



**ACCORD D'ENTREPRISE N° XXX
RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION**

PREAMBULE :

Le 4 novembre 2009, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont signé, pour une durée de 3 ans, un accord d'entreprise n°74 ayant pour objectifs de favoriser le maintien des seniors dans leur emploi, de les préparer à leur seconde partie de carrière et d'engager une démarche d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité.

La loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, faisant suite à un accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, a réaffirmé ces objectifs qui ont été complétés par deux volets portant sur l'amélioration de l'accès des jeunes à l'emploi et sur les échanges intergénérationnels.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations syndicales représentatives, qui se sont réunies les 19 juin, le 15 juillet et le 9 septembre 2013, ont décidé des mesures du présent accord, qui ont pour objet de favoriser et de renforcer :

- L'insertion des jeunes de moins de 30 ans dans l'emploi, aussi bien en termes de recrutement sous contrat à durée indéterminée que de mesures favorisant leur formation, leur intégration et leur accompagnement dans l'entreprise ;
- L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans et la préparation de la seconde partie de carrière dès l'âge de 45 ans ;
- La transmission des savoirs et des compétences.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique diversité du Groupe APRR et tient compte des engagements précédemment formulés dans l'accord d'entreprise n° 83 relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes au sein d'AREA et dans le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au travail du 19 décembre 2011.

Après information et consultation du Comité d'Entreprise, il a été décidé et convenu ce qui suit :

ARTICLE I – : DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

Préalablement à la négociation du présent accord, la Direction a réalisé un diagnostic quantitatif et qualitatif sur l'emploi des jeunes et des seniors.

Ce diagnostic, qui figure en annexe, évalue la mise en œuvre des engagements pris par AREA dans le cadre de l'accord d'entreprise du 4 novembre 2009 relatif au maintien des seniors dans leur emploi et à la préparation de la deuxième partie de leur vie professionnelle. Il comprend en particulier des éléments sur les caractéristiques des jeunes et des seniors, la pyramide des âges, les perspectives de recrutement ainsi que les conditions de travail et les situations de pénibilité.

Les données sont réparties selon le genre chaque fois que cela est possible.

ARTICLE II – : EQUITE ENTRE LES GENERATIONS

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'équité entre les générations.

A ce titre, la Direction confirme son engagement concernant la mise en œuvre :

- D'une politique de recrutement et de mobilité professionnelle ne comportant aucune mention relative à l'âge lors de la diffusion des offres d'emploi, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposés.
- D'une politique de rémunération équitable et compréhensible de tous.
- Des moyens conséquents et identiques pour l'accès des salariés à la formation professionnelle continue, quel que soit leur âge.
- Des possibilités de déroulement de carrière qui encouragent tous les salariés, jeunes ou seniors, à être acteurs de leur carrière professionnelle.

ARTICLE III – : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES

III – A : Notion de « jeune » en matière de contrat de génération

AREA entend conduire une démarche volontariste en matière d'insertion professionnelle **des jeunes de moins de 30 ans**, qui tienne compte des évolutions des métiers de l'entreprise et des perspectives de développement de l'emploi.

III – B : Objectif chiffré en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

AREA se fixe comme objectif de recruter au moins 18 jeunes âgés de moins de 30 ans pendant la durée du présent accord. Cet objectif est mesuré à l'aide de l'indicateur suivant : nombre de jeunes de moins 30 ans recrutés **sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et sur chaque année civile**.

III – C : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

AREA a mis en place un parcours d'accueil et d'intégration qui s'adresse à tous les nouveaux embauchés, afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours a pour objet, pour les nouveaux salariés :

- D'appréhender et de comprendre plus rapidement la politique, les objectifs, l'organisation et les modes de fonctionnement de la société et de la Direction qu'ils intègrent ;
- De prendre la dimension des missions qui leur sont confiées ;
- De développer leurs compétences dans les meilleures conditions possibles.

Dans le cas de l'embauche d'un jeune, et notamment lorsqu'il s'agit d'une première expérience professionnelle, une attention particulière sera portée à ce parcours d'intégration.

III – C – 1 : Parcours d'accueil et d'intégration

Le parcours d'accueil et d'intégration comprend :

- La diffusion d'un kit d'accueil permettant de faire connaissance avec l'entreprise, son organisation et son environnement.
- Un parcours d'intégration personnalisé, adapté au poste occupé par le nouvel embauché, qui permet de découvrir différentes activités de la société. Les personnes rencontrées par le nouvel embauché doivent lui permettre de mieux se situer dans l'organisation, de disposer des contacts et des relations utiles dans son métier afin de

progresser efficacement dans son poste. La connaissance du tracé et de son patrimoine fera l'objet d'une attention particulière au cours de la phase d'intégration.

- Une journée annuelle d'accueil, actuellement dénommée « ARIANE » (ARea Intègre et Accueille les Nouveaux Embauchés) qui est organisée dans l'entreprise. Elle concerne toute personne embauchée en contrat à durée indéterminée au cours des 12 derniers mois, quels que soient son emploi et sa catégorie socio-professionnelle. La journée d'accueil offre à tout nouvel embauché une vision d'ensemble des autres activités de l'entreprise et du Groupe, ainsi que des missions confiées aux autres personnes recrutées.

III – C – 2 : Désignation d'un tuteur

Afin de faciliter son intégration, tout salarié embauché se voit désigner un tuteur expérimenté et volontaire pour l'accompagner pendant sa période d'intégration.

Le tuteur, dont les missions et responsabilités sont définies plus précisément à l'article V-B du présent accord, est chargé d'informer, de guider et d'aider le nouvel embauché à mieux connaître l'entreprise, son environnement et son poste de travail.

Le tuteur est désigné par le management du salarié embauché en accord avec la Direction des ressources humaines.

Les périodes de tutorat sont prises en compte dans la charge de travail et contribuent à la valorisation du parcours professionnel.

III – C – 3 : Entretiens de suivi dans le cadre du tutorat

Deux entretiens formels sont, a minima, organisés entre le tuteur, le nouveau salarié et son supérieur hiérarchique.

Le premier intervient au début de la période de tutorat qui pour le salarié coïncide avec son arrivée dans l'entreprise. En sus des conditions d'accueil et d'intégration du nouvel embauché, cet entretien vise à recenser les compétences qui lui seront nécessaires dans son nouvel emploi.

Le second entretien a pour objet de réaliser un bilan de la période tutorale. Avec l'appui de la Direction des ressources humaines, si cela s'avère nécessaire, des actions complémentaires, en termes d'information ou de formation, peuvent alors être initiées.

Au-delà de ces deux entretiens, la période de tutorat impose nécessairement que des points réguliers soient réalisés entre le tuteur et le tutoré.

III – D : Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Le recrutement et l'intégration de salariés âgés de moins de 30 ans s'appuient sur les politiques en matière d'alternance et de stages.

III – D – 1 : Alternance

Le recours à l'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) doit s'inscrire dans une logique de prévision des besoins en compétences pour l'entreprise, notamment en compétences clés telles que définies à l'article V-A du présent accord, et en cohérence avec les perspectives d'emploi.

AREA entend donc donner la priorité aux formations en alternance conduisant aux métiers pour lesquels l'entreprise est amenée à recruter en contrat à durée indéterminée.

Dans ce cadre, et pour la durée de l'accord, AREA se fixe pour objectif de recruter **au moins 18 personnes en contrats en alternance en moyenne par an** pendant la durée de l'accord, en privilégiant les filières dites « opérationnelles ».

Cet objectif est mesuré à l'aide de l'indicateur suivant : nombre de jeunes de moins 30 ans recrutés en alternance **sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et sur chaque année civile.**

III – D – 2 : Stages

Les stagiaires constituent un vivier complémentaire pour le développement du recrutement de jeunes.

AREA veille à proposer des stages aussi bien dans des métiers techniques qu'administratifs. Les missions doivent correspondre à un besoin de l'entreprise et répondre aux attentes définies par l'organisme de formation. Chaque stagiaire se voit confier un sujet de stage, le cas échéant validé par l'école ou l'organisme de formation.

AREA se fixe pour objectif de **proposer au moins 15 stages en moyenne par an** pendant la durée de l'accord.

Cet objectif est mesuré à l'aide de l'indicateur suivant : Nombre de stages proposés **sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et au cours de chaque année civile**, hors stages dits « de découverte de l'entreprise ».

III – D – 3 : Modalités d'accueil et d'intégration

Les alternants et les stagiaires, comme tout nouvel embauché, bénéficient d'un parcours d'accueil et d'intégration adapté à leur situation.

Ils sont également accompagnés, selon le cas, par un tuteur ou un maître de stage.

ARTICLE IV – : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS AGES

La question du maintien dans l'emploi correspond à la volonté des parties au présent accord de favoriser l'équilibre intergénérationnel. Elle participe aussi de la nécessité de ne pas accroître les difficultés en termes de financement des retraites. Enfin, le maintien dans l'emploi de salariés plus âgés souligne la nécessité d'assurer la transmission du savoir-faire au sein de l'ensemble des équipes de l'entreprise.

IV – A : Notion de « seniorité » en matière de contrat de génération

Le présent accord reconduit et complète les mesures figurant dans l'accord d'entreprise n° 74 du 4 novembre 2009 en vue de :

- Contribuer au maintien dans l'emploi et à l'embauche des **salariés d'au moins 55 ans**, considérés, au sens du présent accord, comme « **seniors** ».
- Permettre aux salariés d'au moins 45 ans de s'engager dans la seconde partie de leur vie professionnelle dans les meilleures conditions, et de maintenir leur employabilité.

IV – B : Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi et de recrutement des seniors

Au 31 décembre 2012, les salariés âgés d'au moins 55 ans étaient au nombre de 144, ce qui représentait **14% de l'effectif** (hors CATS et CET).

AREA se fixe pour objectif de **maintenir, a minima, ce pourcentage de seniors** (hors CATS et CET) sur la durée d'application et au terme du présent accord.

Cet objectif sera mesuré à l'aide de l'indicateur suivant : Pourcentage de salariés âgés d'au moins 55 ans (hors CATS) au sein de l'effectif **sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et à l'issue de chaque année civile**.

Par ailleurs, AREA se fixe comme objectif de **recruter au moins 3 salariés âgés d'au moins 55 ans sur la durée d'application de l'accord**.

Cet objectif sera mesuré à l'aide de l'indicateur suivant : Nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés **sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et sur chaque année civile**.

IV – C : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La question du maintien dans l'emploi devant être abordée le plus tôt possible, les parties au présent accord souhaitent permettre aux salariés, dès l'âge de 45 ans, de faire le point sur leurs compétences, aptitudes et souhaits en termes d'évolutions afin d'envisager la suite de leur parcours professionnel.

IV – C – 1 : Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tout salarié âgé d'au moins 45 ans peut demander la tenue d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Cet entretien spécifique est conduit par la Direction des ressources humaines.

L'entretien met en évidence les aptitudes, compétences et souhaits de l'intéressé. Il permet d'évoquer les possibilités de reconversion du salarié et débouche, le cas échéant, sur un projet professionnel ou sur un projet de reconversion assorti d'un plan d'actions et / ou d'une formation.

Au cours de cet entretien, sont notamment examinés :

- Le projet professionnel du salarié pour sa seconde partie de carrière, ses souhaits de mobilité professionnelle et / ou géographique ;
- Les besoins en formation du salarié et les conditions de leur mise en œuvre.

IV – C – 2 : Bilan de compétences

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière peut être, à la demande du salarié et si cela correspond à un besoin, suivi d'un bilan de compétences pour confirmer ou préciser le projet de reconversion évoqué lors de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences est réalisé par un organisme agréé par le FONGECIF ou l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé auquel adhère la société.

Le bilan de compétences est prioritairement demandé dans le cadre d'un congé bilan de compétences financé par le FONGECIF ou pris en charge au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

IV – D : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de maintenir l'employabilité et le niveau de compétences, chaque salarié doit pouvoir bénéficier d'actions de formation, de développement personnel ou de périodes de professionnalisation, tout au long de sa vie professionnelle. Ces actions de formation doivent être en ligne avec le projet professionnel arrêté, le cas échéant, en commun par le salarié et l'entreprise.

IV – D – 1 : Plan de formation

Le maintien dans l'emploi des seniors suppose que tout salarié âgé d'au moins 45 ans bénéficie d'actions de formation pour que ses compétences soient maintenues à jour tout au long de sa vie professionnelle et qu'il en acquiert de nouvelles.

A ce titre, la société réaffirme sa volonté de permettre aux salariés d'au moins 45 ans de bénéficier d'un volume moyen d'heures de formation similaire à celui des autres salariés de l'entreprise.

IV – D – 2 : Les périodes de professionnalisation

Consciente de la nécessité d'apporter aux salariés âgés d'au moins 45 ans des moyens de formation adaptés, la Société entend faciliter l'accès au dispositif de la période de professionnalisation, lorsque les actions de formation demandées par les salariés à l'occasion d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière permettent l'accès à une nouvelle qualification en lien avec le projet professionnel.

IV – D – 3 : Droit Individuel à la formation (DIF) et Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Pour chaque salarié, le DIF représente une possibilité d'accéder à des formations professionnelles visant au développement des compétences individuelles.

Dans ce cadre, les salariés âgés d'au moins 45 ans sont prioritairement éligibles aux actions de formation demandées dans le cadre du DIF, et notamment celles issues de la VAE, dès lors qu'elles permettent de consolider leur seconde partie de carrière et sont en lien avec le projet évoqué lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

La Direction des ressources humaines apporte sa contribution logistique à l'étude, au soutien et à la mise en forme des projets présentés par les salariés au titre de la VAE.

Par ailleurs, par dérogation aux règles applicables dans l'entreprise, les salariés d'au moins 55 ans pourront mobiliser les droits à DIF pour suivre une action de formation se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail.

IV – D – 4 : Congés Individuel Formation (CIF)

Les actions de formation dites qualifiantes, réalisées dans le cadre d'un CIF, permettent de suivre une formation débouchant sur une qualification professionnelle nouvelle.

AREA souhaite développer l'acquisition de qualifications nouvelles et s'engage à ne pas reporter de demande de CIF, pour les salariés d'au moins 45 ans, au motif d'un préjudice pour l'entreprise ou en cas d'atteinte du nombre d'absences simultanées possible prévu par la législation.

En outre, en cas de financement partiel par un FONGECIF, AREA étudiera la possibilité d'assurer une prise en charge financière complémentaire permettant de maintenir le salaire de base du salarié concerné et de prendre en charge les frais professionnels.

IV – E : Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

La sécurité et la santé des salariés correspondent à des préoccupations majeures de l'entreprise. Dans cette perspective, des actions d'amélioration des conditions de travail sont engagées chaque année, en relation avec le CHSCT, en faveur de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Par ailleurs, la Direction a mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2012, un plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité au travail en application duquel des mesures concrètes ont été déployées en faveur de l'ensemble des métiers soumis à des facteurs de risque professionnel.

S'agissant des salariés seniors, qu'ils soient ou non soumis à des facteurs de pénibilité, les parties signataires reconnaissent que le maintien dans leur emploi dépend en partie de la qualité des conditions de travail attachées à leur activité. Dès lors, l'amélioration continue des conditions de travail de cette catégorie de salariés correspond à un objectif important du présent accord.

IV – E – 1 : Travail de nuit

Les travailleurs de nuit âgés d'au moins 55 ans qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent correspondant à leurs compétences et à leurs aptitudes professionnelles.

L'entreprise s'engage à porter à la connaissance de tout salarié qui en ferait la demande la liste des emplois disponibles correspondants.

IV – E – 2 : Adaptations au poste de travail

Les salariés âgés d'au moins 55 ans qui ont évoqué des difficultés à occuper leur poste bénéficient, lorsqu'une opportunité se présente, d'une priorité d'affectation sur un poste de qualification équivalente plus compatible avec leurs capacités.

Conformément aux engagements pris dans le cadre du plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité au travail, une attention particulière est accordée aux demandes présentées par des salariés relevant d'un rythme de travail 3*8 ou 2*8 ou soumis à d'autres facteurs de pénibilité.

Des actions de formation, d'adaptation ou de reconversion sont, autant que nécessaire, proposées à ces salariés.

IV – F : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Conscientes de l'importance de la gestion de la fin de carrière de ses salariés, les parties signataires souhaitent accompagner les seniors en leur permettant d'aborder, dans les meilleures conditions possibles, la transition entre leur activité professionnelle et leur retraite.

IV – F – 1 : Temps partiel de fin de carrière

Le maintien dans l'emploi des salariés âgés peut-être encouragé par une évolution adaptée et préparée de leur temps de travail.

Dans cette perspective, toute demande présentée par un salarié à temps plein âgé d'au moins 57 ans en vue de travailler à temps partiel, **selon un taux d'emploi de 50 % ou de 80 %, sera acceptée**, étant précisé que la période de travail à temps partiel prendra effet ou fin au plus tard à la date à laquelle il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ainsi, le salarié concerné devra, à l'occasion de la signature de l'avenant à son contrat de travail actant de la modification de son taux d'emploi :

- fournir un relevé ou une attestation de carrière justifiant du nombre de trimestres validés au titre de la retraite ainsi que de la date prévisionnelle du départ en retraite. Il lui incombe de se faire délivrer personnellement ce document par la CRAM.
- prendre explicitement l'engagement, en totale connaissance de cause, de demander son départ à la retraite dès lors qu'il aura rempli les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale.

Pendant la période de travail à temps partiel, le salarié percevra une rémunération calculée en fonction de son taux d'emploi.

Il pourra néanmoins, s'il en manifeste la volonté, bénéficier d'un complément de rémunération financé par l'utilisation de son compte épargne temps. Il percevra ainsi, pendant tout ou partie de sa période de temps partiel de fin de carrière, un complément de salaire correspondant aux droits à CET qu'il décidera de mobiliser à cette fin.

Cette mesure, qui constitue une dérogation aux dispositions de l'accord d'entreprise n°8, sera applicable aux salariés qui demanderont à en bénéficier pendant la durée d'application du présent accord. A l'issue, les signataires envisageront l'opportunité de la reconduire, compte tenu de la décision qui sera prise s'agissant du temps partiel de fin de carrière.

Par ailleurs, il est convenu entre les signataires du présent accord que les mesures figurant au présent article seront mises en œuvre dans les conditions suivantes, pour les agents routiers et chefs d'équipes : Les contraintes liées à l'activité de ces salariés, et notamment leur participation au mode dégradé, imposeront que la diminution de leur temps de travail prenne exclusivement la forme de jours non travaillés, hors samedis.

Par ailleurs, dans la mesure où ces salariés bénéficient, par application de la mesure figurant au présent article, d'une diminution du nombre de jours travaillés annuellement, ils ne seront plus éligibles aux dispositions de la convention collective autorisant la conversion de leur 13^{ème} mois en congés supplémentaires (dits « CP13 »).

En outre, ces salariés ne pourront plus, compte tenu des exigences propres au travail à temps partiel, participer au tour d'astreinte. S'ils bénéficient d'un logement de fonction, ils devront le restituer dans un délai de 4 mois suite à leur passage à temps partiel.

on + Rémunération.

Enfin, la prime de départ en retraite, prévue par l'accord d'entreprise n°16, pour un salarié ayant bénéficié de la mesure prévue au présent article, sera calculée comme s'il avait exercé son emploi à temps plein pendant sa période de temps partiel de fin de carrière. **Elle sera donc calculée en tenant compte du salaire de base du mois précédant le départ de l'entreprise.**

IV – F – 2 : Congé de fin de carrière

Le compte épargne temps peut être utilisé pour assurer l'indemnisation d'un congé de fin de carrière à temps plein et permettre ainsi aux salariés d'arrêter plus tôt leur activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues par l'accord d'entreprise n°8 et par ses différents avenants.

Il est rappelé que, comme pour le temps partiel de fin de carrière, le montant de la prime de départ en retraite est calculé comme si le salarié avait exercé son emploi selon le taux de travail en vigueur au moment du départ en congé de fin de carrière. Elle est donc calculée en tenant compte du salaire de base du mois précédant le départ de l'entreprise.

IV – F – 3 : Préparation à la retraite

La société proposera aux salariés qui le souhaiteront une formation, d'une durée maximum de 2 jours, portant sur « la préparation à la retraite ». Cette formation aura pour objectifs de permettre aux salariés d'au moins 55 ans de se préparer dans de bonnes conditions à leur fin de carrière et de leur apporter des éléments complémentaires de réflexion quant à la gestion future de leur retraite. Elle sera réalisée dans le cadre du DIF.

Par ailleurs, AREA déploiera, à l'attention des salariés intéressés et volontaires d'au moins 45 ans, une information portant sur les principes généraux relatifs à la retraite et visant à les orienter vers les organismes intervenant sur cette question.

ARTICLE V – : ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à conserver et transmettre l'expérience, les savoirs, la culture et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière. Cette transmission, si elle est essentiellement descendante, car dirigée des seniors vers les plus jeunes, peut également, dans certaines circonstances, être ascendante.

V – A : Recensement et transmission des compétences clés

Les compétences clés, qui ont été recensées à l'occasion de l'établissement du diagnostic joint au présent accord, sont celles dont la préservation est considérée comme essentielle dans l'entreprise.

Il s'agit des compétences identifiées comme nécessaires pour mener à bien les principales missions de l'entreprise, qui, selon le cahier des charges de concessions, sont au nombre de six :

- 1- Maintenir et entretenir le patrimoine constitué par l'ensemble des sections du réseau.
- 2- Assurer la sécurité permanente des clients et celle du personnel.
- 3- Assurer la fluidité de la circulation.
- 4- Moderniser le péage pour mieux accueillir les clients.
- 5- Développer les services attendus par les clients.
- 6- Maintenir et développer les compétences des managers.

Les compétences clés ont été identifiées au regard des savoirs - savoirs faire – savoirs être essentiels à l'entreprise pour réaliser ces missions.

AREA a la volonté de mettre en œuvre les moyens pour assurer, dans les meilleures conditions, la conservation de ces compétences et leur transmission, particulièrement lorsqu'elles sont détenues par des salariés âgés.

Dans cette perspective, l'entreprise déploiera, comme elle le fait déjà, des périodes de recouvrement adaptées, des mesures de tutorat spécifique ou des périodes de professionnalisation.

V – B : Tutorat

Le tuteur participe concrètement à l'acquisition de connaissances, d'aptitudes professionnelles et de compétences d'une personne en formation ou en phase d'intégration.

Il est choisi dans l'entreprise parmi les salariés volontaires, en fonction de critères tels que l'emploi exercé, le niveau de qualification, l'expérience professionnelle et les qualités relationnelles et pédagogiques.

Il est formé à l'exercice de cette mission tutorale, dans la perspective de :

- Comprendre son rôle et sa mission.
- Contribuer à l'identification des étapes du parcours pédagogique.
- Donner les outils pour aider l'apprenant dans son parcours.
- Prendre le recul nécessaire pour transmettre son expertise

L'entreprise s'engage, avant le terme du présent accord, à mettre en œuvre un guide du tuteurat.

Le tuteurat ^{doit} peut donner lieu à un aménagement du temps de travail afin de permettre au salarié d'exercer pleinement sa mission et ses activités habituelles.

L'exercice des fonctions de tuteur est abordé dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et traité comme mission à part entière. Il est pris en compte dans l'appréciation des résultats individuels.

AREA s'engage à proposer davantage de missions de tuteurs aux seniors afin de promouvoir la transmission des savoirs professionnels et la conservation des compétences au sein de l'entreprise.

Le contrat de génération doit également permettre à de jeunes embauchés de transmettre leur savoir faire (nouvelles technologies, réseaux sociaux, nouveaux modes d'expression,...). Ce tuteurat dit « inversé » doit permettre de renforcer les liens, en particulier avec le tuteur et de créer un véritable binôme d'échanges de compétences.

V – C : Formation interne

AREA confirme son engagement d'avoir recours à des formateurs internes afin d'animer ou co-animer des formations au sein de l'entreprise, et ce dans l'objectif d'utiliser et de valoriser les compétences et les connaissances acquises.

Les seniors peuvent se voir proposer l'animation ou la co-animation, ainsi que la conception de formations internes.

La formation interne est abordée en tant que mission à part entière lors de l'entretien annuel d'évaluation. Elle est prise en compte dans l'appréciation des résultats individuels.

V – D : Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est défini comme la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de salariés à des associations à caractère social ou humanitaire, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre ou de la réalisation d'une prestation de service.

Ce dispositif, qui sera précisé par une note de service, permet à une association ou un organisme de se professionnaliser et/ou de mener à bien un projet en bénéficiant des compétences qui lui font défaut et qui lui sont fournies par une entreprise. Pour les salariés volontaires, il s'agit de mettre leur savoir-faire au service de ces entités et de transmettre des compétences.

Le mécénat de compétences peut être une passerelle entre la fin de carrière et le début de la retraite. Ainsi, il s'adresse, au sein d'AREA, aux salariés âgés d'au moins 55 ans et disposant d'au minimum 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces derniers bénéficient à ce titre de 5 jours par an d'autorisation d'absence donnant lieu au maintien du salaire de base.

ARTICLE VI – : MODALITES D'ACCES AU PLAN DE FORMATION POUR LES JEUNES, LES SENIORS ET LES TUTEURS

L'âge des salariés ne doit pas être un critère déterminant au regard des conditions d'accès au plan de formation.

Dans cette perspective, comme indiqué à l'article IV – D – 1 du présent accord, l'entreprise a pour objectif de permettre aux salariés âgés d'au moins 45 ans de bénéficier d'un volume moyen d'heures de formation similaire à celui des autres salariés de l'entreprise.

AREA manifeste de la même volonté pour les jeunes salariés de l'entreprise.

Enfin, s'agissant des salariés amenés à exercer des fonctions de tuteurs, une formation spécifique leur est délivrée préalablement à leur prise de fonctions.

ARTICLE VII – : EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche de jeunes et de seniors ou de maintien dans l'emploi des seniors, les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et issus de l'accord d'entreprise n°83 doivent être respectés.

De manière générale, il est rappelé que la mixité des emplois doit être encouragée et développée. Une attention particulière sera portée aux emplois ou catégories professionnelles pour lesquels un réel déséquilibre structurel est constaté en faveur des hommes, aussi bien dans le recrutement que dans la structure des effectifs.

ARTICLE VIII – : CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

Les engagements souscrits au présent accord sont mis en œuvre selon le calendrier figurant en annexe au présent accord.

ARTICLE IX – : MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DES ENGAGEMENTS

Le suivi du présent accord sera effectué par la commission GPEC lors de la réunion organisée au cours du premier quadrimestre de chaque année.

Dans cette perspective, le rapport de suivi GPEC, transmis à la commission avant la réunion annuelle, sera complété par les indicateurs figurant dans le présent accord et dans son annexe.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-15 du Code du travail, le document annuel d'évaluation du présent accord, transmis annuellement à la DIRECCTE à la date anniversaire de sa signature, sera mis à la disposition des délégués syndicaux et des membres du Comité d'Entreprise.

ARTICLE X – : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Le texte de l'accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux Délégués du personnel ainsi qu'au Comité d'entreprise. Il sera également disponible sur l'Intranet de l'entreprise.

Des actions d'information seront menées auprès de tous les acteurs de la société, notamment dans le cadre de la démarche diversité du groupe APRR qui englobe les problématiques traitées dans le présent accord.

Les managers seront particulièrement sensibilisés à l'importance des mesures contenues dans le contrat de génération. La Direction des ressources humaines apportera son concours dans le déploiement du présent accord.

ARTICLE XI – : DATE D'EFFET – DUREE – ADHESION – REVISION

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il est expressément prévu qu'il prendra fin le **30 septembre 2016**.

Toute organisation syndicale non signataire pourra y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code de travail.

Le présent accord pourra être révisé par avenant conclu entre la Direction et au moins une des organisations syndicales signataires ou adhérentes dans les formes prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

ARTICLE XII – : DEPOT LEGAL

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 L. 5121-12 et R. 5121-29 du Code du travail, le présent accord, accompagné du diagnostic et d'une fiche descriptive sera déposé en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Rhône-Alpes, et en un exemplaire au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Fait à BRON, le

Pour la Société : Philippe NOURRY, Directeur Général

Pour les organisations syndicales, les Délégués syndicaux :

CGT

CFE-CGC

CFDT

FO

FAT

Projet

ANNEXE

CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS ET INDICATEURS DE SUIVI

ENGAGEMENTS	MESURES ET/OU OBJECTIFS	CALENDRIER/DATE DE MISE EN ŒUVRE	INDICATEURS
Engagements en faveur de l'insertion des jeunes			
Recrutement de jeunes en CDI	Embauche de 18 salariés jeunes sur la durée d'application de l'accord d'entreprise	Durée d'application de l'accord d'entreprise	Nombre de jeunes embauchés en CDI sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et au cours de chaque année civile
Développement de l'alternance	Embauche de 18 personnes en alternance, en moyenne par an, sur la durée d'application de l'accord d'entreprise	Durée d'application de l'accord d'entreprise	Nombre de jeunes embauchés en alternance sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et au cours de chaque année civile
Développement du recours aux stages	Proposition de 10 stages en moyenne par an, sur la durée d'application de l'accord d'entreprise	Durée d'application de l'accord d'entreprise	Nombres de stages proposés sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et au cours de chaque année civile, hors stage dit « découverte de l'entreprise »
Modalités d'intégration des jeunes	Désignation d'un tuteur pour tout jeune nouvel embauché ou alternant Désignation d'un maître de stage pour chaque jeune stagiaire accueilli	Immédiate	Nombre de tuteurs et maîtres de stage désignés par année civile
Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés			
Recrutement de salariés seniors	Embauche de 3 salariés seniors sur la durée d'application de l'accord d'entreprise	Durée d'application de l'accord d'entreprise	Nombre de seniors embauchés sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et au cours de chaque année civile
Maintien dans l'emploi des seniors	Au moins 14 % de l'effectif composé de salariés d'au moins 55 ans (hors CATS et CET) sur la durée d'application et au terme de l'accord d'entreprise	Durée d'application de l'accord d'entreprise	Pourcentage de seniors dans l'effectif global de l'entreprise sur la durée d'application de l'accord d'entreprise et au cours de chaque année civile
Entretien professionnel de deuxième partie de carrière	Réalisation de tous les entretiens demandés par les salariés d'au moins 45 ans	Immédiate	Nombre d'entretiens réalisés au regard du nombre de demandes au cours de chaque année civile
Bilan de compétences	Mise en oeuvre, si nécessaire, d'un bilan de compétences à l'issue de l'entretien de deuxième partie de carrière	Immédiate	Nombre de bilans de compétences réalisés suite à un entretien de deuxième partie de carrière au cours de chaque année civile
Période de professionnalisation	Mise en oeuvre prioritaire d'une période	Immédiate	Nombre de salariés d'au moins 45 ans

	de professionnalisation pour les salariés d'au moins 45 ans (demande lors de l'entretien de deuxième partie de carrière et action de formation permettant l'accès à une qualification en lien avec le projet professionnel)		ayant suivi une période de professionnalisation après en avoir fait la demande lors de l'entretien de deuxième partie de carrière (sur chaque année civile)
DIF et VAE	Mise en œuvre prioritaire d'une action de formation (notamment VAE), dans le cadre du DIF, pour les salariés d'au moins 45 ans (demande lors de l'entretien de deuxième partie de carrière en lien avec le projet professionnel)	Immédiate	Nombre de salariés d'au moins 45 ans ayant suivi une action de formation dans le cadre du DIF après en avoir fait la demande lors de l'entretien de deuxième partie de carrière (sur chaque année civile)
CIF	Validation de toutes les demandes de CIF présentées par les salariés d'au moins 45 ans	Immédiate	Nombre de demandes de CIF validées par l'entreprise sur l'année civile
Temps partiel de fin de carrière	Accord donné à toute demande de passage de passage de plein temps à un taux d'emploi de 50 % ou à 80 % pour les salariés d'au moins 57 ans	Immédiate	Nombre de demandes et nombre de passages à temps partiel à mi-temps et à 80 % sur l'année civile
Congé de fin de carrière (CET)	Accord donné à toute demande présentée dans le respect des dispositions de l'accord d'entreprise n°8	Immédiate	Nombre de salariés bénéficiaires dans l'année civile
Préparation à la retraite	Mise en place d'une formation portant sur la préparation à la retraite	Année 2014	Nombre de salariés ayant suivi cette action de formation sur l'année civile
	Organisation de réunions d'informations sur la retraite	Année 2014	Nombre de réunions organisées sur l'année civile
Action permettant la transmission des savoirs et des compétences			
Tutorat	Développement du tutorat et proposition de davantage de missions de tuteurs aux salariés d'au moins 45 ans	Immédiate	Nombre de salariés formés au tutorat, dont salariés d'au moins 45 ans sur chaque année civile
Mécénat de compétences	Mise en œuvre du dispositif de mécénat de compétences pour les salariés d'au moins 55 ans justifiant de 15 ans d'ancienneté 5 jours d'absence rémunérée autorisés par an	Année 2014	Nombre de salariés concernés et nombre de jours d'absence à ce titre sur chaque année civile
Modalités d'accès au plan de formation pour les jeunes, les seniors et les tuteurs			
Accès similaire au plan de formation pour les seniors, les jeunes et les tuteurs	Volume moyen d'heures de formation similaire pour les salariés d'au moins 45 ans et les jeunes par rapport au reste de l'effectif	Immédiate	Volume moyen d'heures de formation pour les salariés de moins de 30 ans, pour les salariés âgés de 30 à 44 ans et pour ceux d'au moins 45 ans

