

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DES SALARIES SENIORS PERMANENTS

PREAMBULE

Fort de son expérience sur l'emploi et le marché du travail, et s'intégrant dans le contexte légal nouvellement défini ; Manpower fait de l'emploi des seniors une priorité de son projet d'entreprise. En tant que créateur de solutions pour l'emploi, Manpower se doit d'adopter une démarche tant innovante qu'exemplaire vis-à-vis de ses salariés comme auprès des entreprises clientes et partenaires.

Dans un premier temps, Manpower a entrepris des négociations avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, en vue de conclure un accord d'entreprise.

Seul le syndicat CFDT ayant apposé sa signature sur le texte et faute d'accord majoritaire, les conditions posées par l'article L.2232-12 du Code du travail, pour la validité des dispositions conventionnelles ne sont pas réunies.

En conséquence, l'entreprise a décidé d'établir un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors en reprenant l'intégralité des engagements qu'elle avait acceptés dans le cadre des négociations et tels que soumis à la consultation du CCE lors de la réunion du 6 novembre 2009.

Ces engagements portent sur l'ensemble des six domaines d'action visés par la loi. Les dispositions ci-après arrêtées précisent ces engagements et les indicateurs.

- 1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,**
- 2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,**
- 3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,**
- 4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,**
- 5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,**
- 6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.**

MANPOWER

<i>PREAMBULE</i>	1
<i>1. L'objectif global Manpower sur la séniorité active dans l'entreprise</i>	3
<i>2. Dispositions relevant des 6 domaines d'action définis</i>	6
2.1. Recrutement des salariés âgés de plus de 50 ans et maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans	6
2.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	7
Indicateurs de mesure	7
2.3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	8
Indicateurs de mesure	8
2.4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	8
Indicateurs de mesure	8
2.5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	8
Indicateurs de mesure	9
2.6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	9
Indicateurs de mesure	9
<i>3. Le mécénat de compétences</i>	9
<i>4. Communication auprès du CCE</i>	9
<i>5. Durée du plan d'action</i>	10
<i>6. Dépôt et publicité</i>	10
<i>Annexe 1 : L'emploi des seniors en chiffres</i>	11
Contexte	11
L'emploi des seniors en France	12

2010

MANPOWER

1. L'objectif global Manpower sur la séniorité active dans l'entreprise

Le recrutement, le maintien dans l'emploi, et l'activité des salariés seniors, correspondent au plan d'action de Manpower sur la séniorité. Manpower a choisi de s'engager sur les 6 domaines proposés par le cadre légal, afin de n'omettre aucune des pistes possibles de promotion de cette génération active spécifique.

Manpower s'engage à mettre en place un pilotage annuel de ces ressources afin de suivre au plus près les évolutions, et répondre à l'atteinte des objectifs de ce plan d'action.

L'état des lieux est arrêté au 31 décembre 2008 pour des objectifs d'amélioration sur les années 2010,2011 et 2012.

1. Les effectifs des salariés seniors permanents (2010/2011/2012)

Comparativement au rapport sur l'égalité des femmes et des hommes, la part de salariés seniors permanents représente 16,5 % des effectifs en CDI au 31/12/08 (714 seniors sur 4320 salariés en CDI au regard du rapport égalité femmes / hommes).

A partir d'une simulation des effectifs des seniors dans les trois prochaines années (2010/2011/2012), on constate une augmentation prévisible de la part des seniors dans l'effectif total : 703 seniors en 2008 contre 828 au 01/01/10 – 955 au 01/01/11 et 1092 au 01/01/12).

Somme des effectifs	type contrat		Total
	CDD	CDI	
tranche d'âge			
de 45 à 49 ans	3	381	384
de 50 à 54 ans	1	194	195
de 55 à 59 ans		115	115
60 ans et +		13	13
Total	4	703	707

Par conséquent, la population Permanents au sein de Manpower France a tendance à « vieillir ». Ainsi, le nombre de salariés permanents âgés d'au moins 45 ans devrait augmenter en moyenne de près de 32 % d'ici 2012 (828 au 01/01/10 contre 1092 au 01/01/12).

Parallèlement, le taux de femmes seniors est en moyenne plus élevé que celui des hommes. Toutefois, le nombre d'hommes seniors augmente plus vite que celui des femmes seniors parmi les fonctionnels (21 % pour les hommes en 2012 contre 17 % pour les femmes).

MANPOWER

2. Le nombre de salariés à temps partiel relevant des classes d'âges 45/49, 50/54 ans et 55 ans et plus

Sur 703 salariés permanents âgés d'au moins 45 ans au 31/12/08, 21 d'entre eux travaillent à temps partiel (soit 2,99 %).

Comparativement au rapport égalité femmes / hommes, on constate que :

- ✓ Parmi les 341 salariés à temps partiel, 21 (soit 6 %) sont des salariés permanents âgés d'au moins 45 ans.
- ✓ Parmi les 21 seniors à temps partiel, on compte 19 femmes âgées d'au moins 45 ans.

A l'instar du rapport égalité sur les femmes et les hommes, la majorité des salariés seniors à temps partiel travaillent à un rythme autre que celui entre 20 et 30 heures (17 seniors contre 4 qui travaillent entre 20 et 30 heures).

Par ailleurs, 18 salariés seniors à temps partiel sont des opérationnels (soit 86 % des salariés seniors à temps partiel).

La tranche d'âge qui reflète le plus les salariés seniors à temps partiel est celle comprise entre 45 et 49 ans. En effet, 16 salariés travaillant à temps partiel relèvent de cette classe d'âge (soit 76 %).

3. L'embauche des collaborateurs d'au moins 50 ans

Au regard du rapport égalité femmes / hommes, Manpower France a effectué 438 recrutements sur 2008, dont 35 % d'hommes.

Plusieurs constats sont à observer :

- ✓ Parmi les 438 recrutements de salariés permanents, 11 d'entre eux sont âgés d'au moins 50 ans.
- ✓ Parmi les 11 embauches de salariés âgés d'au moins 50 ans, on distingue 5 femmes et 6 hommes.
- ✓ Parmi ces 11 embauches, 10 concernent la classe d'âge 50/54 ans.

Niveau de recrutement des plus de 45 ans :

Type contrat	2006	2007	2008
CDD	60	85	53
CDI	8	25	28
Total	68	110	81

MANPOWER

4. Les promotions des salariés âgés d'au moins 45 ans

Le nombre de promotions avec changement de catégorie professionnelle a augmenté en 2008 (283 en 2007 contre 332 en 2008).

De même, la promotion des salariés seniors a augmenté en 2008 (48 promotions en 2008 contre 31 en 2007). Elle représente 14 % de l'ensemble des promotions des salariés permanents en 2008.

On constate que 75 % des seniors promus en 2008 sont des femmes (36 femmes sur 48 promotions).

Il est également intéressant de relever un nombre presque identique de promotions entre les seniors fonctionnels (23) et les seniors opérationnels (25).

5. Le nombre de formations des salariés âgés de plus de 45 ans

Parmi 703 salariés âgés d'au moins 45 ans, on compte 412 salariés formés en 2008. Par ailleurs, la moitié de la part des seniors formés, soit 206 salariés, sont âgés de 45 à 49 ans.

6. Les départs des salariés âgés d'au moins 45 ans

Parmi 771 départs des salariés permanents en 2008 (à l'exception des fins de CDD), on compte 39 départs de seniors.

Parmi les 39 départs de salariés âgés d'au moins 45 ans, les motifs enregistrés sont :

- 4 départs en retraite et 1 mise à la retraite ;
- 3 démissions ;
- 1 transfert d'entité (MEC) ;
- 23 licenciements dont 10 pour motif économique ;
- 4 ruptures de période d'essai ;
- 3 décès sont à déplorer.

Ainsi, cet état des lieux détaillé permet de mieux appréhender la situation de l'emploi des salariés âgés d'au moins 45 ans au sein de Manpower France.



2. Dispositions relevant des 6 domaines d'action définis

2.1. Recrutement des salariés âgés de plus de 50 ans et maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans

Au-delà de l'objectif global chiffré de recrutement et de mise à l'emploi des salariés de 50 ans et plus défini au chapitre 3, Manpower s'engage à mettre en place un certain nombre d'actions visant à promouvoir et favoriser le recrutement de salariés de 50 ans et plus, et le maintien dans l'emploi.

A partir de l'état des lieux indiqué dans le présent plan d'action sur la situation actuelle des seniors dans l'entreprise, Manpower intègre dans ses processus de recrutement et dans les fichiers de ses candidats le critère de séniorité.

Manpower France s'engage sur le recrutement de seniors permanents. Dans les conditions actuelles, sur le nombre des recrutements effectués, Manpower s'engage à réserver 3% de son recrutement pour 2012 aux salariés seniors de plus de 50 ans.

Au titre de l'engagement de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 55 ans, Manpower France constate aujourd'hui que l'évolution des effectifs concernés serait en forte augmentation au cours des trois prochaines années du fait du vieillissement des personnes aujourd'hui inscrites à l'effectif. Ainsi à effectifs constants, les salariés présents (toutes qualifications confondues) en juin 2009 seraient de

- 140 en 2010 ;
- 182 en 2011 ;
- 215 en 2012.

C'est pourquoi Manpower France s'engage au titre de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans à une progression de leur présence dans les effectifs d'au moins :

- 112 au 31.12.2010 ;
- 146 au 31.12. 2011 ;
- 172 au 31.12. 2012.

A cette évolution garantie des effectifs, les causes non imputables à l'entreprise et tes que résultants de départs ou mise à la retraite, démissions, décès ou invalidités, ruptures conventionnelles viendront en déduction de cet engagement. Il en serait de même pour les transferts de personnel intervenant en application L.1224-1.CT qui s'analysent en une forme de maintien dans l'emploi.

Le respect de cet engagement sera suivi grâce aux indicateurs du bilan social ou de tout autre tableau de bord qui met en exergue les tranches d'âge d'au moins 55 ans et plus au 31 décembre de chaque année.

MANPOWER

2.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Manpower France s'engage à proposer un entretien de seconde partie de carrière aux salariés de plus de 45 ans pour faire le point sur leur activité professionnelle, leurs souhaits d'évolution professionnelle, de recenser et clarifier leurs souhaits au regard des postes et des compétences dans l'entreprise. Au-delà de cet entretien d'état des lieux, une perspective professionnelle est établie en présentant les différents outils de la gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

- ✓ Les Congés Individuels Formation permettant, au cours de son parcours professionnel et à titre individuel, de suivre une formation de son choix pour accéder à un niveau de qualification supérieur ou se perfectionner professionnellement, changer d'activité ou de métier,
- ✓ Le Droit Individuel à la Formation permettant, entre autre, de réaliser un bilan de compétences ou une Validation des Acquis de l'Expérience.
- ✓ Le Congé Bilan de Compétences permettant d'analyser avec l'aide d'un conseiller les compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations pour envisager une évolution,
- ✓ La Validation des Acquis de l'Expérience permettant de faire reconnaître son expérience dans l'objectif d'obtenir un diplôme correspondant aux connaissances et compétences acquises,
- ✓ Plus généralement, tout dispositif permettant de répondre aux aspirations sur le sens à donner à cette étape de la vie professionnelle.

Manpower France s'engage dans la réalisation de ces entretiens de seconde partie de carrière pour les salariés âgés de plus de 45 ans au 1^{er} janvier 2010 et ayant atteint plus de 45 ans au 1^{er} janvier de chaque année civile :

2010 : 100% de réalisation pour les Managers

2011 : 100% de réalisation pour les salariés

A partir de 2012 : 100% alternativement chaque année entre Managers et Salariés.

Les entretiens de seconde partie de carrière sont assurés par les Managers directs. A l'issue des entretiens, et en fonction des problématiques soulevées, un deuxième entretien pourra être demandé soit par le manager, soit par le salarié au niveau DRH et/ou au niveau Manager n+2.

Indicateurs de mesure

Nombre d'entretiens professionnels seniors réalisés au cours de l'année et bilan des actions.

2.3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Manpower France sollicite tous les médecins du travail en charge du suivi des salariés Manpower sur l'ensemble du territoire à assurer dans le cadre de leur tiers temps, le suivi de poste des salariés seniors de plus de 50 ans. Un focus RH est également déployé afin de s'assurer des visites médicales pour les seniors et de l'information sur la possibilité d'un Bilan de santé (checkup complet) de la Sécurité Sociale tous les 3 ans. Manpower France prend en charge un temps forfaitaire de 2 heures sur le temps de travail pour réaliser ces checkups.

Un état annuel et un suivi des visites médicales des seniors est mis en place au niveau de Manpower.

Indicateurs de mesure

Nombre de visites médicales pour ces catégories de personnel.

Retours d'analyse de poste des Services de Médecine du Travail.

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

Un focus spécifique est réalisé chaque année sur l'accès à la formation aux salariés de 50 ans et plus, à contribuer ainsi au développement des compétences et de la qualification tout au long de la vie.

Indicateurs de mesure

Nombre d'heures passées en formation, dont les formations spécifiques seniors, pour ces catégories de personnel.

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

L'aménagement de poste en fin de carrière, qu'il s'agisse des horaires du travail à distance ou de la nature du poste occupé doit être exprimé lors de l'entretien annuel et/ou à la demande du salarié entre deux entretiens annuels, ou auprès de son Manager ou Responsable Ressources Humaines. Pour tout salarié âgé d'au moins 60 ans à compter du 1^{er} janvier 2010, et qui souhaiterait réduire son temps de travail d'un cinquième afin de se préparer à sa retraite, sa demande sera examinée dans un délai maximum de 2 mois. Dans cette situation, Manpower France prend à sa charge la quote part patronale et salariale des cotisations Sécurité Sociale assises sur la base d'un salaire à temps complet, permettant ainsi le maintien des droits à retraite et retraite complémentaire sur la base d'un temps complet.



MANPOWER

Indicateurs de mesure

Nombre de demandes, et/ou de refus, d'aménagement de fin de carrière formulés au cours de chaque année.

2.6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Manpower souhaite développer une démarche tutorale ainsi qu'un mécénat de compétences, dans laquelle les salariés seniors seraient les chevilles ouvrières. Développer une démarche tutorale en concevant les outils nécessaires à la transmission des savoirs clés, passer du savoir faire au savoir transmettre,

L'aider à réaliser sa mission de tuteur de manière professionnelle : accueillir, aider, informer et guider le/les tutoré(s) lors de la période d'intégration et/ou tout au long de leur parcours professionnel,

Contribuer ainsi à la motivation du salarié volontaire de poursuivre son activité tout en transmettant ses savoirs clés pour l'entreprise,

Contribuer aux enjeux démographiques par le développement du tutorat intergénérationnel classique, croisé ou inversé, et aux enjeux liés à la mobilité des ressources grâce au tutorat interculturel.

Indicateurs de mesure

Nombre de salariés seniors inscrits dans ce projet tutoral.

3. Le mécénat de compétences

Manpower s'engage, dans les projets déjà présentés, mais également dans toutes les actions liées à la Fondation Manpower, à développer le mécénat de compétences à partir des compétences et des expériences des salariés seniors.

4. Communication annuelle auprès du CCE

Conformément à l'article L.138-28 du Code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution des résultats du présent Plan d'action sont communiqués annuellement, sous forme de rapport, au CCE dans le cadre de ses compétences sur l'évolution de l'emploi et des qualifications.

Préalablement à la réunion, les membres du CCE reçoivent ces données conformément à l'article L.2323-56- du Code du travail.

La remise du rapport est suivie d'une consultation du CCE sur les indicateurs et l'évolution des résultats du plan seniors.

Par ailleurs, ce rapport et le procès-verbal de ladite réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative.

5. Durée du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée de trois ans.
Il prendra effet le 1^{er} Janvier 2010. A son terme, il cessera de produire tout effet.

6. Dépôt et publicité

Le présent plan d'action est déposé en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent plan d'action déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DDTEFP conformément aux D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Chaque Organisation Syndicale reçoit un exemplaire du présent plan d'action.

Fait à Paris, le 14 décembre 2009, en 10 exemplaires.

Pour la Société MANPOWER France,
Monsieur Jean-François DENOY, Directeur des Ressources Humaines

Annexe 1 :L'emploi des seniors en chiffres

Contexte

Les séniors, par les nombreuses compétences et expériences acquises tout au long de leur vie professionnelle, constituent une richesse économique et sociale pour l'entreprise.

La transmission de leurs savoirs aux jeunes générations représente un facteur clé en faveur de la cohésion sociale et de la croissance économique.

Néanmoins, de manière assez paradoxale, leur taux d'activité est l'un des plus bas de la population active française. En effet, depuis une trentaine d'années les entreprises ont massivement recours aux plans de départs volontaires, aux ruptures négociées sous forme de licenciements accompagnées de transactions et aux plans de sauvegarde de l'emploi accompagnés de préretraites.

En 2007, le taux d'emploi des 55-64 ans en France s'élevait à 38,3% contre 43,5% pour la moyenne des 27 pays de l'Union Européenne.

Des chiffres bien loin de l'objectif communautaire fixé à 50% pour l'année 2010.

Face à ce constat alarmant, et dans un contexte démographique morose, le défi français en termes d'emploi des séniors est de taille.

Pour remédier à cette situation critique, l'Etat impose aux entreprises un changement radical de politique vis-à-vis de leurs salariés âgés. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 constitue de ce fait un réel tournant en termes de gestions des carrières des séniors. Elle fixe en effet obligation de négocier d'ici la fin de l'année 2009 sur l'emploi des séniors sur la base d'objectifs précis et chiffrés et prévoit des sanctions financière à défaut de négociation.

De manière plus spécifique, chaque entreprise de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés devra conclure un accord avant le 1^{er} janvier 2010 sur l'emploi des séniors dans le cas où elles ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. A défaut, elles seront tenues d'acquitter à la CNAV une contribution fixée à 1% de la masse salariale à titre de pénalité.

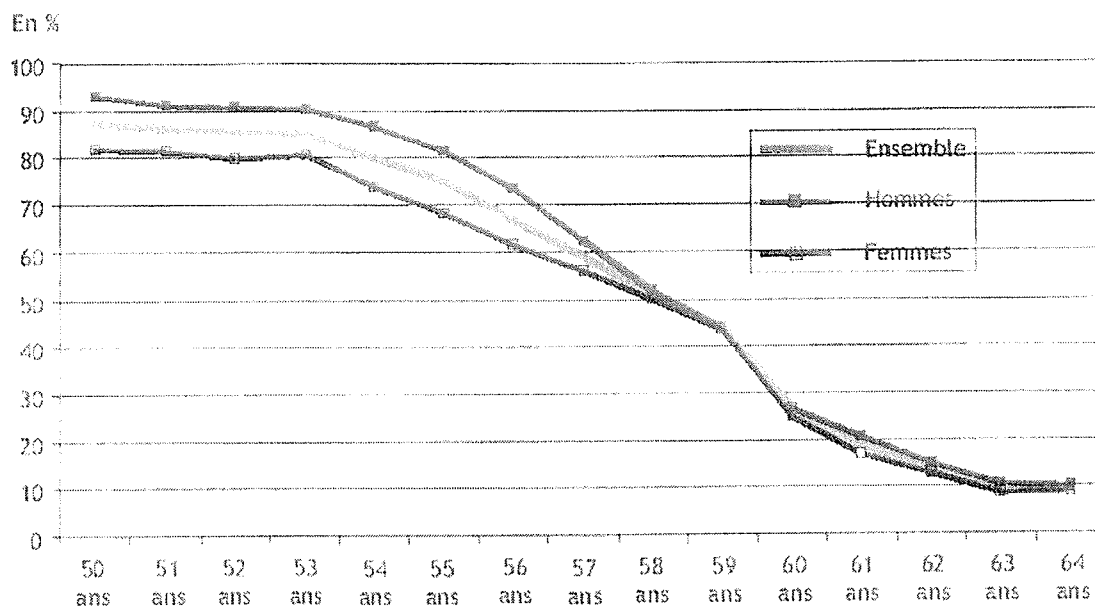
Cet accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés conclu pour une durée maximale de trois ans devra comporter :

7. Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés.
8. Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis sur une liste fixée par décret en Conseil d'Etat auxquelles sont associées des indicateurs chiffrés.
9. Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

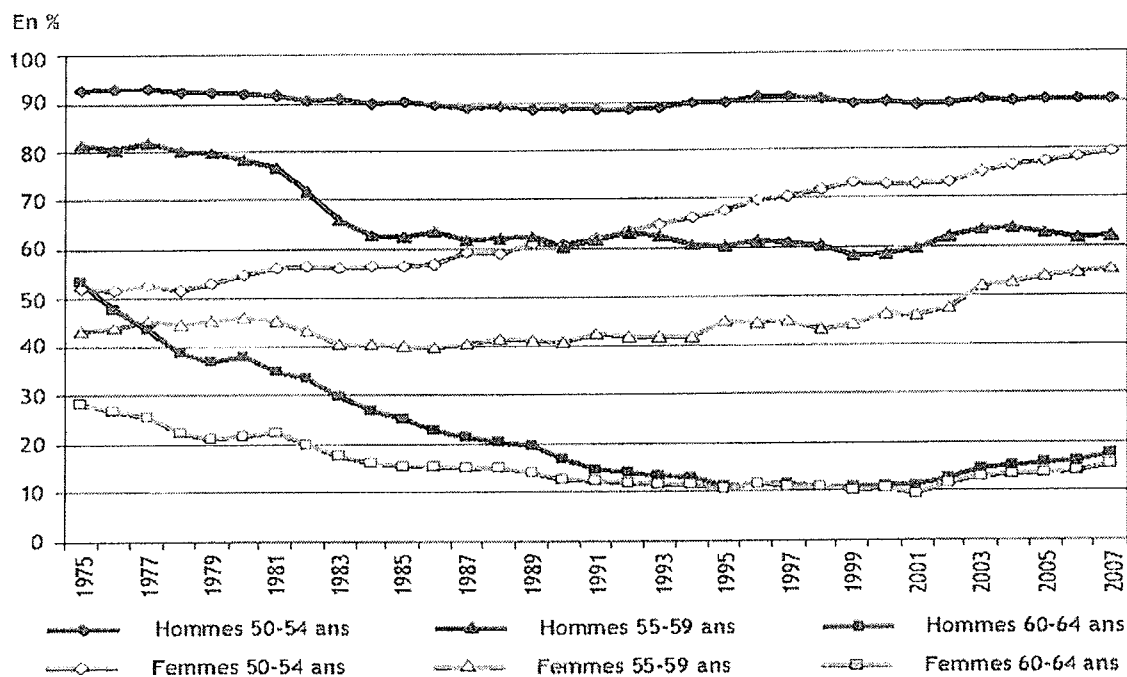
MANPOWER

L'emploi des seniors en France

Taux d'activité des seniors par sexe et âge détaillé en 2007 :



Taux d'activité des seniors par sexe et tranche d'âge, de 1975 à 2007 :



MANPOWER

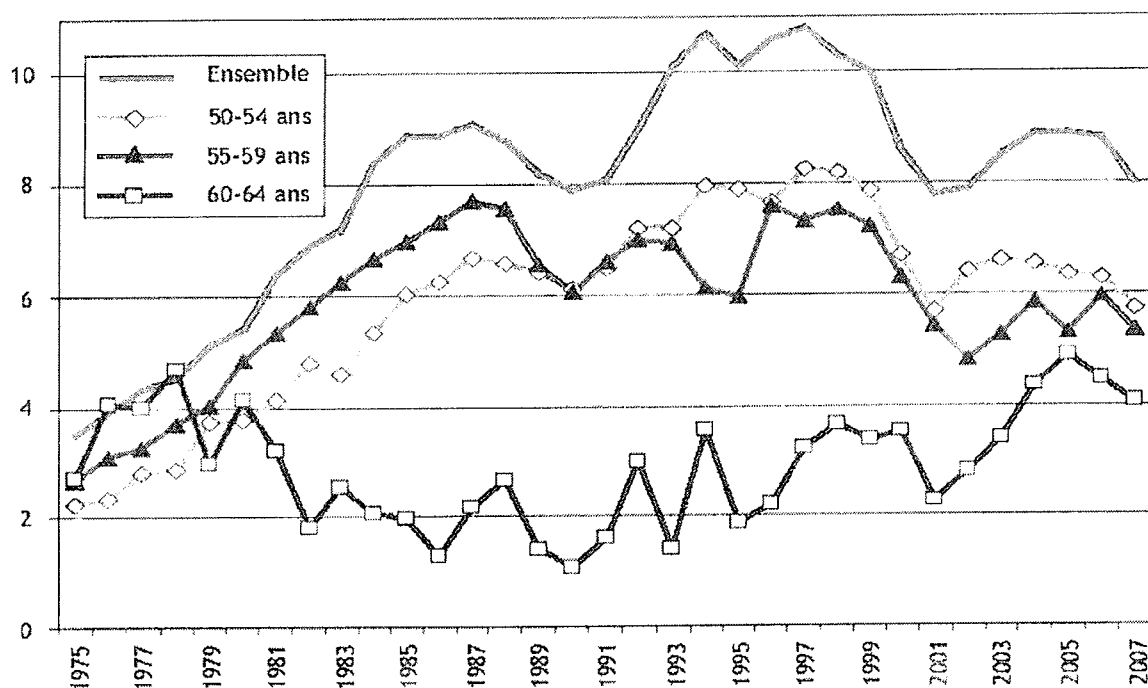
Statut d'emploi et type de contrat de travail des seniors en 2007 :

Emploi en milliers, répartition en %

	Hommes	Femmes	Ensemble
EMPLOI DES 50-64 ANS	3 135	2 895	6 030
<u>Indépendants</u>	21,3	10,9	16,3
<u>Salariés du privé ou des entreprises publiques</u>	59,3	58,9	59,1
dont : <i>Interim</i>	1	1	1
<i>CDD + emplois aidés</i>	3	6	4
<i>CDI privé</i>	95	93	94
<i>Ensemble</i>	100	100	100
<u>Salariés de la fonction publique</u>	19,4	30,2	24,6
dont : <i>temporaires + emplois aidés</i>	4	7	6
<i>stables public</i>	96	93	94
<i>Ensemble</i>	100	100	100
Ensemble	100	100	100
EMPLOI TOTAL	13 618	12 023	25 641
<u>Indépendants</u>	14,0	7,3	10,8
<u>Salariés du privé ou des entreprises publiques</u>	70,0	65,0	67,7
dont : <i>Interim</i>	4	2	3
<i>CDD + emplois aidés</i>	10	13	11
<i>CDI privé</i>	86	85	86
<i>Ensemble</i>	100	100	100
<u>Salariés de la fonction publique</u>	16,0	27,7	21,5
dont : <i>temporaires + emplois aidés</i>	10	15	13
<i>stables public</i>	90	85	87
<i>Ensemble</i>	100	100	100
Ensemble	100	100	100

Taux de chômage des seniors et de l'ensemble de la population active, de 1975 à 2007 :

En %

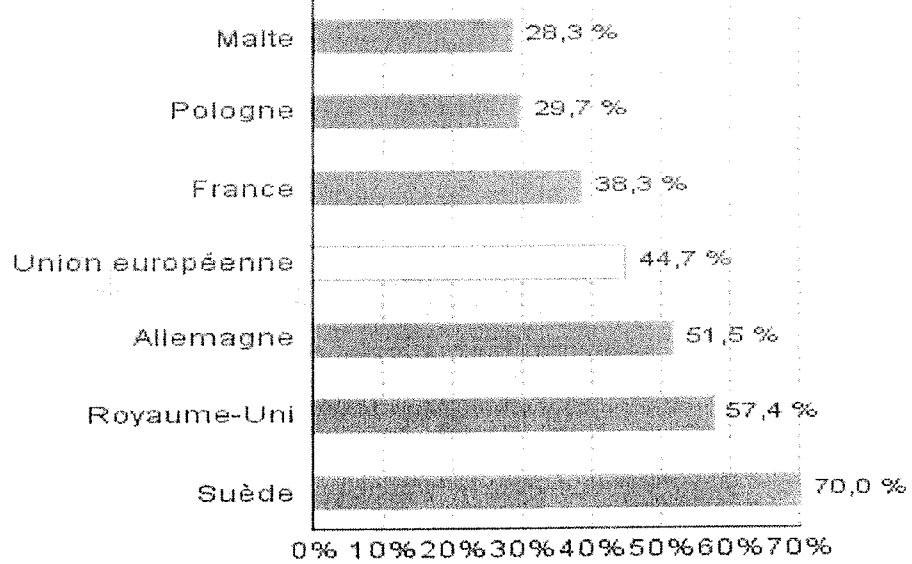


MANPOWER

L'emploi des seniors au sein de L'UE :

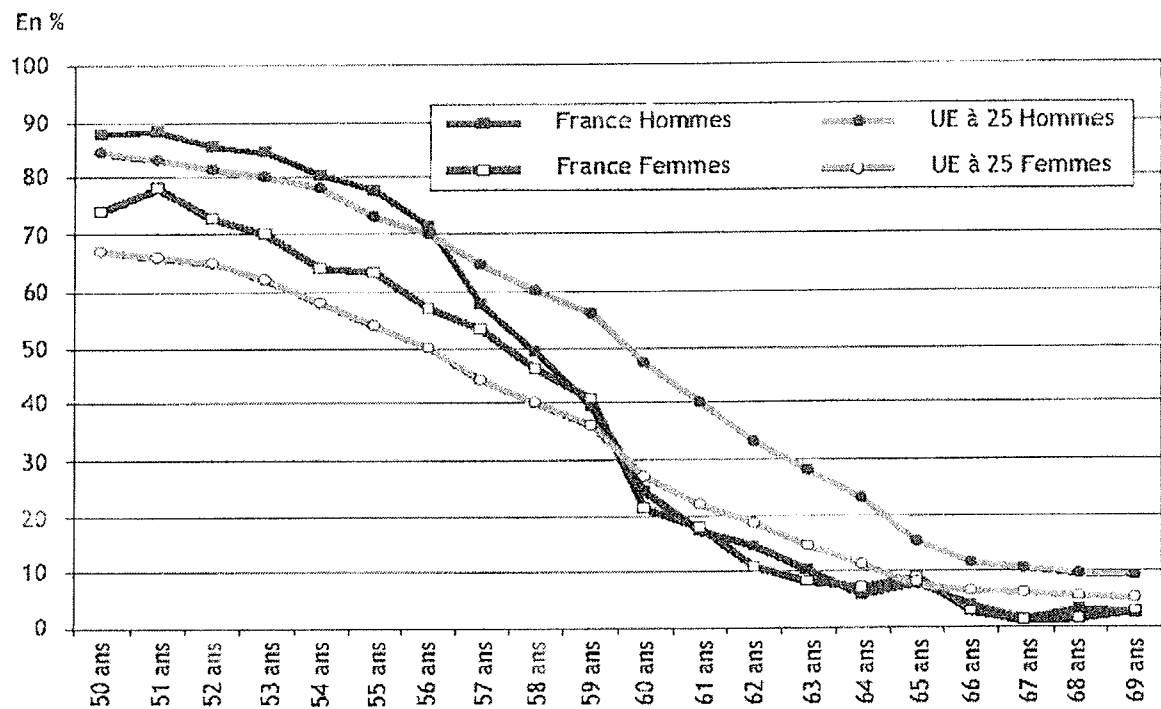
Le taux d'emploi des seniors dans l'Union européenne

Part des 55-64 ans exerçant une activité



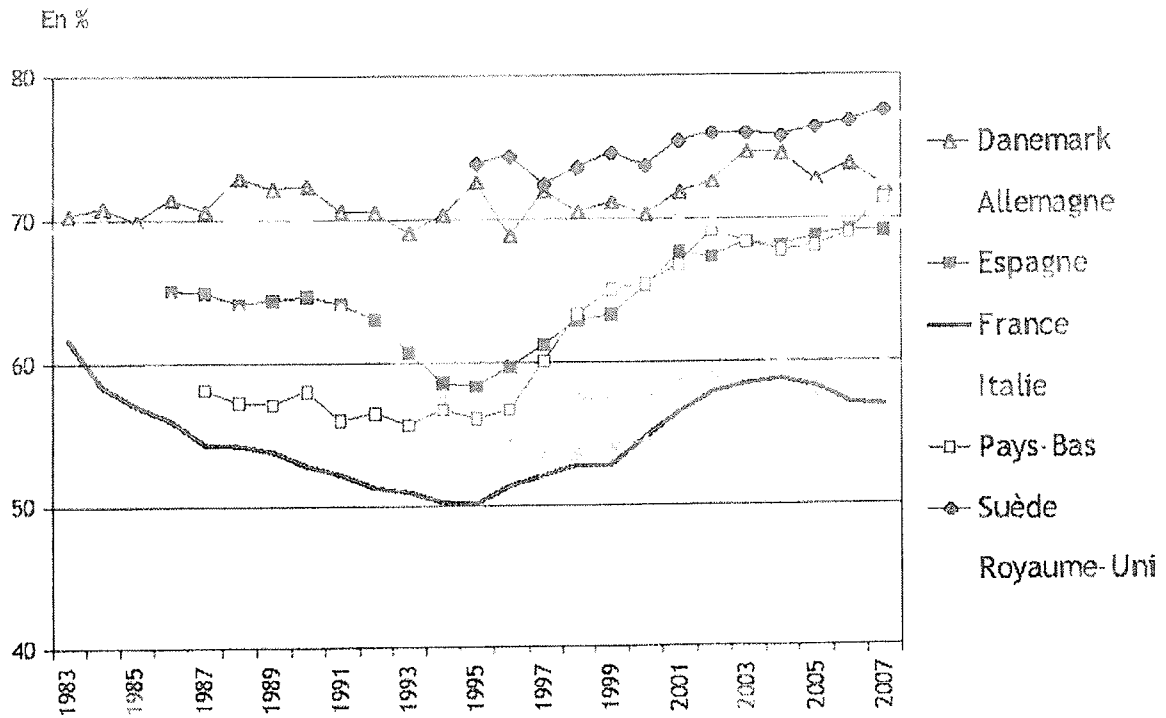
Source : Eurostat

Taux d'emploi des seniors par sexe et par âge détaillé en France et dans l'Union Européenne en 2005 :



MANPOWER

Taux d'emploi des hommes de 50 à 64 ans en Europe, de 1983 à 2007 :



Taux d'emploi des femmes de 50 à 64 ans en Europe, de 1983 à 2007 :

