

**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS**

Entre les soussignés :

La société BEHR France Rouffach, dont le siège social est situé 5 avenue de la Gare, 68 250 ROUFFACH représentée par Jean Louis ROSTOUCHER, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

et

Le syndicat CFTC, représenté par Madame Véronique HAENN et Messieurs Jean-Marc FELLMANN et Maurice JACQUOT,

Le syndicat CFDT, représenté par Messieurs Stéphane BOTTIN et Philippe ESPIN,

Le syndicat CFE-CGC, représenté par Messieurs Laurent ALTHERR et Gilles RINNERT,

Le syndicat CGT, représenté par Messieurs Marc FORISSIER et Youssef ZEHRI,

Le syndicat FO, représenté par Madame Rosette FINANTZ et Monsieur Pierre KOLLETH,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule :**

Le gouvernement français a fait de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés une de ses priorités. L'amélioration de la situation française sur ce plan revêt un triple enjeu :

- économique par l'élargissement de la participation au marché du travail qui soutient notre potentiel de croissance,
- de cohésion sociale par l'insertion de toutes les générations dans l'entreprise, la transmission des savoirs et des expériences,
- de financement de la protection sociale. Il s'agit d'un levier décisif pour l'amélioration des comptes tant de la branche retraite que du régime d'assurance chômage.

L'objectif de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale est d'inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines. C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux ont entamé des discussions sur ce sujet et conclu le présent accord. Cet accord, qui découle de l'article de la loi de financement de la sécurité sociale, reflète aussi une volonté de l'entreprise d'associer les partenaires sociaux à l'enjeu de l'intégration des seniors dans la gestion des ressources humaines.

Handwritten signatures and initials: RG, BS, R.F., M.F., FJM, H-V, Jm, and others.

BEHR France Rouffach est une entreprise qui a démarré son activité en 1969. Elle bénéficie d'un personnel stable disposant pour certains d'une grande ancienneté. Malgré plusieurs campagnes de recrutement, l'âge moyen a augmenté régulièrement au cours des dernières années. La pyramide des âges actuelle fait apparaître un âge moyen de 40.5 ans et un effectif des plus de 55 ans qui, à la date du 31.12.2009, s'élèvera à 6.5 % de la population totale, soit :

- 28 personnes de 55 ans
- 21 personnes de 56 ans
- 6 personnes de 57 ans
- 8 personnes de 58 ans
- 7 personnes de 59 ans
- 5 personnes de 60 ans et plus

L'entreprise et les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les négociations relatives à l'emploi des seniors interviennent dans un contexte de crise et d'incertitudes, avec un marché en forte baisse. Les parties à cet accord souhaitent que cette situation de crise dans le monde de l'automobile soit prise en compte dans les négociations et conviennent que l'accord pourra faire l'objet de nouvelles discussions tel que prévu à l'article 5 si la situation économique venait à se dégrader. Ce dernier point a uniquement pour objet de ne pas mettre en péril l'entreprise du fait des objectifs qui seront retenus.

### Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de BEHR France Rouffach en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée.

### Article 2 – Les dispositifs en faveur de l'emploi des seniors

#### 2.1 Maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans ou plus

BEHR France Rouffach emploie aujourd'hui 6.5 % de salariés de 55 ans et plus. La société se donne comme objectif de maintenir au minimum ce pourcentage de seniors au sein de ses effectifs.

Ce chiffre sera réajusté chaque année en fonction de la situation constatée au 31 décembre de l'année précédente sans pouvoir être inférieur à 6,5%.

Ainsi, la situation à retenir pour N+1 est égale à la situation au 31 décembre de N-1 + entrants en N – sortants en N.

RG BS R

2/7

21

M.F.

Accord emploi seniors  
27.11.09

UP SM Jca

FJM  
H-V

Les parties conviennent que cet engagement ne saurait être applicable pour les seniors en cas de démissions ou de ruptures conventionnelles, de licenciement pour des motifs disciplinaires ou lié à une inaptitude physique constatée par la médecine du travail, de décès.

Ces sorties de l'effectif devront être neutralisées pour l'appréciation de la réalisation de l'objectif.

## 2.2 Recrutement des salariés de 50 ans ou plus

La situation du marché automobile ne permet pas à l'entreprise de prendre des engagements chiffrés en matière de recrutement, notamment pour les salariés de 50 ans ou plus.

Malgré ce contexte, l'entreprise et les partenaires sociaux s'engagent à refuser toute discrimination par l'âge lors de l'embauche, que ce soit dans le cadre de recrutement d'intérimaires ou de salariés avec un contrat de travail.

Dans le tableau de bord mensuel présenté au Comité d'Entreprise une mention spécifique apparaîtra concernant :

- Le nombre de personnes de 50 ans et plus
- Le nombre d'embauches de personnes de plus de 50 ans

En cas de vague d'embauche, le Comité de Suivi se réunira pour discuter des actions à mener en faveur de l'embauche des salariés de plus de 50 ans.

Pour le suivi de l'accord sera analysé le nombre d'embauche de salariés de 50 ans et plus par rapport aux embauches totales.

## 2.3 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles, BEHR France Rouffach se donne comme objectif de mettre en place un entretien de seconde ou de troisième partie de carrière destiné aux salariés de 50 ans ou plus. On portera cet âge de 50 à 45 ans lors de la discussion du prochain accord.

Cet entretien aura pour objectif d'optimiser l'adéquation entre le projet professionnel du collaborateur et le projet de l'entreprise, ainsi que d'entretenir ou d'améliorer au besoin la motivation des salariés âgés, en les accompagnant dans la définition de leur seconde ou troisième partie de carrière. Seront également abordés et en collaboration avec le Médecin du Travail les problèmes d'aptitudes médicales pouvant impliquer une recherche de poste adapté.

RG BS

RF

3/7

24

Accord emploi seniors  
27.11.09

M.F.

V.P.

J.H.

J.M.

FJM  
H-V

Cet entretien sera réalisé sur la base d'un formulaire spécifique qui sera créé par le service des Ressources Humaines en concertation avec le Comité de Suivi.

L'entretien sera réalisé par le service des Ressources Humaines ou par délégation par le Chef de service. Le formulaire sera remis 15 jours avant la date fixée pour l'entretien.

Au regard des effectifs potentiellement concernés - pas moins de 234 personnes - cet objectif se décomposera progressivement de la façon suivante :

- 2010 : de 55 à plus de 60 ans : 75 personnes
- 2011 : de 52 à 54 ans : 90 personnes
- 2012 : de 50 à 51 ans : 69 personnes

Afin d'anticiper et de gérer au mieux les évolutions de carrière, l'entreprise se donne également comme objectif d'informer au travers de ces entretiens les salariés de 50 ans ou plus sur les :

- Congés Individuels de Formation (CIF),
- Bilans de compétence (BC),
- Droit Individuel à la Formation (DIF)
- Validations des acquis de l'expérience (VAE).

BEHR France Rouffach, à défaut de l'obtention du financement par le FONGECIF de bilans de compétence qui seraient sollicités par des seniors, s'engage à les financer à concurrence de 20 dossiers par an dans le cadre du plan de formation. Les personnes concernées pourront ainsi analyser et valoriser leurs acquis professionnels et personnels, construire éventuellement un nouveau projet professionnel ou encore envisager une démarche de validation des acquis.

Pour le suivi de l'accord seront pris en considération :

- Le taux de réalisation des entretiens de seconde ou troisième partie de carrière, sachant que l'objectif est de les réaliser à 100%.
- Le nombre de bilan de compétence réalisé par rapport à celui sollicité.

## 2.4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de développer les compétences des personnes de 50 ans et plus, et de favoriser ainsi leur employabilité, BEHR France Rouffach se donne comme objectif de promouvoir les outils suivants :

- Bilan de compétence (BC),
- Validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Congé Individuel de Formation (CIF),
- Droit Individuel à la Formation (DIF)

RG BS 21 4/7 R.F.

M.F.  
K.P.

Accord emploi seniors  
27.11.09

S.V. Jm

FJM  
H.V

Pour cela, au-delà de la sensibilisation des salariés concernés lors des réunions de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> partie de carrière tel que prévu dans l'article 2.2, BEHR France Rouffach s'engage à former en 2010 l'ensemble des responsables de service de même que les managers de production

- sur les enjeux de la diversité et de la gestion des âges, afin d'accompagner le changement de mentalité, et de favoriser le maintien des seniors dans la vie active.
- sur la diversité des outils à disposition au sein de l'entreprise et de nos partenaires externes ainsi que sur les moyens d'information ou d'accès à l'information des salariés concernés leur permettant de développer des projets de formation professionnels (BC,VAE,CIF,DIF).

Cette formation pourra être animée par un organisme de formation prestataire ou par le service DRH.

Les managers auront pour objectifs d'aborder ces thèmes et de définir les actions à mener lors des entretiens annuels qu'ils mèneront avec les personnes âgées de plus de 50 ans.

En sus des 20 bilans de compétence mentionnés au § 2.2, BEHR France Rouffach, à défaut de l'obtention du financement par le FONGECIF des Validations des Acquis de l'Expérience qui serait sollicité par des seniors, s'engage à les financer à concurrence de 20 dossiers par an dans le cadre du plan de formation.

L'entreprise s'engage à donner priorité aux salariés âgés de plus de 50 ans pour l'accès aux dispositifs suivants : bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience, congé individuel de formation, droit individuel à la formation.

Pour le suivi de l'accord seront pris en considération :

- Le taux de réalisation de la formation des managers en 2010.
- Le nombre de CIF réalisé par rapport à celui sollicité.
- Le nombre de DIF réalisé par rapport à celui sollicité.
- Le nombre de VAE réalisé par rapport à celui sollicité.

## 2.5 Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite

Behr France Rouffach s'engage à procéder aux actions suivantes en faveur des salariés de 55 ans et plus :

- Présentation du compte épargne temps et des droits en la matière pour cesser progressivement l'activité professionnelle.
- L'étude des possibilités de passage à temps partiel avant l'ouverture des droits à la retraite.

- Etablissement d'un bilan de carrière retraite visant à faire le point sur la situation personnelle du salarié et sur ses droits.

Ces actions seront menées dans le cadre des entretiens de seconde ou troisième partie de carrière ou dans le cadre d'un entretien spécifique selon convenance.

Afin de préparer au mieux ces entretiens, les parties signataires du présent accord reconnaissent la nécessité pour l'entreprise de quérir auprès de ses collaborateurs et collaboratrices concernés les relevés CRAV dès l'âge de 50 ans.

Pour le suivi de l'accord seront pris en considération :

- Le nombre de bilan de carrière réalisé,
- Le nombre de passage à temps partiel,
- Le nombre de cessation anticipée dans le cadre du compte épargne temps.

### Article 3 – Modalités de suivi de l'accord

Il est mis en place un Comité de suivi formé de deux membres de chaque organisation syndicale signataire. Le Comité se réunira une fois par année en 2010 et en 2011 pour examiner un bilan intermédiaire et à la fin de 2013 pour faire un bilan global.

Une deuxième réunion pourra avoir lieu chaque année sur demande de l'une ou l'autre des parties.

Le Comité d'Entreprise sera informé chaque année sur les bilans au cours d'une réunion exceptionnelle.

### Article 4 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 01.01.2010. A son échéance, soit le 31.12.2012, il cessera de produire tout effet. Quatre mois avant cette échéance, les partenaires sociaux se rencontreront en vue d'étudier un nouvel accord.

### Article 5 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

RG BS

6/7

2/1

R.F.

Accord emploi seniors  
27.11.09

M.F.

UP

du

FJM  
H.V.

**Article 6 – Information du personnel**

L'accord sera remis à l'ensemble des représentants du personnel et syndicaux titulaires et suppléants (CE, DP, DS, CHSCT). De plus, il sera disponible au secrétariat de la Direction des Ressources Humaines. Il sera également affiché pendant une période d'un mois.

**Article 7 – Formalités**

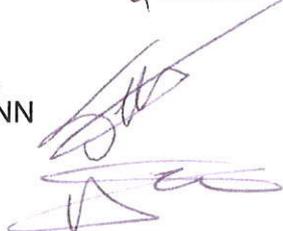
Conformément à l'article L. 2231-6 du code du Travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du Conseil de Prud'hommes de Colmar.

Fait à Rouffach, le 27 novembre 2009

Pour la Direction,  
J.L. ROSTOUCHER

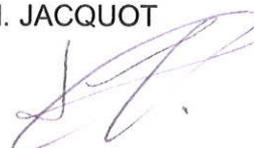


Pour la CFTC,  
J.M. FELLMANN



V. HAENN

M. JACQUOT



Pour la CFDT,  
S. BOTTIN

BOTTIN.

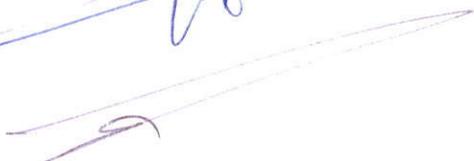
P. ESPIN

Pour la CFE-CGC,  
G. RINNERT

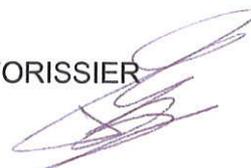


L. ALTHERR

Pour la CGT,  
Y. ZEHRI



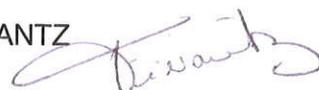
M. FORISSIER



Pour FO,  
P. KOLLETH



R. FINANTZ



RG