

## Charte PPR sur les Séniors

Le document qui suit est destiné à aborder la question des conditions de travail et du bien-être des salariés Séniors au sein des entreprises du Groupe PPR en Europe.

### **Préambule :**

La population européenne vieillit. Il convient donc, de plus en plus, de souligner l'importance de l'expérience et des connaissances des salariés Séniors, un patrimoine essentiel de l'entreprise qui doit être reconnu et protégé.

Par conséquent, la Direction de PPR a approuvé l'élaboration d'une Charte sur le sujet, proposée par les membres du CEE.

L'objectif de la Charte est de promouvoir et de mettre en œuvre des améliorations en faveur de l'emploi des séniors au sein des enseignes du Groupe PPR en Europe.

Le rapport 2007 d'Apex, répertoriant les salariés de plus de 51 ans en CDI, révèle des disparités importantes dans chaque enseigne du Groupe, du nombre des séniors employés en 2006, 6% des collaborateurs à la FNAC, 10% chez CONFORAMA, 13% au sein de GUCCI Group, 21% chez REDCATS et 19% à CFAO. L'Europe du Nord compte actuellement le plus de salariés Séniors.

Les actions définies devront par conséquent tenir compte de chacune de ces spécificités.

Des différences nationales, telle la variation selon les pays de l'âge légal de la retraite, les fortes variations d'activité pour les salariés de plus de 50 ans, ou encore les spécificités des plans de retraite (anticipée et échelonnée), doivent aussi être considérées dans les mesures définies ci-après.

Même si tous les pays européens seront couverts par la même Charte, les évolutions démographiques (population plus âgée) de chacun, les réformes des systèmes de couverture sociale (y compris les plans de retraite et pension), et la situation actuelle en matière de pratiques et infrastructures conçues pour favoriser l'activité des Séniors, ainsi que la mise en place de ces nouveaux régimes, devront faire l'objet d'une attention particulière dans les plans d'action qui seront élaborés et mis en œuvre.

## **La présente charte a pour objet :**

- De trouver les moyens les mieux adaptés pour valoriser les compétences des Séniors et veiller à leurs conditions de travail;
- De développer les bonnes pratiques au sein du Groupe PPR;
- D'appliquer les engagements aux nouveaux pays et aux nouvelles enseignes;
- De sensibiliser et de faire évoluer les mentalités, tout en s'assurant de la mise en œuvre de mesures concrètes;
- De communiquer à tous les salariés les engagements du Groupe en matière d'emploi des Séniors;
- D'effectuer un suivi de la mise en œuvre locale.

### **Article 1:**

Est défini comme un Sénior tout collaborateur du Groupe se situant à 15 ans de l'âge légal de la retraite en vigueur dans son pays d'activité.

### **Article 2:**

Les dispositions de la présente Charte ont vocation à s'appliquer aux pays Membres et Observateurs du Comité d'Entreprise Européen PPR.

### **Article 3:**

PPR et les Enseignes du Groupe s'engagent à inscrire dans leur politique Ressources Humaines la promotion de l'emploi des Séniors et l'amélioration de leurs conditions de vie au travail.

### **Article 4:**

PPR et les Enseignes du Groupe s'engagent à mettre en place des mesures à destination des Séniors, en étendant les bonnes pratiques locales au delà des législations nationales, notamment dans les axes suivants.

- **Embauches :**
  - o Le critère d'âge ne sera pas pris en compte lors du recrutement.
  - o Développement d'actions pour favoriser les candidatures des séniors au sein de chaque entreprise en adéquation avec les besoins d'emploi des entreprises et les compétences qu'elles attendent
- **Emploi et formation :** développer la carrière des Séniors, toujours en lien avec les besoins des entreprises et les compétences acquises par les salariés:

- Poursuite ou réorientation dans d'autres métiers, à la demande des salariés,
  - Selon les dispositions locales, mettre en œuvre des actions favorisant la formation et la qualification des séniors,
  - Valorisation des compétences des séniors : développer la transmission des savoir-faire et la reconnaissance de cette mission (par exemple: tutorat pour les nouveaux embauchés, etc.).
- **Aménagement des conditions de travail et du temps de travail :** selon les dispositions locales, mettre en œuvre des actions d'aménagement des conditions et du temps de travail. Une attention particulière sera portée sur l'ergonomie des postes.
  - **Situation de restructuration :** les entreprises du Groupe s'engagent, lorsqu'elles sont contraintes à des restructurations, à tenir compte des situations des séniors et à adapter les mesures d'accompagnement à cette population ; tout en privilégiant dans la mesure du possible le maintien dans l'emploi.
  - **Sensibilisation des collaborateurs :** des actions de sensibilisation et de communication sont à définir et à mettre en place localement pour faire tomber les idées reçues, les préjugés et favoriser ainsi l'emploi des séniors dans nos établissements.
  - **Prévoyance et soins médicaux:** au-delà du cadre des mesures législatives, le financement d'une couverture médicale complémentaire devra être recherché afin de favoriser la bonne santé des Séniors. (spécificités en la matière pour chaque pays sont à étudier avec le service Compensation and Benefits).

Toutes les mesures adoptées se feront dans un strict respect de la confidentialité des dossiers médicaux.

#### **Article 5:**

Chaque entreprise du Groupe PPR s'engage à décliner des actions parmi les axes retenus dans l'article 4 par des mesures concrètes en faveur des Séniors en Europe.

#### **Article 6:**

Chaque entreprise du Groupe PPR s'engage à présenter à toutes les Instances Représentatives du Personnel et à communiquer à tous les collaborateurs les engagements du Groupe. Ce document sera traduit dans toutes les langues des pays concernées.

**Article 7:**

Il est convenu que le Bureau et le CEE soient associés dans la mise en oeuvre du présent document.

**Article 8:**

Un rapport d'avancement annuel concernant la mise en oeuvre et le succès de la présente Charte sera présenté au CEE, afin de permettre la poursuite du développement et d'apprécier la pertinence de la Charte.