

**ACCORD DE GROUPE
RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU GROUPE SEB EN FRANCE
2013-2016**

5/6

BL

GN

DT

1310

He

TT

TT

Srs

PTC

FP

CP

HC

GJ

EB

Entre les Sociétés :

- **SEB DEVELOPPEMENT S.A.S**, au capital de 3 000 000 € dont le siège social est Chemin du Petit Bois - 69134 ECULLY CEDEX ;
- **ROWENTA FRANCE S.A.S**, au capital de 8 000 000 € dont le siège social est Chemin du Virolet - B.P 815 - 27200 VERNON ;
- **CALOR S.A.S**, au capital de 8 621 300 €, dont le siège social est 2, Place Ambroise Courtois - 69356 LYON CEDEX 08 ;
- **TEFAL S.A.S**, au capital de 7 065 088 € dont le siège social est Z.I des Granges - B.P 89 - 74156 RUMILLY CEDEX ;
- **SEB S.A.S**, au capital de 10 000 000 €, dont le siège social est Rue de la Patenée - 21261 SELONGEY CEDEX ;
- **SEB INTERNATIONAL SERVICE S.A.S**, au capital de 768 665 € dont le siège social est rue des Chars - B.P.1 - 70310 FAUCOGNEY ;
- **GROUPE SEB MOULINEX S.A.S**, au capital de 17 000 000 € dont le siège social est chemin du Petit Bois - 69134 ECULLY CEDEX ;
- **GROUPE SEB FRANCE S.A.S**, au capital de 42 033 850 € dont le siège social est 2, Place A. Courtois - 69355 LYON CEDEX 08 ;
- **GROUPE SEB EXPORT S.A.S**, au capital de 5 790 624 € dont le siège social est Chemin du Petit Bois - Les 4 M - 69 134 ECULLY CEDEX ;
- **GROUPE SEB RETAILING S.A.S**, au capital de 1 000 000 € dont le siège est 2, Place Ambroise Courtois - 69355 LYON CEDEX 08 ;

Ci-après désignées " **le Groupe SEB périmètre France** ",

Et représentées par Monsieur Harry TOURET, Directeur Général Adjoint, Ressources Humaines du Groupe SEB,

D'une part,

Et,

Les coordonnateurs syndicaux mandatés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le Groupe SEB,

D'autre part,

EB

GT HZ

CP

He

PTC

SRS

100

EP

BL

M

GN

DP

1312

154

Préambule

TITRE 1 : Problématique générale de l'emploi au sein du GROUPE SEB en France

TITRE 2 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 1 : Définition des tranches d'âge des jeunes

Article 2 : Objectifs de recrutement en CDI

Article 3 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes salariés

Article 3.1 : Modalités d'intégration des jeunes

Article 3.1.1 : Parcours d'intégration

Article 3.1.2 : Parrainage lors de l'intégration des jeunes

Article 3.2 : Formation et accompagnement des jeunes salariés

Article 3.2.1 : Accompagnement au niveau professionnel

Article 3.2.2 : Accompagnement spécifique

Article 4 : Modalités de suivi de l'intégration et de la maîtrise des compétences

Article 5 : Insertion dans l'emploi des jeunes non qualifiés

Article 5.1 : Modalité d'insertion en vue d'un CDI

Article 5.2 : Coopération avec le milieu associatif, socio-économique et éducatif des territoires

Article 5.3 : Accompagnement des jeunes non-qualifiés vers un premier niveau de qualification

Article 6 : Développement de l'alternance et des stages

Article 6.1 : Objectifs chiffrés

Article 6.2 – Communication et sensibilisation

Article 6.3 : Intégration des nouveaux alternants et stagiaires

Article 6.4 : Pré-embauche

Article 7 : Actions destinées à accroître la mixité des emplois et l'égalité professionnelle hommes - femmes

TITRE 3 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 8 : Définition des tranches des salariés âgés

Article 9 : Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi

TS/

BL
AN
DP
1310
TT

EB
GS
HL
CP
he
PTC
SP
FP

Article 10 : Recrutement de salariés âgés : principe de non discrimination et objectif chiffré d'embauche

Article 11 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité

Article 11.1 : Définition de la pénibilité

Article 11.2 : Le Plan Santé du Groupe SEB

Article 11.3 : Les plans d'actions pénibilité

Article 11.4 : Dispositif de réduction de la pénibilité liée au travail en équipe par octroi de jours de repos seniors

Article 12 : Autres actions en faveur des salariés âgés

Article 12.1 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article 12.2 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Article 12.3 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (Temps partiel de fin de carrière)

Article 12.3.1 : Temps partiel de fin de carrière

Article 12.3.2 : Droit Individuel à la Formation Seniors

Titre 4 : Transmission des savoirs et des compétences

Article 13 : Repérer les compétences clefs à transmettre

Article 14 : Mise en œuvre du tutorat d'expertise

Article 15 : Profil des tuteurs

Article 16 : Mise en place et suivi du tutorat

Titres 5 : Dispositions finales

Article 17 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Article 18 : Modalités de suivi et d'évaluation des engagements

Article 19: Impact des dispositions législatives et réglementaires futures en matière de retraite

Article 20 : Durée de l'accord

Article 21 : Entrée en vigueur

Article 22 : Révision

Article 23 : Modalités de publicité de l'accord

Préambule

Le présent accord cadre est conclu en application des articles L 5121-6 et suivants du code du travail relatifs au contrat de génération.

Ce dispositif issu de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 repris par la loi du 1^{er} mars 2013 a pour objet de répondre à la double problématique de l'emploi des jeunes et de celles d'accès ou de maintien à l'emploi des salariés âgés.

Le contrat de génération tel que défini par le législateur a trois objectifs : faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, favoriser le maintien dans l'emploi et l'embauche des salariés âgés, assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Au cours des dernières années, le Groupe SEB et les organisations syndicales représentatives ont effectué un travail important de négociation afin de construire un socle social cohérent correspondant d'une part aux évolutions législatives mais également aux problématiques d'emploi du groupe.

Au jour de l'ouverture de la négociation du contrat de génération au sein du Groupe SEB, il s'agit notamment de l'accord de groupe relatif à la gestion des âges et à l'emploi des seniors en date du 21 décembre 2009, de l'accord de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences en date du 21 janvier 2011 (G.P.E.C) et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein du groupe SEB en date du 8 décembre 2011.

La négociation de l'accord de Groupe relatif au contrat de génération est l'occasion de réaffirmer l'intergénéralité, reconnue et assumée en entreprise autour d'un projet fédérateur et commun, qui représente un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements.

Dans ce contexte, le Groupe SEB et les organisations syndicales signataires ont saisi l'opportunité, au travers de la négociation relative au contrat de génération, de déployer au sein du Groupe un programme d'actions, fort et engageant, articulé autour de trois objectifs :

- Favoriser l'intégration des jeunes et notamment l'insertion des jeunes non qualifiés afin de s'entourer à terme des meilleurs talents et compétences, dans toutes les fonctions du Groupe ;
- Maintenir et développer l'emploi des salariés âgés dans nos sites, en mobilisant les actions autour du développement des compétences, de l'amélioration des conditions de travail, dans le prolongement de l'accord relatif à la gestion des âges et à l'emploi des Seniors du 21 décembre 2009 ;
- Organiser la transmission des savoirs et des compétences, en mobilisant les connaissances et les compétences de salariés expérimentés pour favoriser l'échange, le partage d'expériences mais également les transferts de compétences et de connaissances entre salariés.

13/4

BL

GN

DP 13P
TT

ca

He

13B

13D

EB
GT HL
CP
PTC
FP

Au-delà des obligations légales, les parties signataires, conscientes des enjeux pour répondre à ces objectifs, ont souhaité donner un nouvel élan aux actions initiées dans ces domaines de gestion et d'intégration des générations et de gestion des compétences.

Pour autant, le Groupe SEB n'entend pas, en cas de difficultés économiques et afin d'atténuer leurs conséquences sur l'emploi, se priver de dispositifs adaptés tant du point de vue humain que social et qui sont prioritairement destinés aux salariés les plus âgés.

Cet accord fixera les engagements au niveau du Groupe sur lesquels s'appuieront les accords sociétés (ou les plans d'actions) relatif au Contrat de génération.

L'accord est établi sur la base d'un diagnostic préalable joint au présent accord.

Il est à noter que l'accord relatif au Contrat de génération actualise la dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences négociée et mise en œuvre à partir de 2007.

L'accord s'inscrit dans la démarche engagée par le Groupe d'assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de lutter contre les discriminations et de prévenir la pénibilité.

154

BL
nb
Cm'
DP
BP
TT

EB
HL
CP
PJC
FR
100

TITRE 1 : PROBLEMATIQUE GENERALE DE L'EMPLOI AU SEIN DU GROUPE SEB EN FRANCE

Dans un contexte de crise économique profonde et durable touchant principalement les pays européens, le groupe SEB a réussi à maintenir un niveau d'activité satisfaisant, permettant de préserver l'emploi en France.

Ainsi, au cours des trois dernières années, l'effectif, toutes sociétés, et toutes catégories confondues, est resté stable passant de 5647 salariés inscrits en CDI au 31 décembre 2010 à 5685 au 31 décembre 2012.

Il y a lieu cependant de noter que l'effectif industriel, notamment en main d'œuvre directe a diminué (-122 salariés) principalement en 2012, alors que parallèlement l'effectif dit de « structure » a augmenté dans une proportion légèrement supérieure. (+160).

Ces évolutions opposées s'expliquent d'une part, par les lourdes incertitudes concernant le volumes de production en 2012 qui a eu pour conséquence le non remplacement de tous les départs en retraite en MOD, et d'autre part, par la nécessité de poursuivre l'effort de recrutement dans certains métiers : innovation et développement, marketing, digital et systèmes d'information.

La politique du Groupe d'ajustement des effectifs MOD sur le point bas d'activité a permis d'éviter le recours au chômage partiel ou à une modulation d'horaire trop marquée.

Des ajustements d'effectifs ont cependant été rendus nécessaires dans certains sites en raison de baisses de charge significatives et durables (Pesage Rumilly, Alençon) ou de perte de compétitivité (Saint Jean de Bournay). Ces modifications d'organisations ont été réalisées dans le cadre de la GPEC, sans recours à des plans sociaux, grâce à des mutations, des transferts ponctuels vers d'autres sites, ou la mise en œuvre du dispositif d'AFC.

EVOLUTION DES EFFECTIFS 2010-2012

Les engagements pris par le Groupe en vue du maintien dans l'emploi des salariés âgés dans le cadre de l'accord relatif à « la gestion des âges et à l'emploi des seniors » du 21 décembre 2009 ont été respectés.

Au cours des 3 dernières années, le taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans est resté relativement stable à 14%. L'augmentation de ce taux qui pouvait être envisagée lors de la signature de l'accord, ne s'est pas produite en raison des recrutements qui ont été réalisés sur cette période et dont 90% (671) concernaient des salariés de moins de 45 ans. Ces embauches ont eu pour conséquence un léger « rajeunissement » de la pyramide des âges. Par ailleurs, la mise en œuvre du dispositif d'AFC chez CALOR a permis de résoudre des problématiques d'emploi tout en maintenant le lien contractuel des seniors.

Entre janvier 2010 et décembre 2012, 744 nouveaux salariés ont rejoint le Groupe SEB en France : 229 ouvriers (dont 200 en MOD), 179 ETAM et 336 cadres. Les embauches ont concernées majoritairement des salariés confirmés entre 30 et 45 ans : 50% des ouvriers, 43% des ETAM et 48% des cadres. Les moins de 26 ans ont représenté 22,6% des recrutements dans des proportions relativement équivalentes pour les ouvriers et les cadres.

Au 31 décembre 2012, la population industrielle (MOD et MOI) reste néanmoins relativement âgée : les plus de 50 ans représentent 38% de l'effectif et les moins de 30 ans,

BY

BL

GN

DB

BP

He

MB

GJCP

PJC

FP

EB

HL

100

un peu plus de 5%. Ce phénomène est moins marqué dans la population hors PRU ou la proportion de jeunes de moins de 30 ans est de 11%.

PERSPECTIVES

Les mesures d'assainissement des finances publiques et de réduction des déficits publics engagées dans la plupart des pays de la zone euro s'appuient notamment sur une augmentation des prélèvements sociaux, une pression fiscale accrue et une réduction des dispositifs de redistribution. Conséquence collatérale de ces mesures : un ralentissement de la consommation des ménages plus ou moins marquée selon les pays. En France qui est notre premier marché, le pouvoir d'achat s'est réduit de 0,9% en 2012 et les perspectives économiques pour 2013 ne laissent présager aucune amélioration significative. Quant aux années 2014, 2015 et 2016, nul ne peut s'engager dans la moindre prédiction.

L'Europe représente, selon les activités, entre 56 et 61 % des débouchés des usines françaises du Groupe. Un ralentissement de la consommation des ménages des pays européens a inévitablement des conséquences sur l'activité de nos sites et donc sur le niveau de l'emploi.

Outre l'impact de la conjoncture économique sur les volumes à produire, divers paramètres sont à prendre en compte pour établir un plan de recrutement pour la période 2013-août 2016 :

- les départs en retraite envisagés, sans que l'on connaisse à ce jour la probable augmentation du nombre de trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein,
- les gains de productivité que les sites industriels sont amenés à réaliser pour la sauvegarde de notre compétitivité,
- l'anticipation des difficultés auxquelles certaines activités sont confrontées et qui pourraient avoir un impact sur les effectifs.

Pour ce qui concerne l'emploi industriel, les perspectives de départs en retraite les plus optimistes s'élèvent à 397 personnes pour la période 2013-Août 2016 (293 MOD, 45 MOI, 59 ETAM et cadres). Au regard, des évolutions survenues au cours des trois dernières années, les perspectives de recrutement peuvent être estimées dans une fourchette comprise entre 340 et 360.

Les perspectives de départ en retraite des ouvriers en MOI (hors PRU) sont estimées à 40 sur la même période. Ces départs devraient être intégralement compensés.

Enfin, pour ce qui concerne les effectifs dit de structure (hors PRU), essentiellement ETAM et cadres, les départs en retraite concernent 88 salariés. Les mesures de limitation des frais de structure engagées depuis mi 2012 auront un impact sur les recrutements (estimation 65 recrutements sur la période).

Toutes ces prévisions ont été établies à partir de la pyramide des âges et des données estimées quant aux conditions de départs figurant dans le diagnostic préalable (âges, trimestres cotisés, carrière longue).

Au total, sur la période 2013-août 2016 et sur la base du périmètre d'activité actuel, les perspectives de recrutement s'établissent dans une fourchette allant de 445 à 465 salariés toutes catégories confondues.

Dy

BL ab GA DP BP

He
GJ HC
B CP
PTC EP

GB

TITRE 2 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Le présent titre détaille l'ensemble des objectifs et actions en faveur de l'insertion durable des jeunes.

Au-delà de l'engagement pris par le Groupe pour les jeunes salariés, des dispositions présentées dans ce chapitre, particulièrement celles relatives à l'intégration et à la formation, concernent l'ensemble des salariés, sans distinction d'âge.

Le Groupe souhaite ainsi développer une approche claire et cohérente en faveur de l'intégration durable des nouveaux arrivants au sein des sites.

Article 1 : Définition des tranches d'âge des jeunes

Au regard du diagnostic établi préalablement aux négociations et notamment de la pyramide des âges, les parties conviennent que le terme « jeunes » désigne les jeunes de moins de 27 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Au 31 décembre 2012, le diagnostic préalable établi au niveau du Groupe nous indique que les moins de 27 ans représentaient 3.48% de l'effectif global à fin 2012.

Article 2 : Objectifs de recrutement en CDI

La politique de recrutement du Groupe doit rester adaptée aux besoins et contraintes de chaque établissement et sociétés du Groupe et à la conjoncture économique. Ainsi certains établissements seront contraints à une très stricte gestion de leurs effectifs ne permettant pas parfois le remplacement de tous les départs naturels.

En revanche dans d'autres établissements, les perspectives de recrutement seront plus favorables compte tenu du développement de leurs activités.

Ainsi les accords ou plans d'action des sociétés fixeront lors de la négociation des objectifs adaptés en tenant compte des différentes contraintes et de la nécessité de maintenir les compétences clés telles que définies dans le cadre des observatoires des métiers.

Sauf aggravation de la crise économique mondiale qui affecterait l'activité de nos sites, sur la période 2013- aout 2016 et sur la base du périmètre d'activité actuel, les perspectives de recrutement en CDI s'établissent dans une fourchette allant de 445 à 465 salariés toutes catégories confondues, hors remplacements liés à d'autres formes de départ : inaptitudes, démissions ou ruptures conventionnelles.

Au regard de ces perspectives, le Groupe se fixe un objectif de recrutement global en contrat à durée indéterminée à temps plein de jeunes à hauteur de 25% minimum des recrutements au niveau du Groupe sur le périmètre France sur l'ensemble de la période.

Pour les recrutements destinés au remplacement des départs en retraite en MOD et MOI ouvriers, le taux sera porté à 33%.

Au sein de ce pourcentage, le Groupe se fixe pour objectif de recruter dans ses sites, 30% de jeunes non qualifiés ou sans diplôme dans le bassin d'emploi.

BY

BL

GN

DP BP

Me

MB

CP

PTC

FP

EB

GT

HL

ON

120

Le pourcentage de jeunes non qualifiés pourra être augmenté en fonction des possibilités d'accueil des sociétés.

Sera privilégié en embauche CDI suite à la signature de l'accord tous jeunes de - 27 ans sans diplôme présent dans l'entreprise à l'issue d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire, d'un contrat aidé.

Au 31 décembre 2012 sur la période 2010 - 2012, le pourcentage de jeunes recrutés en contrat à durée indéterminée représentait 15,32% des recrutements au niveau du Groupe sur le périmètre France.

L'évolution de ces indicateurs sera suivie annuellement.

Article 3 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes salariés

L'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes salariés ayant bénéficié d'une formation supérieure a fait l'objet d'une réflexion suivie de la mise en œuvre de dispositifs visant à leur épanouissement et au développement de leurs compétences et qualifications professionnelles.

Le Groupe s'engage à ce qu'un processus d'intégration soit défini pour l'ensemble des salariés. Dans le cadre du contrat de génération, l'intégration des jeunes est traitée de manière prioritaire.

Le parcours d'intégration sera a minima constitué des étapes prévues dans le cadre du parcours d'intégration des jeunes, hors parrainage. La durée de ce parcours sera adaptée pour les salariés en contrat à durée déterminée.

Au-delà, à travers cet accord, les parties signataires expriment leur volonté de favoriser l'intégration des jeunes les moins qualifiés.

Article 3.1 : Modalités d'intégration des jeunes

Article 3.1.1 : Parcours d'intégration

Lancé en 2012, le parcours d'intégration des nouveaux embauchés de statut cadre est un processus fort et structurant.

Il s'appuie sur des dispositifs d'entretiens, d'évaluation et de découverte.

Il comprendra a minima les dispositions suivantes :

- Une préparation de l'arrivée : badge, accès informatique, vêtements et équipements de travail, etc. ;
- Un entretien avec son responsable direct, une présentation de l'équipe le jour de l'arrivée ;
- Présentation du parrain
- **Un programme d'intégration pour la première quinzaine dite « première période » :** visite du site, les entretiens de fin de première période (manager, parrain), la journée d'accueil;

Handwritten initials and signatures: BL, GN, DP, BP, PT, AS, AB, EB, GT, HL, CP, RP, IRP.

- Un bilan en fin de période d'essai et de son éventuel renouvellement pour faire le point sur celle-ci ;
- **Un bilan au terme de 2 à 6 mois (date adaptée à la durée de la période d'essai) dit « période d'étonnement »** : entretien d'étonnement (manager, RH, parrain), évaluation des formations et de l'accueil par l'équipe, bilan de la période écoulée et fixation des objectifs pour la période à venir (d'ici la prochaine campagne d'entretien annuel d'appréciation ou d'entretien d'appréciation et de développement professionnel).

Pour compléter ce processus, l'intégration d'un jeune salarié s'appuiera sur la désignation d'un parrain au sein de l'établissement de rattachement.

Article 3.1.2 : Parrainage lors de l'intégration des jeunes

Le dispositif de parrainage diffère du rôle de « référent métier » qui par nature est celui du manager direct.

Le parrainage est un dispositif d'accompagnement du jeune dans l'entreprise, pour lui permettre de comprendre son fonctionnement, repérer les interlocuteurs clefs dans son métier et maîtriser les codes et langages de sa fonction et plus largement du Groupe. Il complète le parcours d'intégration et notamment les étapes pilotées par le manager du jeune entrant.

Ainsi, le parrainage n'a pas vocation à former un jeune entrant à son poste, ce point étant traité par les dispositions de formation précisées à l'article 3.2.

Les Parrains/Marraines sont des salariés du Groupe qui se portent volontaires pour accompagner et conseiller un jeune entrant afin d'élargir son champ professionnel.

Il est recommandé que le Parrain/Marraine ait une large expérience professionnelle et des qualités relationnelles reconnues.

Les Responsables Ressources seront en charge de la désignation des parrains / marraines, en fonction des qualités requises pour remplir cette mission.

Les Parrains/Marraines bénéficieront d'un aménagement de leur temps de travail de manière à pouvoir exercer cette mission.

Pour les jeunes diplômés cadres, le parrainage a été défini dans le parcours d'intégration mis en place en 2012, qui précise certains points tout en restant cohérent avec le présent article.

Une commission du parrainage, du suivi du parcours d'intégration et de professionnalisation, composée du Responsable Ressources Humaines et d'un représentant par organisation syndicale sera en charge du suivi de l'intégration et de l'évaluation du parrainage, au niveau des sites.

Handwritten initials and signatures: BL, GA, DP, BP, TT, CH, NR, JB, PJC, FP, 120, EB, GT, HC, CP.

Elle se réunira dans le courant du premier trimestre 2014, puis au cours du second semestre ou à l'initiative d'un des membres qui constaterait des problématiques particulières au niveau de l'intégration ou du parrainage.

Article 3.2 : Formation et accompagnement des jeunes salariés

Article 3.2.1 : Accompagnement au niveau professionnel

Les premiers mois de prise de poste sont un élément clef de l'insertion durable des nouveaux salariés.

Ainsi, à chaque étape du parcours d'intégration (à l'arrivée, à l'issue de la première quinzaine, à la fin de la période d'essai ou à l'issue de la période d'étonnement de 2 à 6 mois), un entretien avec le manager devra être réalisé, comme précédemment indiqué.

A l'occasion de ces entretiens, à partir de l'évaluation des compétences sera évaluée la nécessité de recourir à la formation professionnelle :

- Formation externe (exemple : CFG-B2I, formations aux systèmes d'information, outils, logiciels, habilitations liés à la sécurité, First Program, etc.)
- Formation interne (exemple : formation qualité, formation produit, etc.)
- Tutorat (cf. le Titre IV)

L'ensemble de ces formations seront incluses dans le plan de formation du site des nouveaux arrivants concernés.

Les demandes de formation pour les jeunes entrants salariés, validés par leur responsable, seront traitées de manière prioritaire. En effet, l'accompagnement par des formations est un enjeu de tout premier ordre notamment pour l'intégration d'un jeune entrant sans qualification.

Il appartiendra à chaque établissement ou société du Groupe de définir l'année précédente un budget dans le cadre de la construction du plan prévisionnel de formation de l'année suivante en lien avec les perspectives de recrutement.

Ce budget spécifique sera communiqué, dans le cadre de la présentation du plan prévisionnel de formation, auprès des Commissions formation ou du Comité d'Etablissement ou Comité d'Entreprise.

Article 3.2.2 : Accompagnement spécifique

La situation personnelle des jeunes est parfois délicate, notamment en matière de logement, de transport, de passage du permis de conduire.

Les parties conviennent de la nécessité d'examiner ces situations afin d'envisager des solutions d'accompagnement adaptées au moment de leur embauche notamment par le recours prioritaire au 1% logement ou avance sur salaire.

Article 4 : Modalités de suivi de l'intégration et de la maîtrise des compétences

A la fin de la période de 2 à 6 mois (dite période d'étonnement), le nouveau salarié commente, au cours d'un entretien, à son manager, au parrain et au responsable RH, son rapport d'étonnement. Celui-ci vise à dresser le bilan, recueillir les impressions et critiques positives comme négatives du nouvel entrant sur l'accueil, l'intégration, le fonctionnement du service et du site en général.

A la suite de ce premier entretien, un second entretien est fixé entre le manager et le nouveau salarié pour réaliser un bilan partagé de cette période. Ce bilan s'appuie sur le processus EAA/EADP et permet :

- D'évaluer le nouvel entrant sur ses compétences ;
- De fixer les premiers objectifs (valant jusqu'à la prochaine campagne d'entretien) ;
- D'échanger sur les formations (cf. article 3.2.1) nécessaires pour la bonne tenue du poste.

Article 5 : Insertion dans l'emploi des jeunes non qualifiés

Le Groupe SEB a pour ambition de jouer un rôle citoyen dans les territoires où il est implanté et de jouer un rôle fort, en lien avec les valeurs du Groupe dans son approche sociale et sociétale, dans l'accompagnement des jeunes non qualifiés.

Le Groupe s'engage à accompagner des jeunes sans ou avec peu de qualifications et à insérer certains d'entre eux dans l'entreprise.

En premier lieu, pour les jeunes répondants à ces critères ayant déjà une expérience professionnelle reconnue dans l'entreprise seront embauchés en CDI sans passer par la phase de contrat de mise à disposition définie ci-après.

Article 5.1 : Modalité d'insertion en vue d'un CDI

L'insertion des jeunes éloignés de l'emploi et sans qualification au sein des établissements ou sociétés du groupe sera organisée en coopération avec les différents partenaires (voir ci-après).

Elle se fera par la mise en place de périodes de validation réciproque, avant l'embauche en CDI, par des contrats de mise à disposition avec ces structures partenaires (voir ci-après) ou des contrats à durée déterminée pour un maximum de 6 mois (ou 12 mois dans le cadre d'un contrat de professionnalisation).

Le but de ce dispositif est de vérifier, pour les deux parties, l'intérêt à travailler dans un environnement industriel et les compétences acquises au cours de cette période permettant une intégration durable.

Handwritten notes and initials: 434, BL, GA, DP, BP, PT, CX, MB, PJC, EP, GS, HL, CP, FP, VBP.

Au cours de cette période, dans le cadre de ces contrats spécifiques d'insertion, les jeunes seront rémunérés au salaire minimum d'embauche et coefficient d'embauche des sociétés qui les intègrent.

Article 5.2 : Coopération avec le milieu associatif, socio-économique et éducatif des territoires

Le Groupe s'est engagé ces dernières années dans différents programmes d'accompagnement de jeunes qui ont pour but :

- de les accompagner dans leur recherche d'emploi, en les guidant et les accompagnant dans la compréhension du monde de l'Entreprise
- d'acquérir un premier niveau de qualification
- de transmettre à un jeune l'ensemble des « codes, cultures, valeurs et règles » qui favoriseront son intégration rapide dans le monde professionnel.

A ce titre, chaque Société présentera dans la déclinaison faite du présent accord à son niveau, un programme précis et ciblé en fonction de son territoire (les structures partenaires variant en fonction des implantations des sites du Groupe). Ce programme comprendra les actions existantes et les points à développer pour répondre à cet objectif d'accompagnement des jeunes sans qualification.

A titre d'exemple, ces partenariats pourront s'appuyer sur des actions existantes :

- Le parrainage externe, notamment dans le cadre du programme national « 100 chances, 100 emplois »
- La mise en place de formation en alternance spécifique visant à apporter un premier niveau de qualification (programme EAPI)
- Par les liens tissés avec des structures comme les Missions Locales, les Ecoles de la Seconde Chance (E2C) ou toute autre structure associative similaire, ou par de l'intérim d'insertion (ID'EES INTERIM)
- Par l'engagement du Groupe comme partenaire dans la structure *nos quartiers ont des talents* notamment.

Article 5.3 : Accompagnement des jeunes non-qualifiés vers un premier niveau de qualification

Le Groupe souhaite s'investir dans l'intégration de jeunes non-qualifiés. Cette intégration passe par la mise en œuvre d'accompagnement formation et notamment le tutorat, tel que défini au Titre 4. L'ensemble de cet accompagnement doit permettre au jeune salarié d'acquérir progressivement l'ensemble des compétences de son métier.

Que ce soit dans la période de validation réciproque dans le cadre d'un contrat d'alternance ou par un accompagnement au cours des deux premières années, le principe fixé est d'offrir la possibilité au jeune salarié d'obtenir une titre qualifiant ou certifiant.

NY

BL

AB

GN

DP

BP

TT

SB

AB

PTC

CP

EP

IRP

EB

GJ

HC

Ainsi, le Groupe, dans sa démarche de développement des compétences de chacun de ses salariés, entend faciliter :

- l'obtention du titre (CQPP, CQPM) ou diplôme pour les jeunes sans qualification qui auraient intégré le Groupe sur cette base (ex. : le programme EAPI mis en œuvre au sein de la Société Calor S.A.S.)
- les démarches de VAE pour un jeune salarié qui souhaiterait valoriser ses nouvelles compétences acquises par la formation et le tutorat

Dans le cadre d'une VAE, si le jeune a bénéficié de tutorat, le tuteur pourra être amené à l'accompagner dans l'ensemble de son parcours de VAE.

Article 6 : Développement de l'alternance et des stages

Article 6.1 : Objectifs chiffrés

L'objectif pour le Groupe SEB est de contribuer activement à la formation de jeunes en alternance permettant de développer leur employabilité, sécuriser leur parcours professionnel et leur donner une expérience professionnelle au travers de cette alternance riche et valorisante.

Le Groupe entend ainsi jouer, à son niveau et par le biais de l'alternance, un rôle dans la formation et l'intégration des jeunes dans le monde professionnel. Pour mémoire, en application de l'accord de G.P.E.C. le Groupe a plus que doublé en trois ans le nombre de ses alternants, passant de 91 à 192 alternants en CDD, soit 3,4% de l'effectif au 31 décembre 2012.

Ainsi, l'objectif, pour chacune des sociétés du Groupe SEB – périmètre France, est d'arriver au 31 décembre 2013 à 4% de l'effectif de la société et à 5% de l'effectif au 31 décembre 2015.

Article 6.2 – Communication et sensibilisation

Le Groupe SEB a créé la fonction de « Campus Manager » au sein de la Direction des Ressources Humaines. L'objectif était de renforcer les liens du Groupe avec le monde de l'enseignement et de l'enseignement supérieur.

Cette fonction s'appuie également sur les différentes fonctions (RH et opérationnelles) des activités et sociétés du Groupe pour la participation à diverses actions : recrutement, dispense de cours, simulations d'entretien, participation à des salons emplois.

Toutes ces actions visent à rendre le Groupe SEB visible, attractif et inclusif pour des jeunes qui souhaiteraient effectuer l'alternance au sein d'un des sites du Groupe.

Aujourd'hui, par le présent accord, les parties s'entendent sur la nécessité de formaliser le rôle d'Ambassadeur Groupe SEB pour les personnes de fonctions opérationnelles qui jouent un rôle actif dans le développement de la notoriété du Groupe auprès des jeunes.

Un Ambassadeur a pour mission de participer, au moins une fois par an, à l'une des actions suivantes pour les écoles ou formations cibles :

My

BL

OB

CAW

CA

DP

13P

TT

S/S

FB

HE

PJC

FP

IBP

EB

GT

HL

CP

- Intervention dans le cadre de cours, conférences, travaux dirigés;
- Participation à des simulations d'entretien de recrutement et/ou salon emplois ;
- Jury ou participation à un conseil pédagogique.

Les Ambassadeurs seront coordonnés dans leur action par la Direction des Ressources Humaines, au travers du Campus Manager.

Article 6.3 : Intégration des nouveaux alternants et stagiaires

Les nouveaux alternants et les stagiaires de fin d'étude intégrant l'une des entités du Groupe bénéficieront d'un parcours d'intégration adapté à la durée de leur alternance, basé sur le parcours d'intégration précité. En effet, la réussite de leur intégration est un facteur essentiel au bon déroulement de leur alternance ou stages de fin d'étude au sein des entités du Groupe.

Article 6.4 : Pré-embauche

Le Groupe SEB attache une importance toute particulière à l'alternance comme programme de pré-embauche potentielle, notamment dans des domaines clés de nos activités.

Ainsi, associé à cette ambition, le Groupe va donner un cadre structurant aux actions déjà engagées. Ces actions visent à :

- Assurer un suivi qualitatif de la mission et de la performance des jeunes en fin de cursus effectuant une alternance ou un stage au sein du Groupe, afin d'identifier les profils cibles à qui il pourrait être offert des perspectives de parcours au sein du Groupe ;
- Proposer des postes aux candidatures les plus adaptées aux besoins exprimés en privilégiant l'expérience acquise au sein du Groupe.

Sur ces principes, des entretiens systématiques, pour les jeunes en fin de cursus, seront réalisés 6 à 1 mois avant le départ par la fonction RH et après appréciation du manager. Cet entretien aura pour but d'échanger autour :

- Des aspirations professionnelles du jeune et de ses souhaits post-alternance (poursuite d'étude, entrée dans la vie active) ;
- De son retour sur le déroulement de l'alternance ;
- D'échanger sur ses souhaits et capacités de mobilité.

A l'issue de cet entretien, une consolidation sera faite au niveau du Groupe, afin de constituer un vivier permettant de valoriser l'alternance comme passerelle vers la vie professionnelle et de permettre au Groupe de proposer des opportunités à des jeunes quel que soit le site où ils ont effectué leur alternance.

Dy

BL GN DP IBP
 CA TT SB

EB
 GT
 HC
 CP
 PSC
 EP
 IBP

Article 7: Actions destinées à accroître la mixité des emplois et l'égalité professionnelle hommes – femmes

Le Groupe dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 8 décembre 2011. Il est à noter que l'égalité salariale est effective au sein du Groupe grâce aux mesures prises depuis 2008.

L'accord de Groupe du 8 décembre 2011 prévoit un certain nombre d'engagements qui permettent d'assurer l'objectif d'égalité professionnelle et la mixité des emplois.

Ces engagements portent sur :

- la promotion, la classification et la formation,
- l'embauche,
- l'accès des femmes aux métiers traditionnellement tenus par les hommes,
- et les conditions de travail et l'articulation activité professionnelle et vie familiale

L'accord relatif au Contrat de génération s'inscrit dans la démarche engagée par le Groupe d'assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dy

BL dl GA DP BP TT S/S

EB
GT
HL
CP
HE
FR
JBP

TITRE 3 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

L'accord du 21 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors comportait un certain nombre de dispositions qui ont été suivies au cours de ces trois dernières années dans le cadre des commissions seniors.

Le présent accord en reprend certaines en précisant parfois leurs conditions d'application afin de répondre aux questions qui ont pu être soulevées lors de la mise en œuvre de l'accord.

Au jour de la négociation du présent accord, les parties conviennent que les incertitudes induites par l'engagement d'une réforme nationale visant la retraite dans le secteur privé, est de nature à augmenter la durée du maintien dans l'emploi des salariés âgés, en raison notamment des impacts possibles sur l'âge légal de départ à la retraite ou l'augmentation de la durée de cotisations.

Aussi, elles conviennent d'inclure dans le Titre 5 : Dispositions finales du présent accord, un article relatif aux impacts futurs de la réforme des retraites, formalisant ainsi la nécessité de se revoir, afin d'envisager une négociation visant à adapter les mesures prises dans le cadre du présent titre, aux dispositions légales et réglementaires futures.

Article 8 : Définition des tranches des salariés âgés

Dans le cadre de l'accord de groupe du 21 décembre 2009, les parties étaient convenues que si la « séniorité » potentielle des salariés doit être prise en compte dès l'âge de 45 ans, seuls les salariés de 50 ans et plus étaient qualifiés de Seniors.

Au delà, des seuils d'âges différents avaient été fixés pour déterminer les bénéficiaires de chacune des mesures prévues dans l'accord « senior ».

Ainsi, il était entendu que l'objectif de maintien dans l'emploi des seniors concernait avant tout les salariés de 55 ans et plus.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de reprendre cette définition des tranches d'âge.

Ainsi, les dispositions de l'accord définiront les tranches d'âge des salariés âgés concernés.

Article 9 : Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi

Le taux d'emploi des salariés âgés est élevé dans le Groupe, notamment en main d'œuvre directe. Les plus de 50 ans représentaient 33,8% de l'effectif global au 31 décembre 2012 et les plus de 55 ans, 17,70%, soit 1006 salariés.

Les objectifs fixés dans l'accord « senior » ont donc été tenus. Les taux projetés pour 2012 ne se sont pas exactement vérifiés en raison des embauches réalisées qui ont « rajeuni » la pyramide des âges, et non pas en raison de départs contraints de salariés âgés.

Dy

BL of Gal DP 13P TS

S/S

EB
GT
HL
CP
FP MB
PSC JBP

Il faut souligner que le dispositif d'aménagement de fin de carrière (AFC) mis en place en 2009 et réactivé en 2013 au sein de la Société CALOR, a permis de maintenir les seniors dans l'emploi dans les situations économiques tendues ou lors de réorganisations rendues nécessaires par la conjoncture économique.

L'objectif de maintien des salariés âgés de plus de 55 ans au terme de cet accord en août 2016 s'appuie sur la volonté de l'entreprise de ne pas mettre un terme au contrat de travail de ces salariés avant qu'ils n'aient la possibilité d'accéder à la retraite (sauf rupture pour motif personnel).

Cet objectif doit tenir compte :

- des hypothèses de départs en retraite, et en retenant les salariés nés au plus tard fin août 1956, ou avant, et qui ne pourront bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 3 ans. Leur nombre est évalué à 222. Pour autant certains d'entre eux, les plus âgés, sont néanmoins susceptibles de bénéficier d'une retraite à taux plein pendant la durée de l'accord, ce chiffre est donc un maximum.

-les salariés considérés comme « senior » à la date de signature de l'accord et qui sont nés entre septembre 1956 et août 1958 et l'entrée progressive dans cette tranche d'âge des plus de 55 ans des salariés âgés nés entre septembre 1958 et août 1961 (c'est-à-dire âgés aujourd'hui de 52 ans et qui auront 55 en 2016). L'ensemble représentant 849 salariés.

Ainsi, l'objectif maximal est le maintien dans l'emploi de 222+849 salariés de 55 ans et plus en août 2016, sous réserves des dispositions légales relatives au départ en retraite.

Le maintien des salariés âgés fait l'objet d'un indicateur de suivi dans le cadre du document annuel de suivi des accords.

Article 10 : Recrutement de salariés âgés : principe de non discrimination et objectif chiffré en matière d'embauche

Dans l'accord relatif à la gestion des âges et à l'emploi des seniors du 21 décembre 2009, le Groupe avait rappelé son attachement à la lutte contre toute forme de discrimination, notamment celles fondées sur l'âge. Ces principes de non discrimination sont inscrits dans la Charte de la diversité.

L'examen de la pyramide des âges met en exergue la nécessité de rétablir un équilibre entre « jeunes » (moins de trente ans) qui ne représentent que 7,6% de l'effectif et « seniors » (plus de 50 ans) qui en représente 33,8%.

Les embauches des seniors se poursuivront dans la mesure où elles apportent des compétences dont le Groupe a besoin.

Le Groupe se fixe un objectif de recrutement en contrat à durée indéterminée de salariés âgés de 50 ans et plus à hauteur de 5 % des recrutements au niveau du Groupe sur le périmètre France sur l'ensemble de la période toutes catégories confondues. Ces recrutements concerneront également des salariés MOD âgés peu ou pas qualifiés.

NY

BL dh GN DP 13P
TS

S3

EB
GJ
HL
CP
He
NB
FP
PTC
IRP

Article 11 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité

L'enjeu majeur de ces démarches est le maintien dans l'emploi des salariés âgés en favorisant une bonne qualité de vie professionnelle. Il s'agit de mettre en œuvre des actions de suppression ou de réduction de la pénibilité de manière à travailler plus longtemps tout en préservant leur santé. Le plan santé lancé en 2007 s'inscrit dans une démarche volontariste de réduction des facteurs à l'origine des troubles musculo-squelettiques. Il a été depuis élargi pour traiter de certains thèmes de santé publique tel que le sommeil.

L'amélioration des conditions de travail est à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises.

Cette amélioration est la première condition de la réduction de la pénibilité du travail.

Article 11.1 : Définition de la pénibilité

Récemment par Décret du 30 mars 2011, l'article L.4121.-3- du code du travail a défini la notion de pénibilité «...il s'agit de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié... ».

Au-delà de la pénibilité, le Groupe s'est engagé dans une démarche de prévention des risques psychosociaux au moyen d'un accord de Groupe signé en date du 5 octobre 2010 qui met en œuvre notamment un dispositif de veille.

Article 11.2 : Le Plan Santé du Groupe SEB

Les 3 axes poursuivis dans le cadre du déploiement du plan santé :

1. Communiquer pour informer et sensibiliser

- a. Une communication est réalisée par les sites dans le journal de site afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur les innovations en matière de santé au travail. Cette communication est relayée au niveau groupe par la publication une fois par an d'un infos RH spécial santé qui permet de partager les bonnes pratiques enregistrées en matière de prévention. Cette communication permet aussi de rappeler le rôle des acteurs de l'entreprise dans la santé au travail (référents TMS).
- b. La publication du tableau de bord santé France auprès des directions industrielles et des acteurs santé.
- c. Des campagnes de sensibilisation sur différentes thématiques sous forme d'affiches, jeu concours et opération de sensibilisation (sommeil et addictions).

2. Déployer une démarche transversale de prévention :

a. Des acteurs identifiés et des rôles définis

DY

BL DP BP SB

GN CA TT

ER GS HL CP
He
PTC
FB
FP
IBP

- Définition des rôles des acteurs santé et sécurité : coordinateur SSE, infirmières en santé au travail, référent TMS...

b. Formation à la prévention des TMS des publics cibles

- Concepteurs/acteurs projet
- Managers et encadrement de proximité
- Personnes exposées : personnel de production et logistique, tertiaire

c. Promouvoir la prévention en conception (process et produits)

- Intégration des acteurs santé dans les projets conception référent TMS

d. Déployer des exercices de prévention : rendre acteur de leur santé, les personnes exposées à travers la réalisation d'exercices d'échauffements et étirements adaptés à leur activité.

3. Mesurer et évaluer

Le tableau de bord santé France a été refondu récemment au moyen d'indicateurs pertinents permettant de connaître les tendances et les faits marquants. Ces indicateurs sont publiés deux fois par an, hors tertiaire.

a. Indicateurs de résultats et de suivi

- nombre de nouveaux dossiers MP reconnus par la sécurité sociale par an dont TMS par secteur industrie et logistique
- pourcentage de salariés MOD et MOI avec une MP de type TMS reconnues pour secteur industrie et logistique
- pourcentage de salariés MOD industrie avec une MP reconnue
- nombre de MP par type dans les nouveaux dossiers MP
- nombre total de jours perdus pour MP

b. Indicateurs de moyens

- pourcentage du nombre de personnes formées à la prévention des TMS par type de publics
- nombre de projets à implication du référent TMS dès le début, en phase RP2 : pourcentage de projets et références produits issues d'un tel projet

Dans la perspective de réduction de la pénibilité sur les postes de travail et en lien avec la mise en place des fiches de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité, des indicateurs permettant de mesurer l'amélioration des conditions de travail seront mis en place :

- pourcentage de postes dont la cotation du risque résiduel sur facteurs de risques pénibilité était > 17 a diminué/nombre total initial de postes à cotation >17.

1) y

BL

PH

GA

DP 137

TJ

S15

HC

MB

PJC

FP

WBP

EB

GJ

HL

CP

Les parties conviennent également que les indicateurs précités et les investissements dédiés à l'aménagement des postes de travail en vue d'une prévention des TMS, seront présentés au CHSCT.

Article 11.3 : Les plans d'actions pénibilité

En application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, des plans d'actions ont été mis en œuvre dans l'ensemble des sociétés concernées, en faveur de la prévention de la pénibilité.

Associés au « Plan santé » qui a pour objectif la réduction des maladies professionnelles, les plans d'action réaffirment la volonté de voir se développer, des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail et à la supprimer ou à défaut, à la réduire là où elle existe.

Les dispositifs mis en place ont avant tout une visée préventive. Ils doivent permettre aux salariés exposés aux facteurs de risques professionnels de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de la pénibilité, avec toujours l'objectif de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.

Pour les sociétés du Groupe ayant conclu un plan d'action, basé sur des actions précises et des indicateurs chiffrés, en faveur de la prévention de la pénibilité, l'accord relatif au contrat de génération au niveau de la société reprendra explicitement ces mesures dans l'accord.

Article 11.4 : Dispositif de réduction de la pénibilité liée au travail en équipe par octroi de jours de repos seniors

Les parties conviennent de reprendre le dispositif relatif aux jours de repos seniors en apportant les modifications suivantes :

L'article est ainsi rédigé :

Dans le cadre de l'objectif global de réduction de la pénibilité poursuivi par le Groupe SEB, les salariés travaillant en équipes et les travailleurs de nuit peuvent bénéficier de l'octroi de jours de repos supplémentaires (repos seniors), selon les conditions définies ci-après :

- Avoir 55 ans et plus
- Travailler en équipes alternantes ou être travailleur de nuit
- Avoir travaillé au moins 10 ans consécutifs ou non, en équipes ou de nuit au sein du Groupe SEB

Ce salarié bénéficiera d'un jour de repos seniors par trimestre.

Le premier trimestre est défini comme débutant au premier jour du mois anniversaire du salarié et expirant au dernier jour du dernier mois du trimestre. Les périodes assimilées à du temps de travail effectif seront prises en compte pour chaque trimestre travaillé en équipe alternantes ou de nuit.

Il est entendu que ce dispositif n'a pas vocation à se cumuler ni à se substituer aux dispositifs d'entreprise de repos complémentaires pour le personnel en équipe.

1) y

BL

OB

GA

DP

DP

Sns

He

17B

PIC

FP

JBP

EB

GJ

HL

CP

Travail de nuit : Le travail de nuit des salariés de 55 ans et plus doit être fondé sur le volontariat.

Les salariés travaillant de nuit qui souhaiteraient changer d'horaire devront en faire la demande auprès du service du personnel en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Travail en équipe alternante: Le passage en journée sera facilité pour les salariés de 55 ans et plus travaillant en équipe alternante et souhaitant travailler en journée sous réserve des possibilités de changement au sein du service.

Article 12 : Autres actions en faveur des salariés âgés

Le décret d'application n°2013-222 du 15 mars 2013 dispose que des actions pertinentes doivent être retenues dans au moins deux des cinq domaines identifiés. Les signataires conviennent de retenir :

- 1) Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- 2) Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
- 3) Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Article 12.1 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation permettant au salarié de développer ses compétences et de maintenir son employabilité tout au long de sa vie professionnelle, le Groupe SEB poursuivra ses efforts en faveur de l'accès des salariés âgés à la formation professionnelle continue.

A ce titre, le Groupe SEB veillera à ce que les salariés de 45 ans et plus continuent à avoir accès aux formations au même titre que l'ensemble des salariés et notamment aux formations qualifiantes.

a. Plan de formation

Afin de maintenir l'effort de formation pour les seniors et compte tenu de la répartition des effectifs, les parties conviennent de se fixer l'objectif suivant :

- 35 % des heures affectées au Plan de formation des établissements du Groupe SEB seront dédiées à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus pour toutes catégories professionnelles.

b. Droit Individuel à la Formation

Il est convenu que les salariés âgés de plus de 45 ans pourront exercer une partie de leurs droits à DIF sur le temps de travail, dans les conditions suivantes :

- Entre la 45^{ème} et la 58^{ème} année, le salarié pourra exercer jusqu'à 40 heures de DIF sur le temps de travail sur l'ensemble de cette période dans une perspective d'ordre strictement professionnel, dédiées en priorité à une action de bilan professionnel et d'orientation

La Commission de suivi du présent accord fera un bilan régulier de l'application de ces mesures relatives au développement des compétences et des qualifications et à l'accès à la formation et examinera, le cas échéant, les mesures correctives décidées par l'entreprise.

Article 12.2 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Chacun dans l'entreprise doit être en mesure de poursuivre son activité dans l'emploi qu'il occupe ou dans un emploi adapté à ses capacités jusqu'à l'âge de la retraite. L'âge ne doit pas constituer un quelconque obstacle à la poursuite de la carrière professionnelle et a fortiori être à l'origine d'un échec dans la vie professionnelle.

Pour parvenir à cet objectif, il est indispensable de s'attacher à développer l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière professionnelle en leur donnant les moyens de s'adapter, de faire évoluer leurs compétences ou de changer leur orientation professionnelle, tout en maintenant leur motivation en deuxième partie de carrière.

Pour se faire les outils suivants sont mis à disposition au sein des Sociétés du Groupe SEB :

L'entretien de seconde partie de carrière

Afin de permettre au salarié d'anticiper la deuxième partie de sa carrière professionnelle et de connaître les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses aspirations et des possibilités de l'entreprise, il a été institué un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien est intégré au sein de l'EADP ou de l'EAA, organisé à l'initiative de l'entreprise. Il se tiendra dans l'année suivant le 45^{ème} anniversaire de l'intéressé et sera renouvelé dans l'année suivant son 50^{ème} anniversaire.

Cet entretien entre le salarié et son hiérarchique aura pour objectif de faire un point avec le salarié sur sa situation, ses compétences, ses besoins de formation, et s'effectuera en tenant compte de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, ainsi que ses aspirations personnelles. Lors de ces entretiens la réduction des déplacements professionnels sera étudiée et fera l'objet d'une attention particulière.

L'entretien sera porté à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines.

A l'issue de celui-ci, il pourra être décidé de recourir à l'ensemble des mesures prévues par le présent accord.

Les bilans de compétences professionnels et d'orientation

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour sa seconde partie de carrière, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficiera, à son initiative, et sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 ans, d'un bilan professionnel et d'orientation, dans les conditions prévues à l'article relatif au Droit Individuel à la Formation.

Accompagnement et orientation

Afin d'impulser une nouvelle dynamique en terme de perspectives professionnelles à l'initiative des salariés, les salariés pourront bénéficier d'un accompagnement dans leur orientation professionnelle. Cet accompagnement confidentiel permet d'évaluer les possibilités d'évolution ou d'orientation professionnelle en fonction des aspirations individuelles du salarié.

Le salarié est seul destinataire des résultats de l'évaluation et du plan d'actions proposé. La DRH étudiera les opportunités pouvant être mises en œuvre en matière de formation.

11/4

BL GH DP BP
TS

Sh

EB
GS
HL
CP
HE MB
PTC FP
JBP

Article 12.3 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Article 12.3.1 : Temps partiel de Fin de Carrière

Dans la perspective d'un allongement de la vie au travail, d'une entrée plus tardive dans le monde du travail et pour faciliter la transition entre la vie professionnelle et la retraite, le Groupe SEB a mis en place un dispositif d'accompagnement des fins de carrière.

Ce dispositif de **Temps partiel de Fin de Carrière** est distinct de celui pouvant être envisagé dans le cas spécifique de GPEC.

En effet, les salariés âgés n'ayant pas la possibilité de liquider leur pension de vieillesse à taux plein à l'âge légal de la retraite et qui souhaiteraient réduire leur temps de travail au cours des trois dernières années précédant leur départ effectif en retraite, pourront demander à bénéficier du dispositif de Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC).

Ce dispositif doit permettre de favoriser la diminution progressive d'activité des seniors grâce à un aménagement de leur horaire.

Conditions

Le TPFC est ouvert aux salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- Ne pas pouvoir liquider sa pension de vieillesse à taux plein à l'âge légal de départ en retraite,
- Avoir plus de 10 ans d'ancienneté,
- Justifier de la possibilité de liquider sa retraite à taux plein au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'entrée dans le dispositif et s'engager à liquider sa retraite à l'issue de la 3^{ème} année dans le dispositif,
- Exercer son activité à temps plein au moment du passage en TPFC et avoir exercé à temps plein au cours des cinq ans précédant l'entrée dans le dispositif.

Formalités

Le salarié qui souhaiterait bénéficier du TPFC devra présenter sa demande auprès du Responsable des Ressources Humaines par une lettre remise en main propre contre décharge ou une lettre recommandée avec AR, au moins 4 mois avant la date à laquelle il souhaiterait que son temps de travail soit réduit.

Le Responsable des Ressources Humaines disposera alors d'un délai de 2 mois pour instruire la demande et répondre au salarié dans les mêmes formes, étant précisé que tout refus sera motivé. Dans ce délai, il devra rencontrer le salarié au cours d'un entretien afin de définir les modalités de l'aménagement d'horaire (proportions, répartition...).

Le passage à temps partiel sera formalisé par la signature d'un avenant visant la réduction du temps de travail qui précisera notamment l'organisation du temps de travail à temps partiel et la répartition des horaires, et dans lequel le salarié s'engagera à liquider ses droits à la retraite aux conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Enfin, les salariés qui, pour des raisons personnelles, souhaiteraient reprendre une activité à temps plein en auront la possibilité moyennant le respect d'un préavis de 2 mois.

Dg

BL

m

GA

DB

131P

SB

He

MB

PJC

FP

KAP

EB

GT

HL

CP

Modalités et financement

Les salariés peuvent bénéficier d'un TPF pendant une période maximale de 3 ans précédant la date à laquelle ils pourront prétendre à un départ à la retraite à taux plein.

Le temps partiel représente :

- 80% d'un temps plein pendant la première année,
- 70% d'un temps plein pendant la deuxième année,
- 60% d'un temps plein au cours de la troisième année.

La réduction du temps de travail est compensée à hauteur de 50% par l'entreprise, soit à hauteur de 90% du salaire brut la première année puis 85% et 80% du salaire brut les années suivantes.

Indemnité de départ en retraite

Cette indemnité sera calculée sur la base du salaire de référence temps plein réactualisé précédent l'entrée dans le dispositif.

Participation et Intéressement

Il est convenu que les salariés concernés bénéficieront de droits à Participation et Intéressement calculés sur la base d'un salaire à temps plein.

Prise en charge des cotisations ARRCO et AGIRC

Afin de garantir au salarié un niveau équivalent en termes de droits à retraite à celui qu'il aurait eu s'il avait continué à travailler à temps plein, l'entreprise prendra en charge les cotisations patronales aux régimes de retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sur la base de la rémunération à temps plein, ainsi que les cotisations salariales du régime ARRCO sur la différence entre la rémunération à temps plein et la rémunération à temps partiel.

Les cotisations salariales AGIRC sur la différence entre la rémunération à temps plein et la rémunération à temps partiel incomberont aux salariés.

Autres dispositions

Il est entendu que ce dispositif n'a pas vocation à se cumuler ni à se substituer aux dispositifs d'entreprise qui auraient le même objet.

En outre, ce dispositif de transition entre vie professionnelle et retraite repose sur la concordance des conditions fixées quant à la liquidation des droits à retraite à taux plein des dispositifs de sécurité sociale et des régimes AGIRC/ARRCO.

En conséquence, dans l'hypothèse où les conditions de liquidation de retraite à taux plein entre ces différents régimes viendraient à évoluer, les présentes dispositions relatives au TPF cesseront de plein droit de produire leurs effets.

Article 12.3.2 : Droit Individuel à la Formation Séniors

A partir de 58 ans et jusqu'à l'âge de la retraite, 40 heures de DIF pourront être exercées sur le temps de travail sur l'ensemble de cette période, dès lors que ces heures seront

ny

BL

mn

GN

GR

DPBP

TS

Srs

He

PTC

MB

CP

EP

1AP

EB

GT

H2

dédiées à la préparation du salarié à la retraite ou à la transition vers la retraite, par l'intermédiaire de formations dispensées par des organismes agréés, respectant le choix du salarié.

Article 12.4 : Emploi des salariés âgés et GPEC

L'ensemble des dispositions du présent accord et le diagnostic réalisé démontrent l'engagement du Groupe SEB à poursuivre ses efforts en faveur du maintien dans l'emploi des seniors.

L'objectif de maintien dans l'emploi des seniors ne doit pas conduire à déplacer les problèmes d'une classe d'âge vers une autre ou à pénaliser l'accès voire le maintien dans l'emploi des plus jeunes.

La mise en œuvre de l'accord de GPEC dans un but de préservation de l'emploi s'est traduite par la conclusion d'un accord d'Aménagement des Fins de Carrière au sein de la société CALOR. Ce dispositif a ainsi permis d'éviter le recours à des mesures sociales pénalisant l'emploi des jeunes tout en maintenant l'emploi des seniors.

En conséquence, les parties conviennent qu'en application des dispositions de l'accord de GPEC imposant la consultation des Institutions Représentatives du Personnel au titre de l'article L. 2323-6 du Code du travail (Partie II – ancien Livre IV), un dispositif spécifique d'Aménagement de Fin de Carrière (AFC), fondé sur le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année, pourra être ouvert aux salariés volontaires remplissant les conditions d'éligibilité.

L'ensemble des dispositions relatives à l'Aménagement de Fin de Carrière fait l'objet d'une annexe spécifique (Annexe n°1).

Il est entendu que les conditions de cet accord relatives au champ d'application et aux critères d'âge et de durée pourraient être revues pour tenir compte des problématiques spécifiques.

12/7

BL
OB

Gen

TJ
DP
BP
AT
SB

He

PTC

MB

FP

JBP

CP

EB
GJ
HL

Titre 4 : Transmission des savoirs et des compétences

L'entreprise est par nature un lieu d'apprentissage où les savoirs sont destinés à se transmettre tout au long de la carrière des salariés tant par la formation permanente que par le tutorat.

Cette transmission des savoirs et des compétences au sein du Groupe SEB relève essentiellement de formations internes et externes. Elle doit s'appuyer également sur d'avantage de tutorat au niveau des différentes sociétés.

Le tutorat est défini comme « un ensemble de moyens, en particulier humains, mobilisés par une entreprise pour intégrer et former à partir de la situation de travail ».

Il constitue un élément majeur d'appropriation des savoir-faire opérationnels et de développement des compétences. Ainsi, tout salarié quelque soit son âge et son ancienneté, peut se retrouver en situation d'être « tuteur » ou « tuteuré ».

Pour autant, les parties conviennent que des efforts peuvent être effectués afin de développer le tutorat. Elles souhaitent réaffirmer leur volonté de voir se développer ce mode de transmission des savoirs, savoir-faire et compétences.

Enfin, les mesures et engagements pris dans le présent titre s'intègrent à la démarche engagée par le Groupe d'assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 13 : Repérer les compétences clefs à transmettre

Les compétences clefs ou critiques sont celles pour lesquelles l'entreprise s'expose à des risques de perturbations de l'activité en cas de perte de ces compétences.

Le repérage des compétences clefs est de la responsabilité de chaque société ou établissement du Groupe. Elles sont identifiées puis présentées aux observatoires des métiers.

A titre d'exemple, SAS SEB Selongey et TEFAL SAS ont démarré une démarche de transfert de compétences en désignant des experts métier comme tuteurs en raison du caractère stratégique pour l'entreprise des compétences et du savoir-faire détenus dans le cadre de leur fonction (exemple de l'emboutissage pour SAS SEB Selongey).

Sur la base de cette analyse, les sociétés ou établissements étudieront les possibilités d'intégrer du tutorat au plan de formation ou de sécurisation des compétences, en sus des formations internes et externes éventuellement nécessaires.

Le tutorat répondant à la transmission des compétences clés prend principalement la forme du tutorat d'expertise.

Les parties conviennent de privilégier cette forme de tutorat.

137

BL

AM

GN

DP BP

TTC

SB

He

PJC

MB

FP

JBP

EB

GT

HL

CP

Article 14 : Mise en œuvre du tutorat d'expertise

Le tutorat ou formation en situation de travail intégré au Plan de formation devra répondre à des conditions de formalisation :

- Objectif et programme de la formation en situation de travail
- Evaluation de maîtrise des compétences par le tuteur et l'évaluation de la formation par le tuteur

Il est convenu que le Groupe travaillera à définir le type d'accompagnement à mettre en place pour les tuteurs (guide, formations...). Une fiche de mission sera élaborée à destination des tuteurs.

Le tuteur bénéficiera d'un aménagement de son poste afin de disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission de tutorat.

Article 15 : Profil des tuteurs

Les tuteurs doivent être identifiés et sélectionnés en fonction de leurs savoir-faire, de leurs qualités pédagogiques et de leur motivation à tenir ce rôle.

Au cours de leur carrière professionnelle, les salariés « Seniors » ont bénéficié de formations, acquis des compétences et des « savoir-faire » et « savoir-être » importants pour la continuité de l'activité de l'entreprise. Il est donc essentiel que ces compétences et ce professionnalisme puissent faire l'objet d'une transmission intergénérationnelle.

Néanmoins, les parties reconnaissent que le savoir détenu prime sur l'âge même si l'expérience peut être un paramètre important. Ainsi, même si le critère d'âge ne doit pas être le seul critère de choix d'un tuteur, le Groupe SEB entend favoriser l'implication des seniors dans de telles missions.

De même, le tuteur peut être tout salarié de l'entreprise, quelque soit son âge et son ancienneté, le seul critère retenu étant le besoin en terme de transmission.

En conséquence, il est convenu que :

- les missions de tuteurs seront si possible prioritairement dévolues aux seniors ;
- Les salariés auxquels seront dévolues des missions de tutorat bénéficieront de formations spécifiques notamment afin de développer leurs compétences pédagogiques ;
- L'accès aux dispositifs de validation de l'expérience (VAE) sera facilité pour les salariés âgés de plus de 45 ans

En outre, les salariés de 45 ans et plus se verront prioritairement proposer de participer à des jurys d'examen (VAE,...)

Article 16 : Mise en place et suivi du tutorat

A la suite de la signature des accords ou prise de plan d'actions, une présentation tenant compte des engagements relatifs au développement du tutorat sera faite la première année

Dy

BL OF GA DP 13P
TS OF SB

HC

EB
GT
HL
PTC
FP CP
JBP

et les années suivantes sous forme d'une étude prospective dans le cadre des observatoires des métiers.

A la suite de cette présentation et pour les métiers identifiés, un plan de formation pluriannuel spécifique sera mis en place pour sécuriser les compétences et limiter les risques de perte de ces compétences. Chaque année ces plans de formations seront réactualisés en fonction des réalisations de formation et des évolutions constatées dans l'étude prospective actualisée.

Un bilan annuel sera réalisé sur la mise en œuvre du tutorat et présenté en observatoire des métiers et en comité d'entreprise ou d'établissement.

EB
GT
HL

GN DP

He CP

BL

af

TJOT 13P S15

17B

FP

PJL JEP

j ny

Titre 5 : Dispositions finales

Article 17 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

L'ensemble des engagements prévus dans l'accord de Groupe seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à la suite de la signature du présent accord. Pour autant les parties conviennent que la première priorité portera sur l'embauche des jeunes et notamment l'insertion des jeunes peu ou non qualifiés, ainsi que sur le développement du tutorat d'expertise.

Les premières embauches seront effectives dans les deux mois qui suivront le dépôt des accords ou plan d'actions des sociétés.

Les accords sociétés ou plan d'actions relatifs au contrat de génération fixeront le calendrier de mise en œuvre des actions.

Parallèlement, le Groupe poursuivra ses objectifs en faveur de l'emploi des salariés âgés et notamment l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Article 18 : Modalités de suivi et d'évaluation des engagements

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi sur les années 2013, 2014, 2015. Un bilan général sera établi au terme de l'accord et au plus tard en octobre 2016.

Au niveau des sociétés, une fois par an, à l'occasion de l'établissement du document de suivi des accords société défini par arrêté du 26 avril 2013 (formulaire CERFA de l'arrêté du 26 avril 2013 Annexe N°4), le Comité d'entreprise ou d'établissement sera informé et consulté sur le suivi de l'accord.

Il est également institué une commission Groupe annuelle de suivi composée de :

- 5 membres par organisation syndicale représentative au sein du Groupe,
- 4 membres représentant la Direction.

Cette commission sera chargée de s'assurer de l'adéquation des présentes dispositions à leur réalisation effective. A cette occasion sera établi le document de suivi de l'accord défini par arrêté.

Article 19: Impact des dispositions législatives et réglementaires futures en matière de retraite

Le dispositif de refonte du système de retraite en cours est de nature à augmenter la durée de maintien dans l'emploi des salariés âgés, en raison notamment des possibilités de recul de l'âge légal de départ à la retraite ou de l'augmentation de la durée de cotisations.

Les parties conviennent qu'il pourrait alors être nécessaire, suivant les impacts de ces réformes sur les dispositions du présent accord, de se revoir afin d'engager une négociation visant à adapter les mesures prises dans le cadre du Titre 3.

Handwritten notes and initials: 5, 77, BL, ON, GIN, DP, TS, 13P, SJS, HE, TB, KP, CP, EB, GT, HL, PJCWBP.

Article 20 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de la date de signature. Il cessera définitivement de produire ses effets à l'issue de ce délai. Les parties signataires conviennent de se réunir dans les trois mois précédant le terme du présent accord afin d'échanger sur son renouvellement et/ou son adaptation.

Article 21 : Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions des articles L.2232-34 et suivants du Code du Travail, le présent accord s'appliquera dès lors qu'il sera signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au sein du Groupe SEB « périmètre France » ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections et à l'absence d'opposition, dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, dans ce même périmètre, la majorité des suffrages exprimés à ces élections.

Article 22 : Révision

Dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord entreraient en application dans l'un ou plusieurs des domaines couverts par le présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant leur prise d'effet pour, en cas de besoin, adapter le présent accord.

Cette même clause s'appliquera dans le cas où l'une des parties signataires serait amenée à formuler des propositions de révision partielle du présent accord.

Dans l'hypothèse de proposition de révision partielle du présent accord par l'une des parties signataires, la Direction s'engage à rencontrer les organisations syndicales. Les dispositions nouvelles ne pourraient entrer en vigueur que si l'avenant est signé par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial.

Article 23 : Modalités de publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon. Ce dépôt est effectué à la diligence de la Direction du Groupe.

Fait à Ecully, le 5 septembre 2013

En 10 exemplaires originaux.

ny

BL

OB

GN

DP

TT

1312

SB

IK

EP

CP

PTC

WP

EB

GJ

HL

Pour le Groupe SEB périmètre France,
Harry TOURET
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Pour la CFDT

Sylvette BON

Elisabeth BERTHIER

Pascal BUGNARD

Hervé CHOFARDET

Jérôme GRUFFAT

Pour la CGT

Ouria BELAZIZ

Germain NOIROT

Christine HORACK

Thierry JAEGER

Patrick DELHOMMEAU

Pour la CFE-CGC

Jean-Baptiste PERRET

Hubert LEBLANC

Mohamed BOUSSIS

Pour FO

Jean-Claude PETIT

Yannick DAVID

Patrick COLSON

Bruno LARCHEVEQUE

France PENOTET

Handwritten marks: '5' and '77'

Handwritten initials: 'BC' and 'CP'

Handwritten initials: 'GA', 'DP', 'TS', '13P', 'SAS'

Handwritten initials: 'EB', 'HC', 'CP', 'PTC', 'MB', 'FP', 'JBP'

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE 1 : Accord relatif à l'aménagement de fin de carrière des salariés de Pont – Evêque et Saint Jean en date du 20 avril 2009
- ANNEXE 2 : Diagnostic préalable relatif au Contrat de génération du Groupe SEB France 2010-2013
- ANNEXE 3 : Liste des abréviations
- ANNEXE 4 : Arrêté du 26 avril 2013 précisant le contenu de la fiche descriptive des accords collectifs et plans d'action, de la fiche signalétique des accords de branche, du document d'évaluation relatifs au contrat de génération