

**ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS
ET LA GESTION DES AGES AU SEIN DES
ENTREPRISES DU GROUPE SNPE**

Entre les soussignés :

SNPE SA, appelée société mère et ses filiales au sens de l'article 354 et suivants de la loi du 24 juillet 1966 modifiée sur les sociétés commerciales,

Représentée par le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe SNPE, agissant en qualité de mandataire des sociétés du dit Groupe,

D'une part,

Et :

Les Coordinateurs Syndicaux Groupe désignés respectivement par les 5 organisations syndicales : CFE/CGC, CFDT, CGT, CGT-FO et SUD Chimie.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit à l'issue des réunions de négociations tenues les 18 novembre, 3 décembre et 21 décembre 2009.

CD 2/20
JPN CW

PREAMBULE

L'amélioration de la situation de l'emploi des seniors est un enjeu essentiel ayant fait l'objet depuis plusieurs années de nombreux textes législatifs et réglementaires et qui doit permettre de pérenniser le financement de notre système de retraite. Au niveau européen, le taux d'emploi moyen des salariés de 55 à 64 ans est proche de 45%, alors qu'en France il s'établit à 38% seulement. Lors de sa réunion des 23 et 24 mars 2000, le Conseil Européen de Lisbonne a fixé pour objectif d'atteindre un taux moyen d'emploi des seniors de 50% en 2010 pour les salariés de 55 à 64 ans. Cet objectif a été décliné en France, par la signature d'un accord national interprofessionnel le 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, l'adoption du plan national d'actions concertées en faveur de l'emploi des seniors et, plus récemment, par les dispositions des articles L.138-24 et suivants du Code de la sécurité sociale.

En France, l'amélioration du taux d'emploi des seniors implique notamment de développer de nouvelles pratiques qui dynamisent la gestion des parcours professionnels des salariés, en particulier après 45 ans. Elle nécessite également de faire évoluer les représentations socioculturelles et de sensibiliser tous les acteurs à l'allongement de la vie professionnelle.

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, confirmé par les décrets du 20 mai 2009, ont instauré une pénalité de 1% de la masse salariale pour les entreprises et les groupes non couverts par un accord, ou à défaut par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. C'est dans ce cadre que le présent accord a fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales du groupe.

Au sein du Groupe SNPE, la situation des seniors est relativement contrastée selon les sociétés et les établissements. De manière générale, le Groupe a été marqué par un recours important aux mesures d'âges qui a conduit à exclure les salariés des effectifs du Groupe après un certain âge. S'établissant aujourd'hui à 12%, la proportion des salariés âgés de 55 ans et plus dans les effectifs du Groupe est en progression depuis plusieurs années puisqu'elle était de 9% seulement il y a 2 ans.

Le présent accord témoigne de la volonté commune des parties signataires du présent accord d'accélérer les progrès déjà enregistrés en mettant en œuvre une meilleure politique de gestion des âges adaptée à ce nouveau contexte légal et répondant au mieux aux intérêts communs des salariés. L'objectif des parties signataires au présent accord est de faire de ces nouvelles dispositions légales une opportunité pour changer les pratiques au sein du Groupe SNPE et permettre de poursuivre les évolutions positives déjà observées ces dernières années.

JPR
CD 3/20
AS

I. CHAMP D'APPLICATION

Les entreprises concernées par le présent accord sont, dans le périmètre France, outre la société SNPE SA, les filiales du Groupe SNPE dans lesquelles SNPE SA est détentrice directement ou indirectement de plus de 50% du capital social de l'entité.

Bien que MANUCO ne soit détenue qu'à 50% par BNC, l'actionnaire détenant les autres 50% étant une société espagnole, il est convenu que MANUCO fait partie du champ d'application de cet accord.

La liste des sociétés concernées à la date de signature du présent accord figure en annexe du présent accord.

Cet accord s'applique à tous les salariés ou assimilés du Groupe SNPE titulaires d'un contrat de travail conclu avec ces sociétés.

Cet accord vise à améliorer la situation des seniors dans le Groupe par le déploiement d'une meilleure gestion des âges au sein du Groupe. Il vise donc à améliorer la situation des salariés âgés de 45 ans et plus, et en particulier ceux de plus de 50 et 55 ans.

JRV
CD 4/20 d

II. DIAGNOSTIC

Dans le cadre des dispositions du présent accord, un diagnostic quantitatif et qualitatif de la population concernée a été réalisé.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'analyse des données disponibles au sein du Groupe montre une situation plutôt positive.

Ainsi, progressivement, la part des salariés âgés de 55 ans et plus au sein des effectifs du groupe SNPE se rapproche de la part des plus de 55 ans dans la population active française (13%).

	30/06/2007	30/06/2008	30/06/2009
Effectif TOTAL inscrit en CDI	2507	2419	2359
+ de 45 ans en %	52%	53%	53%
+ 50 ans en %	32%	33%	33%
+ 55 ans en %	9%	11%	12%

Par ailleurs, le recours aux mesures d'âges qui aboutissait à l'exclusion des seniors du marché du travail est en train progressivement d'être remis en cause. Ainsi, par exemple, le recours à la Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ATA) qui est applicable dans certains établissements (SME Saint Médard, EURENCO Bergerac, SNPE Angoulême, BNC, MANUCO, DURLIN et ISOCEM Pont de Claix) est en diminution constante depuis quelques années.

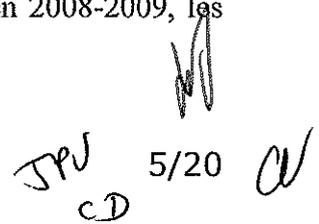
Départs dans le cadre de l'amiante

du 01/07/2006 au 30/06/2007	Du 01/07/2007 Au 30/06/2008	du 01/07/2008 au 30/06/2009
121	89	79

En ce qui concerne le recrutement de salariés après 50 ans :

	du 01/07/2006 au 30/06/2007	Du 01/07/2007 au 30/06/2008	du 01/07/2008 au 30/06/2009
Nombre total de recrutements en CDI	108	105	99
+ 50 ans en %	3%	18%	14%

En ce qui concerne la politique de recrutement mise en œuvre par le Groupe SNPE, on constate depuis 3 ans, une augmentation très sensible de la part des plus de 50 ans dans les recrutements en CDI. Avec 18% des recrutements en 2007-2008 et 14% en 2008-2009, les



 JPV 5/20

données disponibles au sein du Groupe ne démontrent pas que les pratiques en matière de recrutement au sein du groupe SNPE soient discriminatoires.

Par ailleurs, en ce qui concerne la mobilité professionnelle interne des salariés, les données disponibles sur les changements de coefficient (qui correspondent à une mobilité professionnelle – promotion) démontrent que la proportion de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle en 2008-2009 (31%), est assez proche de la proportion de salariés âgés de 50 ans et plus dans les effectifs globaux.(33%)

Les actions développées sur cet axe dans le présent accord pourront s'appuyer sur cet acquis positif.

	Du 01/07/2006 Au 30/06/2007	du 01/07/2007 au 30/06/2008	Du 01/07/2008 au 30/06/2009
Nombre TOTAL de changements de coefficients	401	412	393
+ 50 ans en %	27	22	31

Enfin, pour ce qui est de la formation professionnelle en fonction de l'âge des salariés, les informations disponibles confirment que l'accès à celle ci diminue assez sensiblement en fonction de l'âge des salariés.

Cela a conduit les parties au présent accord à renforcer les actions prévues par le présent accord sur cet axe. Il est apparu en effet indispensable de renforcer l'accès à la formation professionnelle des salariés après 45 ans pour préserver et développer les compétences professionnelle nécessaires à la tenue du poste, renforcer l'employabilité dans un contexte fortement changeant et conforter la politique de mobilité professionnelle mise en place dans le groupe depuis de nombreuses années.

	2006	2007	2008
TOTAL HEURES DE FORMATION REALISEES	37 023	37 110	37 817
+ 45 ans en %	43	39	34
+ 50 ans en %	25	19	17
+ 55 ans en %	6	5	5

JPV
CD
6/20
CD

III. Objectif global chiffré

Les parties à la présente convention retiennent comme objectif global chiffré celui du maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. Elles s'engagent à ce que la part des salariés âgés de 55 ans et plus dans les effectifs du groupe passe de 12% à 15% à l'issue de la durée d'application du présent accord, soit une hausse de 25% de la part des seniors dans les effectifs du Groupe.

JPV
CD
7/20
al

IV. Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés

AXE I : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

Favoriser la mise en œuvre de l'entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière

L'allongement de la carrière professionnelle doit inciter les salariés à préparer davantage leur deuxième partie de carrière. L'entretien de deuxième partie de carrière constitue l'occasion d'envisager les différentes actions à entreprendre afin de permettre à tout collaborateur concerné de consolider ses compétences et ainsi de mieux appréhender les futures étapes de sa carrière professionnelle.

Chaque salarié atteignant 45 ans pourra bénéficier d'un entretien approfondi de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'initiative de cet entretien peut revenir au salarié, à sa hiérarchie ou à la DRH, notamment en cas d'évolution prévisible de l'emploi. L'entretien devra ensuite être renouvelé automatiquement tous les 5 ans. Sa mise en œuvre implique en premier lieu son responsable hiérarchique. Le salarié peut demander que cet entretien soit mené par la fonction ressources humaines.

Cet entretien a pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités du Groupe SNPE.

Des formations à la conduite de cet entretien pourront être dispensées à la hiérarchie afin de permettre que cet entretien se déroule dans de bonnes conditions.

Cet entretien aura notamment pour objet :

- d'identifier les domaines de compétences du salarié,
- d'analyser la situation actuelle du salarié, ses principales missions, son niveau de responsabilités, son positionnement hiérarchique,
- d'identifier les perspectives d'évolution du salarié au regard de ses motivations et de son projet professionnel à moyen et long terme,
- d'identifier les moyens et mesures à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif,
- de mettre en évidence les éventuels aménagements à apporter au poste de travail du salarié.

L'entretien de deuxième partie de carrière a pour objectif d'aboutir si nécessaire à un plan d'action concerté (formation, mobilité...) et à un calendrier de mise en œuvre.

La fonction ressources humaines devra s'assurer de la mise en œuvre et du suivi de ce plan d'action.

JPU
CD 8/20 al

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière pourra être complété pour les salariés qui le souhaiteront par la mise en œuvre d'un bilan d'étape professionnel, tel que prévu par la loi et décrit au paragraphe suivant.

Objectifs : Le Groupe SNPE s'engage à proposer les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière à :

- L'ensemble des salariés de 55 ans et plus en 2010
- L'ensemble des salariés âgés de 50 à 55 ans en 2011
- L'ensemble des salariés âgés de 45 à 50 ans en 2012.

Indicateurs :

Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière proposés et taux de réalisation.

Le bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel est un moyen permettant aux salariés d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Il contribue à sécuriser leur parcours professionnel en optimisant les mesures auxquelles il est susceptible de conduire.

Il consiste en l'élaboration en commun d'un diagnostic qui permet :

- au salarié d'appréhender l'état de ses capacités professionnelles et de ses compétences, pour lui permettre de construire son projet professionnel et de mesurer ses besoins au regard de ce projet professionnel ;
- à l'employeur, de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation de ce dernier, dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.

C'est une forme renouvelée du bilan de compétences connu et déjà développé au sein du Groupe SNPE.

Le bilan d'étape professionnel comprend une phase d'analyse menée en commun permettant d'apprécier :

- les capacités professionnelles au regard de son niveau de qualification ;
- le niveau de formation et de diplôme ;
- les savoir-faire résultant de l'activité exercée dans le poste occupé ou acquis dans d'autres postes occupés antérieurement et plus généralement dans le parcours professionnel ;
- les savoir-être ;
- les capacités de l'intéressé à évoluer, au regard des besoins, existants ou prévisibles, en qualification ou en compétences recensés dans son environnement professionnel interne ou externe et de son souhait de maîtriser l'évolution de son parcours professionnel.

Le salarié fait figurer, à son initiative, les éléments du bilan d'étape professionnel dans son passeport orientation et formation.

Ce bilan d'étape professionnel est ouvert à tous les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise et qui en font la demande.

JAV
CD
9/20
ce

Un accès privilégié à ce bilan d'étape est mis en œuvre pour les salariés de 45 ans et plus, par le biais d'une information spécifique relative à ce dispositif l'année suivant ses 45 ans et ensuite par un renouvellement automatique du bilan tous les cinq ans.

Il est réalisé avec le concours d'un cabinet extérieur en lien avec la DRH du Groupe SNPE.

La demande du salarié ne peut être refusée par l'employeur. Le salarié doit être informé suffisamment à l'avance de la date prévue pour la réalisation de son bilan d'étape professionnel afin de disposer du temps nécessaire pour le préparer dans de bonnes conditions.

Si l'intéressé a, par le passé, déjà bénéficié d'un bilan d'étape professionnel au sein d'une entreprise du Groupe SNPE ou dans une autre entreprise, il doit en faire figurer le contenu dans son passeport orientation et formation pour faciliter la réalisation de ce bilan.

A l'issue du bilan d'étape professionnel et au vu de ses conclusions, le salarié et l'employeur recherchent les actions susceptibles d'être mises en œuvre notamment en termes de formation ou de mobilité.

Objectifs :

Le Groupe SNPE s'engage à donner une information individuelle détaillée sur le bilan d'étape professionnel à tous les salariés âgés de 45 ans et plus et qui ont deux ans d'ancienneté.

Indicateurs :

Nombre d'information sur les bilans d'étape professionnel faites auprès de salariés âgés de 45 ans et plus.

AXE II : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

La prévention des risques professionnels est l'un des axes prioritaires de la politique de gestion des ressources humaines mise en œuvre au sein du groupe SNPE. Elle bénéficie à l'ensemble des salariés, mais son importance est renforcée pour les salariés âgés dans la mesure où elle constitue un moyen efficace pour limiter les conséquences de l'exposition prolongée en service posté dont les conséquences peuvent être lourdes pour les salariés en fin de carrière.

Si l'organisation le permet, il ne sera pas proposé de travail en service posté au salarié de 55 ans et plus travaillant en journée.

JPV
10/20
AJ

Afin de limiter les conséquences sur la santé des salariés à un travail prolongé en service posté, les parties à la présente convention conviennent d'accorder aux salariés de 55 ans et plus ayant effectué plus de 15 ans de travail posté une priorité d'accès à des postes disponibles en journée.

Une compensation dégressive sur 3 ans de la perte de salaire sera mise en place. Elle sera calculée à partir du salaire brut moyen des 12 derniers mois postés
Elle sera échelonnée selon la grille suivante :

Nombre d'années de travail posté	12 premiers mois	13 ^e au 18 ^e mois	19 ^e au 24 ^e mois	25 ^e au 30 ^e mois	31 ^e au 36 ^e mois
De 15 à 20 ans	100%	100%	80%	60%	40%
De 20 à 25 ans	100%	100%	100%	80%	60%
De 25 à 30 ans	100%	100%	100%	100%	80%
Plus de 30 ans	100%	100%	100%	100%	100%

Objectif : Mettre en œuvre cette priorité d'accès.

Indicateur : Nombre de salariés en ayant bénéficié.

AXE III : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

Dans l'objectif de favoriser l'évolution des salariés en seconde moitié de carrière, leur accès à la formation sera favorisé, selon les axes suivants :

Plan de formation intégrant un axe spécifique senior :

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière facilitera l'identification des besoins de formation des salariés âgés de 45 ans et plus que ce soit pour l'acquisition de compétences complémentaires ou dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle.

Ces actions, définies en collaboration, avec les DRH, seront intégrées au plan de formation des entreprises.

Le plan de formation tiendra compte, chaque année d'un axe spécifique « senior » ;

Un budget supplémentaire associé, sera proposé et débattu en fonction des actions nécessaires et du nombre de salariés concernés.

JPS
CD 11/20
al

Objectif : Améliorer de 15 % la proportion des heures de formation financées au bénéfice des 45 ans et plus dans le cadre du plan de formation.

Indicateur : proportion des heures de formation pour les 45 ans et plus dans le volume annuel des heures de formation financées par le Groupe SNPE dans le cadre du plan de formation.

Passeport orientation et formation :

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir un passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport devra recenser :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un entretien de seconde partie de carrière, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle Emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

Objectifs : Création du dispositif passeport orientation et formation et modèle

Indicateurs :

oui/non

Nombre de personnes concernées par le passeport

SPV
12/20
ar

Périodes de professionnalisation

Les salariés ayant 45 ans et plus ou 20 ans d'activité, peuvent se voir proposer une période de professionnalisation notamment dans le cadre du plan d'action défini lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Celle ci a pour objet de permettre aux salariés le souhaitant, d'acquérir, par la voie de l'alternance associant des périodes de travail et de formation, une qualification reconnue en vue de favoriser leur développement professionnel.

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les actions de formation, effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation, se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Dans ce dernier cas les heures effectuées en dehors du temps de travail pourront être récupérées par le salarié.

Si les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, SNPE définira avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le Groupe souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les modalités de la période de professionnalisation sont conformes aux dispositions conventionnelles.

Les parties à la présente convention conviennent de l'utilité et de l'importance des périodes de professionnalisation pour faciliter l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles des salariés après 45 ans. Dans ce cadre, ils s'engagent à en faire la promotion auprès des salariés âgés de 45 ans et plus qui souhaiteraient développer leurs compétences et anticiper l'évolution de leur carrière professionnelle.

Conformément aux dispositions des articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail, des informations relatives à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation seront communiquées au Comité d'Entreprise dans le cadre de l'élaboration du plan de formation.

Objectifs : favoriser le recours à cet outil au sein du Groupe.

Indicateurs :

Oui/non

Organisation d'une campagne de promotion et nombre de communications sur ce sujet réalisées auprès des salariés.

Nombre de salariés en bénéficiant.

JPV
CD 13/20
CW

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

Temps partiel de fin de carrière

Afin de faciliter la transition entre activité et retraite et afin de répondre au souci légitime de certains salariés de voir leurs fins de carrière mieux aménagées, les parties au présent accord conviennent de l'intérêt de permettre aux salariés seniors âgés de 57 ans et plus d'opter pour un travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel avec une réduction d'au moins 20 % et d'au plus 50% par rapport au temps de travail pratiqué au moment de la demande.

La durée maximum du passage à temps partiel est limitée à 5 ans.

La demande de chacun des salariés intéressés par cette disposition, est soumise à la validation de l'entreprise quant au nombre de bénéficiaires, notamment par service et localisation géographique.

Chaque demande sera examinée en fonction de trois critères :

- l'âge du salarié et la date prévisible de sa fin de carrière ;
- la fonction occupée par le salarié désirant passer à temps partiel ;
- les besoins et les nécessités de service.

La décision de la Direction tiendra compte des contraintes du poste et de l'organisation du service d'affectation du salarié.

Les Cadres Dirigeants en forfait tout horaire sont exclus de ce dispositif.

La décision de l'entreprise sera portée par écrit à la connaissance de chaque salarié concerné dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la date de réception de la demande du salarié.

En cas d'accord de la Direction, le salarié candidat sera reçu en entretien par la DRH et son responsable hiérarchique afin de définir la nouvelle organisation du temps de travail.

En cas d'accord, le salarié recevra un avenant à son contrat de travail, formalisant son nouvel horaire de travail, sa nouvelle rémunération contractuelle, ainsi que la date de prise d'effet de la mesure et sa durée.

Il devra retourner l'avenant signé dans les 8 jours calendaires suivant sa réception.

Le temps partiel ne pourra être mis en œuvre qu'à réception de cet avenant signé du salarié.

JPV
CD 14/20
[Signature]

Afin de favoriser le passage à temps partiel de fin de carrière dans les conditions ci-dessus exposées, les mesures ci-après seront mises en œuvre :

→ Garanties retraite

A titre exceptionnel dans le cadre du présent accord, le calcul des cotisations de retraite des régimes de base et complémentaire (AGIRC et ARRCO) est maintenu pendant toute la durée d'application du temps partiel, sur une assiette correspondant au salaire perçu par le salarié avant la date d'effet de l'avenant à temps partiel de fin de carrière.

Ce salaire intégrera les éléments de rémunération ci-dessous :

Le salaire de base (1^{ère} ligne du bulletin de salaire)

La prime d'ancienneté

Le 1/12^{ème} du versement semestriel, 13^{ème} mois et prime de vacances

Ce salaire sera calculé sur la base des 12 derniers mois.

L'entreprise prendra à sa charge la totalité du différentiel de cotisations (part salariale et patronale) entre l'ancienne rémunération et la rémunération à temps partiel de fin de carrière.

Ce maintien des cotisations est soumis aux conditions légales et réglementaires en vigueur, notamment celles de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale.

→ Garanties prévoyance

A titre exceptionnel dans le cadre du présent accord, le calcul des cotisations de prévoyance gros risque est maintenu pendant toute la durée d'application du temps partiel, sur une assiette correspondant au salaire perçu par le salarié avant la date d'effet de l'avenant à temps partiel de fin de carrière.

Ce salaire intégrera les éléments de rémunération ci-dessous :

Le salaire de base (1^{ère} ligne du bulletin de salaire)

La prime d'ancienneté

Le 1/12^{ème} du versement semestriel, 13^{ème} mois et prime de vacances

Ce salaire sera calculé sur la base des 12 derniers mois.

L'entreprise prendra à sa charge la totalité du différentiel de cotisations (part salariale et patronale) entre l'ancienne rémunération et la rémunération à temps partiel de fin de carrière.

→ Garanties en cas de départ de l'entreprise

En cas de départ à la retraite (ou de départ de l'entreprise en dehors de la démission ou d'un licenciement pour faute lourde ou grave) du salarié durant la période de travail à temps partiel de fin de carrière, les indemnités de départ seront calculées sur le salaire servant de base au calcul des cotisations de retraite.

Objectifs : mise en place d'un dispositif de temps partiel de fin de carrière.

Indicateur : nombre de bénéficiaires du dispositif à temps partiel de fin de carrière

JTU
CD 15/20
W

Mobilisation du Compte épargne temps pour favoriser la transition emploi-retraite

Un dispositif de CET carrière existe actuellement dans certaines sociétés couvertes par cet accord.

Par le présent accord nous prenons l'engagement de faire évoluer les CET carrière existants et de mettre en place progressivement un CET carrière dans les sociétés où il n'est pas en vigueur par le biais d'accords d'entreprise successifs.

Objectif : Porter à 100% le taux de mise en place du CET carrière au sein du Groupe SNPE

Indicateur : nombre de sociétés bénéficiant du CET carrière

AXE V : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

L'expérience professionnelle des seniors est essentielle et doit être utilisée de manière optimale au sein de l'entreprise. Dans ce cadre, il faut favoriser la promotion, la transmission et la mise en valeur des compétences des seniors.

Tutorat

Les parties à la présente convention rappellent l'importance d'assurer dans les meilleures conditions le transfert des compétences des salariés seniors vers les plus jeunes, afin tant de concourir au développement des compétences de ces derniers que d'éviter des pertes de compétences qui seraient préjudiciables à la compétitivité du Groupe.

A cet égard, les parties à la présente convention reconnaissent que le tutorat est un dispositif particulièrement intéressant qui permet de concilier l'aspiration des salariés en fin de carrière à une diversification de leur travail et la volonté de capitaliser leurs compétences, afin d'éviter des pertes de savoir préjudiciables.

Le salarié tuteur est un professionnel reconnu dans son métier, de par son savoir faire, sa connaissance de l'entreprise et son expérience professionnelle. Il possède des qualités pédagogiques et une volonté de transmission et de partage de son savoir faire. Son ancienneté dans l'entreprise est égale ou supérieure à 5 ans. Les parties à la présente convention souhaitent accorder une priorité d'accès à la fonction de tuteur aux salariés de plus de 50 ans.

Le salarié tuteur peut se voir confier des missions diverses comme faciliter l'intégration des salariés nouvellement recrutés ou en mobilité professionnelle vers un nouveau métier ; accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation qualifiantes ; accueillir et compléter la formation des salariés nouvellement embauchés ou des jeunes en contrats de formation en alternance ou des stagiaires, exercer des missions de tutorat auprès d'organismes spécialisés dans l'alternance.

JPR
CD 16/20
al

Pour être efficace, le tutorat doit résulter d'une démarche volontaire des salariés. Les personnes intéressées demanderont à la direction de se voir confier cette mission, celle-ci se réservant le droit de valider ou de refuser cette demande.

La durée de cette mission sera fonction des besoins de l'entreprise.

La mission de tuteur est reconnue et valorisée au sein des entreprises du Groupe et est intégrée dans le déroulement de carrière de l'intéressé.

Par ailleurs, afin de favoriser la mise en œuvre du tutorat dans le Groupe, une campagne de promotion sera réalisée auprès des salariés et une formation au tutorat sera organisée auprès des tuteurs retenus pour les aider à remplir leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Sur les 3 dernières années, dans le groupe SNPE, la part des tuteurs de 50 ans et plus est de 35 % du nombre total de tuteur.

Objectif : développer le recours au tutorat au sein du groupe en augmentant de 15 % le nombre des tuteurs 50 ans et plus sur le total des tuteurs

Indicateur : nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant exercé les fonctions de tuteur

Filière expertise

Le Groupe souhaite permettre aux salariés âgés de 50 ans et plus d'exercer des missions, internes ou externes, leur permettant de promouvoir leur expertise et de contribuer à la création de filière de transmission de savoirs et savoir-faire. Ces filières d'expertise doivent permettre un échange réciproque d'expériences et connaissances entre les salariés chargés de ces missions et leurs correspondants.

Les salariés concernés auront la possibilité de consacrer, en accord avec leur hiérarchie, jusqu'à 25 % de leur temps de travail à ces missions d'expertise.

Ces mises à disposition feront l'objet d'un avenant à leur contrat de travail et seront sans incidence sur la rémunération des salariés. (primes brutes incluses)

Elles seront prises en compte dans l'appréciation des résultats individuels des salariés concernés.

Une information sur le réseau d'expert sera diffusée dans l'entreprise.

Objectif : mettre en place un réseau d'expert au sein du Groupe SNPE.

Indicateurs :

Oui/non

- nombre de missions réalisées par des salariés experts âgés de 50 ans et plus et durée totale de ces missions

JAV
17/20
(D)

V. DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2010. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Procédure de rescrit

Le texte de l'accord est soumis au préfet de région afin que soit apprécié sa validité telle que prévue par les dispositions légales en vigueur. Ce dernier dispose d'un délai de 3 mois pour valider ou non l'accord.

Dans l'hypothèse où au terme de la procédure de rescrit prévu aux articles L. 138-27 et R. 138-31 du code de la sécurité sociale, l'accord n'était pas validé par l'administration compétente, les parties à la présente convention décident qu'une négociation en vue de la conclusion d'un avenant à l'accord sera ouverte dans les 8 jours suivants la notification à l'entreprise de la décision de l'administration. Les parties conviennent que la négociation de cet avenant devra aboutir dans un délai de 30 jours à compter de la notification au groupe de la décision de l'administration. A défaut d'accord dans ce délai, les parties conviennent que le groupe SNPE présentera un plan d'action conforme aux orientations données par l'administration dans sa décision.

Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales. 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 deux 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.

Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions et des objectifs du présent accord :

Chaque année, un rapport de suivi de la mise en œuvre du présent accord et des objectifs qu'il contient sera présenté par la Direction du Groupe au comité de groupe et à l'ensemble des CCE des entités légales le composant, au cours du 1^{er} semestre suivant l'année.

Ce rapport sera communiqué au préfet de région à l'issue de la réunion d'information du comité de groupe.

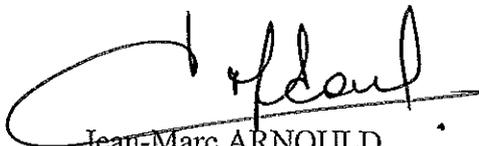
SPV
18/20
CD

Publicité de l'accord :

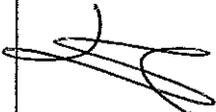
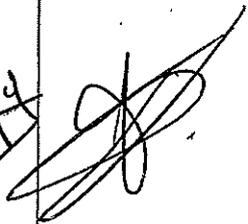
Le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, et en un exemplaire auprès du Secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11/01/2012

Pour le Groupe SNPE



Jean-Marc ARNOULD

Pour la CGT	Pour la CGT-FO	Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour SUD Chimie
				
T. COLIN	C. DUROU	JP. VIGANEGO	C. VELLA	D. REMACLE

JPV
CD 19/20
Cdv

ANNEXE :

LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DE L'ACCORD :

SNPE SA :

Siège Social – 12, Quai Henri IV – 75004 PARIS
Angoulême – Avenue Paul Vieille – BP 1398 – 16017 ANGOULEME CEDEX

SME :

CRB – Rue Lavoisier – 91710 VERT-LE-PETIT
St Médard – Avenue Gay Lussac – 33167 ST-MEDARD-EN-JALLES CEDEX
Toulouse – C/O site SNPE – Chemin de la Loge – 31078 TOULOUSE CEDEX 4

STRUCTIL – 18, Rue Lavoisier – 91710 VERT-LE-PETIT

PYROALLIANCE :

Les Mureaux – 139, Route de Verneuil – BP 2052 – 78132 LES MUREAUX CEDEX
Toulon – Chemin C. Battezzati – Quartier Lagoubran – BP 2148 – 83063 TOULON CEDEX

EURENCO :

Siège Social – 12, Quai Henri IV – 75181 PARIS CEDEX 04
Bergerac – Boulevard Charles Garaud – 24108 BERGERAC CEDEX
Sorgues – 1928 Route d'Avignon – BP 311 – 84706 SORGUES CEDEX

ISOCHEM :

Siège Social - 12, Quai Henri IV – 75194 PARIS CEDEX 04
Gennevilliers – Usine de Gennevilliers – 4, Avenue, Philippe Lebon – 92230 GENNEVILLIERS
Vert-Le-Petit – Site IRCHA – 32, Rue Lavoisier – 91710 VERT-LE-PETIT
Pithiviers – 4, Rue Marc Sangnier – 45300 PITHIVIERS
Pont de Claix – BP 36- Rue Lavoisier – 38800 PONT DE CLAIX

BNC – Boulevard Charles Garaud – BP 814 – 24108 BERGERAC CEDEX

MANUCO – Boulevard Charles Garaud – BP 814 – 24108 BERGERAC CEDEX

DURLIN FRANCE – Boulevard Charles Garaud – BP 814 – 24108 BERGERAC CEDEX

JPV
20/20
CW