

**PLAN D'ACTION  
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS**

**ETABLI PAR**

La société Alcan Packaging Capsules, société par actions simplifiée, au capital de 73 200 000 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 348 390 626 et dont le siège social se trouve à la défense 2, 17 place des reflets 92 400 Courbevoie, représentée par Monsieur Olivier ORJAS en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes.

Après consultation du Comité d'entreprise le 9 décembre 2009.

**PRÉAMBULE**

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 incite les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en œuvre d'accords et de plans d'action.

Dans le cadre de ces dispositions, l'employeur doit ainsi engager la négociation sur un éventuel accord ou élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés afin de définir des actions concrètes favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

C'est dans ce contexte que la Direction de la société a établi le présent plan.

Conformément aux dispositions de l'article L.138-26 du Code de la sécurité sociale, le présent plan a été soumis au comité central d'entreprise lors d'une réunion du 9 décembre. Le procès-verbal de cette réunion est annexé au présent plan.

Il est rappelé que le présent plan a été établi en tenant compte de la situation de l'entreprise et plus particulièrement des points suivants :

- La pyramide des âges :

Un état des lieux du nombre de salariés âgés de 45 ans et plus dans l'entreprise a permis d'établir un diagnostic au 30 octobre 2009 en vue de mettre en place des actions en leur faveur.

L'effectif de l'entreprise au 30 octobre 2009 est de 582 salariés.

La pyramide des âges est caractérisée par une ancienneté forte (25% des salariés ont plus de 30 ans d'ancienneté) et la moyenne d'âge est de 46 ans.

La proportion de salariés âgés de 45 ans et plus dans l'effectif est de 65,6%.

La répartition par tranche d'âge est la suivante :

- 272 salariés ont entre 45 ans et 54 ans, soit près de 47 % de l'effectif,
- 110 salariés ont 55 ans et plus, soit près de 19% de l'effectif.

Or, ces salariés sont plus souvent, du fait de leur grande expérience, titulaires de savoirs faire clés qui sont un atout important pour l'entreprise. Le transfert des savoirs spécifiques des seniors vers le reste de la population de l'entreprise est indispensable. Nos métiers sont des métiers de spécialistes où l'expérience et les savoir-faire sont primordiaux.

- La situation économique de l'entreprise et son activité :

Dans l'établissement du plan d'action, il a également été tenu compte du fait que le contexte économique est tel qu'il ne peut pas être envisagé de recrutement externe en contrat à durée indéterminée dans les prochains mois.

Compte tenu de cet état des lieux, il est adopté, dans le cadre des articles L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la Sécurité sociale, tels qu'ils résultent de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009 et de ses décrets d'application, le plan d'action ci-dessous.

## **I. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES**

L'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus. L'objectif est qu'au cours d'une année civile, le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus représente, en moyenne, 25% de l'effectif inscrit en contrat à durée indéterminée.

Cet engagement ne saurait, en tout état de cause, empêcher la société de procéder à un ou plusieurs licenciements de salariés âgés de 55 ans et plus, durant la période considérée.

Le respect de cet engagement sera vérifié dans les conditions exposées au point III du présent plan.

## II. DOMAINES D'ACTION

Afin d'atteindre cet objectif, l'entreprise retient les 4 domaines suivants:

- 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 carrière et de la transition entre activité et retraite.

### **Article 1 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

**1-1** La société s'engage à anticiper l'évolution des carrières professionnelles des salariés âgés de 45 ans et plus en organisant à leur profit des entretiens professionnels annuels de deuxième partie de carrière.

L'objectif de ces entretiens est de permettre aux salariés de faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation et évolution professionnelle, au regard de leurs souhaits, de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise.

Cet entretien s'ajoute à l'entretien annuel d'évaluation dont bénéficient tous les salariés de l'entreprise.

L'année suivant son 45<sup>ème</sup> anniversaire, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficiera ainsi, s'il le souhaite, d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière avec le Responsable des Ressources Humaines, en sus de l'entretien annuel.

Cet entretien de deuxième partie de carrière aura ensuite lieu tous les 5 ans.

L'objectif chiffré est le suivant : la société s'engage à ce qu'au moins 25% des salariés âgés de plus de 45 ans titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée aient été reçus en entretien de deuxième partie de carrière d'ici le 31 décembre 2010.

Cet objectif sera porté à 50% d'ici le 31 décembre 2011 et à 100% d'ici le 31 décembre 2012.

L'indicateur de suivi retenu pour mesurer cette action est le nombre d'entretiens des plus de 45 ans réalisés sur l'année. La réalisation de l'objectif sera vérifiée dans les conditions exposées au point III du présent plan.

**1-2** Afin de favoriser l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'entreprise s'engage à informer les salariés âgés de 45 ans et plus de l'existence du dispositif bilan de compétences et de ses modalités de réalisation, par la création d'une plaquette.

Il est rappelé que le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

L'objectif chiffré est le suivant : l'entreprise s'engage à ce que 100% des salariés âgés de 45 ans et plus, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, aient reçu une plaquette d'information d'ici le 31 décembre 2010.

L'indicateur de suivi retenu pour mesurer cette action est le nombre de plaquettes distribuées. Le respect de cet engagement sera vérifié dans les conditions exposées au point III du présent plan.

1-3 A leur demande ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique, les salariés peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, dans le cadre du DIF.

A ce jour, aucun salarié âgé de 45 ans et plus ont effectué un bilan de compétences.

L'objectif chiffré est le suivant : l'entreprise s'engage à ce que d'ici le 31 décembre 2012, tous les salariés âgés de 45 ans et plus, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui le demandent, aient bénéficié d'un bilan de compétences.

L'indicateur de suivi retenu pour mesurer cette action est le nombre de bilans de compétences réalisés par rapport au nombre de demandes réceptionnées. Le respect de cet engagement sera vérifié dans les conditions exposées au point III du présent plan.

## **Article 2 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

2-1 La société s'engage à informer annuellement le comité central d'entreprise sur le nombre de formations dispensées aux salariés âgés de 45 ans et plus, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A ce titre, la société s'engage à communiquer annuellement lors de la commission formation le nombre de formation réalisées par les salariés par tranches d'âges (salariés âgés de 45 à 50 ans, salariés âgés de 51 à 55 ans et salariés âgés de 56 ans et plus).

L'indicateur de suivi retenu pour mesurer cette action est le nombre d'informations faites en fonction de l'âge des salariés au-delà de 44 ans. Le respect de cet engagement sera vérifié dans les conditions exposées au point III du présent plan.