SERVAIR SA

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Entre la société SERVAIR S.A., sise 4 place de Londres – Roissypôle –Continental square 95726 ROISSY CDG Cedex, représentée par Monsieur Serge JACQUEMOT, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise en la personne de leurs délégués syndicaux régulièrement désignés,

d'autre part.

Il a été conclu l'accord suivant :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale de négociation de dispositions en faveur de l'emploi des salariés âgés prévue par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009 du 18 décembre 2008, complétée par le décret 2009-560 en date du 20 mai 2009.

Les signataires affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, tant dans l'accès à l'emploi que dans l'évolution professionnelle.

Le transport aérien traverse une crise majeure. SERVAIR SA doit s'adapter à une baisse des volumes d'activité. Dans ce contexte, l'entreprise a pour objectif de préserver l'emploi durable, en améliorant constamment son organisation industrielle pour préserver sa compétitivité.

Le présent accord doit permettre à SERVAIR SA de continuer à s'adapter à un environnement économique difficile, en apportant de nouvelles possibilités pour les salariés de s'adapter à un allongement progressif des carrières.

PARTIE 1 . Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Le présent accord vise à maintenir au 31 décembre 2012, l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au sein de l'entreprise.

Pendant la durée du présent accord, l'entreprise s'engage à :

- maintenir au 31 décembre 2012 un nombre au moins égal à 100% du nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans présents dans l'entreprise à la date du 1er janvier 2010,

- Développer et mettre en œuvre les domaines d'actions ci-dessous :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- L'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ,
- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

PARTIE 2 . Les domaines d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 1 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

L'allongement prévisible des carrières professionnelles va nécessiter de maintenir dans l'emploi un nombre de salariés âgés plus important que par le passé. Pour cela, le maintien de l'employabilité tout au long de la vie professionnelle nécessite la mobilisation de dispositifs d'orientation adaptés afin d'aider le salarié à construire son parcours professionnel tout en tenant compte des besoins de l'entreprise et s'inscrire dans une logique de co-construction.

Article 1.1 L'entretien de deuxième partie de carrière

Sous réserve de la consultation des CHSCT et des Comités d'Etablissement, l'entreprise s'engage à mettre en place des entretiens de deuxième partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus qui le souhaitent.

L'entretien de deuxième partie de carrière vise à permettre au salarié de faire le point sur son activité professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, de ses compétences, de ses besoins éventuels de formation, et de son évolution professionnelle.

Cet entretien est mené par un spécialiste des ressources humaines. L'année de sa réalisation, il peut se substituer à l'entretien professionnel/annuel. Chaque salarié concerné peut bénéficier de cet entretien tous les cinq ans.

L'indicateur retenu est le nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière réalisés par an.

L'objectif est de réaliser 100% des entretiens de deuxième partie de carrière dans les six mois de la demande.

Article 1.2 Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif permettant à tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Le bilan de compétences pourra être proposé, en tant que de besoin, en complément de l'entretien de deuxième partie de carrière. Il est réservé aux seuls salariés volontaires pour s'inscrire dans la démarche.

Il est réalisé en dehors de l'entreprise sous la conduite d'un organisme prestataire habilité. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé bilan de compétences.

L'entreprise s'engage à apporter un conseil par un spécialiste des ressources humaines à tous les salariés de 45 ans et plus qui le souhaitent, au cours d'un ou plusieurs entretiens.

Les objectifs du conseil apporté par l'entreprise sont les suivants :

- aide méthodologique à la constitution du dossier demandé par le Fongecif,
- conseil à la sélection par le salarié de l'organisme prestataire chargé d'effectuer le bilan de compétences,
- entretien de fin de bilan de compétences pour aider les salariés à construire un projet professionnel réaliste au regard de leurs compétences et aux perspectives d'emplois internes voire externes.

L'indicateur retenu est le nombre d'entretiens de fin de bilan de compétences demandés par an par les salariés de 45 ans et plus.

L'objectif est de permettre à 100% des salariés de 45 ans et plus qui le demandent, de bénéficier d'un entretien de fin de bilan de compétences.

Article 2 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Dans le cadre des programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail mis en place dans les établissements par la direction avec les CHSCT et les Médecins du Travail, les parties souhaitent s'engager sur les objectifs suivants en faveur de la santé et la sécurité au travail :

Article 2.1 Prévention des risques professionnels

L'allongement des carrières professionnelles nécessitera probablement de permettre à une majorité de salariés d'occuper des postes de travail à un âge plus avancé qu'actuellement.

Les métiers de SERVAIR sont majoritairement des métiers de service et de manutention. Dans ce cadre, la connaissance de l'ergonomie des situations de travail constitue une priorité d'action.
L'ergonomie s'appuie sur une démarche en quatre étapes :
- identification de la situation de travail à améliorer,
- constitution d'un groupe de travail multidisciplinaire,