



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

ACCORD SUR LE CONTRAT DE GENERATION

Entre les soussignés,

La Société LOGISTIQUE SPORTS ET LOISIRS, au capital de euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés d'EVRY sous le numéro 429 512 213 000 19, siège au Distripôle allée des Peupliers 01150 Saint Vulbas, et représentée par Monsieur Pierre INCERTI, agissant en sa qualité de Directeur de Site, ayant tout pouvoir à cet effet,

D'une part,

Et la délégation suivante :

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par Monsieur Alain JOUAN.

Il est conclu le présent accord relatif au contrat de génération en application des dispositions de l'article L. 5121-11 du code du travail.

Article 1 - Objet

Les parties signataires au présent accord ont souhaité adopter une politique de gestion des âges dans l'entreprise et pour ce faire, se sont rencontrées à plusieurs reprises.

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés pour assurer la transmission des savoirs et des compétences.

A tendre également à assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ainsi que d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Siège social : 2 rue Victor Hugo BP 500 – 91160 LONGJUMEAU CEDEX – TEL 01 69 10 82 00 – FAX 01 69 10 82 58

RCS EVRY : B 429.512.213. Siret 429 512 21300019 – code APE 631E

Pi AIT



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

Les parties entendent poursuivre par le présent accord les actions en faveur des jeunes et des seniors en conformité avec les prescriptions de la loi N°2013-185 du 1^{er} mars 2013 et les textes pris pour son application.

Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés effectué le 31 décembre 2015 et présenté à la délégation syndicale le 28 septembre 2016.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, d'alternance et selon les tranches d'âges déterminées à l'article 3.

Article 2 – Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Ce diagnostic a porté sur :

- La pyramide des âges
- Les caractéristiques des jeunes et des seniors et à leur place respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années
- La prévision de départ à la retraite
- Les perspectives de recrutement
- Les compétences clés de l'entreprise, soit :
- Une parfaite connaissance de la logistique de prestations de services, de la préparation de commandes, des expéditions et de la réception, du contrôle du dispatch, de la gestion et de l'implantation des stocks, de l'ordonnancement, compétences techniques sur le système informatique réflex et la connaissance des réseaux informatiques. Les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans l'accord en faveur de la prévention de la pénibilité.

Siège social : 2 rue Victor Hugo BP 500 – 91160 LONGJUMEAU CEDEX – TEL 01 69 10 82 00 – FAX 01 69 10 82 58

RCS EVRY : B 429.512.213. Siret 429 512 21300019 – code APE 631E

Pi

AT



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

Le diagnostic s'est appuyé sur celui effectué pour la détermination des objectifs et actions devant être mis en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle.

Le diagnostic a été remis aux partenaires sociaux et est annexé au présent accord.

Article 3 – Détermination des engagements et objectifs

Les parties signataires, soucieuses de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors, entendent s'engager tout particulièrement en matière :

- D'insertion durable des jeunes
- De maintien dans l'emploi des seniors
- De transmission des savoirs et compétences

Détermination des tranches d'âges :

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes de 18 à 26 ans révolus ; cette borne s'étendant à 30 ans pour les travailleurs disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé.
- et les salariés âgés d'au moins 55 ans et d'au moins 53 ans pour les personnes disposant d'une reconnaissance de travailleurs handicapés.

Article 4 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

L'entreprise compte aujourd'hui 9.3% de salariés de 26 ans et moins, dont 71% atteindront leurs 26 ans avant la fin de la validité de cet accord.

Siège social : 2 rue Victor Hugo BP 500 – 91160 LONGJUMEAU CEDEX – TEL 01 69 10 82 00 – FAX 01 69 10 82 58

RCS EVRY : B 429.512.213. Siret 429 512 21300019 – code APE 631E

Pi

AT



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

4.1 Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

Les objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI sont fixés pour la durée de l'accord et pourront être déclinés annuellement ou être appréciés sur une moyenne effectuée sur la durée totale de l'accord.

L'entreprise qui a déjà entamé des démarches d'intégration des « jeunes » dans le cadre des nombreux recrutements effectués notamment sur l'année 2015 s'engage à faire accroître et à maintenir un pourcentage de jeunes de moins de 26 ans ou 30 ans pour les collaborateurs disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé équivalent à 3% du nombre total de collaborateurs présents au sein de la LOGISTIQUE SPORTS ET LOISIRS en CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

4.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Dans le cadre de l'intégration de ses nouveaux collaborateurs, l'entreprise met en place différents moyens d'accompagnements tels que la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, mais aussi la désignation d'un référent.

4.2.1 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

L'entreprise met en place, pour tous les jeunes embauchés un parcours d'entrée dans l'entreprise. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise et d'identifier rapidement ses interlocuteurs privilégiés.

Afin de permettre aux collaborateurs déjà présents dans l'entreprise d'accueillir au mieux le nouvel embauché, un message de présentation sera envoyé à l'ensemble du personnel le jour de son arrivée, une information sera donnée lors des réunions quotidiennes pour les personnes ne possédant pas de messagerie et affiché sur les tableaux. Il sera présenté à son équipe et ses principaux interlocuteurs par son manager qui lui fournira une description précise de son poste et la lui expliquera.

Pi

AJ



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

Pour lui permettre une intégration facilitée, un livret d'accueil sera remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise, par le service des ressources humaines. Ce livret d'accueil lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin ou lui indique la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme.

4.2.2 Désignation, fonctions et charge de travail du référent

La prise en charge relationnelle du jeune embauché est fondamentale ; ce dernier doit pouvoir échanger et développer des relations de confiance avec ses différents interlocuteurs. Un référent salarié de l'entreprise en CDI, ayant au moins cinq ans d'expérience sera nommé pour chaque jeune embauché. Il sera chargé d'accompagner le jeune pendant toute sa période d'intégration, de l'aider à « décoder » l'entreprise, de lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser, ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour pouvoir transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe. Dans ce cas, le référent appartiendra au même service ou à la même équipe que le jeune ;
- soit pour pouvoir transmettre les règles propres à l'entreprise. Dans ce cas, le référent peut être d'un autre service ou d'une autre équipe que le jeune encadré.

Ce référent doit être volontaire pour exercer cette fonction ; il suivra une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, d'identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre en œuvre des actions pour les régler, de planifier des objectifs de progression.

Un référent ne peut prendre en charge plus de 2 jeunes.

L'entreprise s'engage à ce que ce salarié référent dispose du temps nécessaire pour se former et exercer les fonctions de référent. Le temps alloué à cette mission sera comptabilisé par badgeage comme temps de travail effectif.

Siège social : 2 rue Victor Hugo BP 500 – 91160 LONGJUMEAU CEDEX – TEL 01 69 10 82 00 – FAX 01 69 10 82 58

RCS EVRY : B 429.512.213. Siret 429 512 21300019 – code APE 631E

Pi AJ



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

4.2.3 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Le nouvel embauché aura un entretien de suivi entre son responsable hiérarchique et son référent, adapté selon son parcours portant notamment sur l'évaluation l'acquisition des compétences.

L'entreprise mettra tout en œuvre pour qu'un premier entretien de suivi se tienne au terme d'une période de 3 mois de présence du jeune dans l'entreprise. Cet entretien pourra être répété à échéances régulières fixées conjointement par le jeune, son référent et son supérieur hiérarchique.

Un document de suivi du jeune lui sera remis lors de son embauche.

L'entreprise s'engage à ce que les jeunes nouvellement embauchés aient bénéficié d'au moins un entretien de suivi.

4.3 Recours à l'alternance et aux stages

L'entreprise soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance – contrat d'apprentissage ou de professionnalisation – s'engage à continuer ou développer ses partenariats avec les écoles, CFA, universités, IUT,... par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance. L'entreprise proposera 6 contrats en alternance avant le terme de l'accord ou elle emploiera au moins 4% de ses effectifs en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation en moyenne sur la durée de l'accord.

De surcroît, l'entreprise s'engage à proposer au moins 2 stages par an à des jeunes.

Les jeunes en contrat en alternance ou en stage se verront remettre, à leur arrivée, une information sur l'entreprise et les missions qu'ils occuperont. Un livret d'accueil leur sera remis. Ils bénéficieront d'un encadrement assuré par un référent/tuteur de stage qui sera leur interlocuteur.

Pi A J



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

Article 5 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

L'entreprise, conformément aux dispositions de l'article R.5121-28 du Code du travail s'engage à maintenir et développer l'emploi des seniors dans l'entreprise.

L'entreprise compte aujourd'hui 8.7% de salariés de 55 ans et plus et s'engage à maintenir dans l'emploi ses seniors notamment par le biais de la formation et de la prévention de la pénibilité.

L'entreprise s'engage, en fonction des opportunités, à transférer les seniors sur des postes moins pénibles en fonction de leurs compétences requises ou à acquérir.

5.1 Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le maintien dans l'emploi des salariés âgés concerne 85 % des salariés actifs âgés sur 3 ans.

5.2 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'entreprise s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés âgés d'au moins 55 ans ou 53 ans si titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé. L'entreprise s'engage également à prendre en compte la pénibilité et les risques psycho-sociaux des postes de travail.

Pour cela, l'entreprise sollicitera un cabinet conseil et le médecin du travail et ses services, notamment l'ergonome de la médecine du travail pour identifier les risques d'usure professionnelle et renforcer la prévention de ces risques, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste. Un suivi sera établi et communiqué au CHSCT et au médecin du travail.

L'entreprise s'engage à diffuser, avec l'aide du médecin du travail et après consultation du CHSCT, une documentation pratique et complète sur les actions de prévention des situations de pénibilité. Des formations seront proposées sur ce sujet.

Une fois par an, le Document unique sera révisé conformément à la législation, et tenant compte des risques identifiés et des mesures préventives tracées dans ce document, l'entreprise mettra à disposition des matériels visant à améliorer les conditions de travail des collaborateurs et particulièrement des salariés âgés. Il est nécessaire de rappeler que l'entreprise s'est déjà engagée dans cette voie et a engagé des mesures visant à améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs, quelque soient leur âge dans le cadre de l'accord pénibilité.

Siège social : 2 rue Victor Hugo BP 500 – 91160 LONGJUMEAU CEDEX – TEL 01 69 10 82 00 – FAX 01 69 10 82 58

RCS EVRY : B 429.512.213. Siret 429 512 21300019 – code APE 631E

Pi

AT



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

5.3 Organisation de la coopération intergénérationnelle

L'entreprise s'engage à mettre en place 4 binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés âgés et des jeunes.

A défaut d'atteindre le nombre de 4 binômes pendant la durée de l'accord, l'entreprise s'engage à s'assurer d'une mixité des âges au sein des catégories d'emplois en ayant des jeunes représentés en statut ouvrier et employé et des seniors dans les statuts ouvriers et employés.

5.4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'entreprise prendra en compte les salariés seniors dans le plan de formation afin de maintenir leur employabilité, de conforter leurs compétences à leur poste, de favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion, de développer la transmission d'expérience. Au terme de 3 ans, 20 % de la population éligible doit avoir bénéficié d'une formation dans ce cadre.

L'entreprise s'engage à favoriser l'accès des seniors au CQP*. L'entreprise s'engage à les informer du dispositif et de leur proposer de bénéficier de l'accès au CQP.

*Certificat de Qualification Professionnelle, le CQP est un dispositif adapté à la problématique des seniors. Il permet de valider des capacités et compétences et offre une reconnaissance de branche. Le dispositif CQP permet de prendre en compte des compétences acquises par des seniors dans le cadre d'une activité professionnelle, d'adapter le salarié sénior à un nouveau poste de travail et aux évolutions technologiques, et de favoriser leur mobilité interne.

Un suivi spécifique des actions de formation dispensées aux salariés âgés d'au moins 55 ans ou 53 ans titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé est mis en place et sera présenté chaque année aux représentants du personnel dans le cadre du Comité d'Entreprise.

Pi

AT



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

5.5 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

L'entreprise s'engage à proposer à 50 % des salariés âgés d'au moins 55 ans ou 53 ans titulaires d'une reconnaissance de travailleurs handicapés d'aménager leur temps de travail en optant pour un temps partiel.

Pour tous les autres collaborateurs concernés qui ne se seraient pas vu la possibilité d'aménager leur poste de travail de la sorte ou ceux qui auraient refusé un tel aménagement, l'employeur les informera sur les règles applicables en matière de retraite, notamment la surcote, les possibilités de cumul emploi-retraite, par des réunions d'information effectuées tous les ans.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à valoriser les salariés âgés d'au moins 55 ans ou 53 ans titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé en leur accordant un positionnement prioritaire pour exercer des fonctions de tuteur ou de référents.

Article 6 - Transmission des savoirs et des compétences

L'entreprise s'engage à mettre en place des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat. En effet, ces salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité aux entreprises, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer après le départ en retraite des salariés.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.). Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

En conséquence, l'entreprise organisera les équipes de travail en prenant soin d'associer des salariés expérimentés âgés avec des jeunes.

Di

A T



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

Article 7 - Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'entreprise a signé avec deux syndicats, un accord en faveur de l'égalité professionnelle homme/femme le 4 juillet 2014 conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail . En conséquence, l'entreprise renouvelle son engagement et sa volonté d'accorder une égalité d'accès à l'emploi, une égalité d'accès à la formation, une égalité d'accès aux rémunérations et évolutions professionnelles, aux hommes et aux femmes.

Ainsi, lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de cet accord.

Article 8- L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement des carrières

Après avoir constaté que le déroulement de carrière était différent selon que le salarié est un homme ou une femme, l'entreprise s'engage à favoriser des déroulements de carrière équivalents entre les femmes et les hommes, indépendamment des congés parentaux.

Article 9 - L'accès à la formation

L'entreprise s'engage à mettre en place des modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes.

- Pour permettre aux salariés âgés de maintenir leur employabilité.
- Pour accompagner les référents dans leur mission (pédagogie).
- Pour les jeunes dont le niveau de formation est insuffisant pour maintenir leur employabilité (niveau inférieur au BEP Professionnel).

La formation étant une condition indispensable de développement des compétences et d'adaptation au changement technologique. L'entreprise s'engage à consacrer au moins 20 % du budget plan de formation pour ces trois catégories.

Siège social : 2 rue Victor Hugo BP 500 – 91160 LONGJUMEAU CEDEX – TEL 01 69 10 82 00 – FAX 01 69 10 82 58

RCS EVRY : B 429.512.213. Siret 429 512 21300019 – code APE 631E

Pi AT



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas
Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

Article 10 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements

Les engagements souscrits dans le présent accord doivent être mis en œuvre avant le terme de l'accord, au rythme suivant les événements générateurs des engagements pris par l'entreprise dans le cadre du présent accord. Ainsi, à chaque recrutement, l'entreprise s'engage à étudier ses indicateurs et à favoriser l'atteinte de ses objectifs, tant en terme d'emploi des jeunes que des seniors. Pour ce qui concerne les engagements en faveur du maintien dans l'emploi des seniors, le plan de formation sera apprécié sur une base annuelle.

Article 11 - Modalités de suivi et d'évaluation

L'entreprise s'engage à présenter, sur une base annuelle, le suivi des actions de l'année écoulée et l'évolution du respect des engagements pris avec les délégations syndicales.

Pour cela, l'entreprise remettra un rapport sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés arrêté au 31 décembre de chaque année, lors d'une commission qui aura lieu chaque année au plus tard le 1^{er} mars. Les documents de suivi comporteront notamment des données chiffrées permettant de suivre l'évolution des engagements pris par l'entreprise.

Article 12 - Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

L'accord sera affiché, sur les panneaux d'affichage dédiés à la publication des informations de l'entreprise.

Article 13 - Durée de l'accord

En application de l'article L. 5121-11 du code du travail, la durée maximale de l'accord est de 3 ans. En conséquence, l'entreprise souhaite donner le temps à ce présent accord de produire tous ses effets et le conclut pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DIRECCTE conduit à un avis défavorable.

Siège social : 2 rue Victor Hugo BP 500 – 91160 LONGJUMEAU CEDEX – TEL 01 69 10 82 00 – FAX 01 69 10 82 58

RCS EVRY : B 429.512.213. Siret 429 512 21300019 – code APE 631E

Pi AT



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas
Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS – TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

Article 14 - Entrée en vigueur de l'accord

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la Direccte.

Le délai d'opposition des syndicats est de 8 jours, suivant l'article L.2232-12 du Code du Travail.

Article 15 - Notification de l'accord

Le comité d'entreprise a été informé et consulté le 30/11/2016 . Il a rendu un avis favorable. De même le CHSCT pour les sujets qui le concernent, a été informé et consulté le 29/11/ 2016 et a rendu un avis favorable.

Le présent accord est déposé à la DIRECCTE dont relève l'entreprise et au greffe du conseil de prud'hommes de BELLEY .

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Fait à Saint Vulbas le 30 novembre 2016 ,

Pour la société
Pierre INCERTI
Directeur de site
Signature

Alain JOUAN
Délégué syndical
Signature