



Novembre 2009

**Plan d'action en faveur de l'emploi
des salariés âgés**

SOMMAIRE

Article 1 choix d'un objectif chiffré.....	page 4
Article 2 dispositions favorable au maintien dans l'emploi.....	page 5
Article 3 amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.....	page 6
Article 4 développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	page 10
Article 5 aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite	page 13
Article 6 modalités de suivi.....	page 16
Article 7 entrée en vigueur, durée.....	page 17
Article 8 révision.....	page 17
Article 9 dépôt	page 18

La Société CORA SAS, ayant son siège social à 40,
rue de la Boétie – 75008 PARIS

représentée par Monsieur Michel Couffin, Directeur des
Affaires Sociales dûment habilité à l'effet

a établi le présent plan d'action en faveur de l'emploi des
salariés âgés.

Préambule :

Etant préalablement rappelé que :

1. l'âge moyen des salariés CORA est au 31 décembre 2008
de 36 ans
2. la répartition des salariés par tranche d'âge est la
suivante :

25 ans et -	26 - 35 ans	36 - 45 ans	46 - 55 ans	+ de 55 ans
24	26.6	26.15	19.4	3.85

(source bilan société entreprise 2008)

Article 1 : Choix d'un objectif chiffré

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L 2241-4 du Code du Travail et des articles L 138-24 et suivant et R 138-25 et suivant du Code de la Sécurité Sociale.

Le présent plan se fixe comme objectif compte tenu des mesures qu'il prévoit de permettre le maintien dans l'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2008, et de la part des salariés âgés de 55 ans et plus, CORA s'engage à maintenir dans l'emploi un effectif d'au moins
4% de salariés âgés de 55 ans et plus tout au long de la durée du présent plan d'action.

La mesure de cet objectif sera établi chaque année dans le bilan social entreprise.

Indicateurs annuels

- ⇒ effectif total des salariés de l'entreprise au 31 décembre de chaque année
- ⇒ pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre de chaque année.

Il convient de souligner que la détermination d'un objectif chiffré indique qu'il s'agit d'un objectif que l'entreprise tentera d'atteindre par la mise en œuvre des moyens prévus par le présent accord, compte tenu de l'environnement, notamment économique, de l'entreprise.

Il est précisé que la notion de maintien dans l'emploi s'entend du maintien des capacités à tenir l'emploi considéré.

Article 2 : dispositions favorables au maintien dans l'emploi

En application des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale, le plan d'action conclu en faveur de l'emploi des salariés âgés doit notamment comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur 3 domaines d'action parmi les suivants :

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

CORA a retenu les trois domaines d'action suivant :

1. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
3. Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite.

Article 3 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

3.1 Visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 55 ans et plus

CORA consciente que l'amélioration des conditions de travail constitue un facteur important pour le maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés et plus particulièrement pour ceux âgés de 55 ans et plus, s'engage à instituer une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Cette mesure s'appliquera progressivement à l'ensemble des salariés concernés au plus tard en 2012.

Objectif :

- ⇒ 50 % des salariés âgés de 55 ans et plus, bénéficient d'une visite médicale annuelle en 2010,
- ⇒ 75 % en 2011
- ⇒ 100 % en 2012.

Cette visite médicale sera l'occasion d'aborder les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié senior peut rencontrer dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et ce en vue d'amener un maintien pérenne dans l'emploi.

L'objectif de cette visite médicale annuelle est de prévenir la situation de pénibilité au travail et constitue un outil privilégié de prévention de l'inaptitude au travail.

Les médecins du travail des établissements de la société CORA établiront dans le cadre de leur rapport annuel, un bilan spécifique pour cette catégorie de salariés. Ce rapport sera présenté aux Comité d'Établissements et aux Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Le médecin du travail pourra, en accord avec le salarié, évoquer un aménagement de son poste ou de son environnement auprès de sa hiérarchie. Un point sur ces aménagements sera présenté au CHSCT lors des réunions trimestrielles.

Indicateurs annuels :

- ⇒ Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en fin d'année ;
- ⇒ Pourcentage de réalisation de visites médicales de salariés âgés de 55 ans et plus par année.

3.2 Aménagement du temps de travail

Afin d'alléger la charge de travail des salariés âgés de plus de 55 ans, il est arrêté les dispositions suivantes :

- Repos :

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les six semaines.

- Congés payés :

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de 3 semaines de congés payés consécutifs dans la période légale du 01 mai au 30 octobre.

- Travail de nuit :

Les salariés âgés de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit seront prioritaires pour le passage à un poste de jour en adéquation avec leurs compétences professionnelles.

- Poste d'encaissement :

Les salariés âgés de 55 ans et plus seront prioritaires pour l'affectation aux postes d'encaissement des caisses libres service (CLS).

3.3 Aménagement des postes de travail

CORA a engagé un certain nombre d'actions en vue d'améliorer l'ergonomie des postes de travail.

L'objectif est de conserver les salariés en bonne santé et donc d'offrir aux salariés âgés de plus de 55 ans la possibilité de poursuivre leur activité professionnelle le plus longtemps possible.

Ces actions spécifiques portent notamment :

- action tirs - palettes électriques
- action sur l'ergonomie des meubles fruits et légumes
- action sur l'ergonomie des postes d'encaissement

Indicateurs annuels :

⇒ Nombre d'aménagement de postes de travail concernant des salariés âgés de 55 ans et plus.

3.4 Module de formation des managers

Cora s'engage à développer les formations à destination des managers et des acteurs de la prévention (MD maintenance) sur la connaissance et la prévention des risques dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de sensibiliser les managers aux situations de pénibilité au travail liées à l'âge afin de lutter contre l'inaptitude au travail.

Objectif :

Former 30 managers par an

Indicateur annuel :

⇒ Nombre de managers ayant suivi une formation

Article 4 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Objectif :

Aligner autant que faire ce peut, les taux d'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés et des salariés âgés de 45 ans et plus, en particulier les salariés âgés de 50 ans et plus, au sein de chaque catégorie professionnelle.

4.1 Entretien professionnel de seconde partie de carrière

CORA proposera à tous ses salariés dès 45 ans, un entretien de seconde partie de carrière destiné à éviter toute forme de discrimination liée à l'âge dans leur évolution professionnelle et à leur permettre d'anticiper le déroulement de leur deuxième partie de carrière en fonction de leurs aspirations et des perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien sera renouvelé tous les 5 ans jusqu'à 55 ans et tous les deux ans à compter de 55 ans.

Cet entretien sera conduit par le responsable hiérarchique du salarié en toute confidentialité.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés les points suivants :

- a) La situation professionnelle du salarié au regard de l'évolution des métiers de l'entreprise

- b) Les compétences du salarié et les éventuels besoins en formation
- c) La participation éventuelle à des actions de tutorat
- d) L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un compte rendu signé par les 2 parties.

CORA diffusera aux managers un guide de l'entretien de seconde partie de carrière.

4.2 Tutorat

Les salariés âgés de 55 ans et plus seront prioritaires dans les missions de tutorat mises en place dans l'entreprise s'ils en ont les compétences, les capacités, et qu'ils en fassent la demande.

4.3 Actions de formation

Les actions de formation décidées dans le cadre des entretiens de seconde partie de carrière sont prioritaires au regard des périodes de professionnalisation ainsi qu'en matière de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.

4.4 Bilans de compétence

Les salariés âgés de plus de 45 ans qui en font la demande ayant cinq ans d'ancienneté, seront prioritaires pour la réalisation d'un bilan de compétence pris en charge par l'entreprise dans le cadre du plan de formation.

Ce bilan sera réalisé pendant le temps de travail.

4.5 DIF

Les salariés âgés de 45 ans et plus pourront utiliser leur crédit d'heures acquises du DIF pour réaliser pendant leur temps de travail les actions de formation identifiées lors de l'entretien de seconde partie de carrière.

Indicateurs annuels :

⇒ Nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés ;

⇒ Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant suivi une formation ;

⇒ Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant réalisés un bilan de compétences et une V.A.E ;

⇒ Nombre de salariés âgés de plus de 55 ans ayant réalisé une mission de tutorat.

Article 5 : Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite

Objectif :

Inciter les salariés de 55 ans et plus, à poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail pendant leurs dernières années d'activité.

Indicateur annuel :

⇒ Nombre de salariés de 55 ans et plus, ayant bénéficié d'une réduction du temps de travail.

5.1 Faciliter le maintien dans l'emploi par la réduction individuelle de la durée du temps de travail

Les salariés âgés de 55 ans et plus pourront bénéficier d'un commun accord avec l'employeur d'une réduction de leur durée du travail dans le cadre d'un passage à temps partiel choisi de fin de carrière sur la semaine ou le cas échéant sur le mois.

Tout salarié de plus de 55 ans ayant présenté une lettre de demande est prioritaire dans l'attribution d'emploi à temps partiel ressortissant de sa catégorie.

Dans le cas de réduction individuelle du temps de travail d'un salarié senior dans une fonction s'accompagnant d'une délégation de responsabilité ; les parties veilleront à adapter la situation nouvelle résultant de la moindre présence du salarié à son poste de travail de telle sorte que le salarié senior ne se voit pas imposer une sujétion excédant ses responsabilités réelles et que l'effectivité de la délégation soit préservée.

5.2 Le programme d'information « retraite »

Objectif :

Informé chaque salarié de 55 ans et plus sur la retraite par la réalisation d'actions d'information et de communication

5.2.1 Information sur la retraite

Les salariés âgés de 55 ans et plus volontaires pourront participer à des réunions d'informations, organisées en collaboration avec les C R A V et les caisses ARRCO et ACIRC du groupe MALAKOFF MEDERIC.

Au cours de ces réunions, il sera abordé des sujets thématiques sur la retraite et notamment :

- ⇒ les évolutions législatives,
- ⇒ la retraite de base,
- ⇒ la retraite complémentaire,
- ⇒ l'Estimation Indicative Globale,
- ⇒ la préparation administrative et les démarches à réaliser.

A l'issue de ces réunions, il sera possible de prendre contact avec les conseillers techniques des institutions de retraite pour traiter de questions particulières.

5.2.2 Faciliter et accompagner la reconstitution de carrière

En partenariat avec MALAKOFF MEDERIC, chaque salarié concerné pourra bénéficier d'un contact privilégié avec les organismes de retraite.

5.2.3 Préparer sa retraite et organiser sa nouvelle vie

L'objectif de ce programme est de proposer aux salariés, cinq ans avant la fin de leur activité professionnelle, avec l'aide de spécialistes, des échanges et des éléments d'informations sur leurs droits auprès des régimes de retraite, des conseils sur la protection individuelle, la transmission du patrimoine, la prévention santé et le projet de vie à la retraite.

Les salariés bénéficiaires de ce programme pourront participer à une journée d'information qui s'orientera autour de trois thématiques :

- identifier ses besoins en protection santé et prévoyance,
- protéger sa famille et structurer son patrimoine,
- gérer son temps, être acteur de sa santé par la prévention, vivre autrement.

Indicateurs annuels :

⇒ Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant suivi une session d'information de retraite ;

⇒ Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan retraite ;

⇒ Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une formation de préparation à la retraite.

5.3 Favoriser le cumul emploi retraite

CORA s'engage à favoriser le cumul emploi retraite en proposant des emplois à temps partiel aux salariés âgés de plus de 60 ans qui envisageraient de procéder à la liquidation de l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes de retraite obligatoire.

Article 6 : Modalités de suivi

Au 31 mai au plus tard de chaque année, CORA établira un rapport présenté au comité central d'entreprise.

Ce rapport général comporte les trois parties qui suivent :

- suivi de la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi,
- indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs chiffrés, dont est assorti chaque domaine d'action favorable au maintien dans l'emploi des seniors,
- explications sur l'état de la réalisation des objectifs.

Article 7: Entrée en vigueur, durée

Le présent plan d'action est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010. A l'expiration du terme ainsi défini, il cessera, de plein droit, d'être applicable et, en conséquence, de faire peser toute obligation sur l'employeur.

Article 8: Révision

8.1 Le présent plan d'action a été établi en fonction du nombre d'établissement existants à la date de son élaboration et dont la liste est annexée au présent plan.

Le présent plan d'action pourra être révisé si des modifications interviennent dans la structure et le nombre d'établissements de l'entreprise.

8.2 Un accord d'entreprise conclu dans les conditions légales pourra se substituer au présent plan d'action pendant la durée de celui-ci.

Article 9 : dépôt

Conformément aux dispositions des articles D.3345-4 et D.2231-2 du Code du Travail, le présent plan d'action, sera adressé par l'entreprise en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique, ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du Code du Travail.

Fait à Paris,
Le 20 novembre 2009