

**ACCORD RELATIF
A L'EMPLOI
DES SALARIES
SENIORS DU
GROUPE SAFRAN**

Le présent accord est établi entre :

- la Direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Monsieur Dominique-Jean CHERTIER
Directeur Général Adjoint Affaires Sociales et Institutionnelles et Madame Dominique CASTERA Directeur
des Ressources Humaines

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

Pour la CFDT

Daniel RETAT
Roland MANCIET

Pour la CFE-CGC

Stéphane GARYGA

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

d'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
TITRE I - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	5
TITRE II - CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
ARTICLE 2 – EVOLUTION DU PERIMETRE DES SOCIETES VISEES A L'ARTICLE 1	5
2.1 Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord.....	5
2.2 Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent accord.....	5
TITRE III - OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS	6
ARTICLE 3 - DETERMINATION DE L'OBJECTIF CHIFFRE ET INDICATEURS DE SUIVI.....	6
3.1 Objectif chiffré	6
3.2 Indicateurs de suivi.....	6
TITRE IV – PLAN D'ACTION EN FAVEUR DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS	6
ARTICLE 4 – RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE	6
4.1 Principe de non-discrimination	6
4.2 Actions en faveur des candidatures seniors	7
4.3 L'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.....	7
4.4 Indicateurs de suivi.....	7
ARTICLE 5 – ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES	7
5.1 La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.....	8
5.2 L'entretien individuel annuel.....	8
5.3 L'entretien de deuxième partie de carrière	8
5.4 Les bilans d'étapes.....	8
5.5 Congé pour la réalisation d'un projet professionnel ou solidaire	9
5.6 Indicateurs de suivi.....	10
ARTICLE 6 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE	10
6.1 Outils d'analyse et d'aménagement des situations de travail	11
6.2 Actions de prévention de la santé au travail	11
6.3 Indicateurs de suivi.....	12
ARTICLE 7 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION	13
7.1 L'égalité d'accès à la formation	13
7.2 Les actions en matière de formation professionnelle.....	13
7.3 Indicateurs de suivi.....	14
ARTICLE 8 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE	14
8.1 Temps partiel aidé.....	14
8.2 Aménagements du temps de travail	15
8.3 Majoration de l'indemnité de départ à la retraite.....	15
8.4 Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse.....	16
8.5 Abondement du Compte Epargne Temps (CET).....	16
8.6 Prise en compte des salariés seniors dans le cadre des futures négociations sur la mise en place d'un PERCO	17
8.7 Préparation à la retraite.....	17
8.8 Indicateurs de suivi.....	17
ARTICLE 9 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET TUTORAT	18
9.1 Valorisation du tutorat.....	18
9.2 Recensement et gestion prévisionnelle des compétences clés.....	18
9.3 Coaching de seniors.....	18
9.4 Indicateurs de suivi.....	19
TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES	19
ARTICLE 10 – COMMISSION DE SUIVI	19
ARTICLE 11 – MODIFICATION DE LA LEGISLATION.	19
ARTICLE 12 – LITIGES	19
ARTICLE 13 – DUREE - REVISION	19
ARTICLE 14 – DEPOT.....	20

PREAMBULE

Le maintien en activité des salariés seniors dans un contexte leur permettant d'envisager de façon positive leur avenir professionnel et de valoriser l'expérience acquise est un enjeu fort pour le Groupe Safran.

En effet, le taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus dans le Groupe Safran, est significatif et doit encore progresser. Cela implique, d'une part, de porter une attention particulière à la gestion de carrière concourant à la motivation de cette population, et d'autre part, la nécessité d'utiliser au mieux ses compétences, son savoir-faire et sa connaissance de Safran pour améliorer la performance du Groupe.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.138-24 et suivants du Code de la sécurité sociale qui créent l'obligation, pour les entreprises de 300 salariés et plus, de prévoir la mise en œuvre de dispositions en faveur de l'emploi des seniors, soit par accord collectif, soit à travers des mesures unilatérales.

La Direction a souhaité inscrire cette négociation dans le cadre de celles engagées au niveau du Groupe sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, en examinant avec les organisations syndicales représentatives la mise en place de mesures spécifiques sur l'emploi des salariés seniors par un accord de Groupe distinct.

En effet, la durée des carrières professionnelles implique une meilleure anticipation de leur évolution s'appuyant notamment sur les outils mis en place dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

Cet accord trouve ainsi sa place dans la politique Ressources Humaines du Groupe qui vise à intégrer la question des âges dans la démarche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

Il complète, sans les remettre en cause, les mesures spécifiques d'ores et déjà existantes dans plusieurs sociétés du Groupe sur ce sujet via des accords d'entreprise. Lorsque les accords interprofessionnels, de branche, d'entreprise et d'établissement ou les usages portent sur des dispositifs de même nature que ceux mis en place par le présent accord, les dispositions les plus favorables s'appliquent sans cumul possible.

Par ailleurs, les parties prennent acte de la signature le 4 décembre 2009, de l'Accord national sur l'emploi des salariés âgés dans la Métallurgie, qui concerne les sociétés de moins de 300 salariés et qui n'est pas directement applicable aux sociétés du Groupe Safran.

Le Groupe pourra s'appuyer sur les dispositifs mis en place par cet Accord de Branche pour compléter et renforcer les mesures existantes concernant l'emploi des seniors.

Enfin, la Direction et les Organisations syndicales signataires du présent accord ont la volonté de construire une démarche de gestion dynamique des âges en développant le maintien dans l'emploi des seniors tout en poursuivant une politique active de recrutement.

Les parties conviennent de la mise en place de mesures concrètes dans les 6 domaines d'action prévus par les articles L.138-24 et suivants du Code de la sécurité sociale complétés par le décret 2009-560 du 20 mai 2009 :

- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité,
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite,
- La transmission des savoirs et des compétences et le tutorat.

Seront associés aux mesures proposées des objectifs quantitatifs, qualitatifs et des indicateurs de suivi.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent également réaffirmer leur engagement dans la prévention et la lutte contre les discriminations liées à l'âge notamment celles qui pourraient porter sur le recrutement, l'évolution de carrière et la rémunération.

TITRE I - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le présent Accord de Groupe est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.2231-1 et suivants du Code du Travail, des articles L.138-24 et suivants du Code de la sécurité sociale et des ses décrets d'application du 20 mai 2009.

Il entre en vigueur dans toutes ses dispositions, à l'issue des délais prévus par l'article L.2232-12 du Code du travail, pour l'ensemble des sociétés visées à l'Article 1 du présent Accord.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le projet d'accord a été soumis pour avis aux instances représentatives du personnel des sociétés entrant dans son champ d'application.

TITRE II - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent Accord de Groupe s'applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'Article L.233-16 du Code de Commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord de Groupe au jour de sa signature figure en Annexe 1. Dans le présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « l'Entreprise ».

ARTICLE 2 – EVOLUTION DU PERIMETRE DES SOCIETES VISEES A L'ARTICLE 1

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions que serait susceptible de connaître le périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 1 du présent Accord.

2.1 Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'Article 1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'Accord dans le respect des délais prévus par l'article L.2261-14 du code du Travail.

Un avenant au présent Accord de Groupe formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champ d'application.

La Direction Générale du Groupe notifiera l'entrée de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau du Groupe ainsi qu'à la DDTEFP.

2.2 Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent accord

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'Article 1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent Accord de groupe dans le respect des délais prévus par l'article L.2261-14 du Code du Travail.

Un avenant au présent Accord formalisera la sortie de cette société de son champ d'application.

La Direction Générale du Groupe notifiera la sortie de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau du Groupe ainsi qu'à la DDTEFP.

TITRE III - OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

ARTICLE 3 - DETERMINATION DE L'OBJECTIF CHIFFRE ET INDICATEURS DE SUIVI

3.1 Objectif chiffré

Les salariés de 55 ans et plus représentent au 31 décembre 2008, 14,7% de l'effectif du Groupe en France. Par ailleurs, la moyenne d'âge des salariés du Groupe en France est de 43 ans.

Compte tenu de cette situation et des prévisions de départ en retraite dans les trois prochaines années, l'objectif retenu est un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans.

Ainsi, le Groupe s'engage à maintenir au-delà de 14% de l'effectif total du Groupe en France pendant toute la durée du présent accord et à périmètre constant, la proportion de salariés de 55 ans et plus.

En cas de changement important du périmètre du Groupe tel que défini par l'article 2 de l'accord sur le comité de Groupe SAFRAN (« Il est entendu par modification significative du périmètre du Groupe toute évolution d'effectifs de plus de 10% sur le périmètre France du Groupe »), les conséquences sur l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi défini ci-dessus seront examinées dans le cadre de la Commission de suivi prévue à l'article 10 du présent Accord.

3.2 Indicateurs de suivi

L'objectif de maintien dans l'emploi est mesuré annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

- Effectif total et par Catégorie Socio Professionnelles (« CSP ») des salariés du Groupe en France au 31 décembre de chaque année
- Pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus dans le Groupe et par CSP en France au 31 décembre de chaque année

TITRE IV – PLAN D'ACTION EN FAVEUR DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS

ARTICLE 4- RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

4.1 Principe de non-discrimination

La Direction souhaite réaffirmer son engagement de non-discrimination à l'embauche en raison de l'âge et mettre en place un dispositif permettant d'assurer le respect de cet engagement.

Ainsi, le Groupe s'engage à développer une communication recrutement « tous publics » (à l'exception des relations écoles) et à ce qu'aucune référence à l'âge n'apparaisse dans la diffusion des offres d'emploi en interne comme en externe.

Une évolution du site Internet du groupe dédié au recrutement sera, par ailleurs, menée afin de mieux promouvoir la diversité inter-générationnelle.

De même, le Groupe veillera à ce que le recrutement soit effectué en fonction de critères objectifs, indépendamment de l'âge du candidat et cet engagement sera formalisé dans le processus de recrutement.

De plus, une formation spécifique des recruteurs et une sensibilisation des managers du Groupe sur la non discrimination à l'embauche notamment des seniors seront poursuivies et renforcées.

4.2 Actions en faveur des candidatures seniors

Les parties signataires souhaitent favoriser l'équilibre des recrutements en fonction de l'âge tant pour les cadres que pour les collaborateurs, les femmes et les hommes.

Afin d'améliorer le recueil de candidatures et de faciliter le recrutement des seniors, le Groupe participera ponctuellement à des événements ou dispositifs spécifiques dédiés au recrutement des seniors tels que des forums de recrutement et des sites Internet spécialisés.

Par ailleurs, prenant en compte les dispositions de l'article 7.3 de l'Accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la Métallurgie, les parties signataires souhaitent favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi âgés ayant bénéficié de formations dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) mise en place par la Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

4.3 L'accès des seniors aux contrats de professionnalisation

Le Groupe SAFRAN qui a signé la Charte de l'apprentissage en 2008 mène une politique active en matière de formation en alternance via la conclusion de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation.

Les parties signataires sont attachées au développement du contrat de professionnalisation, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, leur permettant notamment d'accéder à un emploi durable sous contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cadre, la Direction a la volonté d'augmenter le nombre de contrats de professionnalisation pour les salariés de 45 ans et plus

4.4 Indicateurs de suivi

Les objectifs en faveur du recrutement des salariés âgés sont mesurés annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	Objectifs	Indicateurs
Pas de référence à l'âge dans les offres d'emploi	100% à terme d'offres d'emplois sans référence à l'âge	% d'offres d'emplois diffusées n'indiquant pas de référence à l'âge
Réduction des risques de discrimination dans le processus de recrutement : sensibilisation spécifique des recruteurs et des managers	actions de formation et de sensibilisation par an pour les recruteurs et les managers	Nombre d'actions de formation et de sensibilisation et nombre de participants
Faciliter le recrutement de salariés seniors		Recrutements de salariés de 50 ans et + : en nombre et % dont ceux ayant suivi une formation dans le cadre de la POE

ARTICLE 5 – ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

La gestion de l'évolution professionnelle des salariés est au centre de la gestion des ressources humaines du Groupe. Cette question doit faire l'objet d'une attention particulière pour les salariés en seconde partie de carrière.

Ainsi, les parties considèrent prioritaire d'améliorer la gestion des parcours professionnels dans la durée en veillant à ce qu'il n'y ait pas de discrimination liée à l'âge.

Pour atteindre cet objectif, les parties ont convenu d'utiliser les outils légaux ainsi que les outils mis en place au sein du Groupe en les harmonisant dans l'intérêt de la gestion de carrière des salariés seniors.

5.1 La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

L'ensemble des salariés dont les salariés seniors bénéficient des dispositifs mis en place dans le cadre de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au niveau du Groupe.

5.2 L'entretien individuel annuel

L'entretien individuel annuel est un dispositif privilégié notamment pour échanger avec le salarié sur ses souhaits professionnels et améliorer ainsi l'anticipation de l'évolution des carrières.

Pour en améliorer l'efficacité, il est convenu que la thématique de l'âge sera prise en compte pour les salariés de 45 ans et plus (notamment les changements d'orientation éventuels associés ou non à des formations ainsi que les questions spécifiques à la transmission des savoirs).

Le Groupe s'engage ainsi à adresser une communication spécifique à cette thématique aux responsables hiérarchiques et aux salariés concernés

5.3 L'entretien de deuxième partie de carrière

Il est proposé à tout salarié atteignant l'âge de 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière.

L'entretien de deuxième partie de carrière, prévu par la Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009, a pour objectif de permettre au salarié de faire le point, avec son responsable hiérarchique, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle et de l'aider à définir un projet professionnel cohérent, lui permettant ainsi, soit de rester en adéquation avec l'évolution de son activité professionnelle, soit, le cas échéant, d'envisager une mobilité professionnelle.

Il doit permettre de prendre en compte les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle dans le déroulement de carrière du salarié et, en fonction des objectifs définis, d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien de deuxième partie de carrière est conduit par la hiérarchie du salarié en même temps que l'entretien individuel annuel qui suit son 45ème anniversaire.

A l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation prévu par la Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

De plus, pour les salariés de 45 ans et plus, les questions concernant la deuxième partie de carrière doivent être abordées lors des entretiens individuels annuels suivants.

Dans la mesure du possible, les salariés volontaires ayant déjà atteint l'âge de 45 ans à la date de signature du présent accord peuvent également bénéficier de cet entretien de deuxième partie de carrière.

5.4 Les bilans d'étapes

Tout salarié demandeur ayant au moins 2 ans d'ancienneté a la possibilité d'accéder à un bilan d'étape professionnel mené avec un correspondant de la fonction Ressources Humaines.

Ce bilan prévu par la Loi sur la Formation Professionnelle du 24 novembre 2009, a pour objet, à partir d'un diagnostic partagé de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et au correspondant de la fonction RH de déterminer les objectifs de formation du salarié, en liaison avec sa hiérarchie.

Le salarié a la possibilité de renouveler le bilan d'étape professionnel tous les 5 ans.

Par ailleurs, trois rendez-vous de carrière sont proposés aux salariés à 30, 40, 50 ans dans le cadre des Bilans d'étape Safran.

Ces bilans sont destinés à aider les salariés à préparer et construire leur avenir professionnel. Ils sont menés par un "Conseiller Développement Safran" (CDS) qui accompagne la réflexion du salarié.

L'objectif est ainsi de permettre aux salariés de prendre du recul sur leur parcours professionnel et de définir leurs souhaits d'évolution.

Afin d'harmoniser ces deux dispositifs, il est convenu que les bilans d'étape Safran fixent le point de départ d'une nouvelle période de 5 ans prévue pour le bilan d'étape professionnel.

5.5 Congé pour la réalisation d'un projet professionnel ou solidaire

Afin d'offrir aux salariés seniors la possibilité de réaliser un projet professionnel ou solidaire (de type humanitaire ou associatif) dans des conditions sécurisées, il est créé un congé spécifique destiné aux salariés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté ou sans condition d'âge, aux salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Ce congé d'une durée 2 à 6 mois (par période de mois entier) permet au salarié qui le souhaite sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et avec l'accord de l'employeur, de réaliser un projet professionnel ou solidaire à l'extérieur du Groupe en sécurisant son départ par un droit au retour. Le refus de l'employeur d'accorder ce congé devra être motivé auprès du salarié.

Ce congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire peut être pris une fois dans la carrière du salarié.

Le salarié dont la demande de congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire a été acceptée par l'employeur, bénéficie d'une aide financière à la réalisation de son projet :

- Equivalente à 1 mois de salaire brut pour un congé d'une durée de 6 mois avec un montant plancher de 2500€ bruts,
- Equivalente à 0,75 mois de salaire brut pour un congé d'une durée de 4 à 5 mois avec un montant plancher de 1875€ bruts.
- Equivalente à ½ mois de salaire brut pour un congé d'une durée de 3 mois avec un montant plancher de 1250€ bruts.

Le salarié peut utiliser son Compte Epargne Temps pour financer tout ou partie du congé, dans les conditions prévues par les accords applicables dans les sociétés du Groupe.

Pendant la durée du congé, le contrat de travail du salarié est suspendu, sa situation étant régie par les dispositions légales ou conventionnelles propres au congé sabbatique, notamment en ce qui concerne les avantages liés à l'ancienneté. Ils continuent à bénéficier de la prévoyance dans les conditions prévues par l'accord groupe du 10 février 2009.

A l'issue du congé le salarié peut demander sa réintégration dans l'Entreprise. Celle-ci peut être réalisée sur le même poste ou sur un poste équivalent. Le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de retour 2 mois avant le terme du congé. Il est entendu que la prise d'un congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire n'a aucun impact sur l'évolution de carrière du salarié concerné.

Si le salarié ne souhaite pas revenir dans l'Entreprise au terme de ce congé, il doit confirmer à l'employeur par lettre recommandée AR sa décision de démissionner dans les 15 jours précédant la fin du congé..

A réception de ce courrier, il lui est alors versé une indemnité équivalente au montant de l'indemnité de départ à la retraite prévue par la Convention Collective de la Métallurgie qui lui est applicable et correspondant à l'ancienneté acquise au moment du départ. La majoration de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 8.3 du présent accord n'est pas appliquée.

En l'état actuel de la réglementation, cette indemnité a la nature juridique d'un salaire et est donc soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

5.6 Indicateurs de suivi

Les objectifs en faveur de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles des seniors sont mesurés annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	Objectifs	Indicateurs
Entretiens Individuels pour les salariés du Groupe, prise en compte de la thématique de l'âge pour les salariés de 45 ans et plus	100% à terme de salariés seniors doivent bénéficier d'un entretien individuel	% et nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien individuel détaillé par CSP
Entretien de 2nde partie de carrière pour les salariés de 45 ans	100% à terme d'entretiens de 2nde partie de carrière réalisés	% et nombre de salariés ayant eu 45 ans dans l'année détaillé par CSP % et nombre d'entretiens de 2nde partie de carrière réalisés détaillé par CSP
Déploiement des Bilans d'Etape	100% des salariés concernés l'ayant demandé bénéficieront de ce Bilan	% et nombre de salariés ayant bénéficié de bilan d'étape / % et nombre de salariés l'ayant demandé détaillé par CSP
Congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire pour les salariés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté ou les salariés de plus de 30ans d'ancienneté dans le Groupe		% et nombre de salariés de 50 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté ayant demandé un congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire détaillé par CSP % et nombre de demandes acceptées

ARTICLE 6 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, intégrant les risques psychosociaux, constituent un enjeu essentiel au maintien dans l'emploi des seniors

L'objectif des parties signataires est de veiller à l'amélioration des conditions de travail en s'appuyant sur les outils existants dans le Groupe concernant l'analyse et l'aménagement des situations de travail et de mener des actions de prévention de la santé au travail via notamment l'adaptation du suivi médical des salariés de 50 ans et plus.

Cette action, indispensable au maintien dans l'emploi des seniors, sera conduite en concertation avec les représentants des salariés, et notamment les CHSCT.

En outre, des actions de prévention et de traitement des situations de pénibilité des salariés âgés sont réalisées et seront renforcées dans les différentes sociétés du Groupe.

L'Accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la Métallurgie porte une attention particulière à la prévention de la pénibilité. Les mesures prévues par cet accord de branche s'inscrivent dans la continuité du protocole d'accord national interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels.

Suite à l'accord de branche du 4 décembre 2009, les sociétés du Groupe éventuellement amenées à négocier sur ce thème se référeront aux situations de pénibilité visées par cet accord soit :

- les situations de travail sous fortes contraintes physiques,
- les situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires,
- les situations habituelles sous fortes contraintes d'ambiance provenant d'agents physiques ou chimiques,
- les situations sous fortes contraintes temporelles,
- les situations sous forte charge mentale.

De plus, les parties conviennent de tenir compte de l'âge dans le cadre de la négociation sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences au niveau du Groupe, pour adapter les modalités d'accompagnement à la mobilité liée à des redéploiements pour les salariés de 55 ans et plus.

6.1 Outils d'analyse et d'aménagement des situations de travail

6.1.1 Déploiement du programme EVREST (Evaluation des Relations et Evolution en Santé au Travail)

Les médecins du travail du Groupe SAFRAN assurent un suivi particulier de la population des salariés seniors dans le cadre du programme EVREST. Ce programme consiste dans le dépouillement et l'analyse d'une enquête sur les conditions de travail et la santé remplie par le salarié lors de la visite médicale.

Cette enquête, qui a un caractère confidentiel, permet de recueillir, lors des visites médicales, des informations sur l'évolution de l'état de santé des salariés compte tenu des conditions de travail et de pouvoir mettre en place des actions correctives.

L'objectif de la Direction et de la médecine du travail est de déployer cet outil de manière généralisée.

Le bilan annuel de la médecine du travail dans les sociétés du Groupe pourra consacrer un point particulier aux résultats de cette enquête concernant la situation des salariés seniors, dans la société.

Un bilan du déploiement des questionnaires EVREST concernant les salariés de 50 ans et plus sera présenté par le médecin du travail coordinateur Groupe lors de la Commission de suivi de l'Accord citée à l'Article 10 ci-après.

6.1.2 Fiche d'évaluation au poste de travail spécifiquement dédiée à l'ergonomie

Ce dispositif en cours de déploiement au sein du Groupe constitue une évaluation de 1er niveau effectuée au poste de travail dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels.

Lorsqu'un besoin est révélé par l'évaluation de 1er niveau, une étude ergonomique spécifique et des mesures d'adaptation sont mises en place en lien avec les CHSCT.

Les parties signataires souhaitent développer le déploiement de ce dispositif pendant la durée du présent accord.

6.2 Actions de prévention de la santé au travail

6.2.1 Bilan de santé

Les salariés de 50 ans et plus ont la possibilité de faire effectuer un bilan de santé renouvelable ensuite tous les 5 ans.

Ce bilan est réalisé par le médecin du travail lorsqu'un service médical autonome équipé existe dans l'établissement de l'intéressé.

Dans le cas contraire, la Direction s'engage à libérer le temps nécessaire au salarié pour faire réaliser le bilan quinquennal par les services de la Sécurité Sociale dans la limite d'une demi-journée.

Ce bilan comporte au minimum les examens suivants : électrocardiogramme, analyse d'urines, bilan biologique (sanguin), hémoculte, test de vision, test auditif.

En cas d'anomalie constatée dans ce bilan de santé, le salarié a la possibilité de solliciter le médecin du travail de son établissement afin d'être conseillé sur les suites à donner.

Par ailleurs, un chapitre consacré à l'analyse des conditions de travail et à la santé au travail des salariés âgés de 50 ans et plus sera inséré dans le rapport annuel établi par le médecin du travail.

6.2.2 Mise en place du télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Ce nouveau mode de travail a fait l'objet d'un Accord cadre du 16 juillet 2002 sur le plan européen puis, sur le plan national, d'un Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005.

Dans le cadre d'une démarche de prévention des situations de pénibilité liées au temps de trajet, une possibilité de télétravail est offerte aux salariés de 55 ans et plus, ou, sans condition d'âge, aux salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans le Groupe, selon les modalités suivantes :

- avec accord de la hiérarchie,
- dans la limite d'une journée par semaine,
- dans le cas où le trajet domicile travail (aller) représente au minimum une distance de 50 km ou une durée d'1h30 mn pour les salariés âgés de 55 ans à 59 ans, et
- dans le cas où le trajet domicile travail (aller) représente au minimum une distance de 25 km ou une durée de 45 mn pour les salariés âgés de 60 ans et plus.

Les modalités de mises en œuvre du télétravail au sein du Groupe sont conformes à la réglementation :

Ainsi, le télétravail est nécessairement un dispositif volontaire et réversible : il est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié précisant les conditions de passage en télétravail, les droits et obligations des deux parties pendant cette période et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. Il sera prévu une période d'adaptation.

Est considéré comme du temps de travail dans le cadre du télétravail à domicile, le temps durant lequel le salarié peut être joint par son employeur tel que défini dans l'avenant au contrat

Tout accident survenu au télétravailleur pendant le temps de travail tel que précisé dans l'avenant au contrat de travail est soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise

L'employeur fournit le matériel de travail nécessaire au salarié et prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications.....) selon les modalités de prise en charge définies au niveau de chaque Entreprise.

Par ailleurs, pour expliquer les conditions dans lesquelles le salarié exerce son activité professionnelle en télétravail, un document d'information sera réalisé par la Direction. Ce document sera remis au salarié et à la hiérarchie avant la mise en œuvre effective du télétravail.

6.3 Indicateurs de suivi

Les objectifs en faveur de l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité sont mesurés annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	Objectifs	Indicateurs
Accès à un bilan de santé pour les salariés de 50 ans et plus	Prévision de 100% de bilan de santé pour salariés de + de 50 ans demandeurs	Nombre de salariés âgés de 50 ans et + % bilans de santé réalisés/ bilans demandés
Déploiement du programme EVREST	Déploiement généralisé	Nombre d'améliorations des conditions de travail réalisées suite à l'enquête EVREST/ nombre de demandes d'améliorations effectuées
Mise en place du télétravail pour les salariés de 55 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté dans le Groupe		Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté bénéficiant de ce dispositif

ARTICLE 7 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

L'enjeu est de permettre à chaque salarié senior de maintenir et d'adapter ses compétences aux évolutions des métiers et d'évoluer tout au long de sa carrière, en s'appuyant notamment sur les besoins de formation identifiés lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière et des bilans d'étape.

L'enjeu est également de permettre au Groupe de conserver les compétences essentielles à son fonctionnement et à son développement.

7.1 L'égalité d'accès à la formation

La formation professionnelle est essentielle au maintien dans l'emploi des salariés seniors. Dans ce cadre, l'objectif est de garantir l'égalité d'accès des seniors aux dispositifs de formation professionnelle.

Pour atteindre cet objectif, les signataires veilleront à ce que le taux de formation des salariés de 50 ans et plus ne soit pas inférieur au taux moyen de formation de l'ensemble des salariés du Groupe.

7.2 Les actions en matière de formation professionnelle

7.2.1 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet aux salariés qui le souhaitent de faire reconnaître et de valider leurs expériences et aptitudes professionnelles acquises par l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle selon les modalités définies au niveau de la branche Métallurgie.

Elle offre la possibilité à des salariés de postuler plus facilement à des fonctions nécessitant un diplôme d'une qualification supérieure à celui dont ils sont titulaires et constitue de ce fait un levier réel pour le maintien dans l'emploi des seniors.

Du fait de leur expérience acquise tout au long de leur activité professionnelle, les salariés seniors sont particulièrement concernés par la VAE.

En conséquence, les parties souhaitent favoriser ce dispositif particulièrement adapté au maintien dans l'emploi des seniors et à la poursuite de leur évolution de carrière en présentant les avantages du dispositif et en facilitant les démarches des salariés seniors concernés.

Ainsi, dans le cas d'une démarche concertée de VAE, le salarié senior doit bénéficier de conseils et d'informations d'ordre pratique, administratif ou juridique ainsi que d'un accompagnement des services RH pour la constitution de son dossier.

Pour impulser cette démarche, un descriptif des conditions de mise en œuvre d'une VAE pourra être présenté au salarié lors de l'entretien de deuxième partie de carrière et lors des bilans d'étape.

7.2.2 Les bilans de compétences

Cet outil s'adresse au salarié souhaitant faire un point précis sur son parcours professionnel et/ou préparer un projet de réorientation professionnelle.

La Direction s'engage à organiser des bilans de compétences ciblés à la demande des salariés de 50 ans et + concernés par des projets de redéploiement au sens de la GPEC dans la limite d'un bilan tous les 5 ans et sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

Ces bilans pourront être complétés par des formations permettant une évolution professionnelle. Le dispositif et les conditions de mise en œuvre du bilan de compétences pourront être présentés au salarié

lors de l'entretien de deuxième partie de carrière et lors des bilans d'étape

7.2.3 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le DIF est une démarche initiée par le salarié et poursuivie après accord de l'employeur.

Les parties signataires souhaitent faciliter la prise du DIF pour les salariés de 45 ans et plus.

En application de l'Accord National Interprofessionnel du 8 juillet 2009, les demandes de DIF seront acceptées de manière systématique pour les salariés de 45 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2010.

Par ailleurs, au-delà de cette date et pendant la durée de l'accord, la Direction autorisera, dans la mesure du possible, la prise du DIF pour les salariés de 45 ans et plus quand celui-ci sera lié à un projet professionnel ou une évolution de carrière.

L'application de cette dernière disposition fera l'objet d'un examen lors de la commission de suivi de l'accord.

7.3 Indicateurs de suivi

Les objectifs en faveur du développement des compétences et des qualifications et l'accès à l'emploi des salariés seniors sont mesurés annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Objectifs	Indicateurs
Respect du principe de non discrimination des seniors concernant l'accès à la formation	Objectif d'un taux de formation équivalent au taux de formation de l'ensemble des salariés	% salariés de + de 50 ayant bénéficié de formation comparé au % de salariés ayant bénéficié de formation dans l'année
Faciliter la prise du DIF pour les salariés de 45 ans et plus	Objectif de 100% de DIF accordés pour les salariés de 45 ans et + jusqu'au 31/12/2010	Nombre de DIF demandés par les salariés de 45 ans et + au 31 décembre / Nombre de DIF accordés aux salariés de 45 ans et + au 31 décembre

ARTICLE 8 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

L'objectif est de concilier la prolongation de l'activité professionnelle avec des aménagements de fin de carrière. En effet, l'adaptation sur la base du volontariat du temps ou du poste de travail est un moyen de faciliter l'allongement de la vie professionnelle.

Dans ce cadre, les parties souhaitent mettre en place un certain nombre de dispositifs permettant de mieux prendre en compte les aspirations et capacités personnelles des salariés.

8.1 Temps partiel aidé

Les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté au sein du Groupe peuvent effectuer à leur demande un temps partiel au moins égal à 80% de leur horaire ou forfait de référence au cours des :

- 18 mois précédant le départ à la retraite pour les salariés ayant travaillé en horaire normal,
- 24 mois précédant le départ à la retraite pour les équipiers ayant exercé au moins 10 ans un travail en équipes,
- cette durée est majorée de 6 mois pour les salariés lourdement handicapés ou connaissant de très sérieux problèmes de santé pour lesquels le médecin du travail a, après examen de la situation médicale de l'intéressé, émis un avis favorable au bénéfice de cette mesure.

Les salariés demandant à effectuer ce temps partiel bénéficient des mesures suivantes qui sont cumulatives :

- Paiement d'une majoration de salaire brute de 10%, permettant de porter, pour un temps partiel de 80%, la rémunération de l'intéressé à 90% d'un salaire à temps plein,
- Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide également de cotiser sur ledit salaire reconstitué,
- Indemnité de départ à la retraite calculée sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué.

Des cumuls de jours non travaillés seront possibles en fin de période permettant d'organiser une cessation anticipée d'activité du salarié. Ainsi :

- pour un salarié en horaire normal, un départ anticipé sera possible jusqu'à 3,6 mois avant la date du départ à la retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90% pendant 14,4 mois.
- Pour un salarié ayant travaillé en équipes pendant au moins 10 ans, un départ anticipé sera possible jusqu'à 4,8 mois arrondis à 5 mois avant la date du départ à la retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90% pendant 19,2 mois arrondis à 19 mois.
- Pour un salarié lourdement handicapé ou connaissant de très sérieux problèmes de santé, un départ anticipé sera possible jusqu'à 6 mois avant la date du départ à la retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90% pendant 24 mois.

La période de cessation anticipée d'activité sera rémunérée à 90% du salaire à temps plein.

Ce dispositif implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite et est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel aidé.

8.2 Aménagements du temps de travail

Les salariés de 55 ans et plus, ou, sans condition d'âge, aux salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans le Groupe, peuvent demander à leur responsable hiérarchique à bénéficier via l'utilisation des jours capitalisés dans le Compte Epargne Temps, d'un aménagement de leur temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Pour ces salariés, des aménagements d'horaires visant notamment à réduire la durée des transports, pourront être mis en œuvre avec l'accord de la hiérarchie.

Dans la mesure du possible, le travail en équipes sera limité au maximum pour les salariés de 55 ans et plus.

Ainsi, les candidatures de salariés de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur en équipes sont étudiées prioritairement pour les postes à pourvoir en horaire normal.

Par ailleurs, la Direction s'engage à favoriser les démarches de travail à temps partagé ainsi que les activités « passerelle » pour les salariés de 55 ans et plus afin de faciliter la transition entre activité et retraite.

Ces aménagements individuels du temps de travail prévus aux alinéas ci-dessus, seront définis en accord avec la hiérarchie et en lien avec la fonction RH et seront formalisés par avenant au contrat de travail.

8.3 Majoration de l'indemnité de départ à la retraite

Dans le cadre de la fin du dispositif de mise à la retraite, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif transitoire pour la durée de l'accord bénéficiant aux salariés souhaitant partir à la retraite dès l'atteinte de leurs droits à taux plein (régime de base et régimes complémentaires).

YA AR DR
RM

Ainsi, l'indemnité de départ à la retraite prévue par la Convention Collective de la Métallurgie applicable à l'intéressé est majorée de 4 mois pour les salariés ayant une rupture effective de leur contrat de travail dans le cadre d'un départ à la retraite dans les 12 mois suivant l'acquisition des droits à la retraite à taux plein (régime de base et régimes complémentaires). En l'état actuel des dispositions réglementaires, cette indemnité est soumise à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Cette mesure peut être remplacée, en accord avec la hiérarchie, par une dispense de préavis pour tout ou partie en fonction de la durée de celui.

En outre, il est possible, notamment pour les salariés ayant les rémunérations les moins élevées et bénéficiant du dispositif de temps partiel défini à l'article 8.1 ci-dessus, d'utiliser cette majoration par anticipation pour reconstituer leur rémunération à temps plein pendant la période de temps partiel. Le solde de l'indemnité de départ à la retraite étant versé au moment du départ.

8.4 Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, modifiée par décret du 19 décembre 2008, offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Dans ce cadre, un dispositif d'aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse est mis en place à destination des salariés ayant atteint l'âge légal de départ en retraite mais qui ne disposent pas d'un nombre de trimestres suffisant pour faire valoir leur droit à retraite.

Sont concernés par ce dispositif les salariés volontaires qui prennent l'engagement écrit de partir en retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Dans ce cadre, les salariés qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance vieillesse, bénéficient d'une aide de l'entreprise dans la limite de 1000 €/par trimestre racheté dans la limite de 8 trimestres.

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

8.5 Abondement du Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps permet notamment au salarié d'accumuler des droits à repos ou à congés.

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent et remplissant les conditions de départ à la retraite de partir de manière anticipée, un abondement équivalent à 20% du nombre de jours cumulé dans le CET sera versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir les conditions nécessaires au départ à la retraite en terme d'âge et de trimestres
- La période de prise de l'ensemble des jours CET cumulés doit précéder immédiatement le départ à la retraite.

Cette mesure est cumulable avec la mesure de majoration de l'indemnité de départ à la retraite et avec le temps partiel aidé.

8.6 Prise en compte des salariés seniors dans le cadre des futures négociations sur la mise en place d'un PERCO

Dans le cadre de la négociation relative à la mise en place d'un PERCO pour les salariés du Groupe qui devrait débuter au début de l'année 2010, la situation des salariés seniors fera l'objet d'un examen particulier.

8.7 Préparation à la retraite

Les parties souhaitent accompagner les salariés seniors en leur permettant d'aborder sereinement la transition entre leur activité salariée et la retraite.

Dans ce cadre, il est convenu de mettre en place des sessions d'information visant à la préparation du départ à la retraite pour les salariés volontaires : chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule session d'information au cours de sa carrière professionnelle au sein du Groupe.

De même, toute demande de formation de préparation à la retraite formulée par un salarié sera systématiquement acceptée dans la limite d'une formation par salarié..

Par ailleurs, les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent pourront bénéficier d'une aide à la préparation des dossiers de retraite

Tous ces dispositifs impliquent que les salariés intéressés informent l'employeur sur la date de leur départ à la retraite

8.8 Indicateurs de suivi

Les objectifs en faveur de l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite sont mesurés annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	Objectifs	Indicateurs
Mise en place d'un temps partiel aidé pour les salariés pendant 18 ou 24 mois précédant la date de départ à la retraite	Mise en place de cette mesure pour les salariés répondant aux conditions et demandeurs	% de salariés ayant bénéficié de cette mesure au 31 décembre
Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse	Aide versée aux salariés répondant aux conditions et demandeurs	% de salariés ayant bénéficié de cette mesure au 31 décembre
Majoration de l'indemnité de départ à la retraite	Majoration versée aux salariés répondant aux conditions et demandeurs	% de salariés ayant bénéficié d'une majoration de leur indemnité de départ à la retraite au 31 décembre
Abondement du CET	Bénéfice de l'abondement pour les salariés demandeurs répondant aux conditions	% de salariés ayant bénéficié de l'abondement au 31 décembre

AM *YA* *DR* *DR* *DR*

ARTICLE 9 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET TUTORAT

Les parties souhaitent pérenniser les compétences clés au sein du Groupe et développer leur transmission en favorisant les échanges et coopérations entre les salariés.

9.1 Valorisation du tutorat

Le tutorat s'adresse aux apprentis, aux salariés embauchés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, aux personnels intérimaires, aux salariés en détachement et aux salariés en mobilité.

Le tutorat permet aux tuteurs de transmettre leur savoir-faire et leurs connaissances théoriques, techniques et pratiques au nouvel arrivant afin qu'il dispose des connaissances nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Le tutorat est également un dispositif de reconnaissance des compétences du tuteur qui a été choisi pour transmettre son savoir-faire spécifique aux nouveaux arrivants.

Les parties ont la volonté de développer la fonction tutorale afin de favoriser la transmission des compétences.

Afin de favoriser le développement du tutorat, les salariés seniors volontaires pour exercer une telle mission :

- disposent du temps nécessaire, ce qui implique que l'exercice du tutorat ne pourra entraîner une augmentation du temps de travail,
- bénéficient d'une formation spécifique à la mission de tuteur.

Les activités de tutorat doivent figurer dans les objectifs de l'intéressé et sont pris en compte dans le cadre de l'entretien individuel annuel.

Le Groupe souhaite également favoriser pour les salariés seniors la mise en place du travail à temps partagé entre une mission de tutorat et mission professionnelle

9.2 Recensement et gestion prévisionnelle des compétences clés

Afin de permettre au Groupe d'organiser la transmission des savoirs, un entretien spécifique est mis en place dans les 18 à 24 mois précédant l'âge présumé de départ en retraite. Pour les métiers nécessitant une formation particulièrement longue, cet entretien pourra intervenir jusqu'à 30 mois précédant l'âge présumé de départ en retraite.

9.3 Coaching de seniors

Le Groupe s'engage à mobiliser les conseillers carrières pour accompagner chaque salarié de 50 ans et plus qui le souhaite dans sa réflexion sur son évolution carrière et dans la transmission de ses compétences.

9.4 Indicateurs de suivi

Les objectifs en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat sont mesurés annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	Objectifs	Indicateurs
Gestion prévisionnelle des compétences clés : mise en place d'un entretien bilan d'étape spécifique 18 à 24 mois avant l'âge présumé de départ en retraite afin d'organiser la transmission des savoirs	A terme 100% des entretiens réalisés pour les salariés concernés	Nombre de salariés seniors ayant bénéficié d'un bilan d'étape spécifique
Valorisation du tutorat		Nombre de salariés seniors ayant exercé une fonction tutorale détaillé par CSP avec distinction moins de 50 ans et 50 ans et plus

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 10 – COMMISSION DE SUIVI

Les parties signataires conviennent de se réunir une fois par an dans le cadre d'une Commission de Suivi qui aura pour objet :

- d'examiner les conditions d'application du présent accord,
- de statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation, et
- de proposer d'éventuelles évolutions.

Il est convenu que la première réunion de la commission de suivi interviendra dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent Accord de Groupe.

Les documents examinés en Commission de suivi seront ensuite présentés aux CCE ou CE des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord.

ARTICLE 11 – MODIFICATION DE LA LEGISLATION.

Au cas où interviendraient des modifications de la législation ou de la réglementation sociale ou fiscale ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur l'accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

ARTICLE 12 – LITIGES

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, les parties s'efforceront de résoudre, dans le cadre du Groupe, les litiges afférents à l'application du présent Accord de Groupe.

ARTICLE 13 – DUREE - REVISION

Le présent Accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur à l'issue des délais prévus par l'article L.2232-12 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-4 du Code du Travail, le présent accord de groupe ne pourra se transformer en accord à durée indéterminée à sa date d'échéance.

Il peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 14 – DEPOT

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord de Groupe sera à la diligence de la Direction Générale du Groupe, adressé au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent Accord est fait à Paris, le 12 février 2010

En huit exemplaires.

Pour le Groupe SAFRAN,



Dominique-Jean CHERTIER
Directeur Général Adjoint
Affaires Sociales et Institutionnelles



Dominique CASTERA
Directeur des Ressources Humaines

- Pour la CFDT, représentée par

M. Daniel RETAT

M. Roland MANDET

M.

M.



- Pour la CFE-CGC, représentée par

M. Stéphane GARYGA

M.

M.

M.



- Pour la CFTC, représentée par

M.

M.

M.

M.

- Pour la CGT, représentée par

M.

M.

M.

M.

- Pour la CGT-FO, représentée par

M.

M.

M.

M.



**ANNEXE 1 - LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION
DE L'ACCORD DE GROUPE**

SAFRAN,
Snecma,
Hispano Suiza,
Aircelle,
Messier-Dowty,
Messier-Bugatti,
Messier Services
Snecma Propulsion Solide,
Labinal,
Turboméca,
Microturbo,
Teuchos,
Safran Conseil,
Sofrance,
Technofan,
SLCA,
Aircelle Europe Services,
Sagem Défense Sécurité,
Sagem Industries,
Sagem Mobiles,
Sagem Sécurité,
Sagem Télécommunications,
SAFRAN Informatique,
SMA.

ANNEXE 2 – LISTE DES INDICATEURS RETENUS PAR L'ACCORD

Objectif chiffré de recrutement ou de maintien dans l'emploi	Objectifs	Indicateurs
Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	Maintenir au delà de 14% de l'effectif total du Groupe en France et à périmètre constant la proportion de salariés actifs de 55 ans et plus	Effectif total et par CSP des salariés du Groupe en France au 31 décembre de chaque année % des salariés âgés de 55 ans et plus dans le Groupe et par CSP en France au 31 décembre de chaque année
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	Objectifs	Indicateurs
Pas de référence à l'âge dans les offres d'emploi	100% à terme d'offres d'emplois sans référence à l'âge	% d'offres d'emplois diffusées n'indiquant pas de référence à l'âge
Réduction des risques de discrimination dans le processus de recrutement : sensibilisation spécifique des recruteurs et des managers	actions de formation et de sensibilisation par an pour les recruteurs et les managers	Nombre d'actions de sensibilisation et nombre de participants
Faciliter le recrutement de salariés seniors		Recrutements de salariés de 50 ans et + : en nombre et % dont ceux ayant suivi une formation dans le cadre de la POE
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	Objectifs	Indicateurs
Entretiens Individuels pour les salariés du Groupe, prise en compte de la thématique de l'âge pour les salariés de 45 ans et plus	100% à terme de salariés seniors doivent bénéficier d'un entretien individuel	% et nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien individuel détaillé par CSP
Entretien de 2nde partie de carrière pour les salariés de 45 ans	100% à terme d'entretiens de 2nde partie de carrière réalisés	% et nombre de salariés ayant eu 45 ans dans l'année détaillé par CSP % et nombre d'entretiens de 2nde partie de carrière réalisés détaillé par CSP
Déploiement des Bilans d'Etape	100% des salariés concernés l'ayant demandé bénéficieront de ce Bilan	% et nombre de salariés ayant bénéficié de bilan d'étape / % et nombre de salariés l'ayant demandé détaillé par CSP
Congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire pour les salariés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté ou les salariés de plus de 30 ans d'ancienneté dans le Groupe		% et nombre de salariés de 50 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté ayant demandé un congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire détaillé par CSP % et nombre de demandes acceptées
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	Objectifs	Indicateurs
Accès à un bilan de santé pour les salariés de 50 ans et plus	Prévision de 100% de bilan de santé pour salariés de + de 50 ans demandeurs	Nombre de salariés âgés de 50 ans et + % bilans de santé réalisés/ bilans demandés
Déploiement du programme EVREST	Déploiement généralisé	Nombre d'améliorations des conditions de travail réalisées suite à l'enquête EVREST/ nombre de demandes d'améliorations effectuées
Mise en place du télétravail pour les salariés de 55 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté dans le Groupe		Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté bénéficiant de ce dispositif
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Objectifs	Indicateurs
Respect du principe de non discrimination des seniors concernant l'accès à la formation	Objectif d'un taux de formation équivalent au taux de formation de l'ensemble des salariés	% salariés de + de 50 ayant bénéficié de formation comparé au % de salariés ayant bénéficié de formation dans l'année
Faciliter la prise du DIF pour les salariés de 45 ans et plus	Objectif de 100% de DIF accordés pour les salariés de 45 ans et + jusqu'au 31/12/2010	Nombre de DIF demandés par les salariés de 45 ans et + au 31 décembre / Nombre de DIF accordés aux salariés de 45 ans et + au 31 décembre
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	Objectifs	Indicateurs
Mise en place d'un temps partiel adé pour les salariés pendant 18 ou 24 mois précédant la date de départ à la retraite	Mise en place de cette mesure pour les salariés répondant aux conditions et demandeurs	% de salariés ayant bénéficié de cette mesure au 31 décembre
Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse	Aide versée aux salariés répondant aux conditions et demandeurs	% de salariés ayant bénéficié de cette mesure au 31 décembre
Majoration de l'indemnité de départ à la retraite	Majoration versée aux salariés répondant aux conditions et demandeurs	% de salariés ayant bénéficié d'une majoration de leur indemnité de départ à la retraite au 31 décembre
Abondement du CET	Bénéfice de l'abondement pour les salariés demandeurs répondant aux conditions	% de salariés ayant bénéficié de l'abondement au 31 décembre
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	Objectifs	Indicateurs
Gestion prévisionnelle des compétences clés : mise en place d'un entretien bilan d'étape spécifique 18 à 24 mois avant l'âge présumé de départ en retraite afin d'organiser la transmission des savoirs	A terme 100% des entretiens réalisés pour les salariés concernés	Nombre de salariés seniors ayant bénéficié d'un bilan d'étape spécifique