

**ACCORD COLLECTIF METTANT EN PLACE UN PLAN D' ACTIONS
RELATIF A L'EMPLOI DES SALARIES AGES**

Entre d'une part,
La Société GEA Batignolles Technologies Thermiques SAS, société par actions simplifiée au capital de 4 575 000€, dont le siège social est à NANTES (44300) - 25 rue du Ranzai, représentée par M. Philippe PIRON, en qualité de Directeur Général,

et d'autre part,
les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens des articles L2314-8 et L2122-1 du Code du Travail,

- Pour le Syndicat Métallurgie CFDT de Nantes,
Le Délégué Syndical CFDT : Jean-Yves LE GUELLAFF
- Nicolas BILBAULT : Délégué Syndical CFE-CGC

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de GEA Batignolles Technologies Thermiques SAS se sont réunies pour négocier sur les objectifs et les actions permettant de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des salariés âgés.

Les signataires du présent accord sont donc convenus d'élaborer, par le biais du présent accord, une politique sociale en faveur des salariés âgés, pérenne et évolutive, se traduisant par la mise en œuvre de mesures concrètes.

Les dispositions négociées et qui feront l'objet de plans d'actions dans l'avenir sont, logiquement, la conséquence directe ou indirecte de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dont la mise en œuvre a été retardée compte tenu de la situation économique de l'entreprise et du Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui en a résulté.

Un groupe de travail sera instauré pour définir et mettre en œuvre les changements dans un cadre pluriannuel. Dans le cadre de cette politique sociale en faveur des salariés âgés, les volets égalité professionnelle et travailleurs handicapés, notamment, seront des données à prendre en compte dans le groupe de travail. Ce groupe de travail devra également tenir compte de l'état d'esprit des salariés qui émettent plus souvent l'envie de quitter le monde du travail que de poursuivre l'activité dans l'entreprise, en recourant par exemple au dispositif des carrières longues, le dispositif des préretraites progressives (PRP) ayant été supprimé. Si cet aspect reste de la responsabilité du salarié cela n'exonère pas l'entreprise de sa responsabilité d'améliorer les conditions du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les données statistiques de référence sont :

L'effectif à la date de signature de l'accord : 327 salariés inscrits, se décomposant comme suit :
264 + 3 salariés dont le contrat est « suspendu » (long-malades et congé parental) + 7 salariés refacturés (dont 6 expatriés) + 5 apprentis + 43 salariés en congé de reclassement + 5 salariés en préavis de licenciement.

Proportion de seniors par tranche d'âge :
(pour 327 inscrits^(*))

*salariés de 55 ans et plus : 11% de l'effectif total
salariés entre 51 et 54 ans : 13% de l'effectif total
salariés entre 45 et 50 ans : 19% de l'effectif total
salariés de 45 ans et plus : 43% de l'effectif total*

Conformément aux dispositions des articles L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la sécurité sociale, tels qu'ils résultent de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17/12/2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de ses décrets d'application :

- décret n° 2009-560 du 20/05/2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés,
- décret n° 2009-564 du 20/05/2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Il est adopté le plan d'actions ci-dessous.

Ce plan d'actions est complémentaire à l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du 06/05/2008, chapitre III « Développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus ».

(*) hors intérim.

SVL
PhP
NB

I. OBJECTIFS

Les objectifs sont de plusieurs ordres, quantitatifs et qualitatifs :

- Sur les 3 ans à venir à partir de la date de conclusion du présent accord, et compte-tenu des licenciements consécutifs au Plan de Sauvegarde de l'Emploi en cours d'exécution jusqu'au 1^{er} trimestre 2010, l'objectif de l'entreprise est de parvenir à maintenir un pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus égal à 7% (sans proratisation des temps partiels, soit chaque salarié comptant pour 1).
- Faire que le salarié soit maintenu dans l'emploi pour faire valoir ses droits à la retraite avec un nombre de trimestres suffisant.
- Faire que les conditions de l'emploi favorisent le maintien dans l'emploi.

II. MOYENS D' ACTIONS

ARTICLE 1. ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

A partir de son 45^{ème} anniversaire, chaque salarié bénéficiera d'un « entretien de deuxième partie de carrière » destiné à faire le point avec le responsable hiérarchique sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié, au regard de ses souhaits, de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise.

Conformément à l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 09/03/06 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, cet entretien, distinct de l'Entretien Annuel d'Evaluation (EAE), aura lieu à l'issue de l'EAE qui suit le 45^e anniversaire du salarié et ensuite tous les 5 ans, en complément à l'entretien professionnel de mi-carrière prévu par l'accord de GPEC et organisé à la demande du salarié avec un conseiller de l'Espace Mobilité Professionnelle.

Cet entretien pourra être suivi d'un bilan de compétences à la demande du salarié ou sur proposition de l'employeur, éventuellement dans le cadre du DIF. Cette action pourra ensuite être complétée par une ou plusieurs actions dans les deux autres domaines visés ci-dessous.

Il sera procédé chaque année à une comptabilisation du nombre de salariés âgés de 45 ans et ayant bénéficié de cet entretien (initial ou de renouvellement) par rapport à la population de salariés de l'entreprise se situant dans cette tranche d'âge et des actions en découlant.

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

L'entreprise s'engage à ce que le pourcentage de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation (plan/DIF) par rapport à la totalité des salariés ayant bénéficié d'une action de formation soit au moins équivalent au pourcentage des salariés de 45 ans et plus par rapport à la totalité de l'effectif ; les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficieront d'un accès prioritaire au DIF, à la VAE, au bilan de compétences et aux périodes de professionnalisation.

Il sera procédé chaque année à une comptabilisation du pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation par rapport à la totalité des salariés ayant bénéficié d'une action de formation.

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

Afin d'organiser le partage des savoirs et de capitaliser ceux-ci dans l'objectif d'une gestion prévisionnelle de leur transmission, les salariés âgés de 55 ans et plus, disposant d'au moins 10 ans d'ancienneté et reconnus pour leur expertise dans des domaines de compétences clés pour l'avenir de l'entreprise, pourront assurer s'ils le souhaitent, une mission de formateur interne auprès de salariés de leur service ou d'autres services de l'entreprise.

Afin d'assurer le transfert des savoirs et des compétences des plus âgés vers les plus jeunes, l'entreprise créera des missions d'accompagnement des nouveaux embauchés. Ces missions de tuteurs seront remplies par des salariés âgés de 55 ans et plus disposant d'au moins 10 ans d'ancienneté.

A ce titre, les salariés en charge de ces missions pourront bénéficier d'une formation de tuteur. Ces missions pourront donner lieu à une formalisation écrite des savoirs et des compétences.

Il sera procédé chaque année à une comptabilisation du nombre de missions de formateurs qui ont été assurées et du nombre de missions de tuteurs qui auront été créées.

546
MR PMP 2

ARTICLE 4 - Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Le recrutement est l'élément initial et déterminant dans une politique d'égalité professionnelle. Les clichés liés à l'âge freinent l'embauche des seniors ou leur évolution de carrière par la mobilité interne dans de nombreuses entreprises.

La diversité des âges doit permettre à l'entreprise d'avoir une pyramide des âges équilibrée et de mieux anticiper le choc démographique des départs massifs en retraite.

Conscient que l'entreprise doit être le reflet de la société, la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord s'engagent à continuer à promouvoir l'emploi des seniors, gage du respect de la diversité et de la responsabilité sociale de l'entreprise et tiennent à souligner leur attachement au principe de non-discrimination lié à l'âge.

Il sera procédé chaque année à une comptabilisation du pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus recrutés par l'entreprise.

ARTICLE 5 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux s'attacheront à analyser la situation de l'entreprise au regard des freins au maintien des salariés âgés dans l'entreprise.

Eu égard à la pénibilité du travail en équipe alternée, et dans la mesure où les contraintes de Production le permettront, il sera porté une attente particulière aux demandes des salariés âgés de 55 ans et plus visant à travailler :

- en 2X8 au lieu du 3X8, ou en régulière au lieu du 2X8,
- à temps partiel, en 4/5 (avec l'objectif de cotisations retraite basé sur un temps plein prise en charge par l'entreprise).

Il sera procédé chaque année à une comptabilisation du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une de ces modalités d'organisation négociées dans l'entreprise et ayant pour but le maintien dans l'emploi.

III. MODALITES DE SUIVI

Une fois par an, un bilan du plan d'actions sera présenté lors d'une réunion ordinaire du Comité d'Entreprise.

IV. DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans ; il prendra effet le 01/01/2010 et cessera de plein droit à l'échéance de son terme, soit le 31/12/2012. A cette date, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

V. REVISION

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

VI. FORMALITES

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du Travail, le texte du présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives. Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 15/12/2009

Les Délégués syndicaux

- Pour le Syndicat Métallurgie CFDT de Nantes,
Le Délégué syndical CFDT : JY. LE GUELLAFF



- pour la CFE-CGC : N. BILBAULT



Le Directeur Général
Philippe PIRON

