

ACCORD INTERGENERATIONNEL

Entre les soussignés :

La société BARILLA FRANCE S.A.S.

Société par Actions Simplifiée au capital de 126.683.296 €

Dont le siège social est situé Immeuble Horizons - 30, cours de l'île Seguin 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE

Sous le n° 433 225 356

Représentée par son Président, Monsieur , et sa Directrice des Ressources Humaines Madame , dûment habilités à l'effet des présentes

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentées par :

- pour la CFDT :
- pour la CFE/CGC :
- pour la C.G.T :

D'autre part,

Il est donc arrêté ce qui suit :

Table des matières

Préambule	4
Article 1 - Objet et champ d'application de l'accord	4
Article 2 - Engagements en faveur de l'emploi et de l'insertion des jeunes	5
1. Tranche d'âge des jeunes concernés	5
2. Engagements en faveur de l'emploi des jeunes	5
2.1 Embauches	5
3. Engagements en faveur de l'insertion des jeunes	5
3.1 Parcours d'intégration des jeunes embauchés	5
3.2 Période d'accompagnement des jeunes embauchés	6
4. Engagements en faveur de l'accueil des jeunes en formation	6
4.1 Développement des partenariats écoles et centres de formation	6
4.2 Développement de l'alternance	7
4.3 Rôle du tuteur de l'alternant	7
Article 3 - Engagements en faveur de l'emploi, du maintien et de la formation des séniors	8
1. Tranche d'âge des séniors concernés	8
2. Engagements en faveur de l'emploi des séniors	9
3. Engagements en faveur du maintien dans l'emploi des séniors	9
3.1 Maintien dans l'emploi des séniors par une réflexion sur les conditions de travail	9
3.2 Reclassement des salariés inaptes et/ou des salariés de retour de longues maladies	9
4. Engagements en faveur du développement des compétences, qualifications et accès à la formation des séniors	10
4.1 La formation professionnelle continue	10
4.2 La valorisation de l'expérience et des compétences acquises	10

5. Engagements en faveur de l'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite	11
5.1 Diminution progressive de l'activité professionnelle	11
5.1.1 Accès au Temps Partiel Séniors (TPS)	11
5.1.2 Fin des horaires de nuit.....	20
5.2 Préparation à l'arrêt de l'activité professionnelle.....	21
5.2.2 Organisation de réunions avec les caisses de retraite	21
Article 4 - Egalité de traitements entre les hommes et les femmes	21
Article 5 - Publicité.....	22
Article 6 - Modalités de suivi	22
Article 7 - Validité – Durée de l'accord.....	23
Article 8 - Dépôt	23
Annexe 1 : Critère d'éligibilité au TPS et ordre de priorité de ceux-ci.....	25

Préambule

L'ordonnance n°2007-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a supprimé le contrat de génération à compter du 24 septembre 2017.

Corrélativement, l'obligation pour les employeurs d'au moins 300 salariés d'être couvert par un accord collectif ou à défaut d'adopter un plan d'action sous peine de sanction financière a désormais disparu.

Néanmoins, la société Barilla, dans le cadre de sa politique de diversité et d'intégration mise en œuvre au sein du Groupe, a souhaité poursuivre les actions engagées au cours des dernières années envers les juniors et les séniors via un accord signé le 12 décembre 2017 et arrivant à échéance le 11 décembre 2019 puis un accord de génération signé le 2 décembre 2019 et prenant fin le 31 décembre 2022.

Dans le souci de souligner l'importance du recrutement de jeunes générations de collaborateurs afin de permettre la pérennité de l'entreprise dans le temps et également de ménager la durée du travail pour les salariés les plus âgés la Direction de Barilla France et les organisations syndicales se sont entendues sur les mesures suivantes :

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Barilla France titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans (période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025).

Les salariés déjà en Temps Partiel Séniors à la date de signature du présent accord, seront couverts par les dispositions du présent accord sous réserve des aménagements ci-dessous :

- Maintien du bénéfice du temps partiel sénior entre 55 et 57 ans sous condition d'éligibilité au bénéfice de la retraite progressive entre 60 et 62 ans ;
- Maintien de l'organisation du temps partiel prévue par avenant au contrat de travail à durée indéterminée.

Article 2 – Engagements en faveur de l’emploi et de l’insertion des jeunes.

1. Tranche d’âge des jeunes concernés

Au 31 décembre 2021, le diagnostic préalable établi pour la signature du présent accord indique que les moins de 30 ans (CDI, CDD, apprentis...) représentaient 9,31% de l’effectif global.

Dans le cadre de cet accord, la population concernée qualifiée de « jeune » correspond aux salariés âgés de moins de 30 ans.

2. Engagements en faveur de l’emploi des jeunes

2.1. Embauches

Finalité :

Cette disposition a pour objectif de porter une attention particulière au recrutement des jeunes de moins de moins de 30 ans en CDI.

Objectif :

L’embauche en CDI des jeunes de moins de 30 ans concernera 50% des embauches prévues chaque année.

Indicateur de suivi :

Suivi du pourcentage de jeunes de moins de 30 ans recrutés en CDI sur la période du présent accord.

3. Engagements en faveur de l’insertion des jeunes

3.1. Parcours d’intégration des jeunes embauchés

Finalité de la disposition :

La société Barilla France s’engage à mettre en place, pour l’ensemble de ses salariés, un parcours d’entrée dans l’entreprise. Ce parcours doit permettre aux nouveaux embauchés (notamment les jeunes) de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l’entreprise.

Dans le cadre du recrutement de ses cadres, l’entreprise met en place un programme d’accompagnement qui se traduit notamment par la désignation d’un(e) « parrain/marraine ».

Objectif :

100% des salariés embauchés en CDI ou CDD devront bénéficier d’un parcours d’intégration, qui comprendra :

- La remise d'un livret d'accueil présentant les informations générales de la société Barilla France et de l'établissement d'accueil ;
- Une présentation des différents services pour mieux se repérer dans la société ;
- Pour les cadres, le dispositif « Welcome to Barilla ».
- Pour les cadres et agents de maîtrise, une semaine d'intégration incluant la présentation des différents services avec une visite d'usine.
- Enfin, pour faciliter l'intégration, un message de présentation sera envoyé à l'ensemble du personnel le jour d'arrivée du nouvel embauché

3.2. Période d'accompagnement des jeunes embauchés

Le rôle de référent ou parrain dans la Force de Vente :

Pour les fonctions commerciales, où le risque de départ des jeunes embauchés est important et où la connaissance du réseau et des pratiques du métier sont essentielles à la réussite professionnelle, la Société Barilla s'engage à nommer un référent ou un parrain pour accompagner le jeune pendant toute sa période d'intégration.

Ce référent ou ce parrain sera volontaire et il suivra une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, et d'identification des difficultés rencontrées par le jeune.

Finalité de la disposition :

Apporter aux jeunes embauchés des réponses aux questions qu'ils peuvent se poser ou les orienter vers la personne la mieux placée pour leur répondre.

Le rôle de du formateur Force de Vente :

Le formateur Force de Vente assurera par ailleurs un rôle de formation et d'accompagnement à la connaissance des métiers de vente pour les nouveaux embauchés.

Finalité de la disposition :

Apporter aux jeunes embauchés des réponses aux questions qu'ils peuvent se poser ou les orienter vers la personne la mieux placée pour leur répondre.

4. Engagements en faveur de l'accueil des jeunes en formation

4.1. Développement des partenariats écoles et centres de formation

Finalité de la disposition :

Des actions seront menées pour favoriser le rapprochement entre le système éducatif et l'entreprise. L'entreprise participera aux forums organisés par les grandes écoles, les universités, et les CFA dont les formations constituent les cibles de recrutements privilégiées. Cette action a un double objectif : faire connaître et valoriser l'industrie agroalimentaire auprès des jeunes et déceler des futurs collaborateurs.

L'entreprise poursuivra également ses initiatives pour faire connaître ses métiers et plus largement ceux de l'industrie en organisant des visites à destination des écoles.

Indicateur de suivi :

Suivi du nombre de stagiaires écoles

Suivi du nombre de participation à des forums.

Suivi du nombre de visites d'usine à destination des écoles.

4.2. Développement de l'alternance

Finalité de la disposition :

La société Barilla France s'engage à recourir aux contrats d'alternance et/ou de professionnalisation et à assurer une transmission des savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Objectif :

La société Barilla France a pour objectif d'embaucher et suivre des jeunes en contrat d'alternance.

Indicateur de suivi :

Suivi du nombre de contrats d'alternance conclu pendant la durée de l'accord.

Suivi du nombre de jeunes en alternance présent pendant la durée de l'accord.

4.3. Rôle du tuteur de l'alternant

Le tutorat a pour objectif principal d'accompagner l'intégration et l'évolution des compétences des salariés dans le cadre des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation.

Les tuteurs seront reconnus, en fonction de leur expérience et de leurs compétences dans la transmission de savoir-faire en situation de travail et en formation. Ils seront désignés sur la base du volontariat.

Les parties signataires considèrent que les collaborateurs en fin de carrière peuvent jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et savoir-faire des métiers de l'entreprise et doivent être encouragés à assumer des fonctions de tuteur.

Pour faciliter le développement de la pratique du tutorat, l'entreprise propose, dans le cadre du CPF ou un financement équivalent, un module de formation tutorale destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, et d'identification des difficultés rencontrées par le jeune.

Pour faciliter le bon déroulement de l'alternance et notamment pour faciliter les temps d'échanges entre tuteur et apprenti, les tuteurs pourront être détachés de leur travail opérationnel pour réaliser les évaluations demandées dans le cadre du contrat d'alternance, dans la limite de trois évaluations par an.

Finalité de la disposition :

Accompagner la bonne mise en œuvre des contrats d'alternance en faisant de l'intégration de ces jeunes, un gage de réussite.

Objectif :

Former les tuteurs à leur mission de tutorat.

Faciliter la réalisation des évaluations des alternants.

Développer le transfert des compétences des séniors.

Indicateurs de suivi :

Nombre de tuteur formé.

Nombre de tuteur de 50 ans et plus.

Article 3 - Engagements en faveur de l'emploi, du maintien et de la formation des séniors

1. Tranche d'âge des séniors concernés

Au 31 décembre 2021, le diagnostic préalable établi pour la signature du présent accord indique que le pourcentage de la population en CDI ayant :

- 55 ans et plus représente 20,1% de l'effectif global ;
- 57 ans et plus représente 12,49% de l'effectif global.

Dans le cadre de cet accord, la population concernée qualifiée de « séniors » correspond aux salariés âgés de 55 ans et plus ou 57 ans et plus selon les dispositions.

2. Engagements en faveur de l'emploi des salariés séniors

Au vu de la pyramide des âges, les actions en faveur des séniors seront axées prioritairement sur le maintien dans l'emploi et l'accompagnement vers la retraite.

L'examen de la pyramide des âges au 31 décembre 2021 sur la population CDI met en exergue la nécessité de rétablir un équilibre entre « jeunes » (moins de 30 ans) qui ne représentent que 9,31 % de l'effectif et « séniors » (plus de 55 ans) qui représentent 20,1%.

Toutefois, et afin que l'entreprise garde toute sa place dans l'effort partagé au profit de l'emploi des séniors, le maintien des séniors dans l'entreprise se poursuivra.

Indicateur de Suivi :

Suivi du pourcentage de licenciement des salariés de 55 ans et plus sur la durée de l'accord.
Suivi de l'évolution de la pyramide des âges notamment la proportion des jeunes et des séniors.

3. Engagements en faveur du maintien dans l'emploi des séniors

3.1. Maintien dans l'emploi des séniors par une réflexion sur les conditions de travail

Finalité de la disposition :

Pour favoriser le maintien dans l'emploi de la population sénior, l'entreprise poursuivra les actions engagées sur les conditions de travail des salariés : aides à la manutention, organisation horaire, temps partiel, formation.

Objectif :

Mettre en œuvre les actions des Programmes d'amélioration Santé Sécurité Environnement de chaque établissement.

Un bilan sur les actions menées par chaque établissement sera présenté annuellement au sein de chaque CSSCT d'établissement.

Indicateur de Suivi :

Suivi du pourcentage de salariés de 55 ans et plus dans l'entreprise.

3.2. Reclassement des salariés inaptes et/ou des salariés de retour de longues maladies

Finalité de la disposition :

Pour les salariés de 55 ans et plus, favoriser le retour en entreprise après une période de longue maladie d'au moins 6 mois consécutifs ou bien faciliter le reclassement sur un poste adapté à une inaptitude déclarée et reconnue par la Médecine du Travail par un accompagnement économique.

Objectif :

Le RRH rencontrera tous les salariés de 55 ans et plus avant leur retour en entreprise suite à une période de longue maladie d'au moins 6 mois consécutifs afin d'envisager avec eux les postes et les conditions du retour. Dans tous les cas, si le salarié en fait la demande, il sera vu par le RRH quelle que soit la durée de l'arrêt. D'autre part, l'entreprise s'engage à maintenir la rémunération des salariés de 55 ans et plus reclassés dans des postes inférieurs pour inaptitude.

4. Engagements en faveur du développement des compétences, des qualifications et accès à la formation des salariés seniors

4.1. La formation professionnelle continue

Finalité de la disposition :

Permettre aux salariés de maintenir leur niveau de compétences nécessaires pour faire face aux évolutions techniques et organisationnelles.

Indicateur de suivi :

Nombre de salarié ayant suivi au moins une formation.

% de salarié de moins de 30 ans formés.

% de salarié de 55 ans et plus formés.

4.2. Valoriser l'expérience et les compétences acquises

Finalité de la disposition :

Permettre au salarié de plus de 50 ans de conforter sa professionnalité et son savoir-faire en les concrétisant en un diplôme reconnu. Ces démarches permettent également aux salariés de plus de 50 ans de continuer à progresser et à poursuivre leur apprentissage sur des matières qu'ils n'ont pas exercées depuis des années. Dans le cas où la demande de CQP ne concerne pas l'emploi occupé, l'acceptation de la demande se fera sous réserve qu'elle s'insère dans le parcours professionnel du salarié et après accord du Responsable Ressources Humaines.

Objectif :

Poursuivre les efforts en termes d'accès aux formations qualifiantes (CQP ou VAE) pour les salariés de 50 ans et plus.

Indicateur de Suivi :

Suivi du nombre de salariés de 50 ans et plus engagés dans un parcours CQP ou VAE.

5. Engagements en faveur de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Finalité de la disposition :

L'entreprise souhaite accompagner les salariés qui en feraient la demande dans leurs dernières années d'activité afin de les préparer au passage à la retraite.

Dans ce cadre, l'entreprise proposera 2 volets :

1. Diminution progressive de l'activité professionnelle
2. Préparation à l'arrêt de l'activité professionnelle

5.1. Diminution progressive de l'activité professionnelle

Le salarié de 57 ans et plus peut avoir des difficultés à assumer un poste à temps plein ou bien des horaires alternés, dans les usines et la logistique notamment.

Les dispositions décrites ci-dessous doivent permettre d'alléger la difficulté à la tenue de certains postes et de permettre au salarié âgé de maintenir son emploi actuel en compatibilité avec l'organisation du service et du reste de l'équipe.

5.1.1 Accès au Temps Partiel Sénior (TPS)

Afin d'atténuer l'impact du travail et de son éventuelle pénibilité sur les séniors, tout salarié à partir de 57 ans, éligible ou non au dispositif de retraite progressive, pourra demander un passage à temps partiel.

Néanmoins, l'âge d'entrée dans le dispositif de temps partiel senior pourra être anticipé selon les conditions exposées ci-dessous :

- 55 ans et plus pour les salariés qui seraient officiellement reconnus comme travailleurs handicapés (cf paragraphe 5.1.1.1 page 13) ;
- 55 ans et plus pour les salariés qui sortiraient d'un mi-temps thérapeutique (cf paragraphe 5.1.1.2 page 13) ;

- Entre 57 ans et 59 ans pour les salariés qui demanderaient le bénéfice de la retraite progressive entre 60 ans et 62 ans, l'âge d'accès au temps partiel senior étant alors fonction de l'âge du bénéficiaire du dispositif de retraite progressive (exemple ci-dessous).

Age accès TPS (hors cas spécifique)	57 ans	58 ans	59 ans
Conditions	Retraite progressive à 60 ans	Retraite progressive à 61 ans	Sans obligation de retraite progressive

Dans l'éventualité où le salarié ne pourrait pas bénéficier de la retraite progressive à la date initialement prévue en raison d'une modification légale du dispositif, la situation du salarié sera alors réétudiée en fonction de sa date officielle de son départ à la retraite à taux plein.

A l'inverse, dans l'éventualité où le salarié ne ferait pas les démarches pour bénéficier de la retraite progressive, le temps partiel seniors prendrait fin.

5.1.1.1 -Cas spécifique : travailleur en situation de handicap

Sont concernés par ce dispositif les salariés de 55 ans et plus qui seraient officiellement reconnus comme travailleur en situation de handicap (reconnaissance RQTH).

Si la demande correspond aux critères énoncés ci-dessus, la demande sera traitée comme les autres demandes (**voir Annexe 1**).

La demande rentrera dans le décompte total du nombre de Temps Partiel Senior (TPS).

5.1.1.2 Cas spécifique : mi-temps thérapeutique

Sont concernés par ce dispositif les salariés de 55 ans et plus qui sortiraient d'un mi-temps thérapeutique après un arrêt médical consécutif d'au moins un an et dont le mi-temps thérapeutique aurait une durée consécutive de 6 mois minimum.

Le Temps Partiel Senior issu du mi-temps thérapeutique sera octroyé à durée déterminée pour une durée d'un an.

Si la demande correspond aux critères énoncés ci-dessus, la demande sera traitée selon les critères présentés en **Annexe 1**.

La demande rentrera dans le décompte total du nombre de Temps Partiel Sénior (TPS)

5.1.1.3 Mise en œuvre / Modalités d'accès au Temps Partiel Sénior

Au regard de l'évolution de la pyramide des âges (Cf. diagnostic), les parties conviennent qu'il devient essentiel de piloter les acceptations de passage à temps partiel séniors dans les années à venir.

Par conséquent, pour la durée du présent accord, il est convenu d'accepter 50% des demandes au niveau national, en fonction de l'organisation de travail, des sorties du dispositif pour départ en retraite et des demandes de passage à temps partiel séniors.

Cependant, dans le cas ou pendant la période de validité de cet accord (2023, 2024 et 2025), sur une année si le nombre de demandes étaient en forte diminution alors ce taux de 50 % d'acceptation du nombre de demandes exprimées serait revu à la hausse, pour cette année. Et uniquement pour cette année-là.

Les demandes de Temps Partiel Sénior (TPS) seront vues lors de la commission sociale centrale du dernier quadrimestre de l'année en cours. Elle examinera au préalable toutes les demandes des salariés et aura pour mission de retenir, parmi les dossiers éligibles, ceux qui seront prioritaires et de les classer par ordre de priorité.

Une procédure annuelle d'acceptation ou de refus sera donc mise en place selon les modalités suivantes :

1. Dépôt d'une demande écrite du salarié au service Ressources Humaines avant le 30 septembre de chaque année avec remise de la reconstitution de carrière afin de vérifier l'éligibilité au dispositif de retraite progressive ;
2. Avis organisationnel des demandes par la Direction qui définira les dossiers éligibles ;
3. Présentation à la commission sociale centrale des dossiers éligibles et non éligibles ;
4. Etude des dossiers éligibles par la commission sociale centrale lors d'une réunion annuelle qui se tiendra le dernier quadrimestre de l'année en cours. Pour l'année 2023, cette commission se réunira au plus tard le 15 décembre 2022 ;
5. Réponse au salarié par le service Ressources Humaines au niveau de l'établissement ;
6. Remise d'un avenant au contrat de travail avec engagement pour les salariés bénéficiaires du dispositif retraite progressive de déposer une demande de retraite

progressive auprès des organismes habilités. L'avenant au contrat de travail des salariés bénéficiant du temps partiel senior à partir de 57 ans sera conclu à durée déterminée jusqu'à leur 60^{ème} année. Un nouvel avenant sera établi dès lors qu'ils auront justifié de leur droit à la retraite progressive.

Aucune demande ne sera étudiée au cours de l'année.

Les salariés prioritaires seront les personnes réunissant le ou les critères dans l'ordre de priorité suivant et vus dans **l'Annexe 1** :

- 1-Personne ayant la plus grande ancienneté au sein de Barilla France (en année) ;
- 2-Salarié le plus âgé (en année) ;
- 3-Salarié de 55 ans et plus qui serait officiellement reconnu comme travailleur handicapé
- 3'-Salarié Posté (travaille en équipe tournante)
- 4-Personne éligible au dispositif de carrière longue ;
- 5-Personnes de plus de 57 ans bénéficiaires du dispositif de retraite progressive ;
- 6-Personne ayant déjà postulé au dispositif de carrière longue les années précédentes
- 7-Salarié de 55 ans qui sortirait de mi-temps thérapeutique dans les conditions définies ci-avant.

Cet ordre de priorité détermine un certain nombre de points (énoncés en Annexe 1 du présent accord).

Il est entendu que ce nombre de points permettra de déterminer une liste de personnes susceptibles de rentrer dans cet accord et que cette liste sera, finalement, validée par la Commission Sociale Centrale, seule habilitée à déterminer qui sera éligible ou pas au dispositif année après année.

Et ce notamment chaque année vis à vis des personnes « non postées » qui postuleraient au dispositif de TPS.

En tout état de cause, l'éligibilité de la demande de passage à Temps Partiel Sénior et l'organisation de ce temps partiel seront conditionnées par les impératifs d'organisation des services concernés et décidées par la Direction.

Le salarié en Temps Partiel Sénior qui souhaiterait modifier son temps de travail devra suivre les mêmes modalités qu'une demande initiale, à savoir déposer auprès du service Ressources Humaines la demande avant le 30 septembre, sans remise en cause toutefois du bénéfice du temps partiel sénior déjà acquis.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les personnes souhaitant rentrer dans le dispositif il est stipulé qu'une fois l'entrée dans le dispositif admise la modification du temps de travail ne pourra se faire que deux ans après l'entrée dans le dispositif.

5.1.1.4 Passage du TPS à la retraite progressive

Dès lors que le salarié pourra prétendre au dispositif de retraite progressive, qu'il soit déjà à temps partiel sénior ou qu'il souhaite en bénéficier, il déposera une demande de retraite progressive auprès des caisses de retraite pour conserver ou bénéficier du dispositif Temps Partiel Sénior de l'entreprise. Sont également concernés les personnes en Temps Partiel Sénior issus d'un mi-temps thérapeutique ou travailleurs handicapés.

L'entreprise examinera les demandes de retraite progressive des salariés concernés et/ou intéressés pour étudier les conditions dans lesquelles un tel dispositif pourra être mis en œuvre en application des dispositions légales en vigueur.

La démarche est à l'initiative du salarié qui devra en faire la demande auprès du service Ressources Humaines, au moins 6 mois avant la date envisagée de sa mise en œuvre.

Si les dispositions relatives aux conditions de liquidation de la retraite à taux plein ou relatives à la retraite progressive venaient à évoluer, les parties signataires conviennent de réexaminer l'ensemble des dispositions relatives à l'accès au Temps Partiel Senior.

5.1.1.5 Compensation perte de rémunération

Pour atténuer la perte de rémunération liée à ce changement de régime de travail, un dispositif d'accompagnement sera mis en place. Ce dispositif sera adapté si le salarié bénéficie de la retraite progressive.

1. Salarié bénéficiant du dispositif du temps partiel senior à partir de 57 ans et plus

Le salarié qui passera en temps partiel se verra appliquer la grille de rémunération suivante :

- Temps partiel à 50% -> rémunération à 80% du salaire de base du temps plein
- Temps partiel à 60% -> rémunération à 84% du salaire de base du temps plein
- Temps partiel à 70% -> rémunération à 88% du salaire de base du temps plein
- Temps partiel à 75% -> rémunération à 90% du salaire de base du temps plein
- Temps partiel à 80% -> rémunération à 92% du salaire de base du temps plein

2. Salarié bénéficiant du dispositif du temps partiel senior à partir de 57 ans

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif du temps partiel senior à partir de 57 ans doivent prétendre aux mécanismes de retraite progressive et se verront attribuer une indemnité de retraite progressive versée par les caisses de retraite (régime général et complémentaire).

Le salarié devra demander une simulation, au préalable, auprès des caisses de retraite pour connaître la valeur de son indemnité de retraite progressive.

A cette indemnité viendra s'ajouter :

1. la compensation de perte de rémunération qui sera versée par Barilla sur la base suivante :

- Temps partiel à 50% -> rémunération à 80% du salaire de base du temps plein (déduction faite du montant de la retraite progressive versée par les caisses de retraite)
- Temps partiel à 60% -> rémunération à 84% du salaire de base du temps plein (déduction faite du montant de la retraite progressive versée par les caisses de retraite)
- Temps partiel à 70% -> rémunération à 88% du salaire de base du temps plein (déduction faite du montant de la retraite progressive versée par les caisses de retraite)
- Temps partiel à 75% -> rémunération à 90% du salaire de base du temps plein (déduction faite du montant de la retraite progressive versée par les caisses de retraite)
- Temps partiel à 80% -> rémunération à 92% du salaire de base du temps plein (déduction faite du montant de la retraite progressive versée par les caisses de retraite)

3. Dispositions communes :

Le salarié devra communiquer au service RH le justificatif du montant de son indemnité de retraite progressive.

La différence de rémunération (du salaire de base) sera versée sous forme de prime. Cette prime sera revalorisée au même titre que les salaires de base au moment des augmentations générales.

Enfin, et afin de garantir aux salariés qui accèderont au Temps Partiel Sénior un montant de retraite optimal, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Barilla France prendra à sa charge le surplus de cotisations patronales.

De plus, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base d'un temps plein pour la période où le salarié aura été en Temps Partiel Sénior.

Pour les salariés bénéficiant du dispositif de retraite progressive, l'ensemble des éléments de salaires (compensation perte rémunération + retraite progressive) sera limité à 100% du salaire de base. La limitation à 100% sera effectuée par ajustement du montant de la compensation prise en charge par Barilla France.

5.1.1.6 Retour à temps plein

En cas de changement de sa situation personnelle (divorce, veuvage, chômage du conjoint(e), dettes) tel que défini par la réglementation le salarié aura la possibilité de demander un retour à temps plein.

Ce retour pourra lui être accordé après entretien avec le Responsable Ressources Humaines. Dans le cas d'un accord, le retour à temps plein sera organisé dans un délai de 3 mois maximum à compter de la demande de retour à temps plein.

Le salarié ayant décidé de demander un retour à temps plein ne pourra plus faire de nouvelle demande de TPS avant une durée de 2 ans.

Exemple :

- *Une personne fait un courrier aux ressources humaines le 1 mars 2023 pour une reprise à temps plein le 1^{er} juillet 2023*

- *Acceptation de la demande par le Service RH après l'entretien*
- *Le salarié ne pourra plus faire de nouvelle demande de TPS.*

Il est entendu que le retour à temps plein, du fait des contraintes d'organisation des services, pourrait être impossible dans l'emploi occupé. Il serait alors envisagé une mobilité professionnelle, avec une formation adaptée, en accord avec le salarié.

5.1.1.7 Organisation du temps de travail

Conformément à l'article 7-1-7 de la convention collective, les signataires du présent accord souhaitent ouvrir le temps partiel annualisé aux séniors. Ainsi les répartitions de travail des temps partiels séniors pourront être organisées à la journée, à la semaine, au mois selon les demandes des salariés et des contraintes d'organisation.

Il pourra être envisagé une mobilité professionnelle du salarié, avec son accord, complétée par la formation adéquate, pour lui permettre d'accéder à un temps partiel.

Dans le cas où le nombre de passages à temps partiel sénior sur un même emploi représenterait l'équivalent d'une personne à temps plein absente, il pourra être envisagé un recrutement en CDI. La décision d'embauche sera prise par la Direction de chaque site en fonction des impératifs, des besoins d'organisation et d'effectifs des différents services.

Toutefois, dans la mesure où le salarié a la possibilité de demander un retour à temps plein, la décision de procéder à un recrutement en CDI ne pourra se faire que si le départ en retraite du salarié à temps partiel est officiellement programmé cf chapitre 5.1.1.9.

5.1.1.8 Utilisation du CET long terme

Pour faciliter l'accès au temps partiel sénior, il est prévu, conformément à l'Accord sur le Compte Epargne Temps du 7 février 2017, que le salarié bénéficiant d'un temps partiel dans le cadre de l'accord sénior pourra utiliser le CET Long Terme pour financer ce passage à temps partiel Sénior.

5.1.1.9 Utilisation du Compte de Congé de Fin de Carrière (CCFC)

Afin de permettre aux salariés qui bénéficieront du « Temps Partiel Sénior » d'anticiper leur départ à la retraite, il est institué un Compte de Congé de Fin de Carrière. Ce compte pourra être alimenté avec tout ou partie de la prime prévue au chapitre 5.1.1.5.

Au moment de la signature de l'avenant au contrat de travail pour le passage à temps partiel, le salarié pourra faire le choix d'avoir sa prime payée en intégralité, ou bien de transformer toute ou partie de cette prime en temps qu'il pourra placer dans le CCFC. Ce choix engage le salarié jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Chaque mois, le CCFC sera crédité de l'équivalent en heures du montant de la prime que le salarié aura choisi de transformer en temps. Le montant de la prime affectée au CCFC sera transformé en temps selon le salaire horaire brut du salarié au moment de l'inscription sur le CCFC.

A la fin de chaque année civile, le salarié sera informé de l'état de son CCFC et une simulation de ses droits à Congés de Fin de Carrière pourra être réalisée à sa demande. Le salarié aura la possibilité de revoir l'arbitrage entre paiement et épargne en temps de sa prime, pour application à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Le temps ainsi épargné ne pourra être utilisé que pour anticiper le départ à la retraite volontaire du salarié. Il ne sera en aucun cas utilisable pour un autre type de congé et ne pourra faire l'objet d'une liquidation sous forme d'indemnité compensatrice que s'il survient un des événements visés à l'article R 3324-22 du Code du Travail relatif aux cas de déblocage anticipé des droits constitués au titre de la Participation aux Résultats de l'entreprise, tel que notamment la rupture du contrat de travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le CCFC cesserait d'être alimenté si les droits acquis atteignaient, convertis en unité monétaire, le plafond garanti par l'AGS fixé dans la limite de 6 mois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations de l'assurance chômage, soit 82272 euros en 2022. Les droits acquis au-delà de ce plafond seraient liquidés, le salarié percevant alors une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ses droits.

Le salarié qui envisage son départ volontaire à la retraite le notifiera au Responsable Ressources Humaines de Site par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge en respectant un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis de départ en retraite à laquelle s'ajoute la durée totale des congés capitalisés sur le CCFC. La demande de prise du Congé de Fin de Carrière devra en tout état de cause être formulée a minima six mois à l'avance.

A l'occasion de son Congé de Fin de Carrière et pendant la durée correspondant aux droits acquis, le salarié percevra une indemnité mensuelle. Le congé est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé. Les versements seront effectués aux échéances normales de paie et seront soumis aux cotisations sociales.

5.1.1.10 Durée du dispositif

Les engagements pris dans le cadre du dispositif Temps Partiel Séniors vaudront pour la durée de l'accord. Au terme de l'accord aucune demande ne pourra être acceptée.

Objectif :

Poursuivre les efforts engagés pour permettre l'acceptation des demandes de temps partiels séniors. 50% des demandes acceptées au terme du présent accord.

Indicateur de Suivi :

Nombre de demande de passage à temps partiel séniors par site étudiée chaque année par la commission sociale d'établissement.

Nombre d'acceptation de passage à temps partiel séniors par site étudiée chaque année par la commission sociale d'établissement.

5.1.2 Fin horaires de nuit

Tout salarié de 57 ans et plus (ou tout salarié de 55 ans et plus reconnu officiellement comme travailleur handicapé) travaillant en mode posté comprenant du travail de nuit pourra à sa demande, dans la limite des postes disponibles et en fonction des impératifs d'organisation de la société, être muté dans un emploi ne comprenant plus d'horaire de nuit.

Il pourra également, dans la limite des horaires existants et des postes existants et selon les besoins de la gestion de production faire la demande d'être affecté à une rotation des postes ne comprenant plus d'horaires de nuit.

Les demandes de fin d'horaires de nuit devront être transmises au même moment que les demandes de Temps Partiel Sénior (TPS). Elles seront étudiées et classées lors de la Commission Sociale d'Etablissement selon les mêmes critères que les demandes TPS. Les demandes seront approuvées par la Direction de chacun des sites après étude de chaque cas particulier dont une simulation de la perte de salaire.

Pour atténuer la perte de rémunération liée à ce changement de régime de travail, un dispositif d'accompagnement dégressif sera mis en place.

Sur la base de la moyenne mensuelle des majorations de nuit des 6 derniers mois, le salarié recevra une prime équivalente à :

- 100 % de la moyenne mensuelle, pendant le 1^{er} trimestre ;
- 80 % de la moyenne mensuelle pendant le trimestre suivant ;
- 60% de la moyenne mensuelle pendant le trimestre suivant ;
- 40% de la moyenne mensuelle pendant le trimestre suivant ;
- 20% de la moyenne mensuelle pendant le trimestre suivant.

A compter du 16^e mois, le système de compensation disparaît.

Indicateur de Suivi :

Suivi du nombre de salarié ayant bénéficié de la fin des horaires de nuit.

Le salarié qui aura déjà bénéficié, une première fois, de la prime dégressive compensatoire à la fin des postes de nuit ne pourra en profiter une seconde fois. Notamment en reprenant un poste de nuit puis en demandant à arrêter de nouveau les nuits.

5.2. Préparation à l'arrêt de l'activité professionnelle

5.2.1 Organisation de réunions avec les caisses de retraite

La Direction sollicitera la CARSAT pour organiser des informations sur la retraite progressive et le congé de fin de carrière.

Objectif :

Permettre au salarié qui va arriver en âge de la retraite de se préparer sur le plan administratif, personnel, économique, etc.

Indicateurs de Suivi :

Suivi du nombre de salariés ayant suivi les réunions organisées par les caisses de retraite.

Article 4 – Egalité de traitements sans discrimination liée à l'âge

La société Barilla France s'engage sur le principe d'égalité de traitements sans discrimination liée à l'âge, en formalisant des actions concrètes sur :

- L'égalité de traitement ;
- Le recrutement et l'égalité professionnelle (mixité des candidatures) ;
- L'accès à la formation professionnelle ;
- L'évolution professionnelle ;

- L'égalité des rémunérations ;
- La gestion de la parentalité.

Le présent accord assure la continuité de la réalisation d'objectifs en matière d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

Il maintient également une égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

La société Barilla France se fixe les objectifs suivants :

- Promouvoir la mixité des emplois dans les procédures de recrutement de salariés âgés de moins de 30 ans et de plus de 55 ans ;
- Mener des actions de sensibilisation de la hiérarchie sur l'encadrement des salariés jeunes et des salariés âgés ;
- Neutraliser les pratiques visant à écarter des procédures de recrutement les candidats supposés trop jeunes ou trop proches de l'âge de la retraite.

Article 5 – Publicité

Un exemplaire du présent accord est communiqué aux délégués syndicaux centraux.

Il est tenu à la disposition du personnel dans chaque établissement et sera également diffusé sur l'intranet.

Article 6 – Modalités de suivi - Révisions

Commission Sociale Centrale : Suivi de l'accord de génération

Le présent accord sera suivi au niveau national. Un bilan de l'ensemble des dispositifs du présent accord sera présenté annuellement au CSEC via la Commission Sociale Centrale. Il a pour objectif :

- De s'assurer du respect et de l'application des dispositions prises dans le présent accord ;
- D'engager la discussion avec la Direction sur les dispositions du présent accord.

Ce bilan comprendra :

- Le suivi des différents indicateurs prévus au présent accord ;
- L'évolution de ces indicateurs par rapport aux périodes précédentes.

L'objet du bilan sera de discuter des difficultés dans la mise en œuvre du présent accord ainsi que des éventuelles mesures correctives à mettre en place.

En cas de difficultés d'application de l'accord, les parties signataires se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les aménagements à apporter.

En outre en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, pour envisager des éventuelles modifications/évolutions du présent accord.

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par la Société BARILLA FRANCE et les organisations syndicales de salariés représentatives définies à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 7 – Validité - Durée de l'accord

Le présent accord est signé pour une durée de 3 ans et couvrira les années 2023, 2024 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Il entrera en vigueur le premier jour ouvrable suivant son dépôt auprès de la Direccte.

Article 8 – Dépôt

Le présent accord sera :

- déposé auprès de l'administration du travail via la plateforme « Téléaccords », l'initiative de la direction, au plus tard dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion prévue à l'article L 3314-9 du Code du travail et adressé en 2 exemplaires au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE-BILLANCOURT
- remis, sous forme de copie, à chacun des représentants du personnel de Barilla France.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 30 novembre 2022, en 6 exemplaires.

Pour Barilla France,

Monsieur
Président Région Europe de l'Ouest

Madame
Directrice des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

CFDT :

Madame,
Délégué Syndical Central

CGT :

Monsieur,
Délégué Syndical Central

CFE-CGC :

Monsieur,
Délégué Syndical Central

Annexe 1 : Critères d'éligibilité au TPS et ordre de priorité de ceux-ci

Nombre de points	Critères :
6	Personne ayant la plus grande ancienneté au sein de Barilla France
5	Salarié le plus âgé
4	Salariés postés
4	Salarié de 55 ans et plus et qui serait reconnu comme travailleur handicapé
3	Personne éligible au dispositif de carrière longue
2	Personnes de plus de 57 ans bénéficiaires du dispositif de retraite progressive
1	Salariés ayant déjà postulé au TPS
1	Salarié de plus de 55 ans en mi temps thérapeutique

Ancienneté		Age	
6 pts	40 ans	5pts	>=60ans
5 pts	35- 39	4	59
4	30-35	3	58
3	25-30	2	57
2	20-25	1	de 55 à 56
1	<20 ans		
Salariés reconnus handicapés			
4 pts	OUI		
0 pts	NON		
Salariés postés			
4 pts	OUI		
0 pts	NON		
Carrière longue			
3 pts	OUI		
0 pts	NON		
Retraite progressive			
2 pts	OUI		
0 pts	NON		
A postulé au TPS			
1 pt	OUI		
0 pt	NON		
Salariés en mi temps thérapeutique			
1 pt	OUI		
0 pt	NON		

Nota Bene : En cas d'égalité du nombre de points il est admis que la personne qui sera prioritaire sera celle ayant l'âge le plus élevé. Et en cas de nouveau départage (même nombre de points et même âge) ce sera le nombre de fois où la personne a postulé qui sera pris en compte.