

**Accord d'entreprise en faveur de l'emploi
des salariés de 45 ans et plus
Société du Figaro**

Entre :

La Société du Figaro, SAS au capital de 12 000 000 euros, immatriculée au RCS de Paris, sous le numéro 542 077 755, dont le siège social est situé 14, Boulevard Haussmann 75009 Paris, représentée par monsieur Marc Feuillée, directeur général,
d'une part,

Les organisations syndicales représentatives :

- le syndicat CFE / CGC représenté par Monsieur Eric Chabasse ;
- le syndicat CFTC représenté par Madame Dolorès Aloia et Monsieur Bertrand Guyard ;
- le syndicat CGT représenté par Monsieur Alain Birot et Monsieur Yvonnick Gauchet ;
- le syndicat SNJ, représenté par Monsieur Patrick Bèle et Monsieur François Deletraz ;
- le syndicat SNPEP - FO représenté par Monsieur Dominique Pacheco ;
- le syndicat SGJ - FO représenté par Monsieur Fabrice Amédéo.

d'autre part,

Préambule

Dans un contexte de profonde évolution des dispositions législatives relatives à la retraite et de ses conséquences sur l'allongement de la durée de l'activité professionnelle, la Société du Figaro a choisi d'engager des négociations sur la gestion de l'emploi des salariés seniors.

Le présent accord permet de favoriser l'emploi des seniors et ainsi de les maintenir en activité professionnelle dans de meilleures conditions.

Il s'inscrit dans le cadre de l'article L. 138-24 du Code de la Sécurité sociale relatif à l'emploi des salariés âgés.

La Société du Figaro accompagne les seniors dans le cadre d'une politique de maintien dans l'emploi adaptée et s'engage avec les parties signataires à agir dans les domaines suivants :

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

FA AP AB QJ#
PB
YG DP

Les parties conviennent de mettre en place des indicateurs permettant le suivi des actions dans chaque domaine.

Le suivi annuel et l'analyse de ces indicateurs seront effectués dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

Les parties signataires tiennent également à rappeler que la politique de mobilité professionnelle est un élément déterminant du développement de l'entreprise et des compétences de ses salariés, quel que soit leur âge.

Article 1 – Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus

Au 31 décembre 2011, la Société du Figaro emploie **121** salariés de plus de 55 ans, représentant 13,38 % de l'effectif de l'entreprise toutes catégories confondues et répartis ainsi :

	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres	11	7	18
Employés	14	9	23
Journalistes	39	41	80
total	64	57	121

Compte tenu de la pyramide des âges, la Société du Figaro s'engage à maintenir, pendant la durée d'application de l'accord le niveau d'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans à 13,38 %, soit son niveau actuel.

Il est entendu que cet objectif pourrait être remis en cause en cas de circonstances exceptionnelles qui bouleverseraient profondément l'économie de l'entreprise.

Les mesures définies ci-après seront mises en œuvre, afin de permettre la réalisation de cet objectif.

Article 2 – Principes de non discrimination

Les parties signataires affirment leur engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération des collaborateurs seniors.

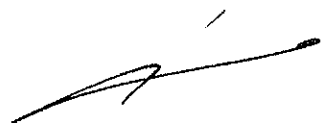
Les parties conviennent que l'âge, le sexe ou l'ancienneté ne peuvent être des critères d'exclusion en matière de formation, de politique salariale et de promotion.

De ce fait, les collaborateurs seniors bénéficient de la politique salariale selon les mêmes critères d'appréciation que les autres salariés.

La Société du Figaro affirme que l'âge n'est pas un élément de discrimination dans les processus de recrutement et de mobilité.

A ce titre, les parties rappellent que les critères retenus pour le recrutement et la mobilité doivent être basés sur la compétence et notamment la formation initiale et continue et l'expérience professionnelle acquise par les candidats.

PB AP
SAYG NB DP FA



Il ne peut être fait mention d'aucun critère d'âge ou de sexe lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

La Société du Figaro rappelle que toute discrimination dans le traitement d'un salarié, qui trouve sa seule justification objective dans l'âge de la personne, est prohibée.

Article 3 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La Société du Figaro s'engage à donner à ses collaborateurs les moyens de faire évoluer leurs compétences ou de changer leur orientation professionnelle. A cet effet, elle déploie une démarche d'accompagnement des parcours professionnels et de développement de la mobilité.

Plus particulièrement en ce qui concerne les seniors, l'entreprise mettra en œuvre les mesures nécessaires afin de développer :

- leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi ;
- leurs possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe ;
- l'aménagement de leur fin de carrière.

L'entreprise recueillera toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences des seniors, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

3.1 Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié de 45 ans et plus par la direction des Ressources humaines.

Cet entretien peut être demandé par les salariés ; il a lieu tous les 5 ans et fait l'objet d'une formalisation par écrit.

Cet entretien a pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

L'entretien de seconde partie de carrière permet aussi de détecter les éventuelles discriminations basées sur l'âge, pour garantir l'évolution professionnelle du salarié.

Il se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité.

Cet entretien pourra le cas échéant être anticipé à la demande du salarié comme à celle de l'employeur si des circonstances le justifient.

L'entreprise se donne comme objectif chiffré que tous les collaborateurs d'au moins 50 ans ayant sollicité un entretien professionnel senior en bénéficient. Des indicateurs seront donc mis en place et communiqués chaque année au Comité d'entreprise :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant été informés de la possibilité de bénéficier d'un entretien professionnel de seconde partie de carrière ;
- le nombre de salariés concernés ayant accepté l'entretien ;
- le nombre d'entretiens effectivement réalisés.

3.2 Bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, tout salarié pourra, à compter de son 45^{ème} anniversaire, bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences.

DA
PB
AB
V6
FA
AP
DP

La planification d'un bilan de compétences pourra s'effectuer au moment de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

Les financements liés à ce bilan de compétences seront pris en charge prioritairement soit par l'Afdas, OPCA de branche, dans le cadre d'un congé bilan de compétences ou du DIF.

Un indicateur spécifique sera mis en place et sera communiqué chaque année au Comité d'entreprise sur le nombre de bilan de compétences réalisé par des salariés de 45 ans et plus.

3.3 Accès à l'élargissement des compétences

La Société du Figaro accorde une attention particulière aux demandes des collaborateurs âgés de plus de 45 ans qui souhaitent élargir leurs compétences professionnelles. A ce titre les collaborateurs seniors bénéficient :

- d'une acceptation des demandes d'absence pour congé individuel de formation ;
- d'un accès privilégié aux périodes de professionnalisation dans le cadre d'une évolution professionnelle.

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

4.1 La formation

Les parties signataires rappellent le caractère primordial de la formation professionnelle tout au long de la vie devant permettre au salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'expérience professionnelle. A cet égard, ils réaffirment également que l'âge ne doit pas être un facteur de discrimination quant à l'accès à la formation.

En effet, la rapidité des mutations économiques et technologiques implique une mise à niveau constante des compétences de tous. Afin de permettre à chacun de ses salariés de s'adapter à l'évolution de son emploi, notamment dans le cadre du déploiement de la convergence multimédia, la Société du Figaro étudiera les actions de formation et d'accompagnement qui pourraient apparaître nécessaires.

La formation professionnelle doit permettre de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 45 ans, en :

- favorisant leur adaptation à l'emploi ;
- confortant et en développant leurs compétences à leur poste ;
- accompagnant l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développant la transmission d'expérience ;
- permettant le tutorat.

L'entretien professionnel senior sera mis à profit pour évoquer les questions liées à la formation et, le cas échéant, trouver des solutions aux difficultés éventuellement rencontrées par un salarié âgé.

4.2 Plan de formation

Lors de l'élaboration du plan de formation, l'entreprise portera une attention particulière aux actions d'adaptation favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.

PB AD
X AB
DP FA



Les bilans d'exécution du plan de formation feront apparaître les mesures spécifiques mises en œuvre pour les seniors et une répartition par tranche d'âge.

4.3 Accès prioritaire au CIF et au DIF

Dans le cadre d'un projet professionnel, les salariés âgés de 50 ans et plus pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation du CIF et du DIF, dans le respect des conditions de financement prévues par l'Afdas.

Un indicateur sera mis en place et transmis chaque année au Comité d'entreprise sur le nombre de CIF et DIF demandés et réalisés par les salariés âgés de plus de 50 ans et sur le nombre d'heures de formation effectuées.

4.4 Période de professionnalisation

La période de professionnalisation pourra également être mise en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par l'accord.

4.5 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE pourra également être mise en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par l'accord.

Article 5 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

L'entreprise souhaite favoriser la transmission des compétences, des pratiques, et des savoirs entre les générations, afin de :

- transmettre les savoir-faire de l'entreprise ;
- faciliter les coopérations intergénérationnelles ;
- permettre l'assimilation de la culture d'entreprise ;

Dans ce cadre, un mécanisme de tutorat associant un junior et un salarié âgé de plus de 55 ans pourra être mis en place, sur la base du volontariat entre les protagonistes.

La DRH identifiera dans un premier temps les futurs tuteurs qui devront justifier d'une compétence reconnue et d'une expérience significative dans leur poste actuel. Sur la base du volontariat, les parties concernées par le tutorat adopteront une convention tripartite (tuteur, jeune et entreprise) précisant :

- les objectifs attendus ;
- la durée du tutorat (de 6 mois à 1 an) ;
- les moyens mis à la disposition du tuteur (formation, temps etc.) ;
- les modalités pratiques d'exécution du tutorat

Un bilan final sera réalisé conjointement par le tuteur et le jeune et transmis à la DRH.

Le développement du tutorat par les seniors peut également permettre de faciliter l'aménagement du temps et des conditions de travail en fin de carrière.

Un indicateur sera mis en place et transmis chaque année au Comité d'entreprise sur le nombre de conventions de tutorat mises en place dans l'entreprise.

AP ~~DA~~ PB
FA
~~DP~~ YG AB

Article 6 – Aménagements des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

6.1 Le bilan retraite

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale et les caisses de retraite complémentaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec la DRH sur les modalités de sa fin de carrière.

A ce titre, l'entreprise s'engage à accompagner le salarié de plus de 55 ans qui en formule la demande, dans sa recherche d'informations sur les conditions de son départ en retraite (nombre de points retraite cumulés, précisions sur les dispositions en vigueur...).

6.2 La préparation à la retraite

L'entreprise prendra en charge, pour les salariés qui en feront la demande, le séminaire de préparation à la retraite « Projet de Vie » réalisé par Audiens.

6.3 Le congé de fin de carrière

Le compte épargne temps (CET) peut être utilisé par les salariés âgés de 55 ans et plus comme congé de fin de carrière conformément à l'accord en vigueur dans l'entreprise.

A cet égard, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient de la possibilité d'alimenter leur compte épargne-temps (CET) dans la limite de 3 jours supplémentaires par an dès lors que ces droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire, conformément à l'article L. 3153-3 du code du travail.

Les sommes dues en contrepartie de ces droits sont exonérées de cotisations sociales et, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu.

6.4 La transition entre l'activité salariée et la retraite (aménagement des horaires de travail)

Le travail à temps partiel pourra également être mis en place dans la perspective d'un aménagement de la fin de carrière.

Après 3 ans de présence dans l'entreprise, tout salarié ayant fait valoir ses droits à un départ à la retraite avant 63 ans pourra pendant l'année précédent son départ effectif de l'entreprise réduire son activité de 20%, sans perte de salaire.

Par ailleurs et afin de favoriser le passage à temps partiel des salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse (CNAV) et de retraite complémentaire (AGIRC et ARRCO) pourront, à leur demande, être calculées sur la base du salaire précédant le passage à temps partiel.

Dans ce cas, l'indemnité de fin de carrière (IFC) est calculée sur la base du dernier salaire, précédant le passage à temps partiel.

6.5 L'amélioration des conditions de travail

La prolongation de la durée de l'activité professionnelle conduit nécessairement à accorder une attention particulière à la santé des salariés seniors notamment lorsqu'ils exercent des métiers comportant des contraintes physiques. Pour les collaborateurs concernés le suivi médical sera renforcé.

Handwritten initials: AP, B, VG, AB, DP, FA



L'entreprise veillera à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et à la prévention des risques et des situations de pénibilité liés à l'âge. L'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour faire des propositions de mobilité interne aux salariés concernés.

Article 7 – Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle est composée de 2 membres de la direction des Ressources humaines et des délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise et signataires du présent accord.

Elle se réunit une fois par an et fait le point sur l'application du présent accord. Elle reçoit les informations nécessaires 15 jours au moins avant la réunion.

Article 8 – Modalités d'information

Le présent accord fera l'objet d'une information générale auprès des salariés et sera disponible sur l'intranet.

En outre, une information spécifique sera diffusée auprès des salariés directement concernés par les mesures prévues, ainsi qu'auprès des responsables de service.

Article 9 – Règlement des litiges – Révision – dénonciation

Tout différend concernant l'application du présent accord est en premier lieu soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Dans ce cas, un avenant sera conclu dans les mêmes conditions que le présent accord.

Par ailleurs, le présent accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Article 10 – Entrée en vigueur – Durée – Dépôt

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juillet 2012 ; il est conclu pour une durée de 3 ans.

En cas d'évolution de la législation relative à l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus, les parties signataires conviennent de se revoir pour adapter ou modifier le présent accord.

Il fera, d'autre part, l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente.

A. A.
DA
AB
FA
PB
VG DP

Fait à Paris, le

Pour la Société du Figaro,

Marc Feuillée

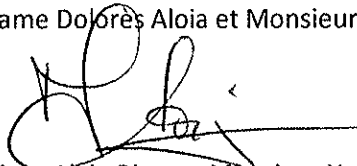
Directeur général

Pour les organisations syndicales,

- le syndicat CFE / CGC représenté par Monsieur Eric Chabasse ;



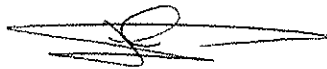
- le syndicat CFTC représenté par Madame Dolores Aloia et Monsieur Bertrand Guyard ;



- le syndicat CGT représenté par Monsieur Alain Birot et Monsieur Yvonnick Gauchet ;



- le syndicat SNJ, représenté par Monsieur Patrick Bèle et Monsieur François Deletraz ;



- le syndicat SNPEP - FO représenté par Monsieur Dominique Pacheco ;

- le syndicat SGJ - FO représenté par Monsieur Fabrice Amédéo.

