
PLAN
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES ÂGÉS (SENIORS)

GROUPE ACCENTURE FRANCE

PRÉAMBULE

LE GROUPE ACCENTURE France, représenté par Monsieur Christian Nibourel agissant en qualité de Président, décide d'instituer un plan en faveur de l'emploi des seniors dans le cadre de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de sécurité sociale pour 2009 (art. L.138-24 et s. du Code de la sécurité sociale), des décrets n°2009-560 et n°2009-564 du 20 mai 2009 et de la Circulaire DGEFP du 9 juillet 2009.

Les sociétés composant le Groupe ACCENTURE France sont les suivantes :

- La Société Accenture SAS, dont le Siège social est situé 118 avenue de France 75013 Paris, sous le numéro d'identification 732 075 312, représentée par Monsieur Christian Nibourel agissant en qualité de Président,
- La Société Accenture Services France (ASF) dont le Siège social est situé 125 avenue de Paris 92320 Châtillon, sous le numéro d'identification 481 126 738, représentée par Monsieur Fabrice Dersy agissant en qualité de Président,
- La Société Accenture Technology Solutions (ATS) dont le Siège social est situé 125 avenue de Paris 92320 Châtillon, sous le numéro d'identification 445 088 057, représentée par Monsieur Pierre Bosche agissant en qualité de Président,
- La Société Accenture Insurance Services (AIS), dont le Siège social est situé 40-44 rue Jean Mermoz 78600 Maisons Laffitte, sous le numéro d'identification 403 917 511, représentée par Monsieur Fabrice Dersy agissant en qualité de Président,

Selon la branche Syntec, il résulte d'une étude sociodémographique réalisée par l'OPIIEC, observatoire paritaire des métiers de la branche, présentée en mars 2009 que la population de la branche est relativement jeune : 64% des salariés ont moins de 40 ans alors que ce taux est de 41% sur l'ensemble de la population active. A titre de comparaison, 54% des effectifs avaient moins de 40 ans en 2003.

Au sein de la branche, selon un rapport d'étape de l'ADESATT, les salariés de moins de 40 ans représentent 69% de la population dans les métiers de l'informatique où la population est la plus jeune. Viennent ensuite les métiers de l'ingénierie (52%), puis le secteur des études et du conseil (48% de moins de 40 ans, dont 20% de moins de 25 ans dans le sous-secteur des études de marché et sondages).



Au niveau du Groupe Accenture France, la répartition des seniors est la suivante au 30 septembre 2009:

	45- 49 ans	50-54 ans	55 ans et plus
Accenture SAS	119	31	17
Accenture Services France (ASF)	18	9	6
Accenture Technology Solutions (ATS)	25	4	3
Accenture Insurance Services (AIS)	4	3	3
Total	166	47	29

Ainsi sur un effectif total de 4876 :

- les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 0,9 % de l'effectif ;
- les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 0,5 % de l'effectif.

Sur la base de ces caractéristiques démographiques, le Groupe Accenture France est désireux d'adopter une gestion active des âges et d'accentuer l'effort d'intégration des salariés âgés dans la gestion des ressources humaines.

Pour réaliser cet objectif, le Groupe Accenture France entend mettre en œuvre un plan d'action comprenant des actions concrètes destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que des dispositions complémentaires. Il souhaite également définir les modalités de leur mise en œuvre ainsi que leur suivi.

ARTICLE I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés composant le Groupe Accenture France, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

ARTICLE II : OBJECTIF GLOBAL ET DOMAINES D' ACTIONS RETENUS

Dans le cadre de l'article L 138-25 du code de la sécurité sociale, le présent plan comporte :

- ⇒ Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus;
- ⇒ Trois dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés ;
- ⇒ Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces actions.

II.1- L'OBJECTIF GLOBAL CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Dans la mesure où, au 30 septembre 2009, 0,5 % du personnel étaient âgés de plus de 55 ans, le Groupe Accenture France se fixe comme objectif de maintenir a minima ce taux d'emploi et d'essayer de le faire progresser afin d'atteindre le taux de 2% de salariés de 55 ans et plus sur trois ans.

Ce taux est calculé sur une période de trois ans, dans les conditions ci-dessous définies :

- le taux moyen dans l'emploi de salariés de 55 ans et plus est calculé à partir des données des bilans sociaux du Groupe Accenture France sur les trois dernières années écoulées ;
- les salariés à temps partiel seront comptabilisés au prorata de leur temps de travail effectif ;
- le taux moyen, entendu en taux plein, dans l'emploi est le résultat défini par le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus maintenus dans l'emploi par rapport au nombre total des salariés employés au sein du Groupe Accenture France.

Un bilan d'étape concernant le maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans sera transmis tous les ans aux comités d'entreprise ou DUP de chaque société du Groupe Accenture France.

II.2 - DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Afin de respecter l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, le Groupe Accenture France se fixe comme objectif de mettre en œuvres les cinq dispositions favorables suivantes dans les trois domaines ci-après.

A chacune de ces dispositions favorables au maintien dans l'emploi est associé un objectif chiffré et un indicateur.

1^{er} domaine : L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- **Développement de la formation pour les salariés de 45 ans et plus**

Le Groupe Accenture France s'engage à prévoir dans le plan de formation prévu par l'article 2323-34 du code du travail un accès prioritaire à tous les salariés de 45 ans et plus aux actions de formations suivantes :

- Actions d'adaptation et de développement des compétences ;
- Actions de promotion professionnelles ;
- Actions de conversion destinées à réduire les risques d'inadaptation à l'évolution des techniques ;
- Actions permettant de réaliser un bilan de compétences.

- **OBJECTIF CHIFFRÉ** : au moins 50 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent plan devront avoir suivi une formation par an ;
- **INDICATEUR** : Nombre de personnes formées et nombre de formations réalisées.

- **Organisation d'entretiens de mi-carrière**

Le Groupe Accenture France offre la possibilité à tous les salariés âgés de 45 ans et plus de demander le bénéfice d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière destiné à faire le point sur ses compétences, ses besoins de formation et son évolution professionnelle. Cet entretien sera

ensuite renouvelé tous les 5 ans.

Cet entretien dit de « mi-carrière » se déroulera en présence :

- de son responsable hiérarchique et de sa responsable des Ressources Humaines ;
- du responsable formation de l'entreprise.

Lors de cet entretien individuel, qui sera distinct de l'entretien professionnel annuel, le salarié se verra présenter l'ensemble des dispositions prévues par l'entreprise en faveur des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cet entretien sera l'occasion de :

- ⇒ relater la situation professionnelle du salarié et sa gestion de carrière ;
- ⇒ traduire en termes de compétence leur expérience ;
- ⇒ exprimer leurs projets (poursuite d'activité, réorientation, aménagement du temps de travail, conciliation vie familiale et professionnelle, projet de développement externe) ;
- ⇒ évaluer leurs projets retraite à partir d'un bilan individualisé ;
- ⇒ évoquer l'éventuel aménagement des conditions de travail ;
- ⇒ les éventuels souhaits en terme de mobilité ;
- ⇒ les éventuels besoins en formation ;
- ⇒ la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Cet entretien permet de « coacher » le senior dans sa réflexion de mi-carrière. Il contribue à la définition d'un plan d'action concerté entre le senior et le management. Il favorise un suivi personnalisé du senior dans la seconde phase de sa vie professionnelle. Ainsi le développement des compétences et des carrières du personnel âgé de plus de 45 ans est managé jusqu'à l'âge normal du départ en retraite. C'est aussi l'occasion pour l'entreprise :

- ❑ d'organiser la transmission des compétences et du savoir-faire. Évolution, par exemple, vers une fonction de tuteur ou travail en binôme avec un nouveau salarié ;
- ❑ de prendre compte des questions de santé au travail et d'adaptation des conditions de travail propres au personnel âgé ;
- ❑ d'étudier les aménagements du temps de travail en fin de carrière professionnelle.

➤ **OBJECTIF CHIFFRÉ** : 80 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent plan devront avoir bénéficié d'un entretien de mi-carrière.

➤ **INDICATEUR** : Taux de réalisation d'entretiens de mi-carrière sur la population des 45 ans et plus.

- **Bilans de compétence**

A partir de 45 ans, tous les collaborateurs se verront proposer par leur Chargé de Formation un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations.

ON

Dans le cadre de ce bilan, le salarié pourra ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme.

Chaque salarié pourra ainsi bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après cinq ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans.

Cependant, si le salarié a 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ou est âgé de 40ans au moins, il pourra également bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence.

Le bilan de compétences s'effectuera ainsi dans le cadre du Congé Bilan de Compétences (CBC), ou dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) si le salarié n'a pas les droits exigibles pour le CBC, ou encore dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il s'agit d'une démarche individuelle et volontaire.

- **OBJECTIF CHIFFRÉ** : 50 % des salariés répondant aux conditions ci-dessus doivent avoir réalisé un bilan de compétence à l'issue de la période triennale d'application du présent plan.
- **INDICATEUR** : Taux de réalisation de Bilan de Compétence

2^{ème} domaine : Développement des compétences et des qualifications et de accès à la formation

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications de tous les salariés âgés de 45 ans et plus, le Groupe Accenture France s'engage à abonder le plafond de leurs heures de formation dans le cadre du DIF de 120h à 150h.

Par ailleurs, tous les salariés âgés de 45 ans et plus pourront consommer par anticipation et dans la limite des 150h, leurs heures au titre du DIF.

- **OBJECTIFS CHIFFRÉS** : au moins 50 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent plan devront avoir consommé leur DIF abondé.
- **INDICATEUR** : Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant utilisés le DIF abondé.

3^{ème} domaine : Amélioration des conditions de travail

Afin de favoriser le maintien en activité, le Groupe Accenture France s'engage à mettre en place la mesure suivante:

- **Bilan Santé (Visite médicale) dans un programme spécifique aux salariés de 45 ans et plus**

Afin de favoriser le maintien de l'activité, tous ses collaborateurs âgés de 45 ans et plus pourront bénéficier d'un bilan de santé auprès d'un organisme extérieur.

Ainsi, les collaborateurs concernés seront contactés afin que leur soient proposés des dates pour effectuer ce bilan de santé.

- **OBJECTIF CHIFFRÉ** : au moins 80 % des salariés âgés de 45 ans et plus devront avoir réalisé un bilan santé à l'issue de la période triennale d'application du présent plan
- **INDICATEUR** : Taux de réalisation de Bilan Santé

ARTICLE III : DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

En sus des dispositions ci-dessus, assorties d'indicateurs chiffrés tendant à atteindre l'objectif chiffré du taux de maintien dans l'emploi indiqué dans le présent plan, le Groupe Accenture France décide de prendre des mesures favorables complémentaires dans d'autres domaines, sans les associer à des indicateurs précis.

III.1 Transmission des savoirs et compétences et développement du tutorat

Au cours de son activité professionnelle, le salarié «Senior» a acquis des compétences mais également un savoir faire important pour le Groupe.

Le Groupe Accenture France souhaite développer la transmission des savoirs et compétences au sein du Groupe par le biais du tutorat.

Le tutorat ne peut se faire que sur la base du strict volontariat de la part des collaborateurs âgés de 45 ans et plus.

Le salarié tuteur exercera sa mission auprès des salariés intégrant le Groupe, à savoir :

- les nouveaux collaborateurs au cours de la période d'intégration (jeune diplômé ou expérimenté) ;
- les salariés en contrat d'apprentissage ;
- les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les salariés en formation dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- les stagiaires.

Dans le cadre de cette mission, le tuteur :

- transmettra ses connaissances au regard de ses méthodes travail, son savoir-faire, sa technique ;
- suivra la progression pédagogique et évaluera l'acquisition des connaissances de la personne pour laquelle il a été désigné tuteur ;
- aidera à l'intégration des nouveaux collaborateurs.

III.2 Développement du passage à temps partiel pour les salariés âgés de plus de 50 ans

Pour alléger la charge de travail des salariés seniors à temps complet, un dispositif de passage à temps partiel pourra être aménagé selon le principe ci-dessous :

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet âgés de plus de 50 ans peuvent demander, auprès de leur HR Rep. et leur supérieur hiérarchique, le bénéfice du passage à temps partiel.

Une formation sera mise en place à destination des Managers, Senior Managers sur la gestion des profils à temps partiel et la prise en compte de ceux-ci dans les phases de planification des projets.

Cette demande fera obligatoirement l'objet d'une réponse motivée.

Par ailleurs, l'entreprise prendra en charge le coût des cotisations patronales retraite et vieillesse sur la base d'un temps complet.

III.3 Évolution des mentalités

Formation à la prévention de la discrimination par l'âge lors du recrutement

Le Groupe Accenture France s'engage à élaborer et à mettre en œuvre un cycle de formation spécifique destiné à la sensibilisation des acteurs intervenant dans le processus de recrutement.

Au niveau interne, sont concernés par ces actions de formation :

- les Managers et Senior Managers ;
- les Senior Executives ;
- les chargés de recrutement.

Ces actions devront être menées :

- dans les 12 mois à compter de la date de signature du présent accord pour les acteurs présents dans l'entreprise ;
- dans les 6 mois à compter de la prise de fonction en cas de recrutement externe ou de mobilité professionnelle interne.

Entretien systématique des candidats âgés de 45 ans et plus

Le Groupe Accenture France s'engage à ce que chaque candidat identifié comme ayant plus de 45 ans, et dont l'expérience, le savoir-faire et l'expertise pourraient être en adéquation avec un poste ouvert au sein d'une des sociétés du Groupe Accenture France, soit reçu en entretien de recrutement par un chargé de recrutement, ou un Senior Executive ou un Manager.

Enfin, lorsqu'il est recouru aux services d'un prestataire externe (cabinets de recrutement), il sera demandé au prestataire un engagement écrit par lequel celui-ci s'engage à n'opérer aucune discrimination liée à l'âge dans la sélection des candidatures qui lui sont adressées.

De leur côté, les donneurs d'ordre s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion des offres de recrutement.

III.4 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Création d'entreprise

Le Groupe Accenture France entend aussi favoriser le maintien dans l'emploi en aidant le salarié de 50 ans et plus à créer son propre emploi.

Une page sur l'intranet local sera dédiée à l'auto-entrepreneuriat afin d'apporter des informations sur ce dispositif aux collaborateurs qui seraient intéressés.

Bilan retraite individualisé

A partir de 45 ans, au cours de l'entretien professionnel annuel, le salarié se verra proposer la réalisation d'un bilan de ses droits à retraite par les institutions de retraite.

Le Groupe Accenture France s'assurera que l'ensemble des salariés bénéficiaires de ce bilan retraite puisse, s'il le souhaite, bénéficier de l'ensemble du dispositif.

Le salarié sera également informé sur les conditions de maintien d'activité au-delà de 60 ans et la possibilité de cumuler le bénéfice d'une pension de retraite avec le maintien d'une activité.

ARTICLE IV : TABLEAU RECAPITULATIF DES OBJECTIFS ET DES MESURES FAVORABLES AU MAINTIEN DE L'EMPLOI DES SENIORS

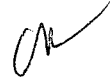
OBJECTIF GLOBAL CHIFFRE		
OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES DE 55 ANS ET PLUS	Le Groupe Accenture France se fixe comme objectif de maintenir à minima à 0,5 % le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus, et d'essayer pour les trois années à venir de faire progresser ce taux d'emploi afin d'atteindre le taux de 2% de l'effectif total.	
DOMAINES D'ACTION RETENUS		
	DISPOSITIONS RETENUES	OBJECTIFS CHIFFRES ASSOCIES AUX DISPOSITIONS, INDICATEURS RETENUS
<u>1^{er} DOMAINE :</u>	Développement de la formation Accès prioritaire au plan de formation pour tous les salariés de 45 ans et plus	➤ OBJECTIF CHIFFRÉ : au moins 50 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent plan devront avoir suivi au moins une formation par an. ➤ INDICATEUR : Nombre de personnes formées et nombre de formations réalisées.
	Bilan de compétences Ouvert à tous les salariés de 45 ans et plus ayant une ancienneté minimale d'un	➤ OBJECTIF CHIFFRÉ : 50 % d'entre eux doivent avoir réalisés un bilan de compétence à l'issue de la période triennale d'application du présent plan.

ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES	an dans l'entreprise, et à 100 % des salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 40 ans et ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise	➤ INDICATEUR : Taux de réalisation de Bilan de Compétence
	Entretiens de mi-carrière 100 % des salariés de 45 ans et plus pourront demander le bénéfice d'un entretien de mi-carrière	➤ OBJECTIF CHIFFRÉ : 80 % minimum des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent plan devront en avoir bénéficié. ➤ INDICATEUR : Taux de réalisation d'entretiens de mi-carrière sur la population des 45 ans et plus
2^{ème} DOMAINE : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET DE L'ACCES A LA FORMATION	Amélioration du DIF - Abondement des heures de formation du DIF de 120h à 150h pour tous les salariés de 45 ans et plus. - possibilité de consommation par anticipation pour les salariés de 45 ans et plus	➤ OBJECTIFS CHIFFRÉS : au moins 50 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent plan devront avoir consommé leur DIF abondé ➤ INDICATEUR : Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant utilisés le DIF abondé
3^{ème} DOMAINE : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	Bilan santé pour tous les salariés âgés de 45 ans et plus	➤ OBJECTIF CHIFFRÉ : au moins 80 % des salariés âgés de 45 ans et plus à l'issue de la période triennale d'application du présent plan devront avoir réalisé un bilan santé ➤ INDICATEUR : Taux de réalisation de Bilan Santé

ARTICLE V - MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE ET DE LA REALISATION DE CES OBJECTIFS

Le Groupe Accenture France établira au 31 *décembre* de chaque année un rapport qui sera transmis aux instances représentatives de chaque société du groupe, faisant état de la mise en œuvre et de la réalisation des objectifs du présent plan et notamment :

- du suivi de la réalisation de l'objectif global chiffré de maintien dans l'emploi ;
- des résultats des indicateurs de mesure associés à chaque disposition favorable ;
- des éventuelles remarques de l'employeur sur l'état de la réalisation de l'ensemble des objectifs.



Plus précisément, les instances représentatives se verront remettre une semaine avant la date de la réunion sus visée un rapport contenant les indicateurs suivant :

- Le nombre de recrutement entre 40 & 50 ans
- Le nombre de recrutement au delà de 50 ans
- Le nombre de formations pour les 40/50 et au delà
- Le nombre de refus pour ces catégories avec motivation
- Le nombre de bilan de compétences
- Le nombre de VAE
- Le nombre de DIF
- Le nombre de CIF (accepté & refusé)
- Le nombre de période de professionnalisation (demandées, acceptées, refusées...)
- Le nombre de demande de transfert interne & le nombre accepté & refusé avec motivation
- Le nombre de départ
 - o Donner le type d'aide (ex : création/reprise d'entreprise)
 - o Retraite/fin de carrière
- Le nombre d'entretien réalisés
- Le nombre de promotion
- Le nombre de temps partiel (aménagement de temps de travail)
- Le nombre de télétravail (demandé/proposé/réalisé)
- Ancienneté dans l'entreprise (groupe)
- Ancienneté dans le poste
- Le nombre d'inter contrats & leurs durées
- État des lieux actuel : Fonction occupée des seniors, level et ancienneté dans le poste, rattachement hiérarchique (non nominatif mais individualisé)
- Suivi des actions mises en place suite aux entretiens de mi-carrière

ARTICLE VI : DUREE D'APPLICATION DU PLAN

Le présent plan est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010.

A l'expiration du terme ainsi défini, il cessera de plein droit et en totalité d'être applicable. En aucun cas les avantages qu'il contient ne sauraient être maintenus après cette échéance.

ARTICLE VII : DEPOT DU PLAN

Le présent plan a été soumis à consultation :

- du comité d'entreprise de la société Accenture SAS lors d'une réunion du 15 janvier 2010;
- du comité d'entreprise de la Société Accenture Services France (ASF) lors d'une réunion du 21 janvier 2010;
- du comité d'entreprise de la Société Accenture Technology Solutions (ATS) lors d'une réunion fixée au 21 janvier 2010 et reporté suite à l'annulation des élections professionnelles ;
- de la DUP de la Société Accenture Insurance Services (AIS) lors d'une réunion du 21 janvier 2010.

Le présent plan fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Paris, en deux exemplaires : une version papier par lettre recommandée avec accusé de réception et une version électronique.

Il sera également adressé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Par suite, ce plan sera posté sur l'Intranet du Groupe Accenture.

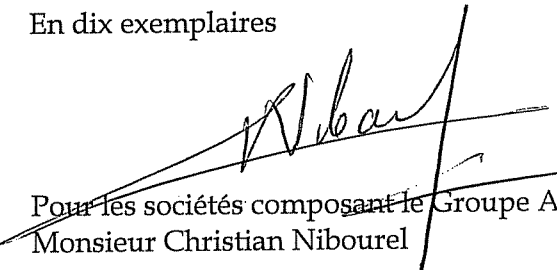
ARTICLE VIII : PROCEDURE DE RESCRIPT

A l'issu du dépôt du présent plan, le Groupe Accenture France le soumettra à la procédure de rescrit prévue à l'article L. 138-27 du code de la sécurité sociale.

Si l'Administration émettait un avis défavorable et considérait que le présent plan ne satisfaisait pas aux prescriptions des articles L.138-25 et suivants du code de la sécurité sociale, le Groupe Accenture s'engage à y apporter toutes les modifications nécessaires dans le mois qui suivrait la réponse négative de l'administration.

Fait à Paris, le 26 janvier 2010

En dix exemplaires


Pour les sociétés composant le Groupe ACCENTURE
Monsieur Christian Nibourel