

# ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS AU SEIN DE L'UES CANAL +

## SOMMAIRE

### PREAMBULE

### TITRE I<sup>er</sup> : PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION ET OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### TITRE II : MESURES SPECIFIQUES DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DANS L'EMPLOI

#### Chapitre I : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article 1<sup>er</sup> : Bilan réguliers tout au long de la carrière

- 1.1 Entretien de carrière
- 1.2 Entretien de deuxième partie de carrière
- 1.3 Bilan professionnel/Bilan Flash

Article 2 : La valorisation de la mobilité interne

- 2.1 Rappel des dispositifs d'accompagnement à la mobilité interne
  - 2.1.1 L'intégration dans la nouvelle fonction
  - 2.1.2 La formation
  - 2.1.3 Période d'observation et période probatoire
  - 2.1.4 La possibilité d'un binôme sur le même emploi
- 2.2 L'accès à la mobilité interne des salariés âgés de 50 ans et plus

Article 3 : Objectifs

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

Article 4 : Valorisation des nouvelles formes pédagogiques

Article 5 : La responsabilisation des managers quant au développement des compétences

Article 6 : Responsabilisation des collaborateurs dans la construction de leur parcours professionnel

Article 7 : Les dispositifs d'accès à la formation et de développement des compétences

TD  
EP  
ST  
Ca  
SR

- 7.1 La Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- 7.2 Les périodes de professionnalisation
- 7.3 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
- 7.4 Le Congé Individuel de Formation (CIF)
- 7.5 Le Bilan de compétence

Article 8 : Objectifs

### **Chapitre 3 : La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat et de la formation**

Article 9 : La mise en valeur de l'expérience des salariés seniors par les dispositifs de tutorat

Article 10 : Objectifs

### **Chapitre 4 : Dispositions relatives à la transition entre activité et retraite**

Article 11 : Module de préparation à la retraite et bilan retraite

## **TITRE III : DISPOSITIONS FINALES**

Article 12 : Entrée en vigueur et durée de l'Accord

Article 13 : La révision de l'Accord

Article 14 : Le suivi de l'application de l'Accord

Article 15 : Interprétation de l'Accord

Article 16 : Formalités de dépôt et de publicité

56  
17  
10  
2  
CP  
Ce



## PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.138-24 et suivants du Code de la sécurité sociale, issus de l'article 87 de la Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, visant à mettre en place un dispositif en faveur de l'emploi des salariés âgés dans les grandes entreprises.

Pour rappel, l'article L. 138-25 du Code de la Sécurité Sociale dispose que :

« L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés mentionné à l'article L. 138-24 est conclu pour une durée maximale de 3 ans. Il comporte :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur 3 domaines d'actions au moins choisis parmi une liste fixée par Décret en Conseil d'Etat et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ses dispositions et de la réalisation de cet objectif. »

Il s'inscrit également dans le cadre du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés et du décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L.138-28 du Code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Il s'inscrit en outre dans le cadre de la circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Il participe enfin à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

Les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

Ainsi, les parties ont d'ores et déjà pris plusieurs engagements relatifs à la formation et au développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'UES CANAL + dans le cadre de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « TALENTS + » en date du 24 novembre 2008. Ils sont réaffirmés et pérennisés à travers le présent accord.

Celui-ci pose en premier lieu le principe intangible de non-discrimination par l'âge, aussi bien dans le cadre de l'embauche, du déroulement de carrière ou de la formation.

En outre, par le présent accord, les parties signataires reconnaissent la nécessité de prendre dès à présent, différentes mesures destinées plus spécifiquement aux salariés seniors de l'UES CANAL +, afin de promouvoir leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tout en prenant en considération les souhaits de ces salariés.

A ce titre, il convient de préciser que les « seniors » constituent les salariés de l'UES CANAL + âgés de plus de 50 ans.

C'est dans ce contexte que les parties signataires sont convenues des dispositions contenues dans le présent accord.

SG SF TD EP  
3 ac

## TITRE I<sup>ER</sup> : PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ET OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### Principe général de non-discrimination

La Direction s'engage à ne pas prendre en compte le critère de l'âge notamment dans le cadre du recrutement, de la mobilité interne ou encore dans le cadre de l'ensemble des dispositifs de formation existants.

Tous les acteurs de la Direction des ressources humaines seront sensibilisés afin de valoriser la perception de la carrière des seniors.

Par ailleurs, la Direction adoptera une Charte de non discrimination que l'ensemble des intermédiaires (prestataires, fournisseurs, cabinets de recrutements...) de CANAL+ seront tenus de respecter.

La Charte de non discrimination sera présentée au Comité d'Entreprise.

### Objectif général de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Le diagnostic démographique établi pour les collaborateurs seniors en contrat à durée indéterminée a mis en évidence certaines caractéristiques :

- les collaborateurs âgés de 55 ans et plus représentent 2,6% de l'ensemble des collaborateurs de l'UES CANAL+ à la date de signature du présent accord ;
- Parmi eux, 72% ont une ancienneté de plus de 10 années dans le Groupe CANAL+ à cette même date ;
- Au regard de l'âge auquel un salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein d'office, quelle que soit sa durée d'assurance, soit 65 ans à la date de signature du présent accord, 97,6 % des collaborateurs âgés de 55 ans et plus doivent encore se projeter sur une durée d'activité professionnelle comprise entre 5 et 10 ans.

A partir de ces constats, une réflexion s'est engagée de façon à définir un objectif partagé : Assurer à ces collaborateurs une fin de carrière profitable à l'Entreprise et motivante pour les collaborateurs, dans un contexte de profonde évolution des dispositions relatives à la retraite.

La Direction s'engage ainsi à favoriser le maintien en activité des salariés de 55 ans et plus en :

- veillant aux conditions de travail, notamment pour prévenir le risque de pénibilité ;
- définissant des parcours de mobilité professionnelle adaptés ;
- maintenant la capacité à changer de métier ou de filière ;
- ouvrant des opportunités de parcours professionnels à l'intérieur du Groupe CANAL+ ;
- favorisant la transmission d'expérience et le tutorat ;
- développant de nouvelles formes de coopération favorisant les transmissions d'expérience.

En conséquence, et compte tenu des éléments chiffrés présentés ci-dessus, la Direction se donne pour objectif de maintenir un taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus de 4 % a minima des effectifs de l'UES CANAL+ à fin 2012.

L'entreprise s'engage à fournir les meilleurs efforts pour la réalisation de cet objectif.

Un tableau de suivi des seniors intégrant des indicateurs spécifiques aux mesures prises au terme du présent accord sera communiqué chaque année dans le cadre de la présentation du bilan social selon la forme annexée au présent accord. Par ailleurs, la Direction et les membres du CHSCT conviendront ensemble des indicateurs de suivi des risques psychosociaux en fonction de l'âge.

sg  
5  
4  
ID  
EP  
ae



## TITRE II : MESURES SPECIFIQUES DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DANS L'EMPLOI

### Chapitre 1 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

#### Article 1<sup>er</sup> : Bilans réguliers tout au long de la carrière

##### 1.1 Entretien de carrière

A tout moment et quel que soit l'âge du collaborateur, un entretien de carrière pourra, avec l'aval du collaborateur, se tenir à la demande du manager, du DRH ou de tout collaborateur, pour faire un point de carrière.

Cet entretien carrière ouvert à tous se déroulera, sur la base du volontariat, avec les membres de l'équipe RH ou avec un Cabinet Externe.

Cet entretien de carrière ne porte pas sur l'analyse de la performance individuelle de l'année mais a pour objectif d'échanger sur les aspirations professionnelles du collaborateur, le développement de ses compétences et sur les opportunités d'évolution au sein du groupe à court ou à moyen terme.

##### 1.2 Entretien de deuxième partie de carrière

Tout salarié a le droit, à partir de son 50<sup>ème</sup> anniversaire et/ou après 20 ans de vie professionnelle au sein de l'UES CANAL +, à un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière.

Cet entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière se déroulera de la même manière que l'entretien de carrière défini au 1.1.

Il comportera 3 aspects :

- un bilan d'étape du parcours professionnel,
- les conditions de travail du collaborateur et, à titre préventif, les éventuelles adaptations nécessaires de son poste de travail (le cas échéant avec l'aide du médecin du travail)
- l'accompagnement de fin de carrière

Au cours de ces entretiens sont notamment abordés de façon plus détaillées les thèmes suivants :

- L'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise et l'examen de son parcours professionnel en termes de compétence, de savoir faire et éventuellement de capacité managériale ;
- L'orientation personnelle que souhaite prendre le salarié et ses éventuelles aspirations jusqu'à son départ à la retraite ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié, dans un souci de maintien dans l'emploi, pour lui permettre, si besoin, de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- Le bilan des formations suivies par le salarié au cours de sa carrière professionnelle ;
- Les éventuelles actions de formation qui pourraient être envisagées, en fonction des objectifs retenus ;
- Les éventuels souhaits de mobilité ;
- L'identification du projet professionnel du salarié, en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- La participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des compétences et des savoir-faire ;
- L'appréciation des savoir-faire développés de façon extra professionnelle par le salarié et l'examen de l'utilité de ceux-ci dans le cadre professionnel ;
- L'impact de l'âge sur la réalisation du travail et les conditions de travail du salarié.

SG- ST<sup>5</sup> EP  
CC

Cet entretien pourra, à la demande de chacun être renouvelé tous les 5 ans ou, en fonction des situations, et en accord avec la DRH, au bout de 3 ans.

Durant cet entretien, les parties se mettront d'accord sur l'ensemble des actions de formation, d'orientation professionnelle et de suivi particulier dont le salarié bénéficiera et envisageront ensemble un plan d'actions individuel qui sera partagé avec le manager.

Annuellement, le Comité d'Entreprise sera informé du nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés dans l'entreprise et de la suite donnée à ceux-ci, notamment en terme d'actions de formation et de mobilité.

### 1.3 Bilan professionnel/Bilan Flash

En complément, les salariés âgés de 50 ans et plus, pourront, à leur demande, bénéficier d'un bilan professionnel financé par l'entreprise. Cette demande de bilan pourra être renouvelée tous les 5 ans ou, en fonction des situations et en accord avec la DRH, au bout de 3 ans.

Ce bilan fait l'objet d'une convention avec un organisme reconnu et proposé par la DRH.

Le bilan professionnel est un moyen permettant aux collaborateurs, en particulier les moins qualifiés, d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Il contribue à sécuriser leur parcours professionnel en optimisant les mesures auxquelles il est susceptible de conduire.

Dans le cadre du repositionnement interne, et dans l'objectif de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse de son bilan professionnel pourra être remise par les soins du salarié à la DRH. Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un plan d'action de développement (qui pourra comprendre un programme de formation spécialisé) est élaboré si nécessaire et mis en œuvre au plus tard dans les 6 mois suivant le Bilan.

Il est rappelé que les résultats du bilan professionnel sont confidentiels et ne sont adressés qu'à l'intéressé. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

## Article 2 : La valorisation de la mobilité interne

A titre liminaire, il convient de préciser que toutes les informations et démarches de la Mobilité sont présentées dans la « Charte de mobilité » laquelle est accessible par tout collaborateur via l'intranet.

Le développement des talents, à travers les politiques de mobilité et de formation, permet de créer de la valeur pour l'entreprise en offrant des parcours professionnels diversifiés aux collaborateurs.

Ainsi la mobilité interne répond aux exigences de l'entreprise et aux attentes des collaborateurs.

Pour l'entreprise, elle permet :

- de capitaliser sur les compétences techniques existantes et la culture de l'entreprise,
- d'apporter un regard innovant dans la prise de fonction,
- de créer des opportunités de motivation, de fidélisation et de reconnaissance des talents.

Pour le collaborateur, elle offre :

- la possibilité d'exprimer son talent, d'être reconnu et valorisé quel que soit son métier ou son niveau hiérarchique,
- une expérience diversifiée et complémentaire,
- l'opportunité de se développer et d'améliorer sa performance,
- la possibilité d'apprendre tout au long de son parcours professionnel.

SB  
T  
6  
TB  
CP  
ce



## 2.1 Rappel des dispositifs d'accompagnement à la mobilité interne

La Direction réaffirme son engagement à promouvoir l'accompagnement de tout collaborateur ayant fait le choix de la mobilité interne.

A ce titre différents dispositifs sont prévus afin de faciliter l'intégration et la montée en compétence du collaborateur à son nouveau poste.

### 2.1.1 L'intégration dans la nouvelle fonction

Une fois la décision de mobilité prise par le salarié concerné et la hiérarchie d'accueil, la mobilité doit intervenir dans un délai maximal de 3 mois.

### 2.1.2 La formation

Pour permettre au salarié de s'adapter à son nouveau poste, il sera proposé en fonction des besoins, une formation d'adaptation.

Dans cette hypothèse, le type et la durée de cette formation d'adaptation seront précisés dans la proposition de poste faite au candidat selon les critères définis conjointement par le manager et la DRH.

La durée maximale de cette formation sera d'un mois équivalent temps plein. Par exception, la durée de la formation pourra être supérieure en fonction de la spécificité du poste à pourvoir.

Les actions de formation pourront relever :

- soit de programmes collectifs de formation pour permettre l'adaptation des collaborateurs concernés aux postes offerts à la mobilité ;
- soit de programmes individualisés ayant pour objectif d'aider à l'adaptation du salarié concerné à un nouveau contexte professionnel ou à améliorer les connaissances du collaborateur afin de favoriser son adéquation au poste offert.

### 2.1.3 Période d'observation et période probatoire

Avant la signature d'un avenant au contrat de travail, il pourra être prévu une période d'observation d'une semaine permettant au collaborateur d'appréhender le contenu du poste et de son environnement.

Cette période d'observation ou d'immersion a pour finalité de placer le salarié dans les conditions réelles du poste.

En outre, en plus de cette période d'observation, une période probatoire, de même durée que celle habituellement pratiquée au sein de l'UES CANAL+, pourra être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à la demande du manager.

Cette période probatoire permettra au collaborateur qui serait amené, dans le cadre de la mobilité, à changer de fonction, d'en apprécier la cohérence avec ses compétences et ses aspirations professionnelles et au manager d'évaluer les capacités d'adaptation du collaborateur.

C'est à l'issue de cette période probatoire, si elle se conclut de façon positive, que la modification éventuelle du contrat aura lieu.

En cas d'échec de la période probatoire, il sera proposé au salarié un poste équivalent à ses anciennes fonctions.

SL  
ST  
7  
TD  
EP  
CC

### 2.1.4 La possibilité d'un binôme sur le même emploi

Si nécessaire, et à la demande du manager ou du collaborateur, il pourra être envisagé pour une période transitoire, un soutien dans la prise de poste par l'accompagnement d'un collaborateur expérimenté.

Ce soutien permettra, notamment, au collaborateur de :

- gagner en confiance et d'être sécurisé, le cas échéant, dans les pratiques professionnelles ;
- développer les automatismes et la technicité nécessaire à l'emploi occupé.

### 2.2 L'accès à la mobilité interne des salariés âgés de 50 ans et plus

L'âge ne doit pas être un critère faisant obstacle à la mobilité, que ce soit pour un changement de poste ou de métier. En application de ce principe, les salariés âgés de 50 ans et plus doivent pouvoir bénéficier des mêmes opportunités que les autres salariés.

L'entreprise mettra en place des indicateurs permettant de comparer le taux de mobilité des salariés de 50 ans et plus par rapport à celui des 35/50 ans.

Pour favoriser leur mobilité professionnelle, les salariés de 50 ans et plus seront prioritairement accompagnés, éventuellement au travers d'un dispositif de période de professionnalisation tel que défini ci-dessous à l'article 7.2 du présent chapitre.

Par ailleurs, ils pourront, à leur demande, bénéficier d'un bilan professionnel financé par l'entreprise tel que défini à l'article 1.3 du présent accord.

Enfin, à titre d'expérience formatrice, les salariés de 50 ans et plus pourront se voir proposer ou demander des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité.

### Article 3 : Objectifs

Pendant la durée du présent Accord, la Direction s'engage à :

- Proposer un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière à 100% des collaborateurs de + 50 ans sur les 3 prochaines années
- Dans le respect de leurs souhaits d'évolution professionnelle, réaliser plus de 30 mobilités professionnelles des collaborateurs de + de 50 ans sur les 3 prochaines années. La Direction s'engage à commenter la nature des mobilités réalisées et à expliquer les raisons pour lesquelles cet objectif de mobilité ne serait éventuellement pas atteint.



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

Les moyens apportés pour le développement professionnel, notamment par la formation, doivent être adaptés et répondre aux besoins et aux évolutions de l'entreprise, ainsi qu'aux attentes des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Dans cette perspective, les conditions de réalisation des actions de formation ou parcours d'acquisition de compétences doivent prendre en compte les contraintes spécifiques des différentes catégories de salariés, et plus particulièrement des seniors.

### Article 4 : Valorisation des nouvelles formes pédagogiques

Dans un souci de favoriser l'employabilité de l'ensemble des salariés de l'UES CANAL +, et plus particulièrement celle des salariés seniors, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre les mesures susceptibles de favoriser la participation de chacun aux actions de formation ou parcours d'acquisition de compétences, notamment, par le recours à la formation à distance.

Dans ce cadre, la DRH mène une réflexion sur la mise en place de nouvelles formes pédagogiques permettant un accès plus large à un certain nombre de formations. La mise en place récente du e-learning tutoré pour des formations en anglais témoigne de cette démarche novatrice.

A ce titre, la DRH a mis à disposition, sur chaque site de l'entreprise, un laboratoire de langue anglaise et a créé un laboratoire d'informatique sur les sites de Rennes et Saint-Denis pour améliorer la maîtrise du Pack Office.

La volonté est identique sur la mise en place de modules de e-learning sur des thèmes plus larges (finance, marketing, actualité du monde des médias et des nouvelles technologies de l'information, etc.) et sur le développement d'autres formes pédagogiques telles qu'une université virtuelle.

### Article 5 : La Responsabilisation des managers quant au développement des compétences

Les managers jouent un rôle important dans le développement des compétences de leurs collaborateurs. A cet égard, ils bénéficient d'actions de formation permettant de développer leur pratique managériale ainsi que les compétences individuelles et collectives de leurs équipes.

L'entretien annuel des salariés âgés de 50 ans et plus constitue, à ce titre, un moment privilégié pour aborder les objectifs de progression professionnelle au regard des exigences du poste occupé et des souhaits d'évolution et permet de s'assurer de l'adéquation des compétences au regard de leur métier et des évolutions prévisibles de celui-ci. A cet égard, les situations individuelles des salariés dans l'organisation de leur service seront examinées.

Au cours de cet entretien annuel, un plan d'action individuel de développement professionnel est défini entre le manager et le collaborateur. Dans ce cadre, ils envisagent des actions de formation relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications et les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

S'agissant des salariés âgés de 50 ans et plus, toute action de formation à leur initiative, destinée à la remise à niveau de leurs compétences et ainsi, éviter leur fragilisation dans l'évolution de leur métier sera examinée prioritairement.

SB  
S  
ID  
9  
ac



## Article 6 : Responsabilisation des collaborateurs dans la construction de leur parcours professionnel

La Direction s'engage à promouvoir 3 dispositifs proposés, sur prescription de la DRH, aux salariés de plus de 50 ans :

- Enclencher une démarche de réflexion et de dynamisation professionnelle par un accompagnement spécifique (test en ligne, ateliers collectifs, entretiens individualisés...) par des spécialistes externes permettant d'identifier les valeurs et facteurs de motivation pour un poste ou un projet professionnel ;
- Soutenir une réflexion sur son avenir professionnel et la connaissance de ses compétences grâce au Bilan Flash réalisé en cabinet extérieur ;
- Déterminer ses propres éléments de motivation et préparer ses entretiens par le biais d'un atelier « CV et conduite d'entretien » (animé par des conseillers RH internes ou externes).

Ces 3 dispositifs, ci-dessus présentés, pourront également être demandés par tout collaborateur dans le cadre de son DIF.

A chaque étape, la DRH de CANAL + pourra venir en soutien dans la réflexion du collaborateur sur l'identification des besoins de formation et dispositifs pour construire son projet professionnel.

## Article 7 : Les dispositifs d'accès à la formation et de développement des compétences

La formation professionnelle apparaît comme un outil efficace pour développer l'employabilité des seniors et, à ce titre, elle contribue à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Toutefois, les parties signataires conviennent que les entreprises sont, avec les salariés, coresponsables du maintien et du développement des compétences.

La commission de suivi du présent accord fera un bilan régulier de l'application de cette mesure.

### 7.1 La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties au présent accord renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés au cours de leur carrière.

L'entreprise souhaite développer cet outil afin de faciliter la mobilité de ses salariés, d'élargir le champ de leurs compétences et de leur permettre d'accéder à des formations diplômantes d'un niveau supérieur à celui de leur cursus initial.

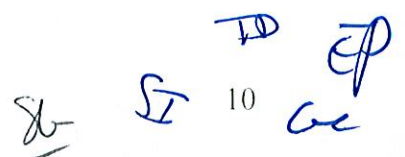
Les parties conviennent de mieux communiquer sur les démarches de VAE (dont le mode de fonctionnement est accessible via l'intranet) afin que les collaborateurs puissent révéler et faire valoir leurs compétences acquises au sein du Groupe CANAL +.

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. Aussi, les parties conviennent de l'intérêt d'encourager les actions de VAE pour les salariés de plus de 50 ans.

Dans le respect de la réglementation, l'entreprise s'engage à informer et accompagner, notamment, les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent initier une telle démarche.

Outre cet effort d'information, l'entreprise proposera un programme de formation permettant de mieux comprendre le dispositif VAE et préparer les démarches nécessaires. Cette formation sera éligible au titre du DIF.

Toutes les informations détaillées et réactualisées sont accessibles via l'intranet.





## 7.2 Les périodes de professionnalisation

Élément d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des collaborateurs, la période de professionnalisation, associant enseignements théoriques et pratiques, permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement, d'acquérir, par des actions de formation définies et/ou par des stages en entreprise, un renforcement de sa qualification, favorisant une montée en compétence notamment en seconde partie de carrière.

En effet, la période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en CDI en leur permettant notamment :

- d'obtenir une réadaptation au poste de travail après une longue absence ;
- d'obtenir une qualification,
- de préparer une reconversion.

En accord avec le salarié ou à son initiative, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du DIF.

La période de professionnalisation s'adresse notamment aux salariés devant connaître une évolution professionnelle au sein du Groupe.

Ainsi, la période de professionnalisation est un outil particulièrement adapté aux salariés seniors, âgés de plus de 50 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté, et devant connaître une évolution professionnelle au sein du Groupe.

Conscient de la nécessité d'apporter un outil de formation adapté aux enjeux du maintien dans l'emploi des seniors, la Direction réaffirme le caractère prioritaire qu'elle accorde aux salariés de plus de 50 ans dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

Toutes les informations pratiques sur ce dispositif sont accessibles via l'intranet.

## 7.3 Le droit individuel à la formation (DIF)

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté de promouvoir l'utilisation du DIF, notamment en facilitant son accès grâce à des offres adaptées aux besoins des collaborateurs (Pack-DIF).

En effet, le DIF est un dispositif qui permet au salarié d'être acteur de sa formation professionnelle grâce à un capital de formation de 21 heures/an cumulables sur 6 ans.

Le DIF sert à développer les actions en faveur de l'évolution professionnelle du salarié et peut également être utilisé pour réaliser un bilan de compétence ou une VAE.

La demande de DIF relève de l'initiative individuelle du salarié et requiert l'accord de l'employeur par l'intermédiaire du manager, du collaborateur et de la DRH. La formation est suivie prioritairement hors temps de travail et le salarié bénéficie en contrepartie du versement d'une allocation de formation.

Toutes les informations détaillées sont accessibles via l'intranet.

## 7.4 Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit pour tout collaborateur (sous réserve des conditions d'éligibilité) de demander à suivre une formation de longue durée qui peut être d'adaptation, de perfectionnement, de promotion ou de reconversion. Il est totalement indépendant des actions que le collaborateur peut se voir proposer dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Toutes les informations sur le CIF sont accessibles via l'intranet.

SG ST 11 EP ce

Le service de formation est à la disposition des collaborateurs pour les accompagner dans la formalisation de leur projet et plus particulièrement dans la rédaction de leur lettre de motivation, document essentiel pour l'acceptation du dossier.

Pour rappel, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation d'absence de l'employeur et de respecter les délais impératifs fixés par l'AFDAS.

L'acceptation des dossiers se fait en commission paritaire CIF et dans la limite des budgets disponibles. La décision de financement d'un CIF ne relève pas de la décision de CANAL + mais bien de la commission CIF.

Le service Formation veille au bon choix des dispositifs de formation et peut, le cas échéant, réorienter le collaborateur présentant un CIF vers une période de professionnalisation, ce dispositif offrant, aujourd'hui, plus d'opportunité de financement.

## 7.5 Le bilan de compétence

Le bilan de compétence permet à tout collaborateur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétence s'adresse aux collaborateurs en CDI, lesquels justifient d'une activité salariée de 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.

Toutefois, les collaborateurs qui ont 20 ans d'ancienneté ou sont âgés d'au moins 50 ans bénéficieront automatiquement de l'accès à ce dispositif.

Il est rappelé que les résultats sont confidentiels et ne sont adressés qu'à l'intéressé. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les prestataires du bilan de compétence sont soumis au secret professionnel. Ils ont l'obligation, sauf demande écrite du bénéficiaire, de détruire aussitôt l'ensemble des documents relatifs au bilan réalisé.

Toutes les formalités du bilan de compétence sont accessibles sur l'intranet.

### Article 8 : Objectifs

La Direction s'engage à ce que les salariés âgés de plus de 50 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 50 ans.

La Direction se fixe également pour objectif d'accorder une priorité aux salariés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

La Direction s'engage à ce que, sur les 3 années à venir, 100% des collaborateurs de 50 ans et plus bénéficient d'au moins une action de formation, dans le cadre du plan de formation.

Un focus spécifique relatif aux collaborateurs âgés de 50 ans et plus sera effectué dans le cadre du Bilan Formation.

St  
S  
12  
EP  
ac



## Chapitre 3 : La Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

### Article 9 : La mise en valeur de l'expérience des salariés seniors par les dispositifs de tutorat et de formation

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire constitue un objectif prioritaire de la politique de gestion des ressources humaines. A ce titre, les parties signataires rappellent toute l'attention qu'elles portent à la transmission des compétences acquises par les salariés, tout au long de leur vie professionnelle.

En effet, les partenaires sociaux, conscients que les salariés seniors représentent une valeur de capitalisation importante en terme de connaissances et de savoir faire, souhaitent permettre à ceux-ci de transmettre leurs acquis aux plus jeunes générations. Il est convenu que les moyens les plus pertinents pour aboutir à une transmission des savoirs sont le tutorat ainsi que la formation.

A cet effet, la Direction s'engage à favoriser, particulièrement auprès des seniors justifiant des pré-requis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions d'accompagnement tutoral.

La conception du tutorat ci-après développées dépasse l'approche juridique traditionnelle liée principalement à l'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation).

Le tutorat répond à la nécessité de s'appuyer sur les compétences des collaborateurs les plus expérimentés, de gérer au mieux les compétences et le transfert du savoir-faire au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, le tutorat correspond au fait d'associer un salarié expérimenté à un collaborateur (nouvel embauché, stagiaire, collaborateur ayant bénéficié d'une mesure de mobilité interne...) pendant une période déterminée afin de faciliter sa prise de poste. Plus précisément, le rôle du tuteur est, notamment, d'être à l'écoute du collaborateur qui lui est confié et de l'accompagner dans sa prise de poste. La mission des tuteurs sera précisée et communiquée aux salariés volontaires.

S'il est réducteur de concentrer les tuteurs ou les formateurs dans la seule catégorie des seniors, cette mission pourra leur être confiée prioritairement en ce qui concerne, par exemple, l'intégration et la formation des nouveaux embauchés, la préparation et l'accompagnement à l'exercice de nouvelles responsabilités dans le cadre d'une mobilité interne, etc.

Le tutorat et la formation reposent sur le volontariat, le choix des tuteurs/formateurs appartenant toutefois à l'employeur sur la base de la légitimité professionnelle et l'expérience du salarié.

A cet effet, un groupe de travail composé de salariés volontaires sera constitué afin de mettre en place un « guide pratique du tutorat » et l'ensemble des modalités d'accompagnement qui pourront être proposées dans le cadre du tutorat.

Le salarié désigné comme tuteur ou formateur a accès, s'il en ressent le besoin, à une formation technique et pédagogique spécifique.

### Article 10 : Objectifs

A l'appui de cette démarche, la Direction se fixe un objectif de suivi du nombre de tuteurs/formateurs choisis parmi les salariés de 50 ans et plus..

Ainsi, 10% de l'effectif des collaborateurs âgés de 50 ans et plus auront, dans les 3 ans, un rôle de tuteur/formateur.

## Chapitre 4 : Dispositions relatives à la transition entre activité et retraite

### Article 11 : Module de préparation à la retraite et bilan retraite

L'arrivée de l'âge de la retraite est différemment vécue par les salariés. La transition de l'activité professionnelle à un mode de vie différent peut avoir des incidences sur la santé et le moral de la personne.

A ce titre, les salariés de plus de 57 ans pourront suivre un module de préparation à la retraite.

Ce module abordera, notamment, des sujets tels que :

- la poursuite d'une activité associative ou para professionnelle ;
- l'organisation en vue d'optimisation du patrimoine et des ressources financières ;
- l'appréhension d'un nouveau rythme de vie ;
- la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Ces formations peuvent être organisées dans le cadre des mécanismes de la formation professionnelle, et plus particulièrement du DIF.

La Direction s'engage à faciliter les demandes des salariés de plus 57 ans souhaitant suivre un tel module. Elle organisera, en accord avec le salarié, les modalités permettant la prise en charge financière de ce module, l'organisation du temps de travail et de l'absence du salarié.

De plus, face à la complexité de la problématique retraite et afin de donner à chaque collaborateur le pouvoir et la liberté de décider de son avenir de retraité en toute objectivité, les collaborateurs de plus de 50 ans auront la possibilité de bénéficier d'un bilan retraite.

Ce Bilan comprendra, notamment, l'évaluation du montant des pensions de retraite à travers:

- un calcul de l'âge et de la date « taux plein » ;
- un calcul de la surcote/décote ;
- un calcul des conditions de départ en retraite en-deçà ou au-delà de l'âge taux plein ;
- un calcul de la réversion.



## TITRE III : DISPOSITIONS FINALES

### Article 12 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa signature et prend effet à compter du 27 octobre 2009.

A l'échéance du terme, le présent accord ne produira pas les effets d'un accord à durée indéterminée.

### Article 13: La révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L.2232-13 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plain droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L.2231-6 du Code du travail.

### Article 14 : Le suivi de l'application de l'Accord

Une Commission de suivi sera chargée d'évaluer la mise en œuvre des dispositions du présent accord et notamment la réalisation de l'objectif général de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus fixé au Titre 1<sup>er</sup> du présent accord.

Cette commission sera composée de 2 représentants désignés pour chacune des organisations syndicales représentatives et de représentants de la Direction du Groupe CANAL +.

Elle sera présidée par le DRH groupe ou son représentant.

### Article 15 : Interprétation de l'Accord

La Commission de suivi se réunira une fois par an pour faire le bilan de l'application de l'accord.

Par ailleurs, une Commission de conciliation et d'interprétation sera chargée d'examiner les éventuels différents pouvant provenir de l'interprétation du présent accord, et de trouver des solutions de conciliation.

Elle sera composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives et un nombre égal de représentants de la Direction du Groupe.

La Commission de conciliation et d'interprétation se réunira à la demande de l'une des organisations syndicales ou de la Direction.

Signature et date des parties signataires.

## Article 16 : Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un remis auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de signature de l'accord, et l'autre au secrétariat du greffe du conseil de prud'homme du lieu de conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que leur adresse respective.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'UES.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 27 octobre 2009

**Pour CANAL+**

Sophie GUIEYSSE



Pour les organisations syndicales représentatives de l'UES CANAL+

**Pour la C.F.D.T. Radio-Télé**

Gérard CHOLLET



**Pour la C.F.T.C**

Thierry DUPONT



**Pour la SNPCA - C.G.C.**

Sylvain THIBON



**Pour le S.N.R.T - C.G.T.**

Jean-Marc JANEAU

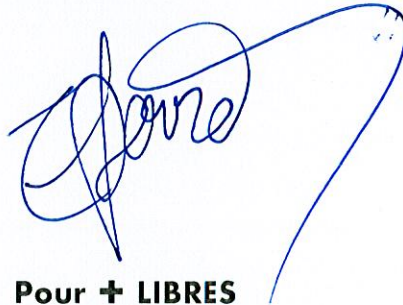


**Pour F.O.**

Francois PERRIN

**Pour le S.N.T.P.C.T.**

Elisa PERROT



**Pour + LIBRES**

Raphaël LISSAC

## ANNEXE I

### INDICATEURS PERMETTANT DE SUIVRE LES OBJECTIFS CHIFFRES DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

#### OBJECTIF GENERAL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES DE 55 ANS ET PLUS

- Objectif : Maintenir un taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus de 4 % a minima des effectifs de l'UES CANAL+ à fin 2012.
- Indicateur : pourcentage des salariés de 55 ans et plus au sein de l'UES

#### 1. ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

- Objectif : Proposer un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière à 100% des collaborateurs de 50 ans et plus sur les 3 prochaines années et réaliser plus de 30 mobilités professionnelles des collaborateurs de 50 ans et plus sur les 3 prochaines années.
- Indicateurs :
  - Nombre d'entretiens de 2<sup>ème</sup> partie de carrière réalisés dans l'année par les collaborateurs de 50 ans et plus ;
  - Nombre de mobilités réalisées dans l'année par les collaborateurs de 50 ans et plus.

#### 2. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

- Objectif : Faire bénéficier à 100% des collaborateurs de 50 ans et plus d'au moins une action de formation au cours les 3 prochaines années.
- Indicateur : Nombre de formations suivies par les salariés de 50 ans et plus ;

#### 3. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

- Objectif : Promouvoir le rôle de tuteur/formateur auprès des collaborateurs de 50 ans et plus afin que 10% d'entre eux assurent ce rôle dans les 3 prochaines années.
- Indicateur : nombre de tuteurs/formateurs par an parmi les collaborateurs de 50 ans et plus

SG

ST

18

JP  
CP  
ca