

SOMMAIRE

N°488

49^e année

Novembre 2012

Pages

Tableau de bord

2 à 4

- | | |
|--|---|
| I. Inflation | 2 |
| II. SMIC et MG bruts | 3 |
| III. Plafond Sécurité sociale | 3 |
| IV. Indice de référence des loyers – 3 ^e trimestre 2012 | 3 |
| V. Précisions sur le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle | 4 |

Conventions et accords

5 à 38

Accords interprofessionnels

- | | |
|---|--------|
| - Accord interprofessionnel du 19 octobre 2012 sur le contrat de génération | 5 à 17 |
|---|--------|

Accords de branche

- | | |
|---|---------|
| - <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> : 50, 62, 83, 76 Le Havre, 79, 80-02, Auvergne (03-15-63), 68 | 18 à 26 |
|---|---------|

Accords d'entreprise

- | | |
|---|---------|
| - COFELY ENDEL : Accord relatif à l'égalité professionnelle | 27 à 38 |
|---|---------|

Etudes

- | | |
|--|---------|
| - Comprendre les systèmes de retraites complémentaires | 39 à 43 |
|--|---------|

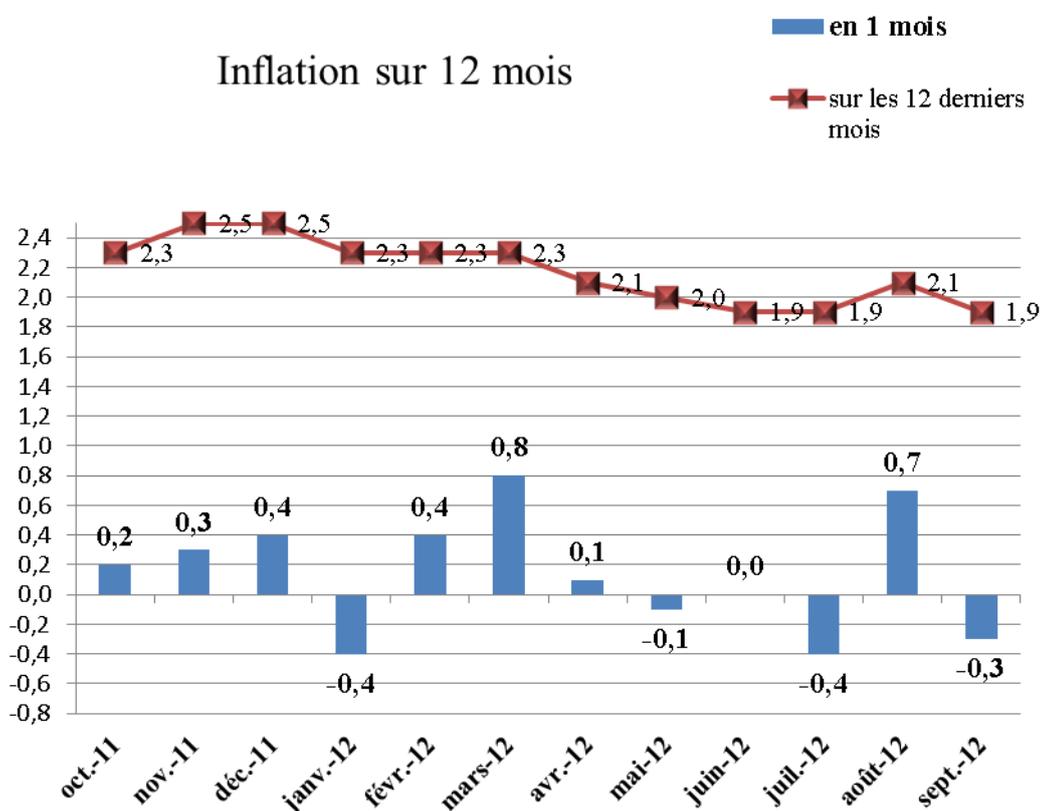
Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



TABLEAU DE BORD

I - Inflation

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a baissé de 0,3% en septembre 2012. En glissement annuel, l'inflation atteint 1,9%.

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2001	4,05 %	43,72 F	6.631,01 F	19,11 F
Janvier	2002	4,12 %	6,67 €	1.011,64 €	2,91 €
Juillet	2002	2,40 %	6,83 €	1.035,91 €	2,95 €
Juillet	2003	5,27 %	7,19 €	1.090,51 €	3,00 €
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1 425,67 €	3,49 €

III – Plafond Sécurité Sociale

Plafond mensuel du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012 : **3 031 € bruts**. Il a été augmenté de 2,9% au 1^{er} janvier 2012. Le plafond annuel est de : **36 372 € bruts**.

Le plafond annuel de la sécurité sociale pour 2013 devrait, selon le rapport de la Commission des comptes de la sécurité sociale publié le 1er octobre, s'établir à 37 032 €, soit une progression de 1,8 % (contre 2,9 % en 2012). Cette faible progression s'expliquerait par une dégradation de l'environnement économique.

IV – Indice de référence des loyers – 3^{ème} trimestre 2012

L'indice de référence des loyers (IRL) qui sert à la révision des loyers d'habitation s'établit, selon l'INSEE, à 123.55 au troisième trimestre 2012. **La progression de l'indice est donc de 2,15% en un an**, contre 2,20% au 2^{ème} trimestre et 2,24% au 1^{er} trimestre.

Rappelons que cet indice est le plafond de révision des loyers commerciaux servant à la révision des loyers d'immeuble à usage d'habitation. La révision intervient à la date anniversaire du bail.

V – Précisions sur le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail est **exonérée d'impôt sur le revenu, dans certaines limites et à condition que le salarié ne soit pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite** d'un régime légalement obligatoire. Cette condition s'apprécie au jour de la rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la date prévue dans la convention de rupture, a précisé l'administration fiscale, dans une circulaire du 3 octobre.

Le régime fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle diffère selon que le salarié peut ou non bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire (à taux plein ou non). Si le salarié remplit les conditions pour liquider sa retraite, cette indemnité est soumise en totalité à l'impôt sur le revenu. En revanche, elle est exonérée d'impôt sur le revenu, dans certaines limites, si l'intéressé n'est pas encore en droit de faire valoir ses droits à la retraite. À quelle date faut-il apprécier cette condition ? L'administration fiscale répond à cette question dans une circulaire du 3 octobre. Selon l'administration fiscale, la condition relative au droit à liquider une pension de retraite doit s'apprécier au jour de la rupture effective du contrat de travail. Elle précise **qu'il s'agit de la date prévue dans la convention de rupture** établie conformément aux dispositions du Code du travail. La circulaire fiscale en déduit que l'ouverture du droit à pension intervenant la même année que la rupture, mais postérieurement à la date de celle-ci, ne remet pas en cause le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu. ■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I- ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

FO SIGNE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL SUR LE CONTRAT DE GENERATION

Le vendredi 12 octobre 2012, s'est tenue la dernière réunion de négociation interprofessionnelle relative à la mise en œuvre des contrats de génération. A travers cette négociation il s'agissait, pour les interlocuteurs sociaux, de mettre en place des modalités d'application et de mises en œuvre d'un dispositif public visant à **inciter à l'embauche de jeune en CDI tout en gardant des salariés seniors dans l'emploi et en assurant, à destination du jeune, un transfert de savoirs et de connaissances.**

Le Bureau Confédéral de Force Ouvrière a décidé de signer le projet d'accord en date du 19 octobre 2012 sur le contrat de génération.

Lors des séances de négociation, FO a mis l'accent, notamment, sur **trois revendications majeures** :

- le contenu des accords collectifs de branche et d'entreprise qui devra porter à la fois sur l'entrée des jeunes dans l'entreprise, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des savoirs et des compétences ;
- le renforcement et la priorité donnée à la négociation collective ;
- le rôle central donné à l'administration dans la validation des accords et des plans d'action.

Au regard du projet de texte qui avait été transmis la veille de cette réunion, Force Ouvrière a rappelé deux de ses revendications majeures :

- l'intervention de l'administration par une validation dès lors que l'entreprise a établi un plan d'action et qu'elle demande le versement l'aide financière liée au contrat de génération,
- l'amélioration des dispositions relatives à la transmission des savoirs et des compétences en précisant que les entreprises devront notamment adapter la charge de travail du « référent contrat de génération ».

Après une longue suspension de séance, le patronat a accepté ces deux revendications de FO et a proposé une dernière version de projet d'accord.

En substance, le dispositif « contrat de génération » est appelé à prendre deux formes :

- Un accord collectif ou plan d'action intergénérationnel qui devra obligatoirement contenir **trois volets** (entrée des jeunes dans l'entreprise, emploi des seniors et transmission des savoirs et des compétences).
- Une convention de génération qui lie l'entreprise et l'administration en contrepartie d'une aide financière.

Les modalités de mise en œuvre du contrat de génération et les conséquences attachées seront liées à la taille de l'entreprise :

- **Entreprises ou groupes de 300 salariés et plus :**

Obligation pour l'entreprise d'être couverte par un accord d'entreprise intergénérationnel ou, **à défaut d'accord** à l'issue d'une négociation loyale, par un plan d'actions. A défaut, l'entreprise sera soumise, comme auparavant, à la pénalité de 1 % de la MSB (Masse salariale brute).

- **Entreprises de 50 à 299 salariés :**

Obligation pour l'entreprise d'être couverte par un accord collectif intergénérationnel, ou, **à défaut d'accord** à l'issue d'une négociation loyale, par un plan d'actions, ou, **à défaut à la conclusion d'un accord de branche étendu et validé. L'existence d'un accord ou d'un plan conditionne le versement de l'aide forfaitaire associée à la convention de génération en cas d'embauche d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un senior, après contrôle de l'administration.**

Pour répondre à la revendication de FO, le texte prévoit que le plan d'action sera « soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel. Le plan d'action est déposé dans les mêmes conditions auprès de l'autorité administrative compétente du lieu du siège social de l'entreprise. Le versement de l'aide vaut validation du plan ». **Les aides ne seront donc versées que si le plan est validé par l'administration.** Cette dernière vérifiera aussi le contenu de la demande d'aide et « la nature des engagements de l'employeur ». Elle vérifie également que l'entreprise n'a « pas procédé à des licenciements afin de recruter un jeune ».

- **Entreprises de moins de 50 salariés :**

Les petites entreprises pourront conclure directement une convention de génération avec l'administration pour bénéficier de l'aide financière de l'Etat liée à l'embauche d'un jeune en CDI et au maintien dans l'emploi d'un salarié sénior.

S'agissant du contenu des accords collectifs, ils devront contenir des **objectifs chiffrés** en matière de recrutements de jeunes en CDI et en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors. Ils doivent également préciser les modalités **d'intégration et d'accompagnement des jeunes** dans l'entreprise, tout comme la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors. Les modalités de « mise en œuvre d'un **entretien de suivi** entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent », devront aussi être précisées. Les accords de branche devront aussi envisager « des outils apportés en amont de la négociation aux TPE et PME » et « des modalités spécifiques d'accompagnement des TPE et PME pour la

mise en œuvre de leurs accords et plans d'action intergénérationnels en termes de transmission des savoirs et des compétences ».

De plus, « l'accord d'entreprise précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés ». Cette transmission recouvrera des modalités diverses, en fonction des caractéristiques de l'entreprise (les binômes d'échange de compétences entre salariés sur l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi, la mise en place d'un référent et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci, l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail) et **devra envisager l'organisation de la charge de travail du référent.**

Les accords d'entreprise et de branche sont transmis à l'administration en précisant le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'évaluer les résultats, la durée de l'accord d'entreprise qui ne peut excéder trois ans, les conditions de publicité de l'accord auprès des salariés ainsi que les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats. Un bilan qualitatif et quantitatif de l'accord ou à défaut du plan devra être réalisé par l'employeur et transmis à l'administration.

S'agissant de la convention signée avec l'administration pour les petites entreprises, le texte précise que « le jeune embauché en CDI bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 et d'un entretien de suivi avec son responsable hiérarchique ».

L'accord précise également que « l'entreprise prend en compte la charge de travail du référent », lorsqu'une convention de génération est conclue.

Les principaux acquis de FORCE OUVRIERE dans la négociation :

- Un **assouplissement possible des bornes d'âge** par rapport à ce qu'indiquait le document d'orientation.
- Un **contrôle de l'administration** sur la nature des engagements de l'employeur, notamment au regard du plan d'actions, lorsque l'entreprise demande le versement de l'aide financière de l'Etat. Le versement de l'aide financière emporte validation du plan qui aura été transmis à l'administration.
- La **priorité donnée à la négociation collective** par un strict encadrement du recours au plan d'actions.
- L'obligation pour les accords collectifs et les plans de contenir **des objectifs chiffrés, des indicateurs de suivi et des modalités de suivi.**
- L'obligation pour les entreprises de procéder à un **bilan qualitatif et quantitatif des accords et des plans et de le transmettre à l'administration.**
- **Eviter un effet de substitution/effet d'aubaine** par le contrôle de l'administration sur le comportement de l'entreprise au regard de l'emploi avant la demande d'aide (« l'administration vérifie par ailleurs que l'entreprise n'a pas procédé à des licenciements afin de recruter un jeune »).
- Un contenu qualitatif des accords et des plans sur **le volet « transmission des savoirs et des compétences ».**

Au regard des avancées substantielles du projet, de son contenu et des modalités de contrôle et d'encadrement qu'il met en place, le bureau confédéral a décidé de signer l'accord du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Au-delà de cet accord, Force Ouvrière restera très attentive sur l'application du dispositif. Dès lors qu'il existe un financement public, par le biais d'une prime forfaitaire, le Parlement devra s'assurer que son versement respecte les objectifs assignés par l'accord et le document d'orientation rédigé par le gouvernement, sous peine de remboursement des aides publiques. C'est ce qu'expliquera FO lorsqu'elle sera consultée sur le projet de loi et dans le cadre des débats à l'Assemblée nationale et au Sénat. ■

Texte de l'accord :

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental auquel les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, apporter une des réponses nécessaires.

Les quatre accords sur l'emploi des jeunes, signés entre avril et juillet 2011, dont le bilan et le prolongement seront examinés par les partenaires sociaux avant la fin 2012, ont apporté un certain nombre d'améliorations aux difficultés d'entrée dans l'emploi des jeunes.

Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les signataires du présent accord conviennent des modalités suivantes de mise en œuvre de la mesure générique intitulée « contrat de génération » :

- la dénomination «convention de génération » est réservée, dans le présent accord au document qui lie l'entreprise et l'administration, dans le cadre du recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un salarié senior identifié (sauf, s'agissant de la transmission d'entreprise, du cas particulier des entreprises de moins de 50 salariés visé au titre IV), en contrepartie d'une aide financière versée par l'Etat ;
- la négociation collective ou le plan d'action sera désigné par le terme «négociation ou plan d'action intergénérationnel».

TITRE I - CADRE GENERAL

Article 1- Entreprises et groupes de 300 salariés et plus

Les entreprises employant 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail comprenant 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord intergénérationnel et, à défaut d'un tel accord, élaborer un plan d'actions dans les conditions fixées au présent accord.

L'administration compétente se prononce sur toute demande formulée par une entreprise ou un groupe mentionné ci-dessus tendant à apprécier l'application du titre II du présent accord à sa situation. L'absence de réponse de l'administration pendant un délai fixé par voie réglementaire vaut décision de conformité.

Article 2 - Entreprises de moins de 300 salariés ne relevant pas de l'article 1

Article 2.1 – Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de remplacer, s'agissant des entreprises de 50 à moins de 300 salariés, les dispositions du chapitre VIII ter-pénalités- section1 : accords en faveur de l'emploi des salariés âgés du titre III du livre I du Code de la sécurité sociale, par les dispositions suivantes :

« A la place de la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou les branches professionnelles doivent intégrer la question des accords intergénérationnels.

L'accès aux aides financières versées par l'Etat pour la conclusion de conventions de génération est subordonné :

- à la conclusion d'un accord d'entreprise portant sur les accords intergénérationnels, ou, à défaut d'accord, à la mise en place d'un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent ;
- ou, à défaut, à la conclusion d'un accord de branche, répondant aux exigences du titre III du présent accord, ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi et étendu.

Les accords d'entreprises sont conclus dans les conditions des articles L.2232-16, L.2232-21 et L.2232-24 du Code du travail. »

Article 2.2 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient des aides financières versées par l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération conformément au titre IV ci-après.

Article 3 - Catégories d'âge visées

Les conventions de génération, les accords ou les plans d'action intergénérationnels précisent les catégories d'âges visées.

Le terme « jeunes » désigne les jeunes actifs de moins de 26 ans.

La borne d'âge de 26 ans peut être relevée sans jamais dépasser 30 ans dans les trois situations suivantes :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;
- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus, en cas d'embauches de senior. A défaut, sont considérés comme seniors, les actifs de 57 ans et plus.

TITRE II - CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE INTERGENERATIONNELS

L'accord d'entreprise doit comporter des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences.

Les négociateurs doivent également prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité des emplois.

Article 4 - Réalisation d'un diagnostic préalable

Les dispositions prévues par l'accord d'entreprise sont définies sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif réalisé par l'employeur, en fonction de la taille et des caractéristiques de son entreprise. Ce diagnostic est transmis aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Ce diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise, sur les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences clés de l'entreprise, les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Ce diagnostic peut également utilement s'appuyer sur les données disponibles en matière d'emplois résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et de compétences des branches professionnelles et des territoires, et des travaux d'autres organismes auxquels sont associés les partenaires sociaux.

Article 5 - Entrée des jeunes dans l'entreprise

L'accord collectif précise :

- a) les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise) ;
- b) les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1 et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- c) et les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune;
- d) la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou de développement des contrats en alternance ainsi que les modalités de recours aux stages, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

L'accord envisage la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'Action logement par exemple), et peut à cet effet se référer aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011.

Article 6 - Emploi des seniors

L'accord collectif précise :

- a) les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;
- b) la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors : à cet effet, outre les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des sept domaines suivants :
 - recrutement de seniors dans l'entreprise ;
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
 - organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
 - amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite ;
 - développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences

L'accord d'entreprise précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- la mise en place d'un référent et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;
- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;
- l'organisation de la charge de travail du référent.

L'accord d'entreprise définira les modalités les plus appropriées permettant, le cas échéant, une transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise.

Article 8 – Mise en œuvre de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise, transmis à l'administration, précisera également:

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'en évaluer les résultats ;
- la durée de l'accord d'entreprise qui ne peut excéder 3 ans ;
- les conditions de publicité de l'accord auprès des salariés.

Article 9 – Evaluation de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise précise les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats, notamment au regard de l'évolution globale de l'emploi. L'accord doit notamment déterminer l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.

L'employeur établit un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord, qu'il transmet à l'autorité administrative compétence du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 10 - Conditions selon lesquelles l'entreprise peut, en l'absence d'un accord, présenter un plan d'action de même portée et de même effet

En l'absence d'accord collectif, l'employeur élabore un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Le plan d'action est déposé dans les mêmes conditions auprès de l'autorité administrative compétente du lieu du siège social de l'entreprise. Le versement de l'aide prévue à l'article 15 du présent accord vaut validation du plan

Un PV de désaccord est dressé en cas d'échec des négociations visées aux articles 1 et 2 du présent accord. Il comporte le nombre et les dates de réunions qui se sont tenues ainsi que les points de désaccord. Ce PV de désaccord, qui est présenté à la signature, est transmis avec le plan d'action à l'autorité administrative compétente.

TITRE III - CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS INTERGENERATIONNELS DE BRANCHE

L'accord de branche tel que prévu à l'article 2.1 du présent accord comporte des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

Les négociateurs doivent également prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité des emplois.

Article 11 - Contenu des accords collectifs intergénérationnels de branche

Lorsque des accords de branche sont conclus en application de l'article 2 du présent accord, ils intègrent les éléments suivants :

11-1/ réalisation d'un diagnostic préalable

Le diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche, sur les perspectives de départ à la retraite, de recrutement, les compétences clés de la branche et les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Il s'appuie utilement sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et des compétences.

11-2/ entrée des jeunes

L'accord de branche précise :

- a) les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise) ;
- b) les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans les entreprises. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans

- l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- c) les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune;
 - d) la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou de développement des contrats en alternance ainsi que les modalités de recours aux stages, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

L'accord envisage également la mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'Action logement par exemple).

11-3/ emploi des seniors

L'accord de branche précise :

- les objectifs chiffrés en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;
- la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors : à cet effet, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des sept domaines suivants :
 - recrutement de seniors dans l'entreprise ;
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
 - organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
 - amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite,
 - développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

11-4 / transmission des savoirs et des compétences

L'accord de branche précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement.

La transmission des savoirs et des compétences dans les entreprises peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- la mise en place d'un référent dans les conditions définies notamment par un accord de branche et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;

- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;
- l'organisation de la charge du travail du référent.

11-5/ aides aux petites et moyennes entreprises

L'accord de branche précise également :

- les outils apportés en amont de la négociation aux TPE et PME pour remplir les obligations fixées au titre II du présent accord ;
- les modalités spécifiques d'accompagnement des TPE et PME pour la mise en œuvre de leurs accords et plans d'action intergénérationnels en terme de transmission des savoirs et des compétences.

11-6/ évaluation de l'accord de branche

L'accord de branche transmis à l'administration définit :

- le calendrier de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'en évaluer les résultats ;
- la durée de l'accord qui ne peut excéder 3 ans ;
- les conditions de publicité de l'accord.

L'accord définit enfin les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats. L'accord doit notamment déterminer l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.

Il est établi un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

TITRE IV- ENGAGEMENTS PRIS PAR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES EN CAS DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION DE GENERATION

Les entreprises de moins de 300 salariés visées à l'article 2 du présent accord bénéficient d'aides financières de l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération. Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ces contrats sont conclus dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

La convention de génération prend la forme d'un document qui lie l'entreprise et l'administration, dans le cadre du recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un salarié senior.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la convention de génération peut être conclue entre un jeune et le chef d'entreprise senior, notamment, afin de préparer une éventuelle transmission de l'entreprise. En l'occurrence, le référent prévu à l'article 14 ci-après, peut-être ce chef d'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions de génération.

Article 12 - Recrutement d'un jeune

Outre le recrutement direct en CDI, est considéré comme une embauche :

- la transformation d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé,) en contrat à durée indéterminée ;
- le recrutement d'un jeune ayant suivi une formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation à durée déterminée) dans l'entreprise ou un stage dans l'entreprise, dans les conditions fixées par le titre III de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

Article 13 - Maintien dans l'emploi du senior

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus. A défaut, sont considérés comme seniors les actifs de 57 ans et plus.

Lorsque l'employeur conclut une convention de génération, l'aide lui est versée dans les limites temporelles prévues à l'article 15.

Article 14 - Actions d'accueil et d'accompagnement du jeune

Le jeune embauché en CDI bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 et d'un entretien de suivi avec son responsable hiérarchique.

L'entreprise prend en compte la charge de travail du référent.

Cependant, l'alinéa précédent fera l'objet d'adaptations dans les cas où le jeune était déjà présent dans l'entreprise (lors d'un stage, en contrat en alternance, en CDD...). Dans ce cas, le contenu éventuel de l'accompagnement est décidé d'un commun accord entre le jeune et son responsable hiérarchique.

Article 15 - Versement de l'aide financière prévue par l'Etat

L'aide financière, prévue par l'Etat est versée dès la signature du document dit « convention de génération », pour le jeune, pendant une durée de 3 ans, et est versée pour le senior le temps de son maintien dans l'emploi, et au plus tard jusqu'à l'âge mentionné au 1° de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale.

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou la rupture conventionnelle du contrat de travail de l'un des salariés visé met un terme à la « convention de génération » et à l'aide financière.

En cas de démission du salarié senior, l'aide financière associée à l'embauche du jeune en contrat à durée indéterminé se poursuit jusqu'au terme initialement prévu. Dans ce cas, l'employeur veille à rétablir le caractère intergénérationnel du dispositif pour assurer la transmission des savoirs et des compétences.

En cas de démission du jeune, l'aide financière associée au maintien dans l'emploi du senior est maintenue temporairement pendant 3 mois de façon à permettre à l'employeur de mener à bien le recrutement d'un autre jeune.

L'administration vérifie le contenu de la demande d'aide et la nature des engagements de l'employeur prévus au présent titre. Elle vérifie par ailleurs que l'entreprise n'a pas procédé à des licenciements afin de recruter un jeune, permettant de bénéficier de l'aide financière relative à la convention de génération.

TITRE V- DISPOSITIONS FINALES

Article 16 - Suivi et évaluation du présent accord

Les organisations signataires du présent accord se réuniront avant la fin 2013, dans le cadre d'un comité de suivi et d'évaluation qu'elles mettront en place à cette fin, pour évaluer la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

Ce comité de suivi et d'évaluation se réunira au moins une fois par an et conduira, sur la base d'éléments qualitatifs et quantitatifs transmis notamment par les pouvoirs publics, une évaluation et un suivi de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

A cette fin, les organisations signataires du présent accord souhaitent conduire avec les pouvoirs publics l'évaluation de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises dans le cadre d'un comité de suivi tripartite.

Article 17- Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord, dont les dispositions forment un tout équilibré, est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre.

Les entreprises de 50 salariés et plus et les branches professionnelles bénéficient d'une durée de six mois, après l'entrée en vigueur de la loi et de la totalité des décrets d'application qu'elle prévoit, pour se mettre en conformité avec les dispositions prévues au titre I du présent accord.

* * * * *

II– ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Barèmes territoriaux

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Conventions et accords de branches », « Conventions territoriales », en rentrant le numéro de département cherché dans le moteur de recherche.

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / novembre 2012

DPT	MANCHE (50)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	16945	420,00	2,54%
O1	16945	420,00	2,54%
145	16950	420,00	2,54%
O2	16950	420,00	2,54%
155	16955	420,00	2,54%
O3	16955	420,00	2,54%
170	17060	440,00	2,65%
P1	17060	440,00	2,65%
180	17100	440,00	2,64%
190	17255	445,00	2,65%
P2	17255	445,00	2,65%
215	17460	450,00	2,65%
P3	17460	450,00	2,65%
AM1	17660	365,00	2,11%
225	17580	445,00	2,60%
240	18270	460,00	2,58%
TA1	18270	460,00	2,58%
AM2	18785	390,00	2,12%
255	19125	480,00	2,57%
TA2	19125	480,00	2,57%
AM3	19550	405,00	2,12%
270	20165	505,00	2,57%
TA3	20165	505,00	2,57%
285	21180	530,00	2,57%
TA4	21180	530,00	2,57%
AM4	21955	455,00	2,12%
305	22620	540,00	2,45%
AM5	23610	490,00	2,12%
335	25030	480,00	1,96%
AM6	25835	535,00	2,11%
365	27220	560,00	2,10%
AM7	27835	675,00	2,49%
395	29080	685,00	2,41%
AM8	29285	700,00	2,45%
Valeur Point	4,22	0,05	1,20%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,46%
Date accord	12/10/2012		
Application RAG	01.01.2012		
Application point	01.11.2012		
Syndicats signataires	FO CFTC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / novembre 2012

DPT	PAS DE CALAIS (62)
CLASSIF.	2012
140	16945
O1	16945
145	16950
O2	16950
155	16955
O3	16955
170	17215
P1	17423
180	17227
190	17254
P2	17614
215	17277
P3	18151
AM1	18354
225	17472
240	18268
TA1	19136
AM2	19333
255	18888
TA2	19594
AM3	20077
270	20033
TA3	20816
285	21072
TA4	21689
AM4	22353
305	22369
AM5	23326
335	24499
AM6	25747
365	26723
AM7	28014
395	28904
AM8	30346
Valeur Point	4,04
Moyenne d'augmentation des RAG	
Date accord	13/07/2012
Application RAG	1.01.12
Application point	1.09.12
Syndicats signataires	FO CFDT CFE-CGC

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / novembre 2012

DPT	VAR (83)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur le premier accord 2012	EN %
140	16947	164,00	0,98%
O1	16947	164,00	0,98%
145	16949	165,00	0,98%
O2	16949	165,00	0,98%
155	16951	166,00	0,99%
O3	16951	166,00	0,99%
170	16958	168,00	1,00%
P1	16958	168,00	1,00%
180	16965	168,00	1,00%
190	16974	168,00	1,00%
P2	16974	168,00	1,00%
215	16983	168,00	1,00%
P3	16983	168,00	1,00%
AM1	16983	168,00	1,00%
225	17023	168,00	1,00%
240	17588	174,00	1,00%
TA1	17588	174,00	1,00%
AM2	17588	174,00	1,00%
255	18245	181,00	1,00%
TA2	18245	181,00	1,00%
AM3	18245	181,00	1,00%
270	19319	191,00	1,00%
TA3	19319	191,00	1,00%
285	20391	202,00	1,00%
TA4	20391	202,00	1,00%
AM4	20391	202,00	1,00%
305	21610	214,00	1,00%
AM5	21610	214,00	1,00%
335	23738	235,00	1,00%
AM6	23738	235,00	1,00%
365	25861	256,00	1,00%
AM7	25861	256,00	1,00%
395	27987	277,00	1,00%
AM8	27987	277,00	1,00%
Valeur Point	4,3	0,06	1,42%
Moyenne d'augmentation des RAG			1,00%
Date accord	06/09/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.11.12		
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / novembre 2012

DPT	SEINE MARITIME - LE HAVRE (76)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur le précédent accord 2012	EN %
140	16945	84,00	0,50%
O1	16945	84,00	0,50%
145	16945	59,00	0,35%
O2	16945	59,00	0,35%
155	16945	38,00	0,22%
O3	16945	38,00	0,22%
170	17032	0,00	0,00%
P1	17032	0,00	0,00%
180	17081	0,00	0,00%
190	17282	0,00	0,00%
P2	17282	0,00	0,00%
215	18469	0,00	0,00%
P3	18469	0,00	0,00%
AM1	18469	0,00	0,00%
225	19086	0,00	0,00%
240	20206	0,00	0,00%
TA1	20206	0,00	0,00%
AM2	20206	0,00	0,00%
255	21203	0,00	0,00%
TA2	21203	0,00	0,00%
AM3	21203	0,00	0,00%
270	22328	0,00	0,00%
TA3	22328	0,00	0,00%
285	23649	0,00	0,00%
TA4	23649	0,00	0,00%
AM4	23649	0,00	0,00%
305	24889	0,00	0,00%
AM5	24889	0,00	0,00%
335	27336	0,00	0,00%
AM6	27336	0,00	0,00%
365	29570	0,00	0,00%
AM7	29570	0,00	0,00%
395	32031	0,00	0,00%
AM8	32031	0,00	0,00%
Valeur Point	5,18		
Moyenne d'augmentation des RAG			0,06%
Date accord	04/09/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point			
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC CFDT		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / novembre 2012

DPT	DEUX SEVRES (79)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	16946	381,00	2,30%
O1	16946	381,00	2,30%
145	16946	381,00	2,30%
O2	16946	381,00	2,30%
155	16977	382,00	2,30%
O3	16977	382,00	2,30%
170	17068	384,00	2,30%
P1	17068	384,00	2,30%
180	17127	385,00	2,30%
190	17283	389,00	2,30%
P2	17283	389,00	2,30%
215	17685	398,00	2,30%
P3	17685	398,00	2,30%
AM1	17685	398,00	2,30%
225	18024	388,00	2,20%
240	18568	400,00	2,20%
TA1	18658	490,00	2,70%
AM2	18658	490,00	2,70%
255	19633	423,00	2,20%
TA2	19633	423,00	2,20%
AM3	19633	423,00	2,20%
270	20612	444,00	2,20%
TA3	20612	444,00	2,20%
285	21686	467,00	2,20%
TA4	21686	467,00	2,20%
AM4	21686	467,00	2,20%
305	23019	473,00	2,10%
AM5	23019	473,00	2,10%
335	25021	515,00	2,10%
AM6	25021	515,00	2,10%
365	27247	560,00	2,10%
AM7	27247	560,00	2,10%
395	29727	611,00	2,10%
AM8	29727	611,00	2,10%
Valeur Point	5,10	0,10	1,42%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,00%
Date accord	07/09/2012		
Application RAG	1.01.2012		
Application point	1.01.2013		
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC CFTD		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / novembre 2012

DPT	SOMME AISNE (8002)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	16945	535,00	3,26%
O1	16945	535,00	3,26%
145	16965	326,00	1,96%
O2	16965	326,00	1,96%
155	16985	336,00	2,02%
O3	16985	336,00	2,02%
170	17050	385,00	2,31%
P1	17050	385,00	2,31%
180	17158	482,00	2,89%
190	17370	445,00	2,63%
P2	17370	445,00	2,63%
215	17570	446,00	2,60%
P3	17570	446,00	2,60%
AM1	17570	446,00	2,60%
225	18060	462,00	2,63%
240	18920	483,00	2,62%
TA1	18920	483,00	2,62%
AM2	18920	483,00	2,62%
255	19680	499,00	2,60%
TA2	19680	499,00	2,60%
AM3	19680	499,00	2,60%
270	20570	518,00	2,58%
TA3	20570	518,00	2,58%
285	21700	549,00	2,60%
TA4	21700	549,00	2,60%
AM4	21700	549,00	2,60%
305	23201	451,00	1,98%
AM5	23201	451,00	1,98%
335	25685	685,00	2,74%
AM6	25685	685,00	2,74%
365	27356	556,00	2,07%
AM7	27356	556,00	2,07%
395	29654	714,00	2,47%
AM8	29654	714,00	2,47%
Valeur Point	5,27	0,05	0,96%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,49%
Date accord	01/09/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.09.12		
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC CFTD		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / novembre 2012

DPT	AUVERGNE (03-15-63)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	16945	496,00	3,02%
O1	16945	496,00	3,02%
145	16995	446,00	2,70%
O2	16995	446,00	2,70%
155	17045	396,00	2,38%
O3	17045	396,00	2,38%
170	17145	396,00	2,36%
P1	17145	396,00	2,36%
180	17245	396,00	2,35%
190	17345	396,00	2,34%
P2	17345	396,00	2,34%
215	17759	382,00	2,20%
P3	17759	382,00	2,20%
AM1	17759	382,00	2,20%
225	18399	396,00	2,20%
240	19389	417,00	2,20%
TA1	19389	417,00	2,20%
AM2	19389	417,00	2,20%
255	20328	438,00	2,20%
TA2	20328	438,00	2,20%
AM3	20328	438,00	2,20%
270	21370	460,00	2,20%
TA3	21370	460,00	2,20%
285	22517	485,00	2,20%
TA4	22517	485,00	2,20%
AM4	22517	485,00	2,20%
305	24132	519,00	2,20%
AM5	24132	519,00	2,20%
335	26389	568,00	2,20%
AM6	26389	568,00	2,20%
365	29084	626,00	2,20%
AM7	29084	626,00	2,20%
395	31147	700,00	2,30%
AM8	31174	727,00	2,39%
Valeur Point	4,8	0,05	1,05%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,32%
Date accord	01/09/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.11.12		
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / novembre 2012

DPT	HAUT RHIN (68)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	16950	400,00	2,42%
O1	16950	400,00	2,42%
145	16950	400,00	2,42%
O2	16950	400,00	2,42%
155	17035	385,00	2,31%
O3	17035	385,00	2,31%
170	17185	385,00	2,29%
P1	17185	385,00	2,29%
180	17245	390,00	2,31%
190	17455	395,00	2,32%
P2	17455	395,00	2,32%
215	17740	400,00	2,31%
P3	17740	400,00	2,31%
AM1	17740	400,00	2,31%
225	17880	405,00	2,32%
240	18480	415,00	2,30%
TA1	18480	415,00	2,30%
AM2	18480	415,00	2,30%
255	20040	455,00	2,32%
TA2	20040	455,00	2,32%
AM3	20040	455,00	2,32%
270	20815	470,00	2,31%
TA3	20815	470,00	2,31%
285	21835	495,00	2,32%
TA4	21835	495,00	2,32%
AM4	21835	495,00	2,32%
305	24135	545,00	2,31%
AM5	24135	545,00	2,31%
335	25615	580,00	2,32%
AM6	25615	580,00	2,32%
365	27665	625,00	2,31%
AM7	27665	625,00	2,31%
395	30560	690,00	2,31%
AM8	30560	690,00	2,31%
Valeur Point	4,22	0,05	1,20%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,32%
Date accord	31/07/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.07.12		
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC		

* * * * *

II– ACCORDS D’ENTREPRISES

Retrouvez d’autres accords d’entreprises sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Accords d’entreprise », en faisant une recherche par thème ou/et par nom d’entreprise.

Aidez-nous à enrichir notre base en nous faisant parvenir vos accords signés ! Merci.

COFELY ENDEL

Accord relatif à l’égalité professionnelle

L’équipe FO de ENDEL a signé, le 28 juin 2012, un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La société est spécialisée dans la maintenance industrielle et les services associés, et emploie 6 000 salariés.

La priorité est donnée dans cet accord au recrutement, à la promotion professionnelle et à l’égalité de rémunération. Des indicateurs chiffrés et des plan d’actions spécifiques sont mis en place. En termes de mixité, l’entreprise s’engage à avoir, au 31 décembre 2015, une proportion de femmes comprise entre 9,5 % et 9,7 % de l’effectif total (contre 7,47 % en 2011).

Recrutement et promotion

L’objectif est de faire progresser l’embauche des femmes en CDI dans les métiers majoritairement occupés par les hommes, notamment dans les métiers opérationnels (mécaniciens, soudeurs, tuyauteurs, chaudronniers, chefs de chantier, etc.), pour parvenir à

- 3 % de femmes à fin 2013, 4 % à fin 2014 et 5 % au 31 décembre 2015 des embauches de la Catégorie «ouvrier» (2,98 % à fin 2011);
- 16 % à fin 2013, 18 % à fin 2014 et 20 % au 31 décembre 2015 des embauches de la catégorie «ETAM» (14,61 % à fin 2011);
- 25 % à fin 2013, 28 % à fin 2014 et 30 % au 31 décembre 2015 des embauches de la Catégorie «cadre» (19,35 % à fin 2011).

L’entreprise s’engage, notamment, à développer ses relations avec les écoles et le milieu scolaire, par exemple lors des journées « portes ouvertes », à favoriser le recrutement des femmes en alternance et leur passage en CDI, en particulier dans les métiers techniques, et à former à la diversité et à la mixité toutes les personnes en charge du recrutement.

En terme de promotion professionnelle, l'objectif est de parvenir à un taux de promotion des femmes par catégorie professionnelle équivalant au taux de promotion professionnelle des hommes par catégorie professionnelle. Un indicateur « nombre de promotion par catégorie professionnelle » sera intégré au rapport de situation comparée.

En outre, l'entreprise s'engage à réaliser une étude sur les emplois administratifs et sur les passerelles métiers afin d'étudier les évolutions possibles des salarié(e)s occupant des « fonctions administratives » vers des fonctions « techniciens/agents de maîtrise », à suivre chaque année l'ensemble des salariés au cours des comités emploi ressource et des comités de carrière et à vérifier annuellement le nombre de promotions de femmes par rapport à l'effectif pour un passage « ETAM » ou « cadre ».

Conditions de travail

L'entreprise se fixe pour objectif d'avoir chaque année un taux de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par catégorie professionnelle équivalant au taux d'hommes en ayant bénéficié. Un nouvel indicateur sera intégré à cet effet dans le rapport de situation comparée.

De plus, pour assurer l'égalité de rémunération des salariés de retour de congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein, ceux-ci bénéficieront d'une majoration égale aux augmentations collectives et à la moyenne des augmentations individuelles pratiquées pour leur catégorie, dès lors qu'elles ont été accordées pendant leur absence.

S'agissant des cadres et assimilés cadres, l'entreprise s'engage par ailleurs à ce que ces périodes d'absence n'aient pas d'impacts négatifs sur la détermination de la part variable de leur rémunération.

De plus, une attention particulière sera portée vers les **salariés à temps partiel** afin de vérifier qu'ils bénéficient d'une évolution de leur rémunération comparable à celle des salariés à temps plein.

Équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Différentes mesures sont mises en place, à savoir la planification des réunions dans les horaires habituels de travail ainsi que la réalisation d'un entretien hiérarchique avant et au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein « afin de présenter les événements importants qui se sont déroulés pendant son absence et identifier les éventuels besoins en formation ». ■

Texte de l'accord :

Entre :

ENDEL, société par actions simplifiée, au capital de 27.480.000,00 €, inscrite au RCS de Nanterre, dont le siège social est situé 165, Boulevard de Valmy, à Colombes (92700)

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives :

C F D T

C F E - C G C

C G T

F O

D'autre part,

Il est convenu le présent accord d'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail.

PREAMBULE

En lien avec les engagements en matière de Responsabilité Sociale du groupe GDF SUEZ, ENDEL affirme, par le présent accord, sa volonté de favoriser l'égalité des chances, de traitement et la diversité de ses salariés. Dans ce cadre, les parties rappellent leur volonté de favoriser la mixité tout en intégrant les nouvelles règles de la loi du 9 novembre 2010.

Pour des raisons culturelles, sociales ou de stéréotypes, l'Industrie et, plus particulièrement, la Métallurgie, rencontrent des difficultés pour attirer des femmes dans ses métiers techniques. Pour apprécier plus finement les conséquences de cette situation, les parties ont convenu de réaliser une étude préalable, menée par un cabinet externe, sur toutes les composantes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de ENDEL.

Le résultat du diagnostic préalable ainsi que les idées des personnes interrogées, restitués aux Délégués syndicaux centraux, aux Membres de la Commission égalité professionnelle du Comité Central d'Entreprise, constituent l'architecture du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles sur l'égalité professionnelle et la mixité dans l'entreprise.

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord a pour objet, à partir des indicateurs du rapport de situation comparée, de fixer des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de définir des indicateurs chiffrés pour mesurer cette progression et d'arrêter des actions pour atteindre ces objectifs.

A partir du diagnostic réalisé, les parties conviennent d'agir en priorité en matière de recrutement, de promotion professionnelle et d'égalité de rémunération. Chacun de ces domaines est doté d'indicateurs chiffrés et accompagné d'un plan d'actions spécifique.

Pour tenir compte de l'évolution des indicateurs et suivre plus précisément les objectifs chiffrés, ENDEL s'engage à apporter les modifications nécessaires au rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et à présenter une nouvelle maquette de rapport aux membres de la Commission égalité professionnelle du Comité Central d'Entreprise.

Les parties rappellent enfin la nécessité de veiller à l'application de ce plan d'actions afin de parvenir à la réalisation des objectifs fixés. Si un écart est constaté au cours d'une réunion de la Commission de suivi, la Direction s'engage à fournir les explications appropriées et à mettre en œuvre les éventuelles mesures correctives nécessaires.

ARTICLE 2 - RECRUTEMENT

Les parties conviennent que le recrutement constitue le principal levier permettant d'améliorer la mixité dans l'entreprise, notamment par l'embauche de femmes en CDI dans les métiers majoritairement occupés par des hommes.

En 2011, la part globale des femmes, toutes catégories confondues, dans l'entreprise était de 7,47%. Afin de favoriser le rééquilibrage de la mixité, les parties s'engagent à porter le niveau de recrutement des femmes en CDI (comprenant les transformations de CDD en CDI), par catégorie professionnelle, de :

- 2,98 % des embauches de la catégorie « Ouvrier » à fin 2011, à 3 % à fin 2013, à 4 % à fin 2014 et à 5 % au 31/12/2015
- 14,61 % des embauches de la catégorie « ETAM » à fin 2011, à 16 % à fin 2013, à 18 % à fin 2014 et à 20 % au 31/12/2015
- 19,35 % des embauches de la catégorie « Cadre » à fin 2011, à 25 % à fin 2013, à 28 % à fin 2014 et à 30 % au 31/12/2015

Afin de promouvoir la mixité dans l'entreprise notamment dans les métiers majoritairement occupés par des hommes, les parties rappellent la nécessité de concentrer les efforts d'embauches de femmes dans les métiers opérationnels (mécaniciens, soudeurs, tuyauteurs, chaudronniers, techniciens maintenance, chefs de chantier, chefs d'équipe, chargés d'affaires...).

Ces objectifs de progression seront suivis à partir des indicateurs « répartition des embauches par catégorie professionnelle en CDI » des femmes du rapport de situation comparée.



Pour parvenir à la réalisation de ces objectifs, les parties conviennent de mettre en œuvre les actions suivantes :

- **Relations écoles et milieu scolaire**

La persistance des stéréotypes dans les parcours et les orientations scolaires nécessite de communiquer, le plus en amont possible, sur les métiers de l'Industrie et sur les métiers proposés au sein de ENDEL aux hommes comme aux femmes.

Pour cela, les parties conviennent de communiquer sur des témoignages de femmes occupant des métiers opérationnels (Techniciens, Ouvriers, Cadres...) à destination notamment des écoles cibles, des centres de formation des apprentis (CFA) et des élèves des classes de 3^{ème}, notamment lors de journées « portes ouvertes », pour faire connaître les métiers de ENDEL. Cette communication passera notamment par la réalisation d'un guide pratique à destination des écoles.

La Direction s'engage à mettre en œuvre au moins 1 action avec une école, par an, par Comité d'établissement et 3 actions dans les écoles, par an, dans le CE Nucléaire.

Les actions de communication mises en œuvre seront restituées aux membres de la Commission de suivi.

- **Recrutement en alternance**

Les parties conviennent que l'alternance (apprentissage, professionnalisation) constitue un vivier important de recrutement. ENDEL s'engage par conséquent à favoriser l'accueil de femmes notamment dans ses métiers techniques par le biais de l'alternance et à favoriser leur recrutement en CDI.

Afin de suivre les effets de son plan d'actions sur la mixité, le rapport de situation comparée pour l'année 2012 comportera une nouvelle rubrique dans l'indicateur sur la « répartition des effectifs par catégorie professionnelle selon les contrats de travail » permettant de suivre la répartition des hommes et des femmes au sein de cette catégorie.

Les parties conviennent également de la nécessité de réaliser une étude sur l'embauche en CDI des femmes en alternance. Cette étude doit permettre d'analyser le nombre de passage en CDI d'alternants et d'expliquer les raisons pour lesquelles ces femmes n'ont pas été embauchées en CDI, notamment grâce au suivi de l'indicateur sur la « répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs ».

- **Formation des personnes en charge du recrutement**

Afin de garantir une égalité de traitement entre les candidatures, les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer la formation de toutes les personnes en charge du recrutement sur la mixité des emplois et sur la diversité.

Les parties conviennent, qu'au terme du présent accord, les personnes en charge du recrutement (Directeurs de Pôle, Directeurs Délégués, Directeurs de Région, Responsables Ressources Humaines, Responsable du recrutement...) auront été formées à la diversité et à la mixité dans l'entreprise.



- **Offres d'emploi internes et externes**

Les parties conviennent de maintenir l'attention aujourd'hui portée sur la rédaction d'offres d'emploi internes (ENDEL Job'...) et externes exempte de tout caractère sexué, illicite ou discriminatoire.

- **Prestataires extérieurs de recrutement**

Le cahier des charges à destination des prestataires extérieurs de recrutement prend en compte les exigences de ENDEL en matière d'égalité professionnelle, notamment la présentation d'au moins une candidature féminine dont les qualifications correspondent au poste sur la liste proposée à ENDEL chaque fois que cela est possible.

- **Egalité de traitement à l'embauche**

ENDEL garantit que la sélection effectuée parmi les candidats internes ou externes est basée sur leurs seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles.

ENDEL garantit à l'embauche une rémunération et une classification identiques entre les femmes et les hommes, à niveau de poste, de responsabilité et d'expérience équivalents.

- **Etat de grossesse**

L'état de grossesse d'une femme (réelle ou supposée) ne peut être pris en compte pour refuser de la recruter, ENDEL s'interdit de rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

ARTICLE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORISANT LA MIXITE

Les parties conviennent de la nécessité dans les établissements de ENDEL de contribuer à la bonne intégration des femmes dans les équipes majoritairement masculines.

A cette fin, ENDEL s'engage :

- A ce que toute nouvelle construction de local par ENDEL comporte des vestiaires et des toilettes spécifiques pour hommes et femmes ;
- A ce que chaque Direction Régionale étudie, avec le CHSCT, la conformité des locaux existants et mettent en œuvre les aménagements nécessaires. Pour tenir compte de la forte population intervenant sur les sites de clients, à travailler en collaboration avec les clients pour faciliter l'obtention de vestiaires dédiés aux femmes.
- A ce que sa gamme d'équipements de protection individuelle comporte des tailles et des pointures compatibles avec toutes les tailles et toutes les corpulences des salariés (du XS au XXXL).

Par ailleurs, afin de favoriser la mixité, les parties rappellent la nécessité d'étudier les conditions de travail des salariés dans le cadre de la démarche de prévention des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Enfin, ENDEL s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou allaitantes puissent bénéficier d'un aménagement provisoire des conditions de travail

(notamment en cas d'exposition à des substances dangereuses) et/ou du temps de travail lorsque celui-ci comporte un risque pour leur sécurité ou leur santé.

ARTICLE 4 - PROMOTION PROFESSIONNELLE

La promotion professionnelle constitue un levier essentiel permettant d'assurer l'égalité professionnelle au sein des métiers de ENDEL.

Historiquement, la promotion professionnelle est définie dans le rapport de situation comparée comme un changement de catégorie professionnelle (passage de la catégorie « Ouvrier » à la catégorie « ETAM », passage de la catégorie « ETAM » à la catégorie « Cadre ») ou un passage de « Technicien » à « Agent de maîtrise ».

A compter du rapport de situation comparée pour l'année 2012, les parties conviennent d'intégrer les promotions liées à un changement de coefficient pour les « non cadres » et à un changement d'indice (non lié au mécanisme conventionnel de changement automatique d'indice) et/ou d'intitulé de poste pour les « Cadres » dans les promotions professionnelles afin de mesurer plus précisément celles-ci dans certaines catégories et classifications (cadres et administratifs notamment).

Les parties fixent l'objectif d'atteindre un taux de promotion des femmes par catégorie professionnelle (nombre de salariées promues sur le nombre de femmes de la catégorie professionnelle) équivalent au taux de promotion des hommes par catégorie professionnelle.

Cet objectif de progression sera suivi à partir de l'indicateur « nombre de promotion par catégorie professionnelle » du rapport de situation comparée.

Pour parvenir à la réalisation de cet objectif, les parties conviennent de mettre en œuvre les actions suivantes :

- **Etude sur les emplois administratifs et sur les passerelles métiers**

ENDEL s'engage à étudier les évolutions possibles des salarié(e)s occupant des fonctions « administratives » vers des fonctions « Techniciens/Agents de maîtrise » (ex : assistant(e) administratif(ve) – méthode – chargé(e) d'affaires) pour faciliter leur évolution de carrière, notamment vers des métiers plus opérationnels.

Cette démarche aura également vocation à analyser les évolutions de carrière des salariés occupant un emploi d'assistant administratif (environ 80 salariés), de permettre une meilleure prise en compte de leurs demandes de formation et de les accompagner. Le suivi et l'accompagnement du salarié seront assurés par le Responsable des Ressources Humaines.

Les résultats de cette étude seront restitués, avant le 31 mars 2013, aux membres de la Commission de suivi au cours de sa première réunion.

- **Comité emploi ressource / Comité de carrière**

Les parties s'engagent à ce que l'ensemble des salariés de ENDEL (y compris du siège) soit suivi chaque année au cours des comités emploi ressource et des comités de carrière organisés par les Régions et les Départements et la Direction des Ressources Humaines.

- Passage « ETAM » et « Cadre »

Afin de favoriser la promotion interne et faire évoluer les stéréotypes attachés à certains métiers, les parties conviennent de porter chaque année une attention particulière aux candidatures de femmes pour un passage « ETAM » ou « Cadre », notamment en s'engageant à vérifier annuellement le nombre de promotions de femmes par rapport à l'effectif.

- Témoignages de femmes occupant des métiers opérationnels

Afin de lutter contre certains préjugés, ENDEL s'engage à communiquer des témoignages de femmes occupant des métiers opérationnels dans l'entreprise à travers les moyens internes de communication (Le Mag, ...) et d'un guide pratique.

ARTICLE 5 - MIXITE DE L'EFFECTIF

Au-delà des objectifs de l'entreprise en matière de recrutement de femmes et de promotion professionnelle, ENDEL s'engage à avoir, au 31 décembre 2015, une proportion de femmes comprise entre 9,5% et 9,7% de l'effectif total.

ARTICLE 6 - EGALITE DE REMUNERATION

- Principe d'égalité de rémunération

ENDEL rappelle son engagement à assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour des travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise et de responsabilités.

ENDEL s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et niveau de responsabilités équivalents pour un même travail ou un travail de même valeur.

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'attribution d'augmentations individuelles, ENDEL se fixe l'objectif d'avoir chaque année un taux de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par catégorie professionnelle (nombre de salariées ayant bénéficié d'une AI sur le nombre de femmes de la catégorie professionnelle) équivalent au taux d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par catégorie professionnelle.

Cet objectif sera suivi à partir d'un nouvel indicateur qui sera intégré dans la partie 2 du rapport de situation comparée.

- Garantie d'augmentation salariale

ENDEL s'engage par le présent accord à assurer une garantie d'augmentation salariale au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein.

La rémunération des salariés sera ainsi majorée à la suite de leur congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation. Cette majoration sera égale aux augmentations collectives et à la moyenne des augmentations individuelles pratiquées pour sa catégorie, dès lors que des augmentations ont été accordées pendant la période d'absence pour congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein.

- **Neutralisation des périodes de maternité ou d'adoption pour la détermination de la part variable des cadres et des assimilés cadres**

ENDEL s'engage à veiller à ce que les périodes de maternité et d'adoption n'aient pas d'impacts négatifs sur la détermination de la part variable de la rémunération des cadres et des assimilés cadres.

- **Gestion des salariés à temps partiel**

Une attention particulière sera portée à la rémunération des salariés à temps partiel afin de s'assurer que ces salariés connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

La candidature des salariés à temps partiel qui postuleraient sur des postes à temps plein fera l'objet d'un examen attentif.

ARTICLE 7 - FORMATION

Conscient des enjeux que la formation professionnelle revêt pour le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et le développement professionnel, ENDEL assure un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Les parties ont constaté, à partir du nombre moyen d'heures de formation, que l'accès à la formation des femmes et des hommes était relativement équilibré. ENDEL s'engage à maintenir cet équilibre.

En vue de contribuer à la réalisation de cet objectif, ENDEL s'engage :

- A faciliter l'accès aux formations des salariés à temps partiel en privilégiant dans la mesure du possible la planification de celles-ci les mardi et jeudi ;
- A favoriser l'organisation de ces formations à proximité des lieux de travail des salariés.

ARTICLE 8 - ARTICULATION ENTRE LA VIE PRIVEE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties entendent rappeler que la recherche d'un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle concerne l'ensemble des salariés, quelque soit leur âge et leur sexe.

Pour cela, les parties rappellent la nécessité de favoriser une culture d'entreprise privilégiant la qualité du travail sur le présentisme.

Afin d'assurer l'égalité d'accès à cet équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la prise du congé parental et/ou de paternité par les hommes doit être considérée comme une chose normale et ceci à tous les niveaux de l'entreprise.

ENDEL veillera en concertation avec les partenaires sociaux à ce qu'aucune disposition conventionnelle ne contribue à l'idée que seule la femme assume les charges familiales. Culturellement, il est important de faire progresser les mentalités sur le fait que la parentalité est un sujet impliquant tant les hommes que les femmes.



Enfin, les parties rappellent l'existence de dispositions spécifiques en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée dans les accords d'entreprise ENDEL (ex : congé spécifique pour enfant reconnu handicapé).

- **Organisation du travail favorisant la mixité**

Les parties conviennent de l'importance de favoriser une organisation du travail permettant de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. A ce titre, la planification des réunions dans les horaires habituels de travail sera privilégiée. Sauf impossibilité ponctuelle ou situation d'urgence, un effort d'anticipation sera fait pour permettre aux salariés de s'organiser au mieux.

- **Organisation des périodes de congé maternité, d'adoption ou parental**

ENDEL s'engage à réaliser un entretien hiérarchique avant et au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein.

o *Entretien avant le départ en congé*

L'entretien hiérarchique avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein aura notamment pour objet d'évoquer les modalités de remplacement éventuel et les modalités de retour de congé du salarié.

o *Entretien au retour du congé*

ENDEL s'engage au retour du salarié à réaliser le plus rapidement possible et au plus tard dans le mois du retour du salarié, un entretien hiérarchique afin de présenter un résumé des événements importants qui se sont déroulés pendant son absence et identifier les éventuels besoins en formation.

A l'issue d'un congé maternité, de paternité ou d'adoption, le salarié a le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

- **Congé de solidarité familiale**

Les parties rappellent la possibilité pour tout salarié de bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois, dans les conditions prévues aux articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail.

Tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou, une personne partageant le même domicile (conjoint, partenaire d'un PACS, concubin...), souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause peut demander, dans des conditions prévues par les articles D. 3142-9 et suivants du Code du travail, à bénéficier de ce type de congé.

ENDEL s'engage, lorsque ce congé de solidarité familiale est pris pour assister son conjoint, son concubin, le partenaire d'un PACS ou un descendant, à maintenir la rémunération (salaire de base + prime d'ancienneté) du salarié en complétant l'indemnisation versée par le régime d'assurance maladie sous forme d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), dans la limite de 21 jours calendaires dans le cas d'une suspension d'activité ou de 42 jours calendaires dans le cas d'une réduction d'activité.

Le maintien du salaire (salaire de base + ancienneté) sera effectué, dans la limite des droits du salarié à l'AJAP, sur présentation par le salarié du relevé d'indemnité journalière rempli par la CPAM.

La durée de ce congé sera prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre de l'ancienneté et du DIF.

ARTICLE 9 - MIXITE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

A cet effet, les organisations syndicales signataires s'engagent à promouvoir la mixité dans les listes de candidatures lors des élections professionnelles.

La Direction rappelle son engagement à ce qu'il n'y ait pas de discrimination liée à l'activité syndicale des femmes et des hommes.

ARTICLE 10 - PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL

ENDEL rappelle que le comportement intempestif à connotation sexuelle, ou une autre conduite fondée sur le sexe qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail est contraire au principe de l'égalité de traitement. Ces principes sont rappelés dans le cadre de la Charte d'Éthique du Groupe GDF SUEZ.

Dans ce cadre, le management et la Direction peuvent agir pour prévenir tout harcèlement sexuel et, au cas où un tel harcèlement se produirait, garantir la mise en œuvre immédiate de procédures propres à le résoudre et à éviter qu'il ne se répète.

Bien entendu, ceci n'empêche pas l'intervention d'autres acteurs de l'entreprise que le salarié souhaiterait solliciter comme la ligne hiérarchique, le service ressources humaines ou les organisations syndicales.

ARTICLE 11 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

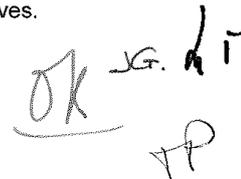
Il est institué une Commission de suivi composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord et de représentants de la Direction.

Cette Commission se réunira au moins une fois par an afin de suivre les plans d'actions et les objectifs de progression fixés par le présent accord.

ARTICLE 12 - ENTREE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans courant à compter de sa date d'entrée en application.

Il entrera en vigueur en cas d'absence d'opposition majoritaire dans un délai de huit jours à compter de la notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives.



Trois mois avant son terme, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé de la reconduction de ce dispositif au sein d'un nouvel accord.

A défaut d'un nouvel accord conclu entre les parties, le présent accord cessera de produire ses effets à la date d'échéance convenue.

ARTICLE 13 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord ne pourra être modifié que par l'ensemble des parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant et devra être effectuée dans les mêmes conditions que celles de sa mise en place.

Dans le cas où des dispositions légales ultérieures viendraient modifier celles du présent accord, les parties signataires se réuniraient pour en assurer l'adaptation par voie d'avenant.

ARTICLE 14 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en un exemplaire.

Deux exemplaires seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent accord.

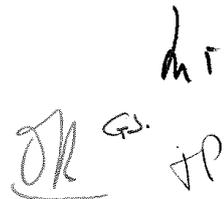
Une information complète et rapide sera assurée par la Direction au travers des publications internes de la société, de réunions d'information ou de tout autre moyen qui sera approprié.

En outre, une information sur le contenu du présent accord sera réalisée dans les Comités d'Etablissement et dans les CHSCT de ENDEL.

Fait à Colombes, en 7 exemplaires, le 28 juin 2012.



Accord d'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Page 11/12



* * * * *

ETUDES

COMPRENDRE LES SYSTEMES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Réunis le 12 octobre dernier pour faire le point sur la situation financière des régimes ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres), les syndicats et les organisations patronales se sont vus présenter des éléments de chiffrage confirmant une dégradation des comptes de deux régimes. Les réserves financières seraient épuisées en 2017 pour l'AGIRC et en 2020 pour l'ARRCO. Ainsi, syndicats et patronat ont-ils décidé d'ouvrir des négociations à compter du 22 novembre 2012.

Pour mieux saisir les enjeux liés à cette négociation, nous vous proposons une présentation des régimes de retraite complémentaire.

1) PRINCIPES

Les systèmes de retraite complémentaire constituent **le deuxième pilier** du système de retraites. Le premier est constitué par le régime de retraite CNAV, appelé « régime général ».

Ces régimes complémentaires sont construits sur **le principe de la répartition**, c'est-à-dire de solidarité entre générations : les cotisations des actifs paient les retraites des retraités.

Ces régimes sont **gérés paritairement** et les règles en sont définies par accords collectifs interprofessionnels (le dernier ANI est celui du 18 mars 2011). La gestion est assurée par les représentants mandatés des organisations syndicales et patronales.

2) DEUX REGIMES

Ces deux régimes ont été construits comme **corollaires de la retraite de base** (servie par la CNAV) :

- Le régime géré par l'ARRCO. Il concerne tous les salariés du secteur privé.
- Le régime géré par l'AGIRC. L'affiliation à ce régime s'effectue selon les fonctions exercées par un salarié et leurs classifications dans les conventions collectives. Trois articles de la convention de 1947 prévoient l'affiliation : Art 4 : ingénieurs et cadres – Art 4bis : assimilés cadres – Art 36 : certains ETAM.

3) MECANISMES

Comment passe-t-on du salaire brut aux cotisations versées, aux points acquis, et finalement au montant annuel de la retraite complémentaire ?

➤ REGIME ARRCO

- L'assiette de cotisation : non cadres T1 : plafond SS (3031 euros mensuel en 2012)
T2 : entre 1 et 3 plafonds SS. Pour les affiliés à l'AGIRC : T1

- Calcul des cotisations : **T1 : 7,5%** – **T2 : 20%**

- Répartition de la cotisation : salarié 40% - employeur 60% - sauf lorsque la convention collective ou l'accord de branche, antérieurs à l'accord national du 25/03/1996 prévoient une répartition différente. Pour les entreprises existantes au 31/12/1998, il est admis que soit maintenue la répartition entre le salarié et l'employeur.

- **Taux d'acquisition des points (ou taux contractuel de cotisation)** : T1 : 6% - T2 : 16%, ces deux taux s'appliquent sauf dispositions particulières.

➤ REGIME

AGIRC

- Assiette de cotisation : TB : entre 1 et 4 plafonds SS – TC : entre 4 et 8 plafonds SS

- Calcul des cotisations : **TB : 20,30%** - **TC : 20,30%**

- Répartition de la cotisation : TB et TC salarié 7,70% - employeur 12,60%

- **Taux d'acquisition des points (ou taux contractuel de cotisation)** : TB et TC : 16,24%

➤ CET (contribution exceptionnelle temporaire : cotisation de solidarité pour le régime, elle ne donne pas de points supplémentaires au salarié. 0,35% (salarié : 0,13% - employeur 0,22%))

➤ Une spécificité AGIRC : la GMP (garantie minimale de points AGIRC) garantie de 120 points annuellement en contrepartie d'une cotisation calculée de façon spécifique (787,68 euros par an en 2012).

➤ La cotisation AGFF non cadres et cadres (reconduite jusqu'en 2018, et qui permet de liquider les retraites complémentaires dès 60 ans) :

T1 : 2% (salarié 0,8% – employeur 1,2%)

T2 et TB : 2,2% (salarié 0,9% – employeur 1,3%)

4) LES PARAMETRES : salaire de référence – valeur du point.

Salaires de référence (ou « prix d'achat du point ») 2012

ARRCO	15,0528
AGIRC	5,2509

Valeurs du point au 01/04/ 2012

ARRCO	1,2414
AGIRC	0,4330

Ces paramètres évoluent chaque année.

5) DEUX EXEMPLES

- Un salarié non cadre gagnant 20000 euros annuels
 - Cotisation annuelle versée à l'institution ARRCO : $20000 * 7,5\% = 1500$ euros (600 salarié – 900 employeur). Cela correspond aux cotisations effectivement versées.
 - Cotisation au taux contractuel : $20000 * 6\% = 1200$ €. Cela correspond à ce qui est effectivement pris en compte pour l'acquisition des points
 - Nombre de points acquis : $1200 / 15,0528 = 79,72$
 - Correspondance en montant : $79,72 * 1,2414 = 98,96$ euros annuels
- ✓ Hypothèse pour une carrière complète : 3200 points acquis dans l'ensemble de la carrière par un non cadre → 3972,48 euros annuels → soit 331,04 euros mensuels de retraite ARRCO.
- Un salarié cadre gagnant 55000 euros annuels :
 - Cotisation annuelle versée à l'institution ARRCO: $3031 * 12 * 7,5\% = 2727,90$ euros (1091,16 salarié – 1636, 74 employeur)
 - Cotisation au taux contractuel : $3031 * 12 * 6\% = 2182,32$
 - Nombre de points acquis : $2182,32 / 15,0528 = 144,98$
 - Correspondance en montant : $144,98 * 1,2414 = 179,98$ euros annuels
- ✓ Hypothèse pour une carrière complète : 5900 points acquis dans l'ensemble de la carrière par un cadre → 7324,26 euros annuel soit → 610,36 euros mensuel de retraite ARRCO.
 - Cotisation annuelle versée à l'institution AGIRC : $(55000 - 3031 * 12) * 20,30\% = 3781,48$ euros (+ Cotisation CET : $55000 * 0,35\% = 192,50$ euros – 71,50 salarié et 121 employeur)
 - Cotisation au taux contractuel : $(55000 - 3031 * 12) * 16,24\% = 3025,19$
 - Nombre de points acquis : $3025,19 / 5,2509 = 573,13$
 - Correspondance en montant : $573,13 * 0,4330 = 249,46$ euros annuel
- ✓ Hypothèse pour une carrière complète de 23000 points acquis dans l'ensemble de la carrière par un cadre → 9959 euros annuel soit → 829,92 euros mensuel de retraite AGIRC.

6) CHOMAGE et RETRAITES COMPLEMENTAIRES

- **Chômage total**

Les régimes accordent des droits à la retraite pour les périodes indemnisées par Pôle emploi à condition que la période de chômage suive une période pour laquelle le salarié a obtenu des points de retraite.

○ **Chômage partiel**

En application du protocole du 05/02/1979, les salariés en chômage partiel peuvent obtenir des points de retraite complémentaire qui complètent ceux acquis au titre de leur activité. Ces points sont intégralement à la charge de l'ARRCO et de l'AGIRC. Seules sont prises en compte les heures de chômage partiel qui dépassent 60 heures dans l'année civile.

7) MAJORATIONS POUR ENFANT

- Pour chaque enfant à charge : ARRCO et AGIRC : les retraites sont majorées de 5% pour chaque enfant à charge de moins de 25 ans

- Pour 3 enfants nés ou élevés :

- ARRCO : carrière postérieure au 31/12/2011 : la majoration est de 10 % pour 3 enfants et plus. Carrière comprise entre le 01/01/ 1999 et le 31/12/2011 : la majoration est de 5% pour 3 enfants et plus. Carrière antérieure au 01/01/1999 : en fonction des règlement des institutions dans ces périodes.

- AGIRC : carrière postérieure au 31/12/2011 : la majoration est de 10% pour 3 enfants et plus. Carrière antérieure au 01/01/2012 : la majoration est de 8% pour 3 enfants, de 12% pour 4 enfants, de 16% pour 5 enfants, 20% pour 6 enfants, 24% pour 7 enfants et plus.

Le montant total des majorations est plafonné à 1000 euros par an et **par régime** sur les retraites ARRCO et AGIRC liquidées à partir de 2012. Ce plafond est réévalué tous les ans, comme la valeur de point. La valeur de ce plafond est, au 1^{er} avril 2012, de 1022,99€ pour l'ARRCO, et de 1022,92€ pour l'AGIRC.

8) LE VERSEMENT DES RETRAITES

Pour l'ARRCO et l'AGIRC : les retraites sont versées trimestriellement à terme à échoir (début du trimestre), mensuellement au plus tard à compter du 01/01/2014.

9) ABATTEMENTS EVENTUELS

En cas de nombre de trimestres insuffisant dans le régime général, les institutions ARRCO et AGIRC appliquent un coefficient d'anticipation en fonction du nombre de trimestres manquants (abattement).

10) PRELEVEMENTS SOCIAUX SUR LES RETRAITES COMPLEMENTAIRES

ARRCO et AGIRC

Assurance maladie	1%
CSG non déductible	2,4%
CSG déductible	4,2%
CRDS	0,5%

Concernant la CSG, le taux total est de 6,60%, possibilité d'exonération ou de taux réduit à 3,80%, sous certaines conditions. Concernant la CRDS, possibilité d'exonération sous certaines conditions.

11) LA REVERSION (conjoint marié)

- ARRCO et AGIRC : la réversion est égale à 60% des droits à la retraite du salarié ou du retraité décédé. La pension de réversion est versée sans condition de ressource tenant au conjoint survivant.

- A l'ARRCO à partir de 55 ans, à l'AGIRC à partir de 60 ans.

La pension de réversion peut être majorée compte tenu des enfants à charge ou des enfants nés ou élevés.

12) BILAN

ARRCO

Cotisants au 31/12/2010 : 18 millions

Retraités en 2010 : 11,48 millions

Montant annuel moyen de la retraite en 2010 : 3597 euros

AGIRC

Cotisants au 31/12/2010 : 4 millions

Retraités en 2010 : 2,58 millions

Montant annuel moyen de la retraite en 2010 : 9024 euros

PRINCIPAUX RESULTATS DES REGIMES EN 2011

	Cotisations reçues	Allocations à la charge du régime
ARRCO	38,4 milliards	39,4 milliards
AGIRC	17,8 milliards	20,6 milliards

En 2011, les deux régimes ont prélevé sur leurs réserves. ■