

MILLIPORE S.A.S.

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Référence 2009-12

Conclu entre:

MILLIPORE S.A.S., société par actions simplifiée au capital de 13.688.350 Euros, dont le siège social est à Molsheim (B.P. 116, 67124 MOLSHEIM Cedex), 39 route industrielle de la Hardt, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Saverne sous le n°434691192, représentée par :

→ **Monsieur Bernard AREND** en sa qualité de Président de Millipore SAS

Et les organisations syndicales représentées par :

- **Monsieur Michel WITWICKI** en sa qualité de délégué syndical CFTC,
- **Monsieur Geoffrey ADAMCZYK** en sa qualité de délégué syndical CFTC,
- **Madame Laure BUCHHEIT** en sa qualité de déléguée syndicale CGT,
- **Monsieur Arnaud BECKER** en sa qualité de délégué syndical CFE CGC

Les réunions avec les partenaires sociaux se sont tenues les 17 & 27 novembre et 2 & 15 décembre 2009.

Il a été conclu à l'issue de ces réunions le présent accord relatif au maintien dans l'emploi des séniors.

Article 1 - Préambule

La situation de Millipore SAS au regard de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus à la date du présent accord est la suivante:

- effectif des salariés âgés de 50 ans et plus: 102 personnes dont 44 personnes en travail posté, essentiellement 2*8.
- effectif entre 50 et 55 ans : 76 personnes
- effectif entre 56 et 60 ans : 24 personnes
- effectif ayant plus de 60 ans : 2 personnes
- proportion de salariés de 50 ans et plus dans l'effectif : 7,8%

Article 2 - Objectif

Le présent accord se fixe un objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus.

Au jour de conclusion de cet accord, le nombre de salariés âgés de 50 ans et plus au sein de Millipore SAS est égal à 102, soit 7,8% des salariés, toute classe d'âge confondue.

Sur les trois ans à venir, à partir de la date de conclusion du présent accord, l'objectif de l'entreprise est de maintenir le pourcentage actuel de salariés âgés de 50 ans et plus.

Article 3 – Domaines d'action

Les actions suivantes seront mises en place pour favoriser l'emploi des salariés âgés.

MILLIPORE S.A.S.

Article 3.1 - Recrutement

3.1.1 - Actions de sensibilisation à la non discrimination à l'attention des managers qui recrutent

Millipore SAS et le département RH/recrutement ont la volonté de mener des actions de sensibilisation à destination des managers amenés à recruter. Ces actions ont notamment pour but de prévenir les risques de discrimination à l'embauche, notamment du fait de l'âge du candidat.

Les actions souhaitées sont les suivantes :

- Mise en place d'un module de sensibilisation de 2 heures sur le thème de l'emploi, le recrutement, le maintien dans l'emploi des seniors à compter de mi-2010.
Cette formation sera délivrée par le service recrutement une fois par trimestre pendant 3 ans, l'objectif étant que chaque manager des sites de Molsheim et St Quentin ait suivi cette formation au moins une fois. Les partenaires sociaux seront invités à ces sessions.
- Mise en place de procédures dans notre module recrutement « foundation of management » (formation sur les fondamentaux du management à l'attention des nouveaux managers) visant à diversifier les recrutements en s'assurant que les critères de recrutement sont objectifs et fondés sur les compétences avec rappel des règles de non discrimination à respecter dans le cadre d'un recrutement.

3.1.2 – Un processus de recrutement permettant d'éviter les discriminations

Millipore SAS a mis en place un processus de recrutement mettant en jeu deux, voire trois acteurs : le chargé de recrutement, le manager qui recrute et le RH généraliste.

Les décisions de recruter ou non les candidats sont prises collégalement par ces mêmes personnes.

La collégialité des décisions, la tenue de plusieurs entretiens, sont un gage de sécurité pour les candidats, ceci garantissant que les décisions ne sont pas prises discrétionnairement, c'est-à-dire, sans nécessité de justification.

En outre, les personnes amenées à recruter, manager ou RH, ont au préalable à tout acte de recrutement tous suivis une formation, initiale ou dans le cadre professionnel, visant à les sensibiliser, notamment, sur les droits et obligations en matière de recrutement.

3.1.3 – Publication des offres d'emploi sur un site spécialisé

Millipore SAS s'engage à publier toutes ses offres d'emploi ouvertes à candidatures externes sur un site internet spécialisé dans le recrutement de personnes âgées.

Pour l'établissement de Molsheim, ce site est QUINQUA 67 et concerne tout type de postes (cadre et non cadre, production ou support...).

Pour l'établissement de St Quentin, ce site est OBJECTIF 50.

Toutes les offres d'emploi seront systématiquement envoyées aux 2 sites.

MILLIPORE S.A.S.

Article 3.2 - Anticipation des évolutions des carrières professionnelles

Article 3.2.1 - Développer l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés de plus de 45 ans

Conformément à notre accord GPEC, chaque salarié a droit, à l'occasion de son 45^{ème} anniversaire, à un entretien de seconde partie de carrière. Cet entretien a lieu ensuite tous les 5 ans. Il est destiné :

- à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle
- à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière,
- à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et notamment d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent dans le cadre du présent accord que cet entretien pourra avoir lieu tous les 2 ans entre le salarié et un membre des Ressources Humaines. La demande devra émaner de l'intéressé. Il pourra aussi lui permettre d'accéder à un bilan de compétences afin d'encourager la définition d'un projet professionnel de 2^{ème} partie de carrière. Les salariés devront adresser une demande d'entretien de seconde partie de carrière par écrit à leur manager qui fera suivre au département Ressources Humaines. Un formulaire spécial de demande sera mis à la disposition des salariés.

Article 3.2.2 - Développer la formation des séniors

A ce jour, les salariés de 50 ans et plus représentent 7,8% des salariés de Millipore SAS.

Les parties au présent accord souhaitent que le nombre d'heures de formation des séniors soit en phase avec la proportion de séniors dans l'entreprise.

Ainsi, par exemple, si les séniors représentent 7,8% des salariés, le nombre d'heures de formation alloué à cette classe d'âge devrait être égal à 7,8% du nombre d'heures de formation de l'entreprise toute classe d'âge confondue.

Il a été convenu avec les partenaires sociaux que les salariés de 50 ans et plus pourront bénéficier en priorité du dispositif du bilan de compétence dans le cadre du plan de formation ou du dispositif de la Valorisation des Acquis de l'Expérience.

Article 3.3 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les actions souhaitées sont les suivantes :

3.3.1 - Renforcement de l'information

Afin que les salariés soient au fait des normes en matière de retraite et de fin de carrière, des sessions de communication sur ces sujets seront organisées chaque année.

La société mettra à la disposition des salariés des documents leur permettant de s'informer sur les règles en vigueur en matière de retraite afin d'appréhender convenablement leur fin de carrière. Ces documents contiendront notamment :

MILLIPORE S.A.S.

- les conditions de départ à la retraite
- les conditions des départs en retraite anticipée pour les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle
- les règles d'indemnisation de la retraite
- les règles relatives à la possibilité d'avoir une activité professionnelle tout en étant à la retraite.

Une permanence d'un jour sur site des services de la CRAV sera organisée une fois par an.

3.3.2 – Mise en place d'un module de sensibilisation « préparation retraite »

Il sera proposé aux seniors l'année de leur départ à la retraite un module collectif de sensibilisation « préparation retraite ».

3.3.3 – Mesures Millipore favorisant le temps partiel choisi à la demande des salariés

Les mesures Millipore déjà en vigueur concernant la possibilité de réduire son temps de travail après 50 ans seront désormais affichées sur les points information rubrique Direction. Ces mesures précisent que les salariés de plus de 50 ans peuvent faire une demande de réduction de leur temps de travail et basculer à 80% ou à 50%. La demande est à formuler par écrit auprès du service des Ressources Humaines via le manager qui dispose d'un délai de un mois pour motiver sa réponse.

3.3.4 – Utilisation du Compte Epargne Temps pour la fin de carrière

Conformément à notre accord d'entreprise relatif au Compte Epargne Temps, les droits acquis au titre du CET peuvent également servir à prendre une retraite par anticipation au moyen d'un congé pour fin de carrière à temps complet ou à temps partiel, la société abondant le CET du salarié à hauteur de 20% du temps épargné dans la limite de 30 jours ouvrés, l'abondement maximum étant dans ces conditions de 6 jours ouvrés.

Le présent accord augmente le seuil d'abondement du CET du salarié à hauteur de 20% du temps épargné dans la limite de 40 jours ouvrés. L'abondement maximum passe ainsi à 8 jours ouvrés.

Article 3.4 - Amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité

Afin de prévenir les risques d'inaptitude professionnelle des salariés de l'entreprise MILLIPORE SAS, les parties au présent accord souhaitent que les salariés âgés d'au moins 50 ans bénéficient d'une visite médicale par an au lieu d'une fois tous les deux ans.

En outre, les parties au présent accord, au regard de l'intérêt qu'elles portent à la problématique suscitée notamment dans le cadre du travail posté, décident de mettre en place, à l'issue de la signature, un groupe de projet dont le cahier des charges sera le suivant :

- identifier les postes de travail au sein des bâtiments A et C pouvant basculer en journée, l'objectif étant de proposer ces postes aux salariés seniors qui seraient volontaires tout en leur permettant de bénéficier de la prime de détachement. Le groupe de travail devra identifier les modalités d'attribution de ces postes.
- aménager certains postes de travail.
- pour les salariés les plus proches de la retraite, proposer une réduction progressive de la durée du temps de travail accompagnée de mesures financières.
- développer le tutorat volontaire, dans le but de favoriser la transmission des connaissances et des compétences entre les salariés.
- développer des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage.

Il est convenu avec les partenaires sociaux que ce groupe de projet sera composé des personnes suivantes :

- un membre des ressources humaines

MILLIPORE S.A.S.

- un membre du CHSCT
- un responsable de production ou de ligne PMT
- un responsable de production ou de ligne Labwater.
- un délégué syndical par section

Les résultats des travaux de ce groupe de projet seront présentés devant le comité d'entreprise de Molsheim, le CHSCT et les délégués syndicaux au mois de juin 2010. Les solutions retenues feront ensuite l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 4 – Modalités de suivi de l'accord

Chaque année lors de la 2eme réunion plénière, le comité central d'entreprise sera informé de la réalisation de chaque action et objectif précisé ci-dessus. Cette information permettant le suivi de l'application de l'accord se fera grâce à un certain nombre d'indicateurs retenus, tels que, notamment :

- le pourcentage de salariés âgés d'au moins 50 ans dans l'entreprise,
- le nombre de salariés âgés d'au moins 50 ans dans l'entreprise,
- le nombre de salariés âgés d'au moins 45 ans dans l'entreprise,
- le nombre d'action de sensibilisation/formation des manager à la non discrimination,
- le nombre d'offres d'emploi publiées sur les sites QUINQUA 67 et OBJECTIF 50,
- le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière ayant eu lieu pour les salariés de plus de 45 ans,
- le pourcentage d'heures de formation alloué aux salariés de 50 ans et plus,
- le nombre de bilans de compétences et de VAE réalisés pour cette tranche d'âge
- le nombre et les conditions de déroulement des séances d'information des salariés sur la retraite
- le nombre de demande de passage en temps partiel dans le cadre des mesures Millipore
- le nombre de visites médicales supplémentaires suivies par les salariés de 50 ans et plus.
- Le suivi des mesures prévues dans l'avenant au présent accord qui sera signé avant le 30 juin 2010.

Article 4 – Durée de l'accord

Le présent accord s'appliquera, à compter de sa signature, pour une durée déterminée de 3 ans.

Il cessera de plein droit à l'échéance de son terme. A cette date il ne continuera pas de produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment pendant sa 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.

Article 5 - Dispositions finales

Le présent accord fera l'objet d'une notification à chaque organisation syndicale de salarié signataire et sera déposé au terme du délai de 8 jours suivant cette notification, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Bas Rhin, 6, rue G.A. Hirn à 67000 Strasbourg en deux exemplaires dont une version papier signée des parties et une version sur support électronique (dd-67.accord-entreprise@travail.gouv.fr).

Un exemplaire original signé sera déposé en version papier au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Saverne par l'entreprise conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du Code du Travail.

MILLIPORE S.A.S.

Les mêmes formalités de dépôt sont applicables à tout avenant venant modifier le présent règlement.

A Molsheim, le 2009

Bernard Arend
Président
Millipore SAS

Pour la CGT
Laure Buchheit

Pour la CFTC
Michel Witwicki

Pour la CGE-CGC
Arnaud Becker

Pour la CFTC
Geoffrey Adamczyk

Projet accord séniors nov 2009