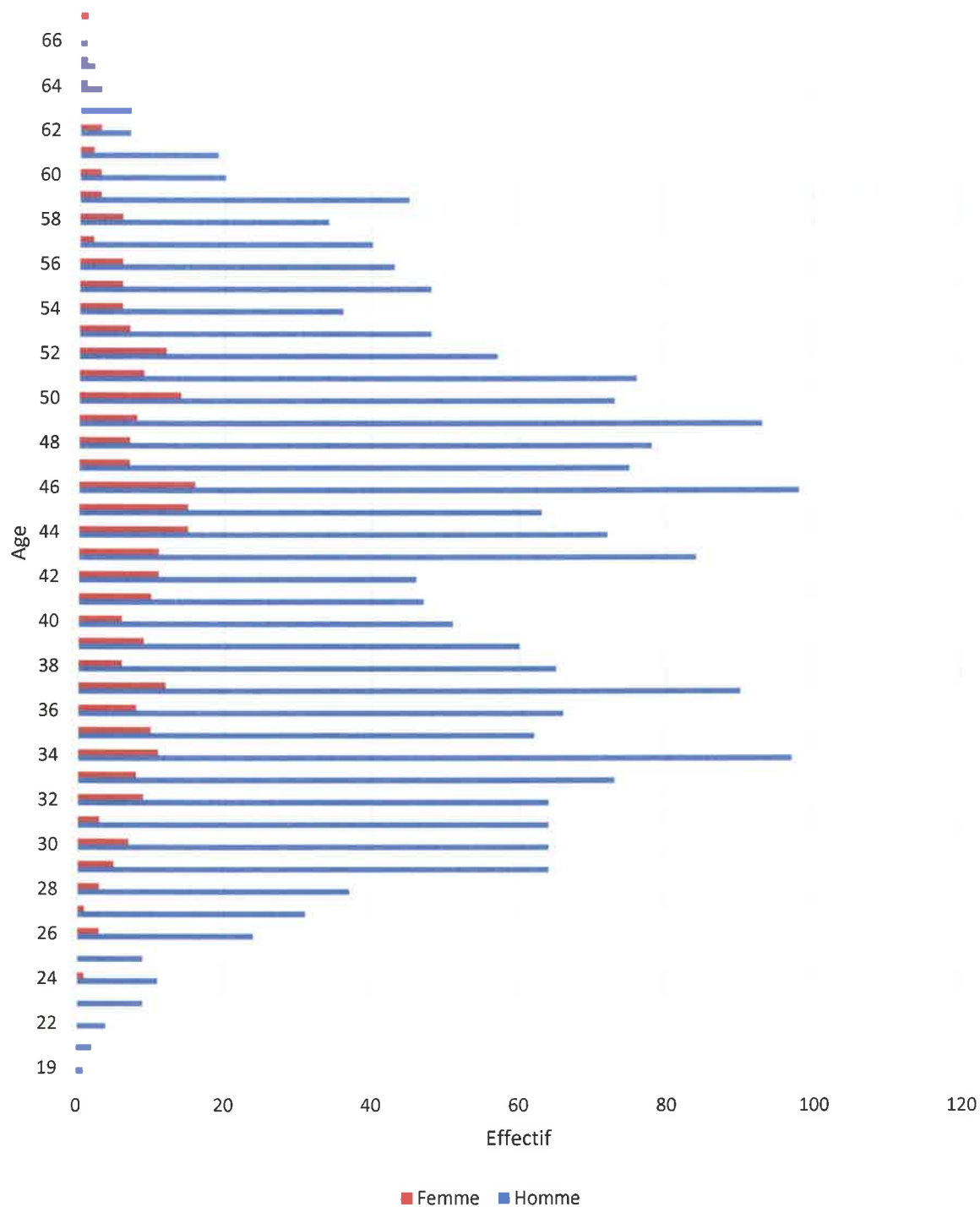
## 6. Compétences clés

## 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 2013-2015
- c) Nombre de congés de fin de carrière par CSP au 31/12/2015
- d) Nombre de congés de fin de carrière par âge au 31/12/2015
- e) Nombre de salariés travaillant de nuit au 31/12/2015

# 1. PYRAMIDE DES AGES AU 31/12/2015



*[Handwritten signature]*

## 2. CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET DES SALARIES AGES SUR LA PERIODE 2013-2015

### a) Effectif par âge, sexe et CSP pour la période 2013-2015 :

#### - Au 31/12/2015

|                | Ouvrier | Technicien d'atelier | Employé | Adm. et technicien | Agent de maîtrise | Ingénieur et Cadre | Total général |
|----------------|---------|----------------------|---------|--------------------|-------------------|--------------------|---------------|
| Femme          |         |                      |         | 9                  |                   | 4                  | 13            |
| Homme          | 104     | 64                   |         | 4                  |                   | 20                 | 192           |
| - de 30 ans    | 104     | 64                   | 0       | 13                 | 0                 | 24                 | 205           |
| Femme          | 1       | 3                    |         | 143                |                   | 43                 | 190           |
| Homme          | 184     | 803                  | 1       | 146                | 3                 | 275                | 1412          |
| 30 à 49 ans    | 185     | 806                  | 1       | 289                | 3                 | 318                | 1602          |
| Femme          | 3       |                      |         | 63                 |                   | 15                 | 81            |
| Homme          | 26      | 295                  |         | 86                 | 9                 | 143                | 559           |
| 50 ans et plus | 29      | 295                  | 0       | 149                | 9                 | 158                | 640           |
| Femme          | 4       | 3                    | 0       | 215                | 0                 | 62                 | 284           |
| Homme          | 314     | 1162                 | 1       | 236                | 12                | 438                | 2163          |
| Total général  | 318     | 1165                 | 1       | 451                | 12                | 500                | 2447          |

#### - Au 31/12/2014

|                | Ouvrier | Technicien d'atelier | Employé | Adm. et technicien | Agent de maîtrise | Ingénieur et Cadre | Total général |
|----------------|---------|----------------------|---------|--------------------|-------------------|--------------------|---------------|
| Femme          |         |                      |         | 11                 |                   | 6                  | 17            |
| Homme          | 140     | 96                   | 1       | 6                  |                   | 19                 | 262           |
| - de 30 ans    | 140     | 96                   | 1       | 17                 | 0                 | 25                 | 279           |
| Femme          | 2       | 3                    |         | 150                |                   | 41                 | 196           |
| Homme          | 188     | 810                  | 1       | 155                | 3                 | 290                | 1447          |
| 30 à 49 ans    | 190     | 813                  | 1       | 305                | 3                 | 331                | 1643          |
| Femme          | 2       | 1                    |         | 63                 |                   | 11                 | 77            |
| Homme          | 25      | 283                  | 1       | 85                 | 10                | 151                | 555           |
| 50 ans et plus | 27      | 284                  | 1       | 148                | 10                | 162                | 632           |
| Femme          | 4       | 4                    | 0       | 224                | 0                 | 58                 | 290           |
| Homme          | 353     | 1189                 | 3       | 246                | 13                | 460                | 2264          |
| Total général  | 357     | 1193                 | 3       | 470                | 13                | 518                | 2554          |

#### - Au 31/12/2013

|                | Ouvrier | Technicien d'atelier | Employé | Adm. et technicien | Agent de maîtrise | Ingénieur et Cadre | Total général |
|----------------|---------|----------------------|---------|--------------------|-------------------|--------------------|---------------|
| Femme          |         |                      |         | 15                 |                   | 3                  | 18            |
| Homme          | 205     | 96                   | 2       | 6                  |                   | 21                 | 330           |
| - de 30 ans    | 205     | 96                   | 2       | 21                 | 0                 | 24                 | 348           |
| Femme          | 2       | 3                    | 3       | 158                |                   | 42                 | 208           |
| Homme          | 245     | 785                  | 2       | 161                | 6                 | 313                | 1512          |
| 30 à 49 ans    | 247     | 788                  | 5       | 319                | 6                 | 355                | 1720          |
| Femme          | 2       | 1                    |         | 58                 |                   | 8                  | 69            |
| Homme          | 37      | 255                  | 1       | 78                 | 8                 | 138                | 517           |
| 50 ans et plus | 39      | 256                  | 1       | 136                | 8                 | 146                | 586           |
| Femme          | 4       | 4                    | 3       | 231                | 0                 | 53                 | 295           |
| Homme          | 487     | 1136                 | 5       | 245                | 14                | 472                | 2359          |
| Total général  | 491     | 1140                 | 8       | 476                | 14                | 525                | 2654          |

**b) Entrées / sorties par contrat, âge et sexe sur la période 2013-2015**

|                    | Embauches 2015 |     |       |      | Sorties 2015 |     |       |      |
|--------------------|----------------|-----|-------|------|--------------|-----|-------|------|
|                    | CDD            | CDI | Total | %    | CDD          | CDI | Total | %    |
| <b>moins de 30</b> | 21             | 19  | 40    | 30,1 | 18           | 17  | 35    | 15,2 |
| Féminin            | 4              | 5   | 9     |      | 4            | 1   | 5     |      |
| Masculin           | 17             | 14  | 31    |      | 14           | 16  | 30    |      |
| <b>30 à 49</b>     | 21             | 61  | 82    | 61,7 | 23           | 83  | 106   | 46,1 |
| Féminin            | 7              | 10  | 17    |      | 8            | 11  | 19    |      |
| Masculin           | 14             | 51  | 65    |      | 15           | 72  | 87    |      |
| <b>50 et +</b>     | 7              | 4   | 11    | 8,3  | 5            | 35  | 40    | 17,4 |
| Féminin            | 1              | 2   | 3     |      | 0            | 10  | 3     |      |
| Masculin           | 6              | 2   | 8     |      | 6            | 73  | 37    |      |
| <b>Total</b>       | 49             | 84  | 133   |      | 47           | 183 | 230   |      |
| Féminin            | 12             | 17  | 29    |      | 12           | 22  | 34    |      |
| Masculin           | 37             | 67  | 104   |      | 35           | 161 | 196   |      |

|                    | Embauches 2014 |     |       |      | Sorties 2014 |     |       |      |
|--------------------|----------------|-----|-------|------|--------------|-----|-------|------|
|                    | CDD            | CDI | Total | %    | CDD          | CDI | Total | %    |
| <b>moins de 30</b> | 24             | 23  | 47    | 30,5 | 24           | 26  | 50    | 18,3 |
| Féminin            | 7              | 2   | 9     |      | 7            | 0   | 7     |      |
| Masculin           | 17             | 21  | 38    |      | 17           | 26  | 43    |      |
| <b>30 à 49</b>     | 29             | 55  | 84    | 54,5 | 27           | 117 | 144   | 52,7 |
| Féminin            | 11             | 11  | 22    |      | 9            | 18  | 27    |      |
| Masculin           | 18             | 44  | 62    |      | 18           | 99  | 117   |      |
| <b>50 et +</b>     | 18             | 5   | 23    | 14,9 | 20           | 59  | 79    | 28,9 |
| Féminin            | 5              | 0   | 5     |      | 6            | 5   | 11    |      |
| Masculin           | 13             | 5   | 18    |      | 14           | 54  | 68    |      |
| <b>Total</b>       | 71             | 83  | 154   |      | 71           | 202 | 273   |      |
| Féminin            | 23             | 13  | 36    |      | 22           | 23  | 45    |      |
| Masculin           | 48             | 70  | 118   |      | 49           | 179 | 228   |      |



|                    | Embauches 2013 |     |       |      | Sorties 2013 |     |       |      |
|--------------------|----------------|-----|-------|------|--------------|-----|-------|------|
|                    | CDD            | CDI | Total | %    | CDD          | CDI | Total | %    |
| <b>moins de 30</b> | 39             | 42  | 81    | 43,1 | 10           | 35  | 45    | 19,7 |
| Féminin            | 6              | 3   | 9     |      | 3            | 0   | 3     |      |
| Masculin           | 33             | 39  | 72    |      | 7            | 35  | 42    |      |
| <b>30 à 49</b>     | 35             | 64  | 99    | 52,7 | 18           | 99  | 117   | 51,3 |
| Féminin            | 17             | 7   | 24    |      | 8            | 13  | 21    |      |
| Masculin           | 18             | 57  | 75    |      | 10           | 86  | 96    |      |
| <b>50 et +</b>     | 6              | 2   | 8     | 4,3  | 5            | 61  | 66    | 28,9 |
| Féminin            | 1              | 0   | 1     |      | 1            | 6   | 7     |      |
| Masculin           | 5              | 2   | 7     |      | 4            | 55  | 59    |      |
| <b>Total</b>       | 80             | 108 | 188   |      | 33           | 195 | 228   |      |
| Féminin            | 24             | 10  | 34    |      | 12           | 19  | 31    |      |
| Masculin           | 56             | 98  | 154   |      | 21           | 176 | 197   |      |

*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 |
|-------------|-----------------|-------------|----------------|
| <b>2015</b> | 5               | -24         | -29            |
| <b>2014</b> | -3              | -60         | -56            |
| <b>2013</b> | 36              | -18         | -6             |



c) Temps de travail par âge et par sexe pour la période 2013-2015

- Au 31/12/2015

|                    | Temps complet | Temps partiel | Total général |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Femme              | 13            | 0             | 13            |
| Homme              | 188           | 4             | 192           |
| <b>- de 30 ans</b> | <b>201</b>    | <b>4</b>      | <b>205</b>    |

|                    |             |           |             |
|--------------------|-------------|-----------|-------------|
| Femme              | 168         | 23        | 191         |
| Homme              | 1459        | 26        | 1485        |
| <b>30 à 49 ans</b> | <b>1627</b> | <b>49</b> | <b>1676</b> |

|                       |            |           |            |
|-----------------------|------------|-----------|------------|
| Femme                 | 72         | 8         | 80         |
| Homme                 | 468        | 18        | 486        |
| <b>50 ans et plus</b> | <b>540</b> | <b>26</b> | <b>566</b> |

|                      |             |           |             |
|----------------------|-------------|-----------|-------------|
| Femme                | 253         | 31        | 284         |
| Homme                | 2115        | 48        | 2163        |
| <b>Total général</b> | <b>2368</b> | <b>79</b> | <b>2447</b> |

- Au 31/12/2014

|                    | Temps complet | Temps partiel | Total général |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Femme              | 17            | 0             | 17            |
| Homme              | 258           | 4             | 262           |
| <b>- de 30 ans</b> | <b>275</b>    | <b>4</b>      | <b>279</b>    |

|                    |             |           |             |
|--------------------|-------------|-----------|-------------|
| Femme              | 168         | 28        | 196         |
| Homme              | 1424        | 23        | 1447        |
| <b>30 à 49 ans</b> | <b>1592</b> | <b>51</b> | <b>1643</b> |

|                       |            |           |            |
|-----------------------|------------|-----------|------------|
| Femme                 | 69         | 8         | 77         |
| Homme                 | 537        | 18        | 555        |
| <b>50 ans et plus</b> | <b>606</b> | <b>26</b> | <b>632</b> |

|                      |             |           |             |
|----------------------|-------------|-----------|-------------|
| Femme                | 254         | 36        | 290         |
| Homme                | 2219        | 45        | 2264        |
| <b>Total général</b> | <b>2473</b> | <b>81</b> | <b>2554</b> |

- Au 31/12/2013

|                       | Temps complet | Temps partiel | Total général |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Femme                 | 16            | 2             | 18            |
| Homme                 | 325           | 5             | 330           |
| <b>- de 30 ans</b>    | <b>341</b>    | <b>7</b>      | <b>348</b>    |
|                       |               |               |               |
| Femme                 | 180           | 28            | 208           |
| Homme                 | 1486          | 26            | 1512          |
| <b>30 à 49 ans</b>    | <b>1666</b>   | <b>54</b>     | <b>1720</b>   |
|                       |               |               |               |
| Femme                 | 62            | 7             | 69            |
| Homme                 | 500           | 17            | 517           |
| <b>50 ans et plus</b> | <b>562</b>    | <b>24</b>     | <b>586</b>    |
|                       |               |               |               |
| <b>Femme</b>          | <b>258</b>    | <b>37</b>     | <b>295</b>    |
| <b>Homme</b>          | <b>2311</b>   | <b>48</b>     | <b>2359</b>   |
| <b>Total général</b>  | <b>2569</b>   | <b>85</b>     | <b>2654</b>   |

### 3. FORMATION PROFESSIONNELLE PAR AGE ET PAR SEXE POUR L'ANNEE 2015

- Nombre de salariés formés au 31/12/2015

|                  | Moins de 30 ans | Entre 30 et 49 ans | Plus de 50 ans |
|------------------|-----------------|--------------------|----------------|
| Effectifs Formés | 216             | 1395               | 503            |

**Nombre de salariés formés par tranche d'âge, sexe et CSP au 31/12/2015**

|                    | Ouvrier  |            | Total<br>Ouvrier | Employé |       | Total<br>Employés | Techn. / Agt<br>Maitrise |             | Total<br>Techn.<br>et Agt<br>Maitrise | Ingénieur et<br>Cadre |            | Total<br>Ingénieur<br>et Cadre | TOTAL       |
|--------------------|----------|------------|------------------|---------|-------|-------------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|-----------------------|------------|--------------------------------|-------------|
|                    | Femme    | Homme      |                  | Femme   | Homme |                   | Femme                    | Homme       |                                       | Femme                 | Homme      |                                |             |
| Moins de 30 ans    |          | 117        | 117              |         |       |                   |                          |             |                                       |                       |            |                                |             |
| Entre 30 et 49 ans |          |            |                  |         |       |                   | 8                        | 72          | 80                                    | 4                     | 15         | 19                             | 216         |
| Plus de 50 ans     | 1        | 202        | 203              |         |       |                   | 51                       | 913         | 964                                   | 22                    | 206        | 228                            | 1395        |
|                    |          | 23         | 23               |         |       |                   | 19                       | 357         | 376                                   | 7                     | 97         | 104                            | 503         |
| <b>TOTAL</b>       | <b>1</b> | <b>342</b> | <b>343</b>       |         |       |                   | <b>78</b>                | <b>1342</b> | <b>1420</b>                           | <b>33</b>             | <b>318</b> | <b>351</b>                     | <b>2114</b> |

|                         | Femmes     | Hommes      |
|-------------------------|------------|-------------|
| <b>Effectifs Formés</b> | <b>112</b> | <b>2002</b> |

- **Nombre de salariés formés par tranche d'âge, sexe et taux de formation au 31/12/2015**

| Age             | Sexe   | Effectif 2015 | Nombre de Formés | Taux de Formation |
|-----------------|--------|---------------|------------------|-------------------|
| Moins de 30 ans | Hommes | 192           | 204              | 106,25%*          |
|                 | Femmes | 13            | 12               | 92,31%            |
| Entre 30 et 49  | Hommes | 1412          | 1321             | 93,56%            |
|                 | Femmes | 189           | 74               | 39,15%            |
| Plus de 50 ans  | Hommes | 559           | 477              | 85,33%            |
|                 | Femmes | 82            | 26               | 31,71%            |
| <b>TOTAL</b>    |        | 2447          | 2114             | 86,39%            |

\* Le taux de formation supérieur à 100% s'explique par un fort pourcentage de personnes formées sur cette tranche d'âge (population principalement de techniciens inexpérimentés nécessitant de disposer de toutes les formations obligatoires pour leur prise de poste – dont 73% de formations en sécurité et 25% de formations techniques) ; couplé au fait que ces chiffres sont comparés à l'effectif arrêté au 31 Décembre où ne sont plus comptabilisés les contrats s'étant arrêtés avant cette date et pourtant ayant bénéficiés de formations)

- Nombre de CPF réalisés au 31/12/2015

| Age             | Sexe   | Nombre de salariés ayant demandé un CPF | Nombre de salariés ayant effectué un CPF |
|-----------------|--------|---|--|
| Moins de 30 ans | Hommes | 0                                       | 0  |
|                 | Femmes | 0                                       | 0  |
| 30-49 ans       | Hommes | 1                                       | 1  |
|                 | Femmes | 1                                       | 1  |
| 50 ans et Plus  | Hommes | 1                                       | 1  |
|                 | Femmes | 0                                       | 0  |
| TOTAL           |        | 3                                       | 3  |

- Nombre de CIF réalisés au 31/12/2015

| Age             | Sexe   | Nombre de congés de formation rémunéré demandé | Nombre de congés de formation rémunéré effectué |
|-----------------|--------|--|---|
| Moins de 30 ans | Hommes | 1  | -   |
|                 | Femmes | -  | -   |
| 30-49 ans       | Hommes | -  | -   |
|                 | Femmes | 1  | -   |
| 50 ans et Plus  | Hommes | -  | -   |
|                 | Femmes | 1  | -   |
| TOTAL           |        | 3  | 0   |

#### 4. PREVISIONS DE DEPARTS A LA RETRAITE

- Projection des départs à la retraite 2017 faite selon le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus (compte-tenu du % de salariés partis en 2015, sur la base des salariés ayant 60 ans au 01.01.2015)

| DEPARTS RETRAITE PREVISIONNELS | Total |
|--------------------------------|-------|
| <b>Hommes</b>                  | 14    |
| <b>Femmes</b>                  | 1     |
| <b>Total General</b>           | 15    |

*Selon la législation en vigueur,*

L'âge minimal pour partir à la retraite est de 62 ans pour les personnes nées à partir du 1er janvier 1955. Pour les générations précédentes, cet âge diffère en fonction de l'année de naissance, selon le tableau suivant :

| Date de naissance                  | Age minimum de départ en retraite |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| Avant le 1er juillet 1951          | 60 ans                            |
| Du 1er juillet au 31 décembre 1951 | 60 ans et 4 mois                  |
| Année 1952                         | 60 ans et 9 mois                  |
| Année 1953                         | 61 ans et 2 mois                  |
| Année 1954                         | 61 ans et 7 mois                  |
| Année 1955                         | 62 ans                            |

#### 5. PREVISIONS DE RECRUTEMENT

- Projection des entrées 2017 faite à partir du nombre d'entrées en 2016 (du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 juin 2016)

|                      | 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 |
|----------------------|-----------------|----------|-----------------------|-------------|----------|-------------------|----------------|----------|----------------------|---------------|
|                      | Féminin         | Masculin |                       | Féminin     | Masculin |                   | Féminin        | Masculin |                      |               |
| <b>CDD</b>           | 4               | 10       | 14                    | 2           | 5        | 7                 | 1              | 4        | 5                    | 26            |
| <b>CDI</b>           | 5               | 10       | 15                    | 5           | 20       | 25                | 1              | 1        | 2                    | 42            |
| <b>Total général</b> | 9               | 20       | 29                    | 7           | 25       | 32                | 2              | 5        | 7                    | 68            |

En 2016, il y a eu 68 entrées sur les 6 premiers mois de l'année. Nous estimons à 136 le nombre d'entrées pour l'année entière.

En 2017 nous anticipons un nombre d'entrées équivalent.

*[Signature]*



## 6. COMPETENCES CLES au 31/12/2015

|  | moins de 30 ans |          | Total moins de 30 ans |          | entre 30 à 49 |            | Total entre 30 à 49 |            | au-delà de 50 ans |           | Total au-delà de 50 ans |           | Total général |
|--|-----------------|----------|-----------------------|----------|---------------|------------|---------------------|------------|-------------------|-----------|-------------------------|-----------|---------------|
|  | Femme           | Homme    | Femme                 | Homme    | Femme         | Homme      | Femme               | Homme      | Femme             | Homme     | Femme                   | Homme     |               |
| <b>Etudes Techniques</b>                 |                 |          |                       |          |               |            |                     |            |                   |           |                         |           |               |
| Charge Études Techniques                 |                 |          |                       |          |               | 31         |                     | 31         |                   | 10        |                         | 10        | 41            |
| Expert Coordinateur                      |                 |          |                       |          |               | 2          |                     | 2          |                   |           |                         |           | 2             |
| Ingénieur Études Techniques              |                 |          |                       |          |               | 4          |                     | 4          |                   | 2         |                         | 2         | 6             |
| Responsable Études Techniques            |                 |          |                       |          |               | 3          |                     | 3          |                   | 1         |                         | 1         | 4             |
| Responsable Région Mdc                   |                 |          |                       |          |               | 2          |                     | 2          |                   |           |                         |           | 2             |
| <b>Total Etudes Techniques</b>           |                 |          |                       |          |               | <b>42</b>  |                     | <b>42</b>  |                   | <b>13</b> |                         | <b>13</b> | <b>55</b>     |
| <b>Informatique / Organisation</b>       |                 |          |                       |          |               |            |                     |            |                   |           |                         |           |               |
| Coordinateur Processus Osc               |                 |          |                       |          |               |            |                     |            |                   | 1         |                         | 1         | 1             |
| <b>Total Informatique / Organisation</b> |                 |          |                       |          |               |            |                     |            |                   | <b>1</b>  |                         | <b>1</b>  | <b>1</b>      |
| <b>Management</b>                        |                 |          |                       |          |               |            |                     |            |                   |           |                         |           |               |
| Dir. Form. Et Assist. Techn.             |                 |          |                       |          |               | 1          |                     | 1          |                   |           |                         |           | 1             |
| Directeur Agence Régionale               |                 |          |                       |          |               | 22         |                     | 22         |                   | 3         |                         | 3         | 25            |
| Directeur MDC                            |                 |          |                       |          |               | 1          |                     | 1          |                   |           |                         |           | 1             |
| Directeur Technique                      |                 |          |                       |          |               | 2          |                     | 2          |                   | 2         |                         | 2         | 4             |
| <b>Total Management</b>                  |                 |          |                       |          |               | <b>26</b>  |                     | <b>26</b>  |                   | <b>5</b>  |                         | <b>5</b>  | <b>31</b>     |
| <b>Support Travaux</b>                   |                 |          |                       |          |               |            |                     |            |                   |           |                         |           |               |
| Resp. Assistance Technique               |                 |          |                       |          |               | 4          |                     | 4          |                   | 1         |                         | 1         | 5             |
| Resp.Form.Et Assist.Tech.                |                 |          |                       |          |               | 4          |                     | 4          |                   | 4         |                         | 4         | 8             |
| Responsable Methodes                     |                 |          |                       |          |               | 2          |                     | 2          |                   | 2         |                         | 2         | 4             |
| <b>Total Support Travaux</b>             |                 |          |                       |          |               | <b>10</b>  |                     | <b>10</b>  |                   | <b>7</b>  |                         | <b>7</b>  | <b>17</b>     |
| <b>Travaux</b>                           |                 |          |                       |          |               |            |                     |            |                   |           |                         |           |               |
| Formateur Maintenance                    |                 |          |                       |          |               | 20         |                     | 20         |                   | 15        |                         | 15        | 35            |
| Technicien Agence Service                |                 | 4        |                       | 4        |               | 125        |                     | 125        |                   | 23        |                         | 23        | 152           |
| Technicien Spécialiste Montage           |                 |          |                       |          |               | 62         |                     | 62         |                   | 24        |                         | 24        | 86            |
| <b>Total Travaux</b>                     |                 | <b>4</b> |                       | <b>4</b> |               | <b>207</b> |                     | <b>207</b> |                   | <b>62</b> |                         | <b>62</b> | <b>273</b>    |
| <b>Total général</b>                     |                 | <b>4</b> |                       | <b>4</b> |               | <b>285</b> |                     | <b>285</b> |                   | <b>88</b> |                         | <b>88</b> | <b>377</b>    |



## 7. METIERS DONT LA PROPORTION F/H EST DESEQUILIBREE

- Tableau général au 31/12/2015

|                       | Achat    | Administration | Commerciale | Entretien<br>Batiment | Etudes<br>Techniques | Finance   | Informatique /<br>Organisation | Juridique | Logistique /<br>Approvisionnement | Management | Qualité /<br>Sécurité | Ressources<br>Humaines | Support<br>Travaux | Travaux     | Total général |
|-----------------------|----------|----------------|-------------|-----------------------|----------------------|-----------|--------------------------------|-----------|-----------------------------------|------------|-----------------------|------------------------|--------------------|-------------|---------------|
| Femme                 |          | 7              | 3           |                       |                      | 1         |                                |           |                                   | 1          |                       | 1                      |                    |             | 13            |
| Homme                 | 1        | 1              | 11          |                       |                      |           |                                | 1         | 2                                 | 5          |                       |                        | 1                  | 170         | 192           |
| <b>- de 30 ans</b>    | <b>1</b> | <b>8</b>       | <b>14</b>   |                       |                      | <b>1</b>  |                                | <b>1</b>  | <b>2</b>                          | <b>6</b>   |                       | <b>1</b>               | <b>1</b>           | <b>170</b>  | <b>205</b>    |
| Femme                 | 1        | 112            | 15          |                       | 2                    | 28        | 3                              | 3         | 4                                 | 6          | 4                     | 8                      |                    | 5           | 191           |
| Homme                 | 1        | 1              | 67          |                       | 59                   | 17        | 12                             |           | 18                                | 110        | 38                    | 7                      | 29                 | 1126        | 1485          |
| <b>30 à 49 ans</b>    | <b>2</b> | <b>113</b>     | <b>82</b>   |                       | <b>61</b>            | <b>45</b> | <b>15</b>                      | <b>3</b>  | <b>22</b>                         | <b>116</b> | <b>42</b>             | <b>15</b>              | <b>29</b>          | <b>1131</b> | <b>1676</b>   |
| Femme                 |          | 50             | 5           |                       |                      | 17        |                                |           | 3                                 |            | 1                     | 3                      |                    | 1           | 80            |
| Homme                 | 2        | 2              | 21          | 1                     | 20                   | 7         | 8                              | 1         | 12                                | 50         | 25                    | 6                      | 17                 | 314         | 486           |
| <b>50 ans et plus</b> | <b>2</b> | <b>52</b>      | <b>26</b>   | <b>1</b>              | <b>20</b>            | <b>24</b> | <b>8</b>                       | <b>1</b>  | <b>15</b>                         | <b>50</b>  | <b>26</b>             | <b>9</b>               | <b>17</b>          | <b>315</b>  | <b>566</b>    |
| Femme                 | 1        | 169            | 23          |                       | 2                    | 46        | 3                              | 3         | 7                                 | 7          | 5                     | 12                     |                    | 6           | 284           |
| Homme                 | 4        | 4              | 99          | 1                     | 79                   | 24        | 20                             | 2         | 32                                | 165        | 63                    | 13                     | 47                 | 1610        | 2163          |
| <b>Total général</b>  | <b>5</b> | <b>173</b>     | <b>122</b>  | <b>1</b>              | <b>81</b>            | <b>70</b> | <b>23</b>                      | <b>5</b>  | <b>39</b>                         | <b>172</b> | <b>68</b>             | <b>25</b>              | <b>47</b>          | <b>1616</b> | <b>2447</b>   |

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 2013-2015

#### - Au 31/12/2015 :

|                       | Temps complet | Temps partiel | Total général |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Femme                 | 72            | 8             | 80            |
| Homme                 | 468           | 18            | 486           |
| <b>50 ans et plus</b> | <b>540</b>    | <b>26</b>     | <b>566</b>    |

#### - Au 31/12/2014

|                       | Temps complet | Temps partiel | Total général |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Femme                 | 69            | 8             | 77            |
| Homme                 | 537           | 18            | 555           |
| <b>50 ans et plus</b> | <b>606</b>    | <b>26</b>     | <b>632</b>    |

- Au 31/12/2013

|                       | Temps complet | Temps partiel | Total général |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Femme                 | 62            | 7             | 69            |
| Homme                 | 500           | 17            | 517           |
| <b>50 ans et plus</b> | <b>562</b>    | <b>24</b>     | <b>586</b>    |

c) Nombre de Congés de fin de carrière par CSP au 31/12/2015

|                      | Ouvrier  | Technicien d'Atelier | Employé  | Adm et Technicien | Ingénieur et Cadres | Total Général |
|----------------------|----------|----------------------|----------|-------------------|---------------------|---------------|
| Femme                | 0        | 0                    | 0        | 2                 | 0                   | 2             |
| Homme                | 2        | 14                   | 0        | 4                 | 3                   | 23            |
| <b>Total Général</b> | <b>2</b> | <b>14</b>            | <b>0</b> | <b>6</b>          | <b>3</b>            | <b>25</b>     |

d) Nombre de Congés de fin de carrière par âge au 31/12/2015

|                      | Age      |           |          |          |          |          |          |          |          | Total Général |
|----------------------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|
|                      | 58 ans   | 59 ans    | 60 ans   | 61 ans   | 62 ans   | 63 ans   | 64 ans   | 65 ans   | 66 ans   |               |
| <b>Total Général</b> | <b>3</b> | <b>10</b> | <b>5</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>25</b>     |

e) Nombre de salariés travaillant de nuit au 31/12/2015

| Bornes d'âges          | Effectif  |
|------------------------|-----------|
| <b>Moins de 30 ans</b> | 3         |
| <b>30 - 49 ans</b>     | 25        |
| <b>50 ans et plus</b>  | 17        |
| <b>Total</b>           | <b>45</b> |

