

PROCES-VERBAL DE DESACCORD NEGOCIATION RELATIVE A L'EMPLOI DES SENIORS

Conformément à l'article L2242-4 du code du travail, si au terme de la négociation aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Il est établi, à la suite des réunions des 23 septembre, 15 octobre et 3 novembre 2009 de négociation relative à l'emploi des seniors, le présent procès-verbal de désaccord suivant :

Art 1. PROPOSITION DE LA DIRECTION

Les mesures proposées par la Direction lors de la dernière réunion de négociation étaient les suivantes :

- L'entreprise SCHINDLER fera ses meilleurs efforts pour maintenir dans l'emploi ses salariés âgés de 55 ans et plus à raison de 6 % de ses effectifs.
- Outre l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés, l'entreprise souhaite agir dans les trois domaines d'action suivants :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat terrain

Le projet d'accord présenté à la signature des organisations syndicales à l'issue des négociations est joint au présent PV en annexe 1.

Art 2. PROPOSITIONS DES DELEGATIONS SYNDICALES

Délégation CGT

La délégation CGT a demandé la prise en compte de la notion de pénibilité du poste de travail.

Délégation CFTC

La délégation CFTC a souhaité une révision de l'accord d'entreprise de 1992 et la présence à la négociation d'un représentant de la Médecine du Travail.

Délégation CFDT

La délégation CFDT a souhaité une transmission du savoir faire par le tutorat pour tous les corps de métier ainsi que la prise en compte de la pénibilité et de l'amélioration des conditions de travail.

Délégation FO

La délégation FO a demandé que soit prise en compte les actions suivantes en matière de formation et de tutorat :

Préparation et formation d'un salarié pour contribuer au maintien du savoir faire dans l'entreprise

Bénéfice à la demande du salarié d'un congé d'1 jour / mois à partir de 56 ans et d'1 jour / semaine à partir de 58 ans.

Délégations CGC

La délégation CGC a demandé en matière d'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite, le bénéfice à la demande du salarié d'un congé d'1 jour / mois à partir de 55 ans et d'1 jour/semaine à partir de 60 ans.

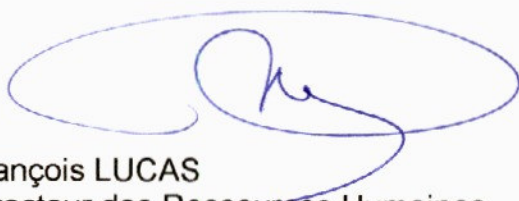
Elle a également demandé en matière d'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité d'éviter les travaux difficiles (remplacement câbles + poulies, escaliers et trottoirs roulants ...).

ART 3. MISE EN PLACE PAR LA DIRECTION DES MODALITES D'APPLICATION SUIVANTES

En application des dispositions légales, la Direction mettra en place le plan d'actions tel que défini en annexe 2.

Ce procès-verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique auprès de la Direction Départementale du travail et de l'Emploi des Yvelines.

Fait à Vélizy le 28 décembre 2009



François LUCAS
Directeur des Ressources Humaines
SCHINDLER

PROJET ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS

ENTRE

La Société SCHINDLER dont le siège social est situé 1, rue Dewoitine – B.P. 64 – 78141 Vélizy-Villacoublay Cedex, représentée par François LUCAS en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives dans la Société, composées respectivement de :

CFDT, représenté par Rolland HELLER, Délégué Syndical Central ;

CFE-CGC, représenté par Pascal BUFFALAN, Délégué Syndical Central ;

CFTC, représenté par Jean-Michel JOBIN, Délégué Syndical Central ;

CGT, représenté par Dominique LAURENT, Délégué Syndical Central ;

FO, représenté par Bernard GULON, Délégué Syndical Central.

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Sommaire

Préambule

- I - Champs d'application
- II - Maintien dans l'emploi des salariés âgés
- III - Domaines d'action favorisant l'emploi et le recrutement des salariés âgés
- IV - Dispositions finales

PREAMBULE

La loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 comporte l'obligation, pour les entreprises de 50 salariés et plus, de négocier un accord d'entreprise ou à défaut, de mettre en place un plan d'action unilatéral en faveur de l'emploi des seniors.

L'article 87 de cette loi a été complété par deux décrets d'application en date du 20 mai 2009 et une circulaire en date du 9 juillet 2009.

Le législateur a ainsi adopté des dispositions ayant pour finalité de sensibiliser les esprits à la rupture avec la culture de la sortie précoce d'activité des salariés âgés, afin d'augmenter progressivement le taux d'emploi des personnes de 55-64 ans.

La mise en œuvre de la loi de décembre 2008 offre donc aux entreprises et à leurs partenaires sociaux l'opportunité de mettre en œuvre ce changement.

Conscients de la nécessité de faire de l'emploi des salariés âgés un dispositif essentiel dans la conduite de la politique des ressources humaines, les parties conviennent de définir par le présent accord, un ensemble de mesures spécifiques à la gestion des seniors au sein de l'entreprise Schindler.

Toutefois et conformément aux dispositions légales applicables, l'entreprise Schindler continuera à donner une suite favorable aux demandes de départs à la retraite des salariés pouvant se prévaloir de leurs droits.

D'une façon générale et en préalable à la présentation des différentes mesures retenues, les parties souhaitent affirmer leur attachement au principe de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou l'accès à la formation.

Enfin, les parties considèrent qu'il conviendra de négocier sur le thème de l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité des salariés âgés lorsque la négociation de branche ouverte sur le sujet aura rendu des conclusions.

ARTICLE I – Champs d'application et bénéficiaires

Le présent accord trouve application au sein de l'entreprise SCHINDLER et s'appliquera à l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, âgés de 45 ans ou plus, selon les dispositions concernées.

ARTICLE II – Maintien dans l'emploi des salariés âgés

L'entreprise SCHINDLER fera ses meilleurs efforts pour maintenir dans l'emploi ses salariés âgés de 55 ans et plus à raison de 6 % de ses effectifs.

ARTICLE III – Domaines d'action favorisant l'emploi et le recrutement des salariés âgés

Outre l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés, les parties ont souhaité agir dans les trois domaines d'action suivants :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat terrain

3.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Soucieux de favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée et de motiver les salariés âgés en les accompagnant dans la définition de leur projet de seconde partie de carrière, les parties décident d'instaurer un dispositif de suivi de seconde partie de carrière.

- Entretien de milieu de carrière :

Tout salarié peut solliciter auprès de son supérieur hiérarchique et à partir de son 45^{ème} anniversaire un entretien de milieu de carrière. Cette faculté sera rappelée par le hiérarchique lors de l'entretien annuel d'évaluation. Le document support de l'entretien annuel d'évaluation sera modifié dans ce sens.

Ce bilan effectué à mi-chemin de son parcours professionnel doit permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa carrière. Il convient au cours de cet entretien de définir les objectifs à atteindre par le salarié en terme 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 55 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 55 ans seront satisfaites en priorité 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.

Cette possibilité à l'initiative du salarié deviendra éventuellement systématique en fonction des textes à paraître sur la formation professionnelle.

- Bilan de Carrière

En cas de désaccord à l'issue de l'entretien de milieu de carrière entre le salarié et son supérieur hiérarchique quant au projet lui-même ou aux moyens définis pour y parvenir, un bilan de carrière peut être sollicité par le salarié.

Selon la nature des points de désaccord, ce bilan est réalisé entre le salarié et son N+2 ou entre le salarié et le Responsable Ressources Humaines de son périmètre d'appartenance.

- Bilan de compétences

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 Schindler, peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

- Indicateurs & Objectifs

Pour chacune de ces 3 mesures, l'indicateur de suivi mis en place est le suivant :
Nombre d'entretiens ou bilans réalisés / Nombre d'entretiens ou bilans demandés.

L'objectif pour chacune des ces mesures est de réaliser 100 % des entretiens ou bilans demandés.

Un indicateur spécifique est mis en place quant au suivi des demandes de transfert de l'activité Montage ou Réparation à l'activité Maintenance (Nombre de demandes satisfaites / Nombre de demandes faites). L'entreprise s'engage à étudier ces demandes de façon prioritaire.

3.2. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les parties décident de proposer aux salariés âgés de bénéficier de mesures spécifiques leur permettant d'aménager la fin de leur carrière en réduisant leur temps de travail et en leur permettant d'être plus vigilants sur leur suivi médical.

- 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 ème anniversaire demander à bénéficier d'un jour par mois de congés supplémentaire,
- à partir de son 64 ème 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 cumulables 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 & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :
Nombre de congés acceptés / Nombre de congés demandés.

L'objectif de cette mesure est d'accepter 100 % des congés demandés dans ce cadre.

- Compte épargne temps

En application de l'accord d'entreprise du 4 juillet 2001, les salariés de plus de 50 ans peuvent ouvrir un Compte Epargne 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 congés 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.

Compte tenu de la faible utilisation de ce dispositif à la date de signature du présent accord, l'Entreprise Schindler s'engage à communiquer auprès des salariés de 50 ans et plus sur cette faculté ouverte par le CET.

Indicateur & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :

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

L'objectif de cette mesure est d'accepter 100 % des demandes de liquidation de CET en temps dans ce cadre.

- Visite annuelle obligatoire

A partir de son 50^{ème} anniversaire, tout salarié quelque soit la nature de son activité bénéficie d'une visite médicale annuelle.

Indicateur & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :

Nombre de visites médicales réalisées / Nombre de salariés de 50 ans et plus.

L'objectif de cette mesure est de réaliser 100 % des visites médicales des 50 ans et plus.

3.3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat terrain

Soucieux 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, les parties conviennent d'accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus à la fonction de tuteur terrain.

- Demandes de tutorat

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

Indicateur & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :

Nombre de tuteurs de 50 ans et plus retenus / Nombre de demandes de tutorat de salariés de 50 ans et plus.

L'objectif de cette mesure est de satisfaire 80 % des demandes faites.

- Formation des tuteurs seniors

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

Indicateur & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :

Nombre de tuteurs de 50 ans et plus formés / Nombre de demandes de formation de tuteurs de 50 ans et plus .

L'objectif de cette mesure est de former 100 % des tuteurs de 50 ans et plus le demandant.

Article IV – Dispositions finales

4.1. Modalités de suivi

Un rapport annuel sur l'évolution des indicateurs et sur l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi sera communiqué aux représentants du personnel au Comité Central d'Entreprise.

Outre les indicateurs correspondants aux différentes mesures mises en place, il est également convenu d'intégrer dans le rapport annuel les indicateurs supplémentaires suivants :

- Nombre d'inaptitudes des 55 ans et plus
- Nombre d'accidents du travail des 55 ans et plus / Nombre d'AT de l'ensemble des effectifs
- Nombre de démissions des 55 ans et plus / Nombre des démissions de l'ensemble des effectifs
- Taux d'absentéisme des 55 ans et plus / taux d'absentéisme de l'ensemble des effectifs.

4.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de signature.

4.3. Procédure de rescrit

Le présent accord sera soumis à la procédure de rescrit ouverte auprès du Préfet de Région.

4.4. Dépôt de l'accord

L'accord sera déposé par l'Entreprise SCHINDLER en un exemplaire auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Yvelines.

Fait à VELIZY, le novembre 2009

Pour CFDT – Roland HELLER

Pour la Direction – François LUCAS

Pour CFE-CGC – Pascal BUFFALAN

Pour CFTC – Jean-Michel JOBIN

Pour la CGT – Dominique LAURENT

Pour FO – Bernard GULON

PLAN D' ACTIONS SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Préambule

- I - Champs d'application
- II - Maintien dans l'emploi des salariés âgés
- III - Domaines d'action favorisant l'emploi
et le recrutement des salariés âgés
- IV - Dispositions finales

PREAMBULE

La loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 comporte l'obligation, pour les entreprises de 50 salariés et plus, de négocier un accord d'entreprise ou à défaut, de mettre en place un plan d'action unilatéral en faveur de l'emploi des seniors.

L'article 87 de cette loi a été complété par deux décrets d'application en date du 20 mai 2009 et une circulaire en date du 9 juillet 2009.

Le législateur a ainsi adopté des dispositions ayant pour finalité de sensibiliser les esprits à la rupture avec la culture de la sortie précoce d'activité des salariés âgés, afin d'augmenter progressivement le taux d'emploi des personnes de 55-64 ans.

La mise en œuvre de la loi de décembre 2008 offre donc aux entreprises et à leurs partenaires sociaux l'opportunité de mettre en œuvre ce changement.

Aucun accord n'ayant été signé au terme de la négociation organisée par l'entreprise Schindler et qui a eu lieu à l'automne 2009, et après consultation de son Comité Central d'Entreprise en date du, l'entreprise Schindler a décidé d'appliquer de façon unilatérale les dispositions présentées dans le plan d'actions suivant.

Au préalable, l'entreprise Schindler précise qu'elle continuera à donner une suite favorable aux demandes de départs à la retraite des salariés pouvant se prévaloir de leurs droits.

D'une façon générale et en préalable à la présentation des différentes mesures retenues, l'entreprise Schindler réaffirme son attachement au principe de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou l'accès à la formation.

Enfin, elle considère qu'il conviendra de négocier sur le thème de l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité des salariés âgés lorsque la négociation de branche ouverte sur le sujet aura rendu des conclusions.

ARTICLE I – Champs d'application et bénéficiaires

Le présent plan d'actions trouve application au sein de l'entreprise SCHINDLER et s'appliquera à l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, âgés de 45 ans ou plus, selon les dispositions concernées.

ARTICLE II – Maintien dans l'emploi des salariés âgés

Eu égard à l'évolution prévisionnelle des effectifs exposée aux partenaires sociaux lors de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, L'entreprise SCHINDLER prend l'engagement de faire ses meilleurs efforts pour maintenir dans l'emploi ses salariés âgés de 55 ans et plus à raison de 6 % de ses effectifs.

ARTICLE III – Domaines d'action favorisant l'emploi et le recrutement des salariés âgés

Outre l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés, l'entreprise Schindler souhaite agir dans les trois domaines d'action suivants :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat terrain

3.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Soucieuse de favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée et de motiver les salariés âgés en les accompagnant dans la définition de leur projet de seconde partie de carrière, l'entreprise Schindler décide d'instaurer un dispositif de suivi de seconde partie de carrière.

- Entretien de milieu de carrière :

Tout salarié peut solliciter auprès de son supérieur hiérarchique et à partir de son 45^{ème} anniversaire un entretien de milieu de carrière. Cette faculté sera rappelée par le hiérarchique lors de l'entretien annuel d'évaluation. Le document support de l'entretien annuel d'évaluation sera modifié dans ce sens.

Ce bilan effectué à mi-chemin de son parcours professionnel doit permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa carrière. Il convient au cours de cet entretien de définir les objectifs à atteindre par le salarié en terme 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 55 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 55 ans seront satisfaites en priorité 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.

Cette possibilité à l'initiative du salarié deviendra éventuellement systématique en fonction des textes à paraître sur la formation professionnelle.

- Bilan de Carrière

En cas de désaccord à l'issue de l'entretien de milieu de carrière entre le salarié et son supérieur hiérarchique quant au projet lui-même ou aux moyens définis pour y parvenir, un bilan de carrière peut être sollicité par le salarié.

Selon la nature des points de désaccord, ce bilan est réalisé entre le salarié et son N+2 ou entre le salarié et le Responsable Ressources Humaines de son périmètre d'appartenance.

- Bilan de compétences

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 Schindler, peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

- Indicateurs & Objectifs

Pour chacune de ces 3 mesures, l'indicateur de suivi mis en place est le suivant :
Nombre d'entretiens ou bilans réalisés / Nombre d'entretiens ou bilans demandés.

L'objectif pour chacune des ces mesures est de réaliser 100 % des entretiens ou bilans demandés.

Un indicateur spécifique est mis en place quant au suivi des demandes de transfert de l'activité Montage ou Réparation à l'activité Maintenance (Nombre de demandes satisfaites / Nombre de demandes faites). L'entreprise s'engage à étudier ces demandes de façon prioritaire.

3.2. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

L'entreprise décide de proposer aux salariés âgés de bénéficier de mesures spécifiques leur permettant d'aménager la fin de leur carrière en réduisant leur temps de travail et en leur permettant d'être plus vigilants sur leur suivi médical.

- 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^{ème} anniversaire demander à bénéficier d'un jour par mois de congés supplémentaire,
- à partir de son 64^{ème} 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 cumulables 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 & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :
Nombre de congés acceptés / Nombre de congés demandés.

L'objectif de cette mesure est d'accepter 100 % des congés demandés dans ce cadre.

- Compte épargne temps

En application de l'accord d'entreprise du 4 juillet 2001, les salariés de plus de 50 ans peuvent ouvrir un Compte Epargne 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 congés 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.

Compte tenu de la faible utilisation de ce dispositif à la date de signature du présent accord, l'Entreprise Schindler s'engage à communiquer auprès des salariés de 50 ans et plus sur cette faculté ouverte par le CET.

Indicateur & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :
Nombre de CET liquidés en temps / Nombre de demandes de liquidation de CET en temps.

L'objectif de cette mesure est d'accepter 100 % des demandes de liquidation de CET en temps dans ce cadre.

- Visite annuelle obligatoire

A partir de son 50^{ème} anniversaire, tout salarié quelque soit la nature de son activité bénéficie d'une visite médicale annuelle.

Indicateur & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :
Nombre de visites médicales réalisées / Nombre de salariés de 50 ans et plus.

L'objectif de cette mesure est de réaliser 100 % des visites médicales des 50 ans et plus.

3.3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat terrain

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, l'entreprise accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus à la fonction de tuteur terrain.

- Demandes de tutorat

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

Indicateur & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :

Nombre de tuteurs de 50 ans et plus retenus / Nombre de demandes de tutorat de salariés de 50 ans et plus.

L'objectif de cette mesure est de satisfaire 80 % des demandes faites.

- Formation des tuteurs seniors

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

Indicateur & Objectif

L'indicateur de suivi de cette mesure est le suivant :

Nombre de tuteurs de 50 ans et plus formés / Nombre de demandes de formation de tuteurs de 50 ans et plus .

L'objectif de cette mesure est de former 100 % des tuteurs de 50 ans et plus le demandant.

Article IV – Dispositions finales

4.1. Modalités de suivi

Un rapport annuel sur l'évolution des indicateurs et sur l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi sera communiqué aux représentants du personnel au Comité Central d'Entreprise.

Outre les indicateurs correspondants aux différentes mesures mises en place, l'entreprise Schindler intégrera dans ce rapport annuel les indicateurs supplémentaires suivants :

- Nombre d'inaptitudes des 55 ans et plus

- Nombre d'accidents du travail des 55 ans et plus / Nombre d'AT de l'ensemble des effectifs

- Nombre de démissions des 55 ans et plus / Nombre des démissions de l'ensemble des effectifs
- Taux d'absentéisme des 55 ans et plus / taux d'absentéisme de l'ensemble des effectifs.

4.2. Durée

Le présent plan d'actions s'appliquera pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

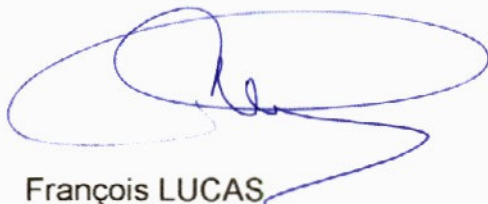
4.3. Procédure de rescrit

Le présent plan d'actions sera soumis à la procédure de rescrit ouverte auprès du Préfet de Région.

4.4. Dépôt de l'accord

Le plan d'actions sera déposé par l'Entreprise SCHINDLER en un exemplaire auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Yvelines.

Fait à VELIZY, le 30 décembre 2009



François LUCAS
Directeur des Ressources Humaines