

ACCORD
RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS
PLAN D'ACTION 2010-2012

ENTRE LES SOUSSIGNES

Le Groupe GFI Informatique représentée par M. Vincent ROUAIX, dûment mandaté à cet effet par les sociétés composant le Groupe GFI Informatique en France et dont la liste des sociétés figure en annexe 1 aux présentes ;

Et,

La CFDT, représentée par, dûment mandaté à cet effet ;

La CGT, représentée par, dûment mandaté à cet effet ;

La CFE-CGC, représentée par, dûment mandaté à cet effet ;

La CFTC, représentée par, dûment mandaté à cet effet ;

CGT-FO, représentée par....., dûment mandaté à cet effet ;

SUD Groupe GFI, représenté par....., dûment mandaté à cet effet ;

PREAMBULE

La Loi de finances de la Sécurité Sociale pour 2009 (N°2008-1330 du 17 décembre 2008) prévoit une série de mesures visant à inciter les salariés à prolonger leur activité professionnelle et les employeurs à les maintenir dans l'emploi. Ses conditions d'exécution sont précisées par les Décrets 2008-1509 et 2008-1515 du 30 décembre 2008 ainsi que le Décret N° 2008-1555 du 31 décembre 2008 et les Décrets N°2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009.

Le groupe GFI en France, dans le cadre de sa volonté de mettre en place une politique de GPEC, a souhaité s'inscrire dans l'esprit de la Loi précitée et inclure dans sa politique GPEC des dispositions spécifiques pour certains types de populations pour lesquelles il est nécessaire de mettre l'accent afin de préserver leur employabilité.

Parmi les dispositions spécifiques visées par la politique GPEC, l'adaptation de la gestion des emplois et des compétences des seniors est considérée comme une priorité par le groupe GFI.

Pour cela le Groupe GFI a mis en place une commission paritaire ad' hoc regroupant les délégations syndicales de l'ensemble des sociétés du groupe en France. Ainsi, pour la 1^{ère} fois des négociations globales ont été menées afin d'aboutir à un ensemble cohérent de mesures adaptées à l'ensemble des métiers du Groupe en France ; à savoir, l'ingénierie et intégration de systèmes, infrastructure et production, les logiciels, l'intégration des ERP, le conseil et les métiers transverses et particulièrement dans le cadre du présent accord à la gestion de l'emploi et des compétences des seniors.

1. Champ d'application :

Le présent accord s'applique aux salariés de l'ensemble des sociétés du groupe GFI Informatique en France dont le détail figure en Annexe 1 des présentes, en CDI ou CDD étant dans les limites d'âge décrites ci-dessous.

2. Définition des seniors

A l'entrée en vigueur du présent accord, est considéré comme senior, toute personne atteignant l'âge de 55 ans.

Toutefois certaines mesures décrites ci-dessous s'adressent aux salariés atteignant l'âge de 50 ans.

3. Etat des lieux du Groupe

Afin de mener une politique cohérente, d'adopter des mesures adaptées aux populations visées en fonction de leur métiers et de leur statut et de mettre en œuvre les mesures de suivi adéquates, la Direction établira un diagnostic au 1^{er} janvier 2010 basé sur les données suivantes :

- a. Pyramide des âges globale
- b. Effectifs par société, sexe, âge

- c. Nombre de salariés par tranche d'âge (50 / 55/ 60 / 65 / 70) dans chaque société
- d. Nombre de salariés par tranche d'âge (50 / 55 /60 / 65 / 70) dans chaque société, à Paris et en Province

- e. Nombre de salariés de plus de 50 ans par société, sexe, âge
- f. Nombre de salariés de plus de 50 ans par société, temps de travail (temps plein, temps partiel), âge

- g. Nombre de salariés de plus de 55 ans par société, sexe, âge
- h. Nombre de salariés de plus de 55 ans par société, temps de travail, âge

4. Objectif global

Dans le cadre des prescriptions législatives et réglementaires et particulièrement des articles L138-25 et R138-25 du Code de la Sécurité Sociale, la Direction affirme son engagement de maintenir dans l'emploi en fin de période, soit au 31/12/2012, un nombre de seniors représentant plus de 100% du nombre de seniors constaté au 01/01/ 2010 ; ceci à périmètre constant du groupe au sens de son organisation juridique telle que définie en annexe et diminué du nombre constaté sur la période de démissions, de demandes de départ à la retraite, de mise en invalidité ou inaptitude de seniors.

5. Domaines d'action

Afin d'atteindre l'objectif décrit à l'article 4 ci-dessus au bénéfice des seniors, la Direction axera ses efforts sur les trois points principaux suivants :

a. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Il est rappelé que l'ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors a introduit l'Entretien de deuxième partie de carrière à compter du 45^{ème} anniversaire du salarié, renouvelable tous les 5 ans.

Pour les salariés seniors et ayant au moins 3 ans d'ancienneté, la Direction s'engage à mettre en place un dispositif spécial seniors au cours de la période.

Ce dispositif spécial consistera à compléter la trame de l'entretien de 2^{nde} partie de carrière par un volet spécial « seniors ». A partir de son 55^{ème} anniversaire, le salarié pourra demander cet entretien spécifique à raison d'une fois tous les 3 ans.

Ce volet spécial devra notamment permettre d'établir conjointement un plan pluriannuel de continuation de carrière jusqu'à la date de cessation d'activité envisagée par le salarié.

Ce Plan devra être validé par le manager ou la direction.

Cet entretien se fera soit sur demande du collaborateur, soit sur demande du manager en accord avec le collaborateur. Il sera réalisé en présence d'un acteur RH.

L'objectif est de réaliser, dans la période :

- En 2010, 100% des demandes formulées par des salariés âgés de plus de 60 ans dans l'année et 60% des demandes formulées par des salariés âgés de plus de 55 ans et de moins de 60 ans ;
- En 2011, 100% des demandes formulées par des salariés âgés de plus de 60 ans dans l'année et 70% des demandes formulées par des salariés âgés de plus de 55 ans et de moins de 60 ans ;
- En 2012, 100% des demandes formulées par des salariés âgés de plus de 60 ans dans l'année et 80% des demandes formulées par des salariés âgés de plus de 55 ans et de moins de 60 ans.

Les managers recevront une formation spécialisée sur cet entretien. Cet entretien n'est pas exclusif de l'EADP qui établit notamment un bilan annuel de l'activité.

b. Développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

Bilan de compétences : il est rappelé que selon l'accord Syntec du 23 octobre 2008, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie sur demande, sous réserve d'une ancienneté minimal de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. Le bilan de compétences s'effectuera dans le cadre d'un Congé Bilan de Compétences (CBC) ou dans le cadre du DIF si le salarié n'a pas les droits exigibles pour le CBC.

L'objectif est de satisfaire l'ensemble des demandes formulées par les seniors dans ce cadre.

Bilan de positionnement : le bilan de positionnement doit permettre d'organiser et de valider le plan de continuation de carrière défini ci-dessus pour en faire un projet tripartite partagé.

L'objectif est de satisfaire chaque année au moins 10 demandes de bilan de positionnement parmi les demandes formulées par les seniors.

VAE : l'entreprise prendra en charge les demandes de démarches VAE formulées par les seniors, dans des conditions à définir au cas par cas.

L'objectif est de satisfaire au moins 5 demandes par an pour 3 jours.

Accès à la formation pour seniors :

- à l'issue de l'établissement du Plan de continuation de carrière avec le manager, le collaborateur qui n'aurait pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans, pourra bénéficier d'au moins 5 jours de formation si celle-ci s'inscrit directement dans le plan d'entreprise
- à l'issue de l'établissement du Plan de continuation de carrière avec le manager, le collaborateur pourra bénéficier d'au moins 3 jours de formation utilisables sur le DIF pour concrétiser un projet personnel d'activité planifiée pendant sa retraite. Cette possibilité sera ouverte une fois aux collaborateurs ayant au moins 5 ans d'ancienneté et étant à deux ans ou moins de leur départ à la retraite.

c. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

A partir de 55 ans et après 5 ans d'ancienneté dans le Groupe, les salariés volontaires et dont les fonctions et les compétences le permettent pourront être référencés par le Groupe comme tuteur. Des critères objectifs d'évaluation seront définis pour déterminer si le salarié peut remplir un rôle de tuteur (expérience pédagogique et expertise métier).

Les missions de tutorat seront prises en compte dans la planification du temps de travail et dans le processus d'évaluation du tuteur.

Chaque tuteur pourra assurer au maximum 2 actions de tutorat par an et y consacrer 20 heures par an chacune. Ces niveaux pourront être revus en fonction des situations et en accord avec le collaborateur et son manager.

Le tutorat supposera alors le bénéfice d'une formation de 14 heures spécialement dédiées à cet effet afin de permettre au tuteur d'assurer de façon optimum son rôle.

Le tutorat pourra se manifester soit par le parrainage de salariés nouvellement embauchés ou de salariés promus à certaines fonctions, soit par l'animation d'un réseau de compétences techniques dont l'objectif sera de créer des communautés permettant l'échange d'expériences.

Les tuteurs ne sont pas, à priori des formateurs et n'assurent pas de formation, mais ils pourront être également mobilisés auprès des collaborateurs dans le cadre des formations organisées par l'entreprise,

des contrats et des périodes de professionnalisation selon les règles spécifiques à ces dispositifs.

6. Actions complémentaires

Par ailleurs, des actions seront menées dans les deux domaines suivants :

a. Amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

- A partir du 50^{ème} anniversaire du salarié, il sera organisé sur sa demande une visite médicale par an.
- Dans le cadre de l'entretien spécial senior visé à l'article 5 a ci-dessus :
 - pour ceux des salariés qui seront en situation de travail posté impliquant de façon habituelle des horaires décalés sur la plage des horaires de nuit, il devra être posé la question du souhait ou pas du salarié concerné de revenir à un horaire de travail normal, et, le cas échéant, définir selon quel échancier et dans quelles conditions ce retour pourra être organisé.
 - pour ceux des salariés qui seront en situation de travail sur les plateformes de hot-line de niveau 0 telles que définies ci-dessous, il devra être posé la question du souhait ou pas du salarié concerné de changer d'affectation, et, le cas échéant, définir selon quel échancier et dans quelles conditions une nouvelle affectation pourra être organisée.
(Sont considérées comme des plateformes de niveau 0, celles qui sont « multi-clients » et qui ont pour objet l'orientation des appels. Dans ce contexte l'activité des collaborateurs est de manière automatisée et immédiate suivie et soumise à des critères chiffrés de performance. (Durée d'appel, file d'attente, etc..).)
- Au cours de l'entretien spécial senior visé à l'article 5 a), les participants chercheront à prévenir les situations éventuelles de pénibilité susceptible de nuire au maintien dans l'emploi.

b. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

- Il est rappelé que, à partir de 57 ans chaque salarié bénéficie d'une simulation de son niveau de retraite par la CNAV.

- Référent « Seniors » :

Un référent Seniors sera désigné par la Direction. Son rôle sera de coordonner la politique seniors du groupe en France notamment au regard de la mise en place du volet spécial « seniors », d'orienter les collaborateurs et de faciliter leurs démarches notamment par la création de guides et en assurant un relai avec les caisses de retraites.

7. Communication annuelle

Un bilan annuel sera établi afin de suivre la réalisation de l'objectif chiffré indiqué à l'article 4 ci-dessus ainsi que la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action visés à l'article 5.

Ce bilan contiendra les indicateurs suivants :

Etat des lieux tels que défini au point 3.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Indicateur -1 :

Nb d'entretiens deuxième partie de carrière réalisés pour les seniors et pourcentage par rapport à l'effectif total « seniors »

Nb de « plan de continuation de carrière validés » pour les seniors et pourcentage par rapport à l'effectif total « seniors »

Indicateur-2 :

Nb de « bilans de compétences » réalisés pour les seniors et pourcentage par rapport aux demandes.

Indicateur-3 :

Nb de « bilans de positionnement » réalisés pour les seniors et pourcentage par rapport aux demandes.

Développement des compétences

Indicateur-1 : Nb de jours formation réalisés pour les seniors et comparaison avec le Nb de jours de formation réalisés pour les autres tranches d'âge.

Indicateur - 2 : Nb de jours de formation de projet personnel pour les seniors et pourcentage par rapport au nb de jours demandés.

Indicateur -3 : Nb de démarche VAE financé pour les seniors et pourcentage par rapport aux demandes formulées par les seniors.

Transmission

Indicateur - 1 : Nb de tuteurs seniors et pourcentage par rapport à l'effectif total
« seniors »

Il sera présenté aux Comités d'Etablissement et d'Entreprise du Groupe ainsi qu'à la commission de suivi GPEC.

8. Négociation à venir

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, la Direction s'engage à négocier dans les trois années à venir avec les partenaires sociaux, un accord portant sur la création d'un Compte Epargne Temps qui permettra aux collaborateurs un départ anticipé à la retraite.

9. Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord et des actions qui en sont issues sera assuré par la Commission GPEC qui se réunira au moins une fois par an.

Dans le cadre de cette mission spécifique, la commission GPEC étudiera les améliorations possibles à apporter au présent accord sur la base du bilan annuel cité ci-dessus.

Il est toutefois précisé que dans l'attente de la mise en place de la commission GPEC dont les contours seront définis dans l'accord GPEC en cours de négociation ; les informations relatives aux dispositions des présentes ainsi que le suivi des indicateurs seront transmis à une commission composée de trois représentants de la Direction, de deux représentants par organisation syndicale signataire Cette commission prendra fin dès la constitution de la commission GPEC.

10. Durée – entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services de la DDTE

11. Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Paris, et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris

Fait à Paris, le en 12 exemplaires originaux,

Pour le groupe GFI INFORMATIQUE :

Monsieur Vincent ROUAIX

Pour la C.F.D.T.

.....

Pour la C.G.T.

.....

Pour la C.F.T.C.

.....

Pour la C.F.E.-C.G.C.

.....

Pour C.G.T-F.O.

.....

Pour S.U.D.

.....

ANNEXE : SOCIETES DU GROUPE GFI INFORMATIQUE
EN FRANCE

Société	Adresse
GFI INFORMATIQUE	15 Rue Beaujon - 75008 Paris
NEMAUSIC	151 rue Gille Roberbal – 30900 Nîmes
GFI PROGICIELS	12 Rue Rouget de Lisle – 92442 Issy les Moulineaux
GFI CONSULTING	15 Rue Beaujon - 75008 Paris
GFI CHRONOTIME	12 Rue Rouget de Lisle – 92442 Issy les Moulineaux
GFI INFOGEN SYSTEM	3 Rue Collange 92 300 Levallois Perret
GFI MONETIC	15 Rue Beaujon - 75008 Paris
INFORMATIQUE ET SERVICES	158 Avenue de Verdun 92 130 Issy les Mx
GFI INFORMATIQUE ET PRODUCTION	158 Avenue de Verdun 92 130 Issy les Mx
GFI GROUPE INFRASTRUCTURES ET PRODUCTION	158 Avenue de Verdun 92 130 Issy les Mx
ADELIOR France	15 Rue Beaujon - 75008 Paris
GFI EUVOXA	47 Rue Leinster 44 240 La Chapelle sur Erdre
BTD CONSULTING	15 Rue Beaujon - 75008 Paris
ELITES CONSULTING	15 Rue Beaujon - 75008 Paris