

ACCORD DE GROUPE EN FAVEUR DE LA GESTION DES SENIORS

ENTRE

La société CARBONE LORRAINE SA, société dominante ayant vocation à représenter l'ensemble des sociétés du groupe entrant dans le champ d'application du présent accord, représentée par Monsieur Ernest Totino, en sa qualité de Président du Directoire,

D'une part,

ET

Les coordonnateurs syndicaux de groupe, dûment habilités à négocier et à signer l'accord par mandat (annexé), à savoir :

- pour le Syndicat CFDT : M. François Filliot (délégué syndical central) en sa qualité de Coordonnateur syndical de Groupe,
- pour le Syndicat CFE/CGC : M. Hervé Le Penven (délégué syndical central) en sa qualité de Coordonnateur syndical de Groupe,
- pour le Syndicat CGT : M. Alex Maillard (délégué syndical central) en sa qualité de Coordonnateur syndical de Groupe,
- pour le Syndicat FO : Messieurs Pierre Porte et Branislav Rugani en leur qualité respectivement de délégué syndical de la Société Ferraz Shawmut et de délégué syndical de la société Carbone Lorraine Equipements Génie Chimique

D'autre part.

Il est convenu le présent accord de Groupe en faveur de l'emploi des salariés âgés.

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
Cadre juridique	4
Les actions du Groupe dans le domaine de la gestion des âges : une démarche stratégique déjà initiée	4
TITRE 1 : Dispositions générales	6
Article 1 : Objet	6
Article 2 : Champ d'application	6
2.1 Définition du Groupe	7
2.2 Modalité d'adhésion ultérieure à l'accord	7
2.3 Modalité de sortie ultérieure à l'accord	7
TITRE 2 : Objectif global de maintien ou de recrutement dans l'emploi	8
Article 1 : Rappel des obligations légales et réglementaires	8
Article 2 : Définition de l'objectif chiffré	8
2.1 – Notion d'objectif	8
2.2 – Objectif retenu	8
2.3 – Moyens	9
TITRE 3 : Actions en faveur de l'emploi des Seniors	10
Article 1 : Gérer tous les âges	10
Article 2 : Mesures destinées à l'ensemble des salariés âgés	11
2.1 – Bilan individualisé	11
2.2 – Développer une offre de formation adaptée	12
2.3 – Tutorat et autres formes de transmission des savoirs.	14
2.4 – Amélioration des conditions de travail et santé au travail	16
Article 3 : Mesures spécifiques d'accompagnement des fins de carrière	17
3.1 – Entretien d'expérience et gestion de la fin de carrière	18
3.2 – Transition entre activité et retraite : réduction du temps de travail	19
TITRE 4 : Modalités de suivi	21
Article 1 : Suivi de la réalisation des objectifs chiffrés	21
Article 2 : Lien avec les informations-consultations existantes	21
2.1. – Articulation avec l'information consultation en matière de GPEC	21
2.2. – Articulation avec l'information consultation en matière de Formation	21
2.3. – Articulation avec l'information consultation en matière de conditions de travail	21
TITRE 5 : Dispositions finales	23
Article 1 : Entrée en vigueur, durée	23
Article 2 : rescrit/condition résolutoire	23
Article 3 : Révision	23
Article 4 : Publicité et dépôt	24
ANNEXE 1 : Tableau de correspondance entre dispositions et domaines d'action du décret du 20 mai 2009	25

ANNEXE 2 : Domaines couverts par des dispositions assorties d'objectifs et d'indicateurs	26
ANNEXE 3 : Schéma de fonctionnement des dispositifs de fin de carrière	27
ANNEXE 4 : Gérer tous les âges	28

PREAMBULE

Cadre juridique

Les pouvoirs publics et le législateur ont entendu mobiliser les entreprises et les partenaires sociaux en faveur de l'emploi des Seniors particulièrement en incitant les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la Gestion des Ressources Humaines par la mise en œuvre d'accords et de plans d'action en faveur de ceux-ci au sein des branches et des entreprises.

Ainsi, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (article L 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale) pose l'obligation de conclure, pour une durée maximale de trois ans, un accord de branche ou d'entreprise (ou à défaut un plan d'action) en faveur de l'emploi des Seniors, fixant :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés,
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action parmi ceux qui sont énumérés à l'article R 138-26 du code de la sécurité sociale.
- et des modalités de suivi et de mise en œuvre :
 - de ces dispositions
 - et de la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés.

Les actions du Groupe dans le domaine de la gestion des âges : une démarche stratégique déjà initiée

Dans ce cadre, le Groupe Carbone Lorraine a souhaité engager des discussions avec les partenaires sociaux sur la situation des « Seniors » et la gestion des âges au travail. En effet, le Groupe constate que le vieillissement de la population active pose le problème de la gestion d'un personnel de plus en plus âgé.

Le Groupe Carbone Lorraine considère, qu'au-delà de l'obligation légale, la politique devant être développée concernant la gestion des « Seniors » porte des enjeux stratégiques :

- enjeu de responsabilité sociale,
- mais aussi enjeu d'avenir pour l'entreprise et son développement

Les compétences détenues, l'expérience et les savoir-faire constituent une richesse exceptionnelle garante de la capacité du Groupe à évoluer et à innover pour assurer son « leadership » face à une concurrence mondialisée toujours plus présente et agressive.

Nombre de postes clés pour la performance et la croissance du Groupe sont tenus par des salariés âgés qui seront en conséquence amenés à cesser leur activité dans les 10 années à venir.

Il est par conséquent essentiel que le Groupe anticipe ces futurs départs, à la fois en terme d'équilibre de la pyramide des âges, mais également en terme de transmission des savoirs.

Par ailleurs, le Groupe souhaite également valoriser cette force vive que représentent les Seniors, en favorisant la poursuite d'une activité professionnelle motivante, en renforçant le lien intergénérationnel, en mettant en exergue leurs expériences et savoir-faire.

Ceci étant, il convient de rappeler que les actions menées en faveur des Seniors doivent naturellement s'intégrer dans une politique globale de l'emploi.

Car les Seniors sont d'abord et avant tout des salariés parmi les autres salariés. Ils doivent en conséquence bénéficier au même titre que les autres, des pratiques de gestion des ressources humaines destinées à tous les autres salariés.

C'est pourquoi le présent accord vient en complément de tous les dispositifs généraux existants au sein du Groupe et, plus particulièrement, de l'accord Groupe sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences signé le 18 décembre 2007 (ci-après dénommé « accord GPEC »), sur lequel il s'appuie.

Il en résulte que les différentes mesures et dispositifs existants et spécifiques objet du présent accord ont vocation à se compléter et à s'enrichir (GPEC / Gestion des Seniors - Politique « Groupe » et bonnes pratiques locales à formaliser voire étendre).

La présente démarche constitue donc une étape d'une politique devant nécessairement s'inscrire dans le temps.

TITRE 1 : Dispositions générales

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de définir les actions que le Groupe Carbone Lorraine entend mettre en œuvre en faveur de l'emploi des salariés âgés conformément aux dispositions de l'article L 138-25 du code de la sécurité sociale.

Ces actions visent à répondre aux enjeux d'avenir exposés en préambule, à savoir :

- Gérer le risque de déperditions de compétences et savoir-faire clés.
- Valoriser les compétences des Seniors,
- Aménager la vie au travail en fin de carrière

En s'appuyant sur la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, qui sera rendue plus opérationnelle.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés dits « Seniors » du Groupe Carbone Lorraine France.

Sont considérés comme « Seniors » pour l'application du présent accord les salariés âgés de 50 ans et plus.

Cela étant, le présent accord organise la mise en œuvre de dispositifs qui permettent d'agir de manière préventive sur le vieillissement au travail, et ce dès le stade de la mi-carrière (45 ans et plus). Les bilans professionnels d'étape constituent une des mesures permettant de contribuer à cette logique d'anticipation.

Ainsi, les dispositions ci-après convenues concernent les salariés employés dans les entités suivantes :

- la société **LE CARBONE LORRAINE SA**, Société anonyme, dont le siège social est situé 2 place des Vosges, immeuble La Fayette, La Défense 5, 92 400 Courbevoie
- La société **CARBONE LORRAINE EQUIPEMENTS GENIE CHIMIQUE**, Société par actions simplifiées à associé unique, dont le siège social est au 1, rue Jules Ferry, 54 530 Pagny-sur-Moselle.
- La société **CARBONE LORRAINE COMPOSANTS**, Société par actions simplifiées, dont le siège social est au 41, rue Jean Jaurès, 92 231 Gennevilliers
- La société **CARBONE LORRAINE APPLICATIONS ELECTRIQUES**, Société par actions simplifiées, dont le siège social est au 10, avenue Roger Dumoulin, 80 084 Amiens Cedex 2

- La société **CARBONE LORRAINE CORPORATE SERVICES**, Société par actions simplifiées, dont le siège social est au 2, place des Vosges, immeuble La Fayette, La Défense 5, 92 400 Courbevoie
- La société **FERRAZ SHAWMUT**, Société par actions simplifiées, dont le siège social est situé 15, rue Jacques de Vaucanson, 69720 Saint Bonnet de Mure
- La société **FERRAZ SHAWMUT THERMAL MANAGEMENT**, Société par actions simplifiées, dont le siège social est situé Route de Saint-Honoré, 38350 La Mure
- La société **LENOIR-ELEC**, Société par actions simplifiées, dont le siège social est situé Z.I. de la Castine, Rue des Sapins, 57730 Gorcy
- La société **POLYGRAPHITE**, Société par actions simplifiées, dont le siège social est situé Z.I. du Vernay, 73730 Cevins
- La société **2C**, Société par actions simplifiées, dont le siège social est situé Z. I. Le Verney, 73100 Gresy-sur-Aix

Toutefois ce champ d'application pourra évoluer en fonction de l'adhésion ou de la sortie d'entreprises, dans les conditions fixées aux paragraphes 2.1, 2.2 et 2.3 ci-dessous.

2.1 Définition du Groupe

Le champ d'application du présent accord est susceptible d'être étendu à toute entreprise pour laquelle la société **LE CARBONE LORRAINE SA** constitue une entreprise dominante c'est à dire toute société française ainsi que, le cas échéant ses filiales sises en France, dont Carbone Lorraine détient directement ou indirectement au moins 50% du capital.

2.2 Modalité d'adhésion ultérieure à l'accord

Toute nouvelle société comprise dans le périmètre défini au 2.1 ci-dessus peut adhérer au présent accord.

Toute adhésion d'une entreprise nouvelle à l'accord de groupe fera l'objet d'un avenant, obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'accord lui-même.

Toute nouvelle adhésion devra, par ailleurs, requérir l'accord formel de la société **LE CARBONE LORRAINE SA**.

Les Entreprises adhérentes au présent accord sont, ci-après, collectivement dénommées « l'Entreprise ».

2.3 Modalité de sortie ultérieure à l'accord

La sortie d'une entreprise du champ d'application de l'accord de groupe pourra résulter de la dénonciation de cet accord au niveau du groupe pour le compte de la société, par la partie signataire employeur ou salarié.

En tout état de cause, le présent accord cessera de s'appliquer à une société signataire, dès lors qu'elle ne serait plus comprise dans le périmètre défini au 2.1 ci-dessus.

Si l'un de ces événements intervient, la partie la plus diligente en informera les autres signataires, ainsi que la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par lettre recommandée avec accusée de réception.

TITRE 2 : Objectif global de maintien ou de recrutement dans l'emploi

Article 1 : Rappel des obligations légales et réglementaires

En application des dispositions de l'article L 138-25 du code de la sécurité sociale, l'accord conclu en faveur de l'emploi des salariés âgés doit notamment instaurer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés.

L'article R 138-25 du code de la sécurité sociale, qui résulte du décret n°2009-560 du 20 mai 2009, précise que :

- « l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi...concerne les salariés âgés de 55 ans et plus ».
- « l'objectif chiffré de recrutement... concerne les salariés âgés de 50 ans et plus ».

Article 2 : Définition de l'objectif chiffré

2.1 – Notion d'objectif

Il convient de préciser que la détermination d'un objectif chiffré indique qu'il s'agit d'un objectif que l'entreprise tentera d'atteindre par la mise en œuvre des moyens prévus par le présent accord, compte tenu de l'environnement, notamment économique, de l'entreprise.

2.2 – Objectif retenu

Considérant qu'au 31 octobre 2009, 17% des effectifs du Groupe en France sont des salariés de 55 ans et plus. Compte tenu du nombre de départs naturels à la retraite, ce pourcentage devrait naturellement diminuer et passer le seuil des 15%. Les parties ont souhaité inscrire au présent accord un objectif de progrès, en fixant comme objectif le maintien de la part des salariés de 55 ans et plus à 15%.

Pour information, au 31 octobre 2009, 30% des effectifs du Groupe en France sont des salariés de 50 ans et plus, proportion supérieure aux statistiques nationales.

L'objectif de 15% doit s'apprécier au niveau global du Groupe en France, c'est-à-dire en retenant les effectifs cumulés de l'ensemble des sites en France existant à la date de signature du présent accord, et non pas site par site.

2.3 – Moyens

Le Groupe mettra en œuvre tous les moyens appropriés pour assurer le maintien de ce taux d'emploi.

Pour atteindre cet objectif et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés Seniors, les signataires du présent accord sont convenus de développer une politique active de gestion des carrières en s'appuyant sur des dispositifs visant à :

- anticiper les évolutions de carrières,
- développer les compétences, les qualifications et l'accès à la formation,
- optimiser la transmission des savoirs et des compétences, notamment par le développement du tutorat.
- améliorer les conditions de travail et à prévenir les situations de pénibilité,
- aménager les fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

TITRE 3 : Actions en faveur de l'emploi des Seniors

Pour chaque domaine d'action énoncé à l'article R. 138-26 et retenu dans l'accord ou le plan d'action, les dispositions qui ont pour finalité le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés sont assorties d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. (Art. 138-27)

Les domaines d'action mentionnés au 2° de l'article L. 138-25 sont les suivants :

- « 1° Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- « 2° Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- « 3° Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- « 4° Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- « 5° Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- « 6° Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Au-delà de l'obligation juridique, le choix des dispositions retenues dans le présent accord a été opéré prioritairement en fonction de l'analyse des métiers du Groupe, et des enjeux particuliers qui pèsent sur l'entreprise (gestion du risque de déperdition des compétences...) et ses salariés (gestion des carrières, gestion des fins de carrière...)

Article 1 : Gérer tous les âges

Les salariés âgés sont avant tout des salariés parmi d'autres, avec néanmoins une volonté de gérer leurs spécificités.

A ce titre, ils bénéficient des dispositions destinées à améliorer la gestion de l'ensemble des ressources humaines de l'entreprise.

En matière de pénibilité et de conditions de travail, le maintien dans l'emploi implique une réflexion d'ensemble sur des dispositions préventives (à tous les âges) et curatives (fins de carrière).

En matière de gestion des compétences, le cadre général a été fixé par l'accord de GPEC.

Le présent accord n'a donc pour objectif que de le compléter, en mobilisant des moyens supplémentaires en fonction des tranches d'âge considérées, sans que cela occulte la capacité des Seniors à bénéficier des mesures d'ordre général (**Annexe 4** : Gérer tous les âges). Il conviendra en conséquence de veiller à la cohérence des négociations actuelles et futures en matière de GPEC et de plan d'action en faveur des Seniors.

En tout état de cause, il convient de rappeler que le Groupe veille en permanence à orienter et faire évoluer sa politique sociale dans le but d'éviter toute discrimination, que celle-ci soit fondée sur l'âge ou sur n'importe quelle autre considération énumérée notamment dans l'article L 1132-1 du code du travail.

Article 2 : Mesures destinées à l'ensemble des salariés âgés

Les mesures définies ci-après concernent l'ensemble des salariés du Groupe considérés comme Seniors.

2.1 – Bilan individualisé

2.1.1 – Définition et modalités

La gestion des compétences des salariés de l'entreprise s'appuie tant sur des leviers collectifs qu'individuels. Ces leviers visent à favoriser des parcours s'inscrivant dans la durée, et à permettre aux salariés âgés de maintenir et développer leurs compétences et motivations en les accompagnant dans la continuité de leur carrière

- par l'accès à des dispositifs dynamiques de gestion des ressources humaines, comme décrit ci-après
- par une information relative à ces outils et une formation des encadrants.

Ainsi, le bilan individualisé constitue un outil essentiel de gestion des compétences combinant les dispositifs les plus pertinents en fonction du profil de chacun et des besoins exprimés.

Les moyens à disposition dans ce domaine sont :

- l'entretien annuel comme outil privilégié,
- le bilan professionnel d'étape, tel que décrit dans l'accord de GPEC, qui correspond également à l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière prévu par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des Seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi
- le bilan de compétences
- l'entretien d'expérience, nouvel outil complémentaire à destination des salariés de 58 ans et plus.

L'entretien annuel tient lieu d'entretien d'évaluation et d'entretien professionnel, dans la mesure où il permet d'aborder simultanément la notion d'objectifs, l'évaluation des compétences et la définition des besoins de formation et aspirations du salarié.

Celui-ci est tenu par le responsable direct du salarié concerné (N+1)

Le **bilan professionnel d'étape** complète l'entretien annuel. Il a pour objectif d'approfondir le projet professionnel du salarié, au regard de ses aspirations, de ses compétences, et des besoins actuels et prévisibles du Groupe en matière d'effectifs et de compétences. (Évolution des métiers). Les modalités de mise en œuvre de cet entretien sont fixées à l'article 6.1 de l'accord de GPEC.

Pour mémoire, cet entretien, à la libre initiative du salarié, peut être mis en œuvre pour la première fois à l'âge de 45 ans. Il peut être renouvelé, toujours à la libre initiative du salarié, tous les 5 ans.

Une plus grande communication de ce dispositif sera organisée par les DRH locales.

Le **bilan de compétences** permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel. Les modalités de ce bilan de compétences sont définies à l'article 4.1 de l'accord de GPEC.

L'entretien d'expérience vient compléter l'entretien annuel pour les salariés à partir de 58 ans. Il doit permettre l'identification des savoir-faire complexes, stratégiques, afin

d'organiser leur transmission, tout en préparant le salarié à sa dernière partie de carrière (cf article 3 du Titre 3 du présent accord)

2.1.2 – Domaine(s) d'action

Les dispositifs d'entretien ci-dessus s'inscrivent dans le cadre des domaines d'action réglementaires suivants:

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

2.2 – Développer une offre de formation adaptée

2.2.1 – Définition et modalités :

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue l'outil essentiel d'adaptation et de développement des compétences de nature à donner à chacun les moyens d'acquérir les nouvelles compétences rendues nécessaires par l'évolution des organisations et des métiers.

La réforme de la formation professionnelle a permis la mise en œuvre de dispositifs de formation et de financements différenciés (plan de formation, DIF, périodes de professionnalisation, bilans de compétence..).

La combinaison de ces dispositifs permet de répondre :

- à des logiques individuelles et collectives
- à des logiques d'adaptation aux compétences requises dans l'emploi occupé mais aussi à des logiques d'élargissement des compétences (DIF notamment).

Une attention toute particulière doit être apportée à la situation des Seniors au regard de l'accès à la formation, car l'adaptation et le développement des compétences, notamment sur le plan technique, sont des facteurs clés de maintien dans l'emploi.

C'est pourquoi, il importe de lever les freins éventuels à l'accès à la formation les concernant,

- par l'établissement d'un bilan collectif, puis individuel
- par le renforcement de l'attractivité de l'offre de formation pour les Seniors.
- mais aussi par la possibilité donnée d'effectuer des formations qualifiantes

2.2.1.1 –Évaluer les besoins via des bilans spécifiques

- Le bilan collectif vise à réaliser un état des lieux afin d'identifier les salariés Seniors n'ayant pas reçu, au cours des trois dernières années, de formations ayant pour objet la mise à jour de leurs connaissances professionnelles et/ou le développement de leurs compétences à moyen et à long terme ; c'est-à-dire autres que celles rendues obligatoires par une disposition légale ou réglementaire (exemple : formations de secouriste...)

- Le bilan individuel est ouvert aux salariés Seniors identifiés dans le cadre du bilan collectif.

Les Seniors concernés se verront proposer un entretien personnalisé avec la Direction des Ressources Humaines dont l'objet est :

- d'analyser les raisons de l'absence de formation

- de définir les besoins éventuels du salarié concerné en matière d'adaptation ou de développement des compétences,
- de définir le plan d'actions à mettre en œuvre, en particulier en matière de formation, mais aussi : détachements temporaires, mises en situation, binômat, parrainage...

2.2.1.2 – Développer une offre de formation adaptée

Supprimer les freins éventuels en termes d'accès des Seniors à la formation nécessite non seulement une attention particulière du Groupe en matière d'évaluation des besoins (cf. paragraphe 2.2.2.1), mais dépend également de sa capacité à concevoir et proposer des modalités de formation adaptées aux Seniors et attractives.

Dès lors, il apparaît que deux leviers peuvent permettre de travailler à l'atteinte de cet objectif :

- proposer une offre de formation adaptée aux Seniors
- concevoir des modalités et des méthodes pédagogiques spécifiquement adaptées.

Concernant la nature de l'offre de formation, seront notamment considérées comme prioritaires les actions visant à :

- permettre le développement des compétences et à poursuivre une évolution professionnelle durant la seconde partie de carrière.
- développer les qualités pédagogiques des intéressés afin qu'ils puissent transmettre efficacement leurs savoirs, savoir-faire et expériences,
- préparer la transition entre activité et retraite.

2.2.2 – Domaine(s) d'action

Le dispositif ci-dessus s'inscrit dans le cadre des domaines d'action réglementaires suivants :

- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

2.2.3 – Objectif chiffré et indicateur de suivi

2.2.3.1 Objectif chiffré

Le Groupe se fixe pour objectif que 100% des Seniors (salariés de 50 ans et plus) n'ayant pas reçu de formation dans les 3 années précédentes se verront proposer un entretien avec la DRH afin d'identifier à travers un dialogue les raisons de cette absence de formation et le plan d'action à mettre en œuvre pour remédier si cela s'avère nécessaire à cette situation. Cet entretien est complémentaire au bilan d'étape professionnel dédié aux salariés de 45 ans et plus.

Par ailleurs, les salariés de 45 ans et plus, qui n'auraient pas reçu de formation dans les 3 années précédentes, pourront demander un entretien de formation avec la DRH ayant le même objet (cf paragraphe précédent).

Par formation, il convient d'entendre « formations ayant pour objet la mise à jour des connaissances professionnelles et/ou le développement des compétences à moyen et à long terme », comme défini au paragraphe 2.2.1.1 ci-dessus.

2.2.3.2 Indicateur de suivi

Indicateur = % ou nombre de Seniors ayant bénéficié du dit entretien, à l'issue de chacune des années d'application.

2.3 – Tutorat et autres formes de transmission des savoirs.

2.3.1 – Définition et modalités

2.3.1.1 – Dispositif global de tutorat

Ainsi qu'exposé en préambule, la transmission des savoirs et compétences constitue un enjeu stratégique majeur pour le Groupe.

L'accord de GPEC rappelle que « la complémentarité des connaissances et des expériences des générations favorise un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel ».

Il précise que « la politique de transmission du savoir repose notamment sur la pratique du tutorat et sur la recherche de complémentarité des équipes ».

En effet, le Groupe souhaite, à travers toutes formes possibles de collaboration intergénérationnelle, favoriser un climat harmonieux et assurer la transmission de l'expérience et de la culture de l'entreprise.

Le développement de « binômes » implique, en effet, des échanges bilatéraux, une réelle collaboration et une complémentarité effective qui représentent une valeur ajoutée essentielle pour l'entreprise.

La transmission des savoirs est l'affaire de tous les salariés détenteurs de compétences et savoir-faire spécifiques et par conséquent plus particulièrement des Seniors qui ont accumulé une grande expérience professionnelle.

Les principes généraux du tutorat sont fixés à l'article 6.5 de l'accord GPEC, auquel les signataires se rapportent. Il s'agit notamment du tutorat d'intégration, ou de toute pratique visant à associer un salarié expérimenté avec un nouvel embauché.

2.3.1.2 – Tutorat d'expertise et gestion des métiers clés

Ceci étant, est instauré un dispositif spécifique de tutorat concernant les Seniors.

Cette variante spécifique du tutorat est destinée à la transmission des compétences liées à des métiers clés.

La notion de métier clé est définie dans l'accord de GPEC. Il s'agit des métiers considérés comme stratégiques (indispensables à l'exercice de l'activité cœur de l'entreprise ou de l'établissement) ou critiques (en émergence forte, pour lesquels la formation initiale risque de ne pas fournir des profils adaptés en quantité ou dans des délais suffisants, et/ou pour lesquels existe un fort déséquilibre de la pyramide des âges)

Le présent accord complète cette définition par celle de métiers comprenant des compétences clés. Il s'agit de compétences stratégiques ou spécifiques, c'est-à-dire présentant un risque particulier en termes de transmission (rareté, difficulté d'acquisition, difficulté de recrutement...), et dont l'entreprise a besoin pour assurer son futur développement. A titre d'exemple :

- connaissances dont l'acquisition résulte essentiellement de l'expérience acquise à l'intérieur du Groupe
- compétences dont le temps d'acquisition est particulièrement long
- compétences dont la maîtrise est particulièrement importante en termes de performance collective, d'avantage concurrentiel...

Le fonctionnement de ce « Tutorat d'expertise » relève du processus suivant :

Étape 1 : définition des besoins de tutorat

- identification locale des savoir-faire et métiers clés en fonction des préconisations issues de la démarche de GPEC
- pour un poste appelé à se libérer à terme

Étape 2 : identification des ressources (tuteurs)

- salariés volontaires,
- disposant des aptitudes nécessaires à l'exercice de ce rôle (définition d'un référentiel : compétences pédagogiques, cognitives)

L'entretien d'expérience défini à l'article 3.1.1 ci-dessous constitue une des modalités permettant l'identification des ressources (tuteurs) tels que définis ci-dessus.

Étape 3 : constitution d'une Commission de Validation et matérialisation de la mission tutorale

- ayant pour objectif de déterminer ou valider les conclusions des deux premières étapes
- composée de membres des hiérarchies opérationnelles (dont le Directeur de Site) et de la Direction des Ressources Humaines.
- La mission tutorale sera formalisée à travers la signature d'une Convention de Tutorat, signée par le tuteur désigné, la DRH et les hiérarchies opérationnelles.

Étape 4 : définition et mise en œuvre de moyens appropriés : formation, reconnaissance du temps tutorial.

Étape 5 : valorisation de la fonction et recherche d'efficacité

- définition et évaluation des objectifs tutoraux dans les mêmes conditions que ceux de la fonction d'origine
- et donc prise en compte du tutorat dans la politique RH (formation, progression, politique salariale...)

Étape 6 : Validation du transfert effectif des compétences :

- Validation par la Commission de validation de l'atteinte des objectifs tutoraux, notamment à travers la réalisation d'une évaluation des tutorés.

Étape 7 : Dispositions spécifiques en matière de politique salariale :

les salariés désignés comme tuteurs sur des métiers clé selon les étapes 1 à 3, dont la structure de rémunération n'inclut pas de bonus (rémunération variable lié à la performance individuelle) pourront bénéficier, si les objectifs tutoraux sont remplis, d'une prime dite prime de tutorat, versée en fin de mission de tutorat en fonction du niveau d'atteinte des objectifs tutoraux tel qu'apprécié par la commission de validation. Le montant de la prime sera fixé de façon uniforme au niveau du Groupe. Cette prime représentera :

- o au maximum 1 mois de « salaire brut mensuel » pour des missions tutorales de 6 mois au maximum
- o au maximum 1,5 mois de « salaire brut mensuel » pour des missions tutorales de plus de 6 mois.

Le « salaire brut mensuel » représente un douzième de la rémunération brute annuelle, à l'exclusion des primes exceptionnelles liées à des événements particuliers.

- les salariés dont la rémunération est susceptible d'intégrer un bonus verront une partie de ce bonus liée à des objectifs attachés à l'exercice de la fonction tutorale.
- Dans le cas d'un tutorat d'expertise mis en place, qui entraînerait le passage d'un horaire de nuit en horaire de jour pour le tuteur désigné, la prime de nuit sera maintenue sur la base du temps de travail antérieure du salarié tuteur, pendant la durée du tutorat.

Le label «Tutorat d'expertise» fera l'objet d'une charte posant les principes du tutorat, des droits, devoirs et responsabilités du tuteur.

Enfin, dans le but de faire vivre et d'améliorer continuellement ce dispositif, le Groupe entend soutenir ce dispositif par des actions de communication interne, et par des actions de nature à favoriser le partage et la généralisation des bonnes pratiques (exemple : création d'une « communauté de tuteurs », de lieux d'échanges entre tuteurs...)

2.3.2 – Domaine(s) d'action

Le dispositif ci-dessus s'inscrit dans le domaine d'action réglementaire suivant :

- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

2.3.3 – Objectifs chiffrés et indicateur

2.3.3.1 – Objectifs chiffrés

Le Groupe se fixe pour objectif de former 100% des Seniors tuteurs sélectionnés.

et

Le Groupe se fixe pour objectif d'avoir des tuteurs désignés sur chaque site en tant que de besoins, et au moins un tuteur dans les sites de plus de 100 personnes, sur chacune des trois années de l'accord.

Ces objectifs impliquent que chaque entité du groupe en France ait défini préalablement ses métiers clés, conformément à l'accord de GPEC.

2.3.3.2 – Indicateur

Indicateur : nombre de Seniors tuteurs désignés par site de plus de 100 personnes, et formés.

2.4 – Amélioration des conditions de travail et santé au travail

2.4.1 – Définition et modalités

2.4.1.1 - Une démarche permanente et à long terme :

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, pour les Seniors comme pour l'ensemble des salariés, constituent une préoccupation du Groupe.

Il s'agit d'une démarche de fonds, complexe, permanente et associant nécessairement une pluralité de partenaires sur le plan local (direction, partenaires sociaux, médecin du travail...).

L'objectif est d'améliorer le quotidien des Seniors et en particuliers des salariés soumis notamment à des nuisances de températures, de bruit, de port de charges mal supportées avec l'âge en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Dans ce domaine, le Groupe a déjà procédé à des études sur sites qu'il convient de poursuivre et d'approfondir avant de déterminer un plan d'action et d'arrêter des objectifs.

Notamment, il sera lancé dans le court terme une démarche de diagnostic et de mesure de l'état de santé de l'ensemble des salariés, avec l'aide d'un organisme spécialisé.

Les résultats de celle-ci seront analysés sur chaque site avec les partenaires sociaux, en vue de mettre en place les plans d'actions nécessaires.

Dans cet esprit, chaque filiale et établissement du Groupe en France consacreront un chapitre particulier du rapport annuel sur les conditions de travail présenté au CHSCT (article L 4612-16 du code du travail), à l'analyse des conditions de travail spécifiques aux Seniors.

2.4.1.2 - Une mesure immédiate de prévention de la santé :

Tous les assurés sociaux peuvent bénéficier, auprès de leur Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), d'un bilan de santé complet totalement pris en charge par l'Assurance Maladie.

Ce bilan est renouvelable tous les cinq ans.

Il est convenu que le Groupe assurera le maintien de la rémunération correspondant au temps d'absence nécessaire à cet examen.

Bien entendu, ce maintien sera effectué sur justificatif de cette absence.

2.4.2 – Domaine(s) d'action

Les mesures ci-dessus s'inscrivent dans le domaine d'action réglementaire suivant :

- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Article 3 : Mesures spécifiques d'accompagnement des fins de carrière

Pour les salariés de 58 ans et plus, il s'agit de gérer la fin de carrière, en construisant avec l'intéressé une stratégie commune visant à préparer de façon intelligente et progressive la fin d'activité professionnelle, et la transmission des savoirs.

C'est pourquoi, les parties au présent accord ont entendu arrêter des dispositions spécifiques aux salariés âgés de 58 ans et plus.

3.1 – Entretien d'expérience et gestion de la fin de carrière

3.1.1 – Définition

L'entretien d'expérience vient compléter l'entretien annuel pour les salariés âgés de 58 ans et plus. Il doit en principe se dérouler à l'occasion de l'entretien annuel dont il constitue alors une séquence distincte.

L'entretien d'expérience vient consolider la démarche de GPEC et la démarche tutorale en fiabilisant l'identification des savoir-faire complexes, stratégiques, difficiles à formaliser, spécifiques à certains métiers, difficiles à acquérir par la formation traditionnelle.

Au-delà de la valorisation de l'expérience des Seniors en fin de carrière, il est un complément utile à l'analyse traditionnelle du travail, et alimente le référentiel de compétences de l'entreprise, comme la définition des besoins en matière de tutorat.

Cet entretien constitue une action concrète et pragmatique dans la gestion du risque de déperdition des savoirs liés au départ de l'entreprise en optimisant les derniers mois précédant le passage entre activité et retraite.

Au-delà de l'aspect stratégique de transmission des savoirs, cet entretien doit permettre également de mieux cerner les aspirations du salarié et peut déboucher, outre le tutorat, sur des propositions de missions spécifiques, de formalisation des savoirs sous des formes diverses, de formation d'autres salariés... toutes actions pouvant contribuer à optimiser la fin de carrière et à aménager les conditions d'exercice professionnel.

3.1.2 – Modalités

L'entretien d'expérience est mené par le responsable hiérarchique direct du salarié (N+1).

Toutefois, à la demande du salarié et/ou du responsable hiérarchique, l'assistance du N+2 ou du Responsable Ressources Humaines du site pourra être sollicitée.

3.1.3 - Objet

L'entretien a pour objet :

- de recenser formellement le cas échéant les savoirs distinctifs et compétences clés détenus par le salarié,
- d'évaluer les meilleures solutions pour assurer et organiser leur transmission,
- de recueillir les informations concernant la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite et de recueillir ses souhaits quant à la date de cessation d'activité,

La finalité de l'entretien est de recueillir tous les éléments permettant de construire un plan d'actions sur les deux domaines évoqués, la transmission des savoirs et la transition entre activité et retraite.

S'agissant de la transition entre activité et retraite :

- de connaître les aspirations de l'intéressé et ses prévisions de cessation d'activité,

- d'envisager les solutions pouvant être mises en place pour accompagner la dernière partie de carrière : aménagement de poste, aménagement de la durée du travail, possibilités éventuelles d'une collaboration après le départ en retraite dans le cadre d'un cumul emploi – retraite.
- de redéfinir éventuellement et de manière concertée un projet professionnel centré sur la dernière partie de carrière.
- de remobiliser les Seniors et de leur donner de la visibilité sur les dernières années d'activité dans le Groupe

S'agissant de la transmission des savoirs, l'entretien permettra :

- d'identifier les « Seniors tuteurs » (voir article 2.3 du Titre 3 ci-dessus) ,
- de proposer des missions spécifiques adaptées à la personnalité et aux savoir-faire de l'intéressé : formations, mentoring, formalisation des savoirs et pratiques sous des formes diverses,
- de favoriser la transmission, le partage, et la pérennité de la culture et de valeurs du Groupe,
- de valoriser et reconnaître concrètement l'expérience et les compétences des Seniors.

Les missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement recrutés seront confiées en priorité à des salariés âgés de 58 ans et plus.

3.1.2 – Domaine(s) d'action

Le dispositif ci-dessus s'inscrit dans les domaines d'action réglementaires suivants :

- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.
- A titre complémentaire : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

3.1.3 – Objectif chiffré et indicateurs

3.1.3.1 – Objectif chiffré

D'ici 2011, 100% des salariés ayant 58 ans et plus au cours de la durée d'application du présent accord se verront proposer un entretien d'expérience. En 2011, seront couverts en priorité par cette disposition les salariés présents à l'effectif et ayant 58 ans et plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Au cours des 2012 et 2013 seront couverts les nouveaux accédants.

3.1.3.2 – Indicateurs

- à chaque fin d'année, nombre de salariés de 58 ans et plus qui se sont vus proposer un entretien d'expérience
- à chaque fin d'année, nombre de salariés de 58 ans et plus qui ont eu un entretien d'expérience

3.2 – Transition entre activité et retraite : réduction du temps de travail

3.2.1 – Définition et modalités

Dans le cadre de la transition entre activité et retraite, il est offert la possibilité pour les salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail selon les postes occupés et sous réserve des impératifs organisationnels. Les demandes émanant de Seniors ayant été affectés, sur de longues périodes, à des travaux postés ou de nuit, ou des travaux à forte contrainte ou nuisance (de températures, de bruit, de ports de charges...) ou impliquant des postures difficiles, seront étudiées avec une attention particulière.

Cette réduction pourra représenter jusqu'à 2/5^{ème} de l'horaire normal de référence et s'inscrira en conséquence dans le cadre d'un temps partiel.. Une réflexion sur l'organisation de la production et ses aménagements, nécessaires ou qui le deviendront du fait des changements démographiques (notamment du fait du vieillissement de la population active) sera initiée. Un des thèmes de réflexion sera l'étude de la faisabilité d'un passage en temps partiel à la journée pour les salariés en équipe (conséquences pour l'équipe, les rythmes de travail, les passages de consignes...). Cette réflexion sera réalisée par une équipe projet pluri-disciplinaire (membre des départements RH, méthodes...).

La rémunération sera réduite proportionnellement. Toutefois, afin que le salarié ne subisse aucun préjudice au regard de ses droits à retraite, les cotisations patronales aux régimes de retraite de Sécurité Sociale et complémentaires (ARRCO et AGIRC) continueront d'être calculées sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif, sous condition que le salarié décide lui aussi de cotiser sur cette même base. Les cotisations salariales aux régimes de retraite de Sécurité Sociale et complémentaires (ARRCO et AGIRC), pour la partie calculée au delà du temps partiel, seront prises en charge par l'entreprise.

Par ailleurs les primes de poste (dite prime d'équipe sur certains sites), continueront d'être calculées sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif, excepté en ce qui concerne leur partie correspondant à un travail de nuit lorsque le nouvel horaire ne comporte plus de travail de nuit). Si le nouvel horaire comporte du travail de nuit, même réduit, la partie de la prime correspondante sera maintenue sur la base du temps de travail antérieure.

Ces mesures pourront être mises en œuvre à partir du 58^{ème} anniversaire du salarié et au cours des trois années précédant son départ à la retraite.

3.2.2 – Domaine(s) d'action

Le dispositif ci-dessus s'inscrit dans le domaine d'action réglementaire suivant :

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

TITRE 4 : Modalités de suivi

Article 1 : Suivi de la réalisation des objectifs chiffrés

Chaque année, le Groupe établit un rapport général comportant trois parties :

- suivi de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés.
- Indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs chiffrés, dont est assorti chaque domaine d'action favorable au maintien dans l'emploi des salariés âgés.
- Remarques ou éclaircissements du Groupe sur l'état et les conditions de réalisation de l'ensemble des objectifs.

Ce rapport sera transmis à la commission de suivi des plans d'action GPEC instituée dans les conditions définies à l'article 1.2.2 de l'accord GPEC du 18 décembre 2007.

Les organisations syndicales présentes au sein de chaque établissement entrant dans le champ d'application du présent accord conformément à l'article 2 ci-dessus, seront invitées aux réunions de la commission de suivi des plans d'action GPEC.

Article 2 : Lien avec les informations-consultations existantes

2.1. – Articulation avec l'information consultation en matière de GPEC

Il est rappelé que le Comité Central d'Entreprise ou le Comité d'Entreprise (ou les DP) de chaque société sera informé et consulté sur la situation des Seniors dans le Groupe et l'application du présent accord ; et ce dans le cadre des dispositions de l'article L.2323-56 du Code du Travail.

Ces informations / consultations se feront dans les mêmes conditions, selon la même périodicité et aux mêmes dates que celles sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles pour l'emploi telles que définies à l'article 1.2 de l'accord GPEC.

De même, le Comité de Groupe recevra annuellement pour son information un dossier de synthèse sur l'application du présent accord ; et ce dans les mêmes conditions que celles également fixées à l'article 1.2.3 de l'accord sur la GPEC.

2.2. – Articulation avec l'information consultation en matière de Formation

Dans le cadre de l'information-consultation annuelle des comités d'entreprise sur l'exécution du plan de formation et le projet de plan pour l'année à venir, objet de l'article L 2323-34 du Code du Travail, il sera procédé à un point spécifique sur l'accès à la formation des Seniors, et ce par dispositif (plan, DIF, professionnalisation...)

2.3. – Articulation avec l'information consultation en matière de conditions de travail

Dans le cadre de l'information-consultation annuelle des CHSCT sur le rapport annuel, objet de l'arrêté min. du 12 décembre 1985, il sera procédé à un point spécifique sur les conditions de travail spécifique aux Seniors.

TITRE 5 : Dispositions finales

Article 1 : Entrée en vigueur, durée

1.1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature. A l'expiration du terme ainsi défini, il cessera de plein droit d'être applicable et, en conséquence, de faire peser toute obligation sur l'employeur.

1.2 – Clause de revoyure :

Les parties soussignées se réuniront 3 mois avant la date d'échéance du présent accord, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour :

- dresser le bilan de l'application de l'accord
- envisager les modalités selon lesquelles le groupe continuera à agir en faveur du maintien dans l'emploi ou du recrutement des seniors, et ce en fonction de cadre législatif alors en vigueur.

Article 2 : rescrit/condition résolutoire

A l'issue de la conclusion du présent accord, l'entreprise soumettra le présent accord à la procédure de rescrit définie à l'article L.138.27 du code de la sécurité sociale. En application de cette procédure « l'autorité administrative compétente se prononce sur toute demande formulée par une entreprise mentionnée à l'article L.138.24 tendant à apprécier l'application de la présente section à sa situation, notamment le respect des conditions fixées à l'article L.138.25... »

Une copie de la réponse de l'administration sera communiquée à chacune des parties signataires.

Si, à l'issue de la procédure, et notamment du délai prévu à l'article R 138.21 du code de la sécurité sociale, l'administration émettait un avis défavorable et considèrerait que le présent accord ne satisfaisait pas aux prescriptions des articles L.138.25 et suivants du code de la sécurité sociale, le présent accord serait résolu de plein droit sans qu'aucune formalité particulière n'ait été accomplie.

Toutefois, dans cette hypothèse, de nouvelles négociations devraient s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente dans le mois suivant la réponse négative de l'administration.

Article 3 : Révision

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un mois suivant la notification de la demande de révision, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 4 ci-après.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

Article 4 : Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D 3345.4 et D 2231.2 du code du travail, sera adressé par l'entreprise en deux exemplaires (un en version papier par lettre recommandée avec accusé de réception, l'autre en version électronique) au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre.

Fait à Paris La Défense,
le 2 décembre 2009

pour le Syndicat CFDT :
Monsieur François Filliot

Pour le Groupe CARBONE LORRAINE
Le Président du Directoire
Monsieur Ernest Totino

pour le Syndicat CFE/CGC :
Monsieur Hervé Le Penven

pour le Syndicat CGT :
Monsieur Alex Maillard

pour le Syndicat FO :
Messieurs Pierre Porte et Branislav Rugani

ANNEXES

ANNEXE 1 : Tableau de correspondance entre dispositions et domaines d'action du décret du 20 mai 2009

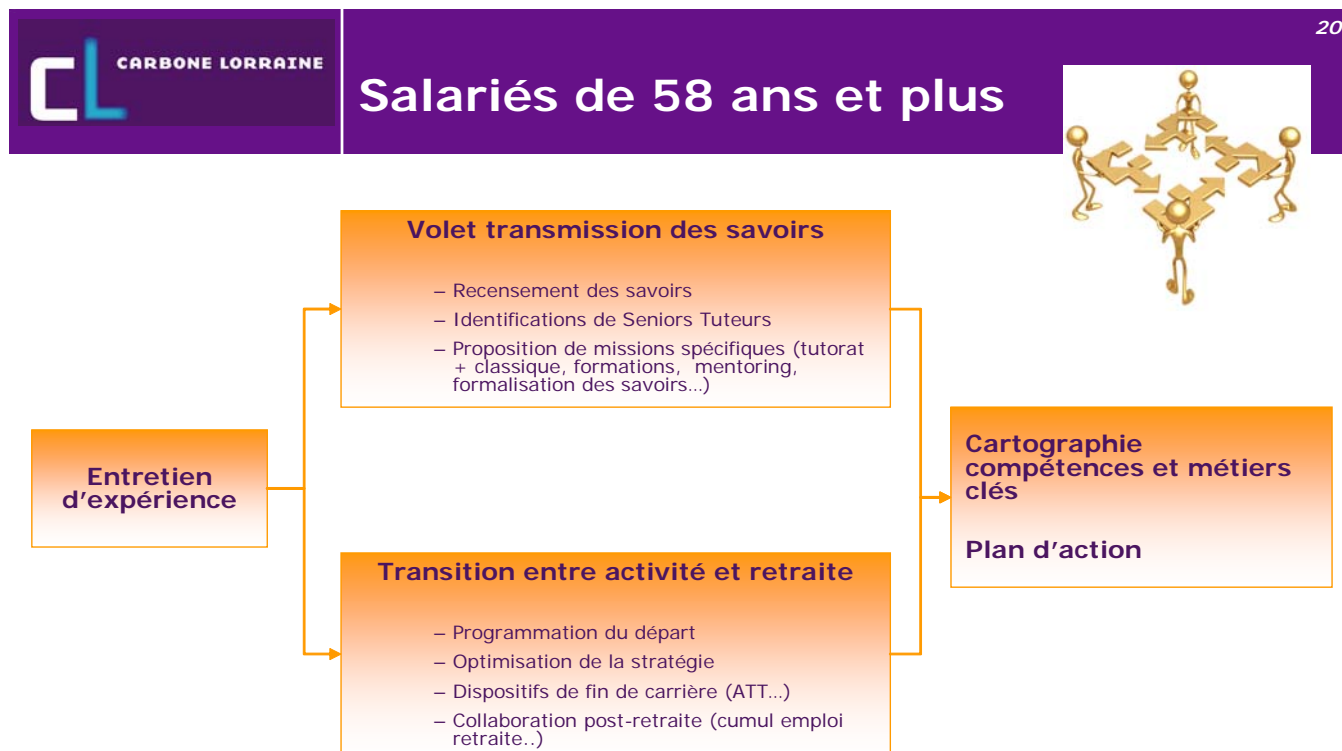
	Domaines d'action dans lequel affecter les dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou au recrutement des seniors					
	Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pémiabilité	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
TITRE III						
art. 2.1 Bilan individualisé		X		X		
art. 2.2 Offre de formation		X		X		
art. 2.3 Tutorat d'expertise						X
art. 2.4 Amélioration de conditions de travail			X			
art. 3.1 Entretien d'expérience					X	X
art. 3.2 Réduction du temps de travail					X	

ANNEXE 2 : Domaines couverts par des dispositions assorties d'objectifs et d'indicateurs

	Domaines d'action dans lequel affecter les dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou au recrutement des seniors						Autres prescriptions du décret	
	Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de périmibilité	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	Objectif chiffré à définir par disposition	Indicateurs de suivi de l'objectif chiffré
TITRE III								
art. 2.1 Bilan individualisé		X		X				
art. 2.2 Offre de formation		X		X			X	
art. 2.3 Tutorat d'expertise						X	X	
art. 2.4 Amélioration de conditions de travail			X					
art. 3.1 Entretien d'expérience					X	X	X	
art. 3.2 Réduction du temps de travail					X			

Les croix entourées correspondent au domaine d'action principal dans lequel est affectée la mesure au regard de l'obligation du Groupe de couvrir au moins 3 domaines parmi les 6 définis par décret.

ANNEXE 3 : Schéma de fonctionnement des dispositifs de fin de carrière



ANNEXE 4 : Gérer tous les âges

Gérer tous les âges : Des dispositifs complémentaires	→	45 ans	→	50 ans	→	55 ans	→	58 ans	→
Bilans individuels :									
Entretien annuel (tenant lieu d'entretien professionnel)	X		X		X		X		X
Bilan professionnel d'étape (tenant lieu d'entretien professionnel de seconde partie de carrière)			Sur demande (*1)		Sur demande (*1)		Sur demande (*1)		Sur demande (*1)
Bilan de compétences	(*1)		(*1)		(*1)		(*1)		(*1)
Bilan formation			Sur demande		X		X		X
Entretien d'expérience									X
Conditions de travail :									
- Dispositions préventives, notamment Bilan de santé individuel	X		X		X		X		X
- Réduction Temps de travail avec maintien des cotisations retraite									X (*2)

(*1) selon modalités légales et conventionnelles en vigueur

(*2) au cours des 3 ans précédant la retraite