



**ACCORD COLLECTIF D'UES RELATIF
A L'EMPLOI DES SENIORS**

ENTRE :

GIAT INDUSTRIES, Société Anonyme au capital de 60 000 000 euros dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles, sous le numéro B 352 751 143,

NEXTER SYSTEMS, Société Anonyme au capital de 100 000 005 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Roanne sous le numéro 379 706 344,

NEXTER MUNITIONS, Société Anonyme au capital de 50 000 010 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 339 946 469,

NEXTER MECHANICS, Société Anonyme au capital de 7 277 984 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 551 110,

NEXTER ELECTRONICS, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 568 700,

NEXTER TRAINING, Société par Actions Simplifiée au capital de 600 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 501 655 880,

NBC-SYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 570 417,

OPTSYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 1 500 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 508 707 262,

Prises en leurs établissements et représentées par **Monsieur Jean-Christophe Benetti** en qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe, ayant pouvoir aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « *les sociétés* »

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives,

- **Le syndicat CFDT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Daniel Coutaudier,
- **Le syndicat CFE-CGC** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Christian Molinery,
- **Le syndicat CGT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Jean-Pierre Brat,

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

DC



PREAMBULE

L'évolution de l'emploi des séniors dans les sociétés du Groupe NEXTER s'inscrit dans une double perspective européenne et nationale qui est de parvenir à un taux d'activité de 50% en 2010 pour les seniors de 55-64 ans. Afin de progresser, un consensus entre les partenaires sociaux sur l'emploi des séniors a été établi dans l'ANI du 13 octobre 2005 et l'engagement de l'Etat se traduit en particulier dans le "plan sénior" et des initiatives sont régulièrement prises en particulier les articles L.138-24 et suivant du code de la sécurité sociale qui créent l'obligation de prévoir la mise en œuvre de dispositions en faveur de l'emploi des séniors.

Comme beaucoup d'entreprises, les sociétés du Groupe NEXTER se trouvent dans la situation des grands groupes industriels ayant beaucoup restructuré au cours des années passées en mettant en œuvre des mesures d'âges, créant ainsi une pyramide des âges déséquilibrée. Les recrutements réalisés ces dernières années n'ont pu corriger cette évolution et l'on constate une augmentation constante de la moyenne d'âge des salariés en activité. Au-delà de la gestion des séniors, il s'agit bien de traiter plus globalement la gestion des âges dans le cadre des mesures d'anticipation et de prévention de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

La situation à laquelle le Groupe Nexter est confronté pour les prochaines années, se caractérise par:

- un vieillissement de la population du fait de l'augmentation régulière du nombre de seniors de plus de 55 ans dans les trois années à venir,
- un potentiel de départs naturels en retraite important à partir de 2014 et ce pour plusieurs années,
- la nécessité de développer la mobilité professionnelle pour répondre à un fort accroissement des opportunités de carrières en raison de ces départs,
- le besoin de recruter des jeunes pour assurer le rajeunissement de la pyramide des âges à partir de 2014,
- la prise en compte du vieillissement et de ses conséquences sur les conditions de travail
- la nécessité d'organiser la transmission des savoirs des salariés qui quittent l'entreprise,

Pour répondre à ces enjeux, cet accord doit permettre à l'entreprise de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, véritable richesse de l'entreprise du fait de l'expérience acquise dans les différents domaines d'activité,

Le contexte nouveau impose une évolution des mentalités et des comportements à tous les niveaux de l'entreprise pour faire émerger une culture du maintien dans l'emploi des séniors et accompagner les conséquences de cette évolution sociétale, en instaurant des pratiques nouvelles de management et de gestion des âges. Cette évolution des représentations culturelles sur l'emploi des seniors conduit à lutter contre toute discrimination fondée sur un critère d'âge afin de contribuer au développement et à la reconnaissance des séniors.

Des actions seront conduites dans le cadre d'un dialogue social ouvert et responsable, et respecteront les équilibres économiques nécessaires au maintien de la compétitivité du Groupe. Cette contribution se fera dans le respect des accords déjà en vigueur au sein du groupe, tant dans le domaine de la diversité, que dans le domaine de la GPEC ou des carrières.

Les mesures particulières aux OSD et FD restent applicables.

L'ensemble de ces mesures, outre l'objectif de maintien dans l'emploi des séniors faisant l'objet d'un article particulier, sera regroupé dans six domaines d'actions:



- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- 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,
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Chacun de ces domaines fera l'objet d'actions ciblées, liées aux besoins des sociétés concernées, dans la continuité des actions engagées dans les plans d'actions sénior pour les années 2010 et 2011. Afin d'assurer un meilleur suivi du déploiement des actions mises en œuvre, un tableau décrivant les indicateurs de suivi sera intégré dans chaque titre de l'accord, permettant de dresser un bilan au terme de chacune des années couvertes par l'accord.

TITRE 1- DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1- Objectif de maintien dans l'emploi des séniors

Compte tenu de l'évolution de la courbe des âges dans les trois années à venir, l'enjeu prioritaire de cet accord est de favoriser le maintien dans l'emploi des séniors de plus de 55 ans en veillant à leur épanouissement professionnel.

Les salariés de plus de 50 ans représentent au 31 décembre 2011 49% de l'effectif inscrit pour toutes les sociétés concernées.

Les salariés de plus de 55 ans représentent au 31 décembre 2011 23% de l'effectif inscrit pour toutes les sociétés concernées.

En raison de cette pyramide des âges le pourcentage de salariés de plus de 55 ans va croître dans les trois années à venir.

Aussi, Nexter s'engage à maintenir la proportion de salariés de 55 ans et plus au-delà du seuil de l'effectif inscrit au 31 décembre 2011 et à le faire croître chaque année pendant la durée du présent accord, à périmètre constant, soit:

2012	2013	2014
28%	32%	33%

Cet objectif est pris en compte dans la démarche de GPEC et constitue un élément clef pour la gestion des âges et ses conséquences en termes d'emplois, de carrières, de mobilité et à terme de recrutement des jeunes, ainsi que le développement de la politique de formation en alternance. Les mesures décrites dans les articles qui suivent sont destinées à atteindre cet objectif.

ARTICLE 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein du ou des établissements de chaque société mentionnée, lesquelles constituent l'actuelle UES. Cet ensemble est désigné l'entreprise dans les articles qui suivent.

TITRE 2 – MESURES POUR CONTRIBUER AU RETOUR A L'EMPLOI DES SENIORS

Nexter ayant retenu comme objectif prioritaire le maintien dans l'emploi des séniors ne fixe pas d'objectif concernant le recrutement de séniors de plus de 50 ans. Cependant une action en faveur de ces salariés sans emploi peut être engagée tout en réaffirmant le principe intangible de non-discrimination du fait de l'âge dans l'accès à l'emploi qui doit conduire à offrir à tous les mêmes opportunités, à capacités égales, lors des recrutements externes. Le nombre de salariés de plus de 50 ans, 55 ans, 60



ans, 62 ans et 65 ans sera communiqué chaque année à l'occasion de l'examen du bilan social, de même que l'évolution de la pyramide des âges qui sera fournie lors des réunions GPEC.

ARTICLE 3- Non-discrimination liée à l'âge dans les recrutements externes

Nexter continuera à communiquer les offres d'emploi à pourvoir en fonction des besoins identifiés par la GPEC en les publiant sur tous supports de recrutement adaptés, en particulier sur au moins un site de recrutement spécialisé pour les seniors.

Etant entendu, dans le respect des principes de non-discrimination, que la rédaction des offres de recrutement ne fera aucune mention de l'âge comme critère de choix et ciblera les caractéristiques des postes à pourvoir en mettant en avant des critères objectifs tels que l'expérience, la compétence et la valorisation des aptitudes de chacun.

Les acteurs impliqués dans les recrutements externes, managers et membres de la fonction ressources humaines, seront sensibilisés sur ces engagements lors des campagnes d'information et de sensibilisation en matière de gestion de la diversité.

ARTICLE 4 –Contact avec les structures de retour à l'emploi

Afin de permettre le retour à l'emploi des seniors, les Responsables Ressources Humaines des sociétés mentionnées entretiendront des contacts, au moins une fois par an, avec les structures habituelles (APEC, Pôle emploi) contribuant au retour à l'emploi des seniors dans chaque bassin d'emplois et toutes autres structures spécialisées.

ARTICLE 5 – Accueil de stagiaires seniors

Les Responsables Ressources Humaines des sociétés mentionnées offriront lors de ces réunions leurs possibilités d'accueil de seniors demandeurs d'emploi, dans le but de favoriser leur retour à l'emploi, en proposant des visites de découverte des métiers de l'industrie ou des stages professionnels pour les seniors dans le cadre de projets de formation ou de VAE dans lesquels les seniors demandeurs d'emplois se sont engagés.

n°	Plan d'action	Indicateur	Objectif
1	Nouer et entretenir des contacts avec des structures de retour à l'emploi des seniors dans chaque bassin d'emplois.	Nbr de réunions	Au moins une réunion par an par bassin d'emploi
2	Offrir des possibilités d'accueil de seniors demandeurs d'emploi, afin de favoriser leur retour à l'emploi, en proposant des postes en CDD ou des stages découverte des métiers de l'industrie ou des stages professionnels seniors dans le cadre de projets de formation ou de VAE.	% du nombre de stagiaires Groupe	5% du nombre de stagiaires annuel aura plus de 50 ans

TITRE 3 - MESURES POUR ANTICIPER L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES DES SENIORS

Les seniors comme tous les salariés de l'entreprise bénéficient d'opportunités de carrière. Toutefois, la gestion de la dernière partie de carrière des seniors constitue un fait nouveau au sein du Groupe du fait des départs en mesures d'âge qui ont été appliqués depuis plusieurs années. L'enjeu de ces mesures est de déceler les intentions des seniors en la matière et de les prendre en compte dans les différents dispositifs de gestion des ressources humaines, en particulier : GPEC, carrière, formation.



ARTICLE 6- Les entretiens dernière partie de carrière

Les Responsables Ressources Humaines des sociétés concernées réaliseront des entretiens de dernière partie de carrière pour les salariés qui le souhaitent, 5 ans avant le départ prévisible du salarié sénior, pour examiner l'évolution professionnelle souhaitée, en échangeant toute information permettant d'éclairer son choix. Il aura ainsi accès aux informations concernant les évolutions prévisibles de l'emploi diffusées chaque année dans l'intranet RH, à la bourse des emplois, ainsi qu'au site "Info retraite".

Etant entendu que le salarié peut bénéficier d'un entretien de deuxième partie de carrière dans l'année qui suit ses 45 ans, conformément à l'accord GPEC. Cet entretien, conformément au dispositif en place pour la gestion de carrière, fera l'objet d'un compte rendu et d'une restitution au salarié et à son manager. Au cours du même entretien, le salarié pourra faire état de la date envisagée pour son départ et de ses souhaits pour cette dernière partie de carrière en particulier en matière d'aménagement des conditions et de son temps de travail, dans le cadre des diverses mesures qui suivent.

Afin de conduire ces entretiens spécifiques, les Responsables Ressources Humaines des sociétés concernées, bénéficieront d'une formation particulière.

ARTICLE 7- Le bilan de compétences

Les salariés séniors qui le souhaite auront la possibilité de réaliser un bilan de compétences conformément aux dispositifs réglementaires en vigueur. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée par le dispositif du congé individuel de formation. Il fait partie des actions éligibles au titre du DIF et les dépenses liées sont intégrées dans le budget annuel de formation.

Lorsque l'évolution professionnelle du salarié est rendue nécessaire par l'évolution de la situation de l'emploi dans la société concernée, le salarié pourra demander à bénéficier d'un bilan de compétences auprès d'un organisme externe habilité. La prise en charge financière par le dispositif du congé individuel de formation sera complétée, si nécessaire par la société concernée et enregistrée au titre du plan de formation.

ARTICLE 8- Evolution de l'activité professionnelle en fin de carrière

Lors du même entretien de dernière partie de carrière, les possibilités d'évolution de l'activité de fin de carrière du salarié sénior seront examinées lorsque le salarié souhaite diversifier son activité professionnelle. Ces évolutions peuvent être proposées par le Responsable Ressources Humaines qui conduit l'entretien ou par le salarié lui-même. Elles prennent en compte les possibilités au niveau de l'établissement, mais aussi au sein de toutes les sociétés concernées afin de multiplier les opportunités. Elles peuvent prendre différentes formes au sein du groupe, notamment : missions transverses dans le cadre de projets, missions d'expertises, coaching, mentoring, conseil.

Certaines évolutions externes peuvent être examinées, en particulier une contribution à la vie associative, à des actions de mécénat qui peuvent être rendues possibles par des mesures d'aménagement du temps de travail dans le cadre des dispositions qui suivent.

ARTICLE 9 - Aménagement du temps de travail des séniors

Afin de poursuivre leur carrière jusqu'à leur date de départ souhaitée, les postes tenus par des salariés seniors de plus de 55 ans pourront être adaptés afin de tenir compte de leurs besoins spécifiques. Ces adaptations porteront principalement sur le temps et la durée du travail.

Le salarié sénior pourra demander à son manager hiérarchique un aménagement de son temps de présence au travail, dès lors que ce dernier reste compatible avec l'accord temps de travail et les règles locales d'organisation et d'horaire de travail. En cas de refus, le manager devra expliquer au salarié sénior, les raisons qui ne permettent pas de prendre en compte la demande d'aménagement du temps de travail.

Lorsque cet aménagement aura pour objectif principal de réduire les inconvénients et la fatigue liés au temps de transport, le manager sous réserve de la compatibilité de cet horaire avec l'activité du salarié et l'organisation du travail, ne pourra pas s'y opposer.



n°	Plan d'action	Indicateur	Objectif
3	Réaliser des entretiens "dernière partie de carrière", 5 ans avant le départ prévisible du salarié, pour examiner l'évolution professionnelle souhaitée, en échangeant toute information permettant d'éclairer son choix.	Nombre de personnes	100% de l'effectif concerné
4	En accompagnement de l'entretien "dernière partie de carrière", offrir aux salariés qui le souhaite la possibilité de réaliser un bilan de compétences.	Nombre de demandes.	Traiter 100% des demandes
5	Mettre en place une formation pour les RH ou des "conseillers internes" à la conduite de ces entretiens de carrière senior.	Nombre de RH ou de conseillers formés.	Une session de renouvellement inscrite au plan
6	Etudier les demandes d'aménagements de l'activité de fin de carrière pour senior(issues de l'entretien), pour diversifier leur activité professionnelle: missions transverses dans le cadre de projets, missions d'expertises, coaching, mentoring, conseil,...	Nombre de demandes.	100% des demandes traitées avec une réponse motivée

TITRE 4 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE POUR LES SALARIES SENIORS

ARTICLE 10- Surveillance des postes occupés par les séniors

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, constituent un enjeu majeur pour le maintien dans l'emploi des séniors.

Des actions sont déjà menées dans le domaine de la prévention de la santé au travail et de l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés. Ces actions de prévention et de traitement des situations de pénibilité seront renforcées pour les salariés séniors de plus de 55 ans et les managers seront sensibilisés sur ce point.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de l'accord national de branche du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie, portant une attention particulière à la prévention, pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés qui exercent leur activité dans certaines situations de travail :

- sous fortes contraintes physiques
- sous fortes contraintes posturales et articulaires,
- sous forte contrainte d'ambiance,
- sous forte contrainte temporelle,
- sous forte charge mentale.

Les améliorations et aménagements des conditions de travail, en concertation avec les CHSCT, pourront porter sur le poste de travail et son environnement, ou sur un aménagement du temps de travail, lorsque cela sera possible et sous réserve des contraintes d'organisation inhérentes au secteur d'activité et à l'emploi. Les acteurs impliqués dans ces travaux seront formés à l'ergonomie et sensibilisés aux effets du vieillissement sur les salariés en activité.

Lorsque cet aménagement n'est pas possible et si l'état de santé d'un salarié sénior de plus de 55ans nécessite un changement de poste, le salarié concerné sera alors affecté en priorité sur un poste



disponible dans l'entreprise, sans entraîner toutefois une mobilité qui ne reposerait pas sur le strict volontariat. A défaut et dans l'attente d'un poste disponible, afin de ne pas exposer le salarié aux risques identifiés, ce dernier pourra être affecté à des missions au sein du même établissement. Ces périodes de transition entre deux postes ne devront en aucun cas nuire à son évolution professionnelle.

ARTICLE 11- Surveillance médicale particulière des salariés seniors

Afin de renforcer la prévention des conséquences physiologiques liées à l'âge, les salariés seniors de plus de 55 ans bénéficieront d'une visite médicale annuelle.

ARTICLE 12- Aménagement de poste et formation

Toute évolution significative liée à l'aménagement d'un poste tenu par un senior de plus de 55 ans sera, si nécessaire, accompagnée d'une formation adaptée.

n°	Plan d'action	Indicateur	Objectif
7	Sensibiliser les managers sur la prise en compte des conditions de travail dans les postes tenus par les seniors	Nombre de managers informés	100% de l'effectif concerné
8	Visite médicales annuelles	Nombre de salariés concernés	100%

TITRE 5 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

ARTICLE 13- Egalité de traitement dans l'accès à la formation.

Afin de contribuer à leur maintien dans l'emploi, les seniors ont la possibilité d'accéder à la formation comme tous les autres salariés de l'entreprise, dès lors que la formation leur permet d'adapter leurs compétences dans leur emploi ou lorsque cette formation est nécessaire pour accompagner leur évolution professionnelle. Le budget annuel de formation prendra en compte ces besoins.

A cette fin, en commission de formation, en CE et CCE lors de l'examen du bilan social, un point particulier d'information portera sur le taux d'accès à la formation des seniors.

Il en est de même pour l'accès à tous les autres dispositifs de formation, en particulier, le DIF, la VAE ou les bilans de compétences.

n°	Plan d'action	Indicateur	Objectif
9	S'assurer (par l'analyse des 3 derniers plans de formation) que les seniors ont une possibilité d'accès à la formation non discriminatoire.	% de seniors formés	Pas plus de 10% d'écart par rapport au taux d'accès à la formation des salariés du Groupe

TITRE 6 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

ARTICLE 14 – L'entretien de départ en retraite

Afin de préparer leur départ dans les meilleures conditions, les seniors seront informés sur les conditions et modalités de leur départ en retraite, un an avant la date fixée pour leur départ, lors d'un entretien de préparation de leur départ en retraite qui sera formalisé en un plan d'action individualisé reprenant les différentes démarches administratives à accomplir. Pour préparer cet entretien, les seniors concernés auront accès aux informations disponibles sur le site 'Info Retraite' de l'Intranet Ressources Humaines. En aucun cas l'entreprise ne se substituera aux organismes dont c'est le rôle, pour fournir

DC 7 M



des informations qu'elle ne peut valider, en particulier sur les calculs du montant des pensions. Afin d'aider le salarié, elle favorisera autant que nécessaire les contacts avec ces organismes de référence.

ARTICLE 15- Valorisation de l'expérience par la VAE

A l'occasion de l'entretien à trois ans, le RH informera le salarié sénior du dispositif de VAE. Les séniors qui souhaitent poursuivre une activité après leur départ en retraite, en valorisant des compétences professionnelles acquises tout au long de leur vie professionnelle peuvent accéder au dispositif de VAE, dans les conditions fixées par les textes en vigueur. La fonction RH assurera un accompagnement des séniors concernés pour la constitution de leurs dossiers, en liaison avec les organismes de référence.

ARTICLE 16- Le temps partiel de fin de carrière

Le travail à temps partiel (50%, 80% et 90%) est accessible à tous les salariés, sans discrimination du fait de leur âge, dans les conditions et modalités décrites par l'accord relatif à l'aménagement négocié de la durée et de l'organisation du temps de travail du 23 juillet 2008 actuellement en vigueur. La rémunération est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent à temps plein sauf dans le cas d'un temps partiel à 80% pour lequel elle est alors de 6/7^{ème} d'un temps plein. Les avenants des contrats de travail à temps partiel sont conclus pour une durée de deux ou trois ans.

Lorsqu'un salarié est déjà à temps partiel, il pourra basculer sur un temps partiel de fin de carrière dans les conditions définies ci-après.

Dans la perspective d'un aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, le salarié sénior peut formuler une demande de passage à temps partiel de fin de carrière, à 80% rémunéré à 90% du salaire brut d'un temps plein, sur une période maximale de 24 mois, à condition d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise au moment de la demande. Le salarié devra alors signer un avenant temps partiel dans lequel il s'engagera sur la date de son départ en retraite, contribuant ainsi à une meilleure visibilité de l'évolution de l'emploi au sein de la société concernée.

Cette durée de 24 mois sera portée à 36 mois pour les salariés occupant des postes exposés à des facteurs de pénibilité, repérés selon les modalités définies dans un accord relatif à la pénibilité.

Le cumul sur la dernière année des jours non travaillés au titre de ce temps partiel sera privilégié, afin d'anticiper la date de fin d'activité du salarié avant son départ effectif en retraite.

Il pourra également anticiper la date de fin d'activité en utilisant tout ou partie des jours de son CET.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a rénové le dispositif permettant à un salarié à temps partiel de cotiser, pour l'acquisition de ses droits à retraite, sur le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps plein, afin d'améliorer ses droits pour la retraite et notamment le montant de la pension. Cette procédure repose sur le volontariat du salarié, contractualisé avec l'employeur; le surplus de cotisation (salariale et patronale) restant à la charge du salarié.

Afin de minorer les effets de cette période de temps partiel rémunéré à 90 % sur la retraite, l'entreprise prendra à sa charge la totalité de la sur cotisation équivalente à une activité à 100%, part patronale et salariale (régime général et retraites complémentaires), dans le respect des dispositions réglementaires applicables aux différents statuts.

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, dont bénéficient les salariés de statut conventions collectives, restera calculée sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué.



L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Ce courrier précisera soit l'acceptation de la demande et les modalités retenues pour la mise en œuvre, soit le refus motivé par des raisons objectives.

ARTICLE 17- Gestion des fins de carrière et politique d'alternance

Dans le cadre des mesures de GPEC portant sur la gestion des âges, l'aménagement des fins de carrière des salariés, notamment le passage à temps partiel des seniors, permettra de favoriser les recrutements externes de jeunes, dès lors que ces aménagements concerneront une même nature d'emploi, dans un même établissement. Ces éléments seront pris en compte dans la note de politique stagiaire et alternance actualisée chaque année, en tenant compte des évolutions du plan à moyen terme et des mesures de GPEC, notamment en matière de gestion des âges.

ARTICLE 18- CET et transition entre activité et retraite

Afin de préparer la transition entre activité et retraite un salarié sénior, conformément à l'accord du 2 octobre 2008, relatif au compte épargne-temps, pourra utiliser le compte épargne-temps pour rémunérer tout ou partie d'un congé non rémunéré tel que:

- un congé sans solde (notamment congé pour création ou reprise d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale en vue de l'accompagnement d'une personne en fin de vie),
- un passage à temps partiel,
- une cessation progressive ou totale d'activité. La durée maximale de ce congé de fin de carrière est de 3 ans et celle du temps partiel de fin de carrière de 5 ans.

Lorsque le salarié passe à temps partiel 80% rémunéré à 90% selon les modalités décrites à l'article 16, il pourra utiliser ses jours de CET pour compléter son salaire à 100%.(1)

Dans ce cas, l'entreprise abondera son CET à hauteur de 20% des jours de CET utilisés pour compléter son salaire à 100%.

Lorsque ces jours seront destinés à accompagner un projet de VAE les modalités pourront être traitées au cas par cas en fonction des besoins d'absence du salarié pour réaliser son projet.

Il en est de même pour les seniors qui transmettent leur expertise dans la dernière année de leur activité professionnelle.

(1) En l'état de la réglementation applicable à la date de conclusion du présent accord, ces jours de CET ainsi que le différentiel de rémunération (entre 80% et 90%) ne sont pas pris en compte dans l'assiette de calcul de la retraite des OSD et des FD.

n°	Plan d'action	Indicateur	Objectif
10	Informier et communiquer sur les conditions et modalités de départs en retraite pour les salariés qui souhaitent partir en retraite, un an avant leur départ, lors d'un entretien de préparation du départ en retraite et formaliser un plan d'action individualisé.	Nombre de salariés concernés	Répondre à 100% des demandes
11	Communiquer sur la VAE à l'occasion de l'entretien à cinq ans, pour les seniors qui souhaitent poursuivre une activité après leur retraite en valorisant des compétences professionnelles acquises et accompagner les projets VAE des seniors.	Nombre d'entretiens	100% de l'effectif concerné
12	Traiter les demandes de passage à temps partiel des seniors et mesurer l'évolution du nombre de salariés seniors à temps partiel.	Nombre de demandes et nombre de seniors à temps partiel	100% des demandes traitées avec une réponse motivée

DC

PH



TITRE 7 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

La démarche de GPEC permet d'identifier et d'actualiser chaque année les évolutions métiers, les expertises et les compétences clefs qui doivent être développées ou préservées. Lorsque ces compétences et expertises concernent des salariés seniors, un plan d'action sera mis en œuvre dans le cadre de la démarche de GPEC, reposant sur les mesures de tutorat suivantes.

ARTICLE 19 – Accompagnement de la transmission intergénérationnelle par le tutorat

Les seniors peuvent être concernés par les actions de tutorat à double titre :

- le senior réalise une action de tutorat au profit d'un autre salarié de l'entreprise, soit dans le cadre de l'insertion professionnelle d'un jeune, soit pour accompagner l'évolution professionnelle d'un salarié,
- le senior bénéficie d'une action de tutorat conduite par un salarié plus jeune. On parlera dans ce cas de tutorat inversé.

Dans tous les cas, la nature de la transmission de connaissances ou de compétences sera déterminée avant le début de l'action, selon les conditions et moyens fixés dans la charte du tutorat.

ARTICLE 20 – La charte du tutorat

Les missions et moyens du tuteur, comprenant en particulier le temps nécessaire à la réalisation de la mission, seront réunis dans une charte portée à la connaissance de l'ensemble des salariés.

n°	Plan d'action	Indicateur	Objectif
13	Développer le tutorat en lien avec l'insertion des jeunes en particulier dans le cadre des contrats en alternance	Nombre de tuteurs alternance et stagiaires de plus de 6 mois	25% des tuteurs alternance sont seniors
14	Mettre en place le tutorat inversé (des jeunes sont les tuteurs de seniors).	Nombre de tuteurs	5% des tuteurs

TITRE 8 – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 21 - Suivi de l'accord et prévention des difficultés d'interprétation

Sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel, il est institué une commission de suivi du présent accord. Elle est composée à parité, de membres de la direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunira en tant que de besoin, sur demande motivée d'un de ses membres et après accord de la direction, en particulier en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires. Cette commission de suivi sera réunie une fois par an pour examiner le bilan, consolidé par domaines, du plan d'action de l'année écoulée.

ARTICLE 22- Durée, révision et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il pourra faire l'objet d'une révision. A cet effet, le ou les signataire(s) ou adhérent(s) intéressé(s) devront adresser une demande de révision



motivée à chacun des autres signataires ou adhérents par recommandé avec accusé de réception, en accompagnant éventuellement cette demande, d'un projet de texte.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un en version électronique auprès de la DIRRECTE des Yvelines et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.



Pour la direction des sociétés signataires,

Jean-Christophe BENETTI
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT,

Daniel COUTAUDIER

Pour la CFE-CGC,

Christian MOLINERY

Pour la CGT,

Jean-Pierre BRAT

Fait à Versailles, le 05/04/2012