

ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

Préambule : une démarche fondée sur une volonté commune

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre au sein de RTE du contrat de génération.

La loi n° 2013-185 portant création du contrat de génération a été promulguée le 1er mars 2013.

Le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 fixe les conditions de mise en œuvre du contrat de génération.

Ce nouveau dispositif vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Ce "*pacte générationnel*", vise à répondre aux deux principaux maux du marché du travail français : les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et le niveau élevé du chômage des seniors.

Pour répondre aux enjeux exprimés par le législateur, RTE a réalisé un diagnostic préalable portant sur les trois dernières années afin de déterminer les actions à mettre en œuvre.

Avec près de 280 recrutements en CDI par an en moyenne, dont la moitié de jeunes, l'accueil de 400 alternants mais aussi de plus de 280 stagiaires du niveau Bac à Bac +5 ces trois dernières années, RTE est une entreprise qui œuvre déjà à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi.

Les parcours professionnels et la place des salariés les plus âgés faisaient, pour leur part, l'objet d'un plan d'actions seniors portant sur la période 2010-2012, alors même que la pyramide des âges des salariés de RTE acte d'une représentation à hauteur de 33 % de la tranche d'âge 50 ans et plus.

Les signataires du présent accord proposent un renforcement de la dynamique mais surtout une mobilisation supplémentaire vis-à-vis des jeunes à la recherche d'un emploi, ainsi que l'optimisation de leur intégration dans les équipes de travail.

Par ailleurs, ils réaffirment la nécessité d'accompagner les parcours professionnels des seniors en refusant toute discrimination par l'âge.

Ils s'accordent également sur l'importance de l'enjeu que représentent le transfert des compétences et la capitalisation des savoirs pour l'avenir de l'entreprise. La coopération intergénérationnelle est un élément clé pour y parvenir : celle-ci implique l'organisation d'échanges de savoir-faire entre les générations, en particulier par la mise en place de binôme entre des jeunes et des seniors ou des salariés âgés.

Sur la base de ce diagnostic partagé, la Direction de RTE et les partenaires sociaux, mus par une volonté commune, ont conclu ce qui suit pour une période de trois ans.

Le champ du présent accord est national. Il concerne l'ensemble des salariés statutaires de RTE.

Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de mixité des emplois et de prévention de la pénibilité ainsi que ceux relatifs à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap s'appuient sur les engagements souscrits dans le cadre des accords collectifs existants.

Compte tenu des spécificités de RTE, le présent accord prévoit :

- Des objectifs relatifs au nombre d'embauches de jeunes de moins de 25 ans,
- Des mesures d'intégration concernant les jeunes embauchés jusqu'à 28 ans révolus,
- Des objectifs de maintien dans l'emploi qui concernent plus particulièrement les salariés âgés de plus de 55 ans,
- Des mesures relatives aux parcours professionnels de deuxième partie de carrière qui s'adressent aux salariés « seniors » de 50 ans et plus et aux salariés âgés.

Table des matières

Préambule : une démarche fondée sur une volonté commune.....	1
I) Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes.....	4
1. Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée.....	4
2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise.....	4
3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi.....	5
4. Perspectives de développement et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.....	6
5. Dispositif permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants.....	7
II) Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés et des salariés seniors	8
1. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité	8
2. Domaines spécifiques d'intervention	9
III) Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.....	12
1. Création de binômes entre un jeune embauché et un salarié-référent.....	12
2. Implication des salariés seniors et âgés dans les missions tutorales.....	14
IV) Calendrier prévisionnel et modalités de suivi et d'évaluation de l'accord.....	15
V) Impact sur les autres accords en vigueur à RTE.....	16
1. Egalité professionnelle et mixité des emplois.....	16
2. Handicap.....	16
VI) Durée de l'accord	16
VII) Entrée en vigueur	16
VIII) Notification et publicité.....	16
IX) Dénonciation	16

I) Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

1. Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée

Il ressort du diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors que RTE a embauché ces trois dernières années environ 280 salariés statutaires tous collèges confondus chaque année (358 en 2012, 264 en 2011 et 215 en 2010).

Parmi ces embauches, ce sont près de 52 % de jeunes de moins de 25 ans qui ont été embauchés.

RTE s'engage à maintenir cette dynamique de recrutement mais également, en tant qu'entreprise socialement responsable, à la renforcer dans les 3 ans à venir.

Des embauches supplémentaires permettront de faire face aux départs à la retraite des salariés mais également aux évolutions technologiques des métiers de RTE.

Au total, ce sont plus de 1200 recrutements externes que RTE s'engage à réaliser sur la durée de l'accord, soit une augmentation de plus de 40 % par rapport aux recrutements constatés sur la période 2010-2012. Tous les métiers, tous les niveaux de qualifications et toutes les régions sont concernés, avec un enjeu d'anticipation du renouvellement des compétences. Dans cette perspective, RTE réalisera a minima 400 embauches la première année de l'accord.

Parmi ces recrutements, l'entreprise s'engage à recruter a minima 200 jeunes (de moins de 25 ans) par an en moyenne pendant la durée de l'accord. Plus spécifiquement, une attention sera portée à l'ouverture des embauches aux niveaux de qualification les moins élevés : le nombre de salariés recrutés dans le collège exécution représentera a minima 20 % du total des recrutements. Le profil recherché dans certaines offres sera défini au regard des compétences attendues et non en fonction du diplôme.

2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

RTE s'engage à ce que les jeunes embauchés bénéficient d'un parcours d'intégration leur permettant de découvrir les enjeux, les métiers de l'entreprise mais également les possibilités de parcours professionnels.

Pour l'ensemble des collèges, un dispositif harmonisé d'intégration des nouveaux embauchés à déployer dans chaque région est élaboré la première année de mise en œuvre du présent accord. Ce dispositif vise à présenter l'entreprise, ses métiers et mixer les différentes populations.

RTE, à partir des actions réalisées aujourd'hui par certaines unités, proposera un cahier des charges, qui sera soumis au comité de suivi du présent accord.

Ce cursus intègre une rencontre avec l'agence RH, afin notamment de répondre aux questions autour du contrat de travail, et un échange avec les organisations syndicales représentées localement.

Par ailleurs, une rencontre avec un Conseiller Carrière dans les 3 ans suivant l'embauche sera également programmée, si le salarié en est d'accord.

Ce dispositif vient en complément des dispositifs existants.

Il s'appuie sur la réalisation d'un livret d'accueil dont le contenu sera examiné en comité de suivi.

Désignation d'un référent

Chaque jeune embauché est mis en relation à son arrivée dans l'entreprise avec un salarié qui devient son référent. En effet, la prise en charge relationnelle du jeune embauché est fondamentale, il doit pouvoir échanger et développer des relations de confiance au sein de l'entreprise.

Dans ce contexte, le référent est un salarié en priorité senior ou âgé de l'unité, sans lien hiérarchique avec le nouvel arrivant. C'est un salarié volontaire qui apporte une aide à l'intégration du nouvel arrivant dans son nouvel environnement de travail, et lui explique les fonctionnements spécifiques de l'entreprise.

Le référent transmet également son expérience du métier au nouvel arrivant. Ce rôle est détaillé au chapitre III du présent accord.

Pour sa part, le jeune embauché fait partager les savoirs récents dont il dispose (par exemple dans les domaines des technologies de l'information et de la communication, des langues étrangères, etc.) au salarié qui est son référent.

Cet accompagnement est prévu pour une durée d'un an à compter de la date d'arrivée du jeune embauché dans l'entreprise.

3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Conformément à la Pers 201, durant l'année de stage statutaire, des rapports trimestriels sont établis dans le cadre d'une rencontre entre le nouvel embauché et son management et ce, en vue de sa titularisation.

Ces rencontres trimestrielles doivent constituer le lieu d'échange privilégié permettant d'apprécier les aptitudes et les compétences du nouvel embauché. Elles doivent également permettre d'identifier les problèmes rencontrés, et éventuellement déterminer les actions devant être mises en place dans ce cadre.

Pour les alternants dispensés de stage statutaire, lors de l'embauche, l'entretien de prise de fonction permet de préciser les activités et de programmer les formations.

4. Perspectives de développement et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Concernant les alternants

RTE considère l'alternance comme une voie d'excellence de la formation, de la professionnalisation et de l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

C'est également un vecteur de diversité des origines et un élément important de qualification et d'intégration en milieu professionnel des salariés bénéficiaires d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.

Cette démarche fait l'objet d'un accord relatif à l'alternance signé le 15 mars 2007 avec les partenaires sociaux et est conforme aux engagements du Président du Directoire dans ce domaine.

L'engagement de RTE dans le développement de l'alternance consiste à accueillir des jeunes et moins jeunes, préparant un diplôme de niveau CAP, un Bac Pro, un BTS ou DUT, une licence, un master ou un diplôme d'ingénieur. Au 31/12/2012, 382 alternants sont présents à RTE dont 191 qui ont rejoint l'entreprise à la rentrée 2012.

Cette démarche sera renforcée dans les années à venir. Ainsi, RTE s'engage à accueillir un nombre d'apprentis équivalent à 5 % de son effectif au 31/12/2014, et à maintenir a minima ce taux d'alternants dans l'entreprise pour la durée de l'accord.

Par ailleurs, environ six mois avant la fin de leur formation, les alternants sont reçus par leur manager et leur tuteur afin de dresser le bilan de leur période de formation dans l'entreprise et de les informer des perspectives d'embauches éventuelles au sein de RTE. Cet entretien donne lieu à une synthèse partagée.

Le processus permettant de postuler sur les offres d'emploi de RTE leur est présenté lors de cet entretien.

De plus, ils se verront proposer un entretien approfondi, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, afin de recevoir les conseils de l'entreprise dans le domaine professionnel et de les préparer à leur entrée dans la vie active.

Concernant les stagiaires

Par ailleurs, toujours avec la volonté d'accompagner la professionnalisation des jeunes durant leur parcours de formation, RTE proposera, via son site internet, des stages de niveau BAC à BAC+5 sur l'ensemble du territoire français et sur l'ensemble de ses métiers.

RTE s'engage à proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement, à accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission.



Chaque stagiaire est accompagné dans son projet par un maître de stage.

Une évaluation, par le maître de stage, de la période de stage à RTE sera portée à la connaissance du jeune et formalisée : son objectif est à la fois d'aider le stagiaire dans le cadre de ses recherches professionnelles et d'alimenter le vivier de recrutement de RTE.

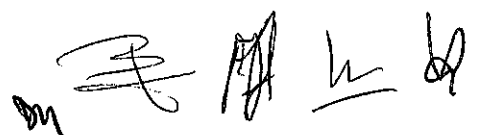
Afin d'améliorer les conditions matérielles des stagiaires, RTE s'engage à réévaluer à la hausse la grille de gratification des stages en vigueur à RTE dès la première année du présent accord. La nouvelle grille sera présentée en comité de suivi de l'accord.

5. Dispositif permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants

Une communication spécifique sera réalisée, par la fonction RH, auprès des jeunes embauchés, sur l'ensemble des dispositifs existants, et en particulier sur :

- Les aides au logement et à l'installation : le dispositif d'aide à la mobilité à l'embauche, la prime d'installation (DP. 20-158) ainsi que le dispositif du 1 % logement. L'existence de ces dispositifs est rappelée dans le courrier d'embauche adressé au nouvel arrivant.
- Les dispositifs existants en matière de garde d'enfant : le CESU, et sous réserve de remplir les conditions, la prise en charge des frais de garde en cas de déplacement en formation (Cf. accord sur la formation tout au long de la vie professionnelle et accord égalité professionnelle homme/femme).

L'ensemble de ces dispositifs est présenté lors du parcours d'intégration.



II) Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés et des salariés seniors

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Il ressort du diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors que les recrutements de l'entreprise s'effectuent majoritairement parmi les tranches d'âge les plus jeunes.

Pour autant, RTE n'exclut pas de recruter des seniors et ou des salariés âgés pour satisfaire notamment le gréement d'emplois à forte expertise.

De plus, RTE se donne l'objectif de faciliter l'employabilité des seniors et de créer les conditions favorables pour maintenir dans l'emploi, au-delà de la date d'ouverture de droit à retraite, les seniors et les salariés âgés qui choisiraient de prolonger leur parcours professionnel.

A RTE, tous les salariés âgés qui le souhaitent sont maintenus dans un emploi dans la limite de l'âge terme prévu par la réglementation en vigueur. La durée de maintien dans l'emploi est un indicateur suivi dans le cadre de l'accord. Cette durée correspond à la différence entre la date de départ effectif et la date d'ouverture des droits à la retraite.

1. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Les signataires rappellent que toutes mesures entrant dans le champ de compétences des CHSCT seront soumises à passage préalable devant cet IRP lors de leur mise en œuvre.

Les signataires de l'accord souhaitent que les évolutions physiologiques des salariés avançant en âge et que les difficultés afférentes rencontrées dans leurs activités soient prises en compte.

Dans ce but, RTE fait évoluer les postes de travail et redéploie en accord avec eux, les salariés les plus âgés, vers des emplois plus adaptés.

Concernant l'adaptation générale des postes de travail, RTE est attentif aux évolutions technologiques externes à l'entreprise permettant d'améliorer l'ergonomie dans les postes de travail et, lorsque cela est pertinent, en assure le déploiement dans nos métiers.

Les organismes statutaires et les IRP concernés sont sollicités à cette occasion en fonction de leurs prérogatives respectives.

Sur le plan individuel, le management étudie de manière anticipée les adaptations de postes ou éventuels redéploiements des salariés les plus âgés et exposés, en lien avec le Service Santé au Travail et les salariés concernés, afin de limiter « l'usure professionnelle » sur le plan tant physique que psychologique.

En particulier, dans les métiers où les salariés travaillent de nuit, mais également pour ceux comportant des astreintes, les salariés âgés qui en font la demande se voient proposer en priorité la possibilité de prendre d'autres fonctions.

Dans cette hypothèse :

- Les salariés bénéficient de la compensation de la perte des primes et indemnités directement liées à leur précédente activité, conformément aux dispositions de la DP. 20-159 et de l'accord de 2007 sur les mesures complémentaires applicables aux agents en services continus à RTE.
- Les indemnités liées à l'occupation de leur logement sont maintenues. Si le salarié doit quitter son logement, il ouvre droit à l'AIL.
- A titre dérogatoire, les salariés conservent le taux de services actifs attaché à leur précédent emploi, et ce au plus tard jusqu'au 16 avril 2020.

Les entretiens spécifiques prévus à 10 ans et à 5 ans de la date d'ouverture des droits à la retraite permettent cette anticipation (Cf. les informations contenues dans le paragraphe « anticipation des évolutions professionnelles »).

Plus généralement, des actions de sensibilisation dans le domaine de la santé au travail seront déployées chaque année dans une optique de prévention.

Enfin, un suivi annuel des taux moyens d'avancements et de promotion des salariés seniors et âgés est présenté en comité de suivi.

2. Domaines spécifiques d'intervention

Le décret du 15 mars 2013 prévoit que les entreprises s'engagent sur deux domaines d'actions parmi 5. RTE s'engage sur 4 domaines d'actions :

a) Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Dans un souci de mieux anticiper les évolutions possibles des parcours professionnels des salariés seniors ou âgés, et donc de renforcer leur motivation professionnelle, il sera intégré dans l'entretien de professionnalisation du salarié senior ou âgé :

- au plus tard dix ans avant la date d'ouverture de ses droits à la retraite, un volet spécifique portant sur l'orientation professionnelle et la deuxième partie de parcours professionnel.



Il prend en compte les souhaits (évolutions, mobilités, allongement du parcours professionnel, ...) et aptitudes du salarié (professionnelles, éventuelles restrictions médicales), au regard des besoins prévisibles de l'entreprise.

L'entretien avec le manager de proximité pourra être complété par un entretien avec le conseiller carrière.

- au plus tard cinq ans avant la date d'ouverture de ses droits à la retraite, la possibilité de formaliser de manière spécifique :
les missions et activités pouvant être envisagées, les emplois susceptibles d'être occupés, les compétences à développer, les perspectives de mobilités, les modalités de reconnaissance possibles, ..., jusqu'au terme du parcours professionnel envisagé.

La réalisation de ces entretiens fait l'objet d'un suivi annuel spécifique.

A ce titre, la trame de l'entretien de professionnalisation sera adaptée de manière à laisser la place à l'intégration de commentaires qualitatifs.

b) Organisation de la coopération intergénérationnelle

Les signataires s'accordent sur le fait que c'est par le développement du tutorat dans le cadre de l'alternance mais aussi par la mise en place du rôle des référents mentionnés au chapitre I et III du présent accord que la coopération intergénérationnelle se développe.

Au delà, afin de créer les conditions de réussite du présent accord, mais aussi dans le sens d'une meilleure prise en compte de la diversité au sein de l'entreprise, des formations managériales seront développées et traiteront notamment les dimensions générationnelles, celles spécifiques liées au vieillissement dans les emplois, la question de la reconnaissance des expériences professionnelles, les opportunités de transfert (mixité dans les organisations, tutorat, rôle de référent,...).

La nécessité d'une diversité des âges dans les équipes sera rappelée durant ces formations. En particulier, une sensibilisation à l'importance de la diversité des âges en termes de performance sera menée auprès des managers et des équipes concernées par l'absence de diversité.

c) Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Au-delà du large éventail de dispositifs légaux et de l'accord « formation tout au long de la vie professionnelle » qui visent à donner aux salariés les moyens de valoriser et de développer leurs compétences pour favoriser leur évolution professionnelle, les signataires de l'accord réaffirment l'attachement de RTE au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de formation.

Lors des entretiens annuels de professionnalisation des salariés seniors et des salariés âgés, une attention particulière est portée à leur besoin de formation, avec l'objectif d'assurer leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

Dans ce cadre, afin de permettre aux salariés seniors et âgés de poursuivre le développement de leurs compétences, RTE engage une étude de faisabilité de l'enrichissement de l'offre de formation pour ces publics spécifiques.

Par ailleurs, dès l'entretien de deuxième partie de parcours professionnel, l'accès à des périodes de professionnalisation sera encouragé. Les formations visant le développement des compétences, et permettant des réorientations professionnelles, seront plus particulièrement ciblées pour les salariés concernés.

Dans l'esprit de l'ANI de 2005 relatif à l'emploi des seniors, et comme précisé à l'article 2.6.10 de l'accord formation signé en 2006, un salarié de plus de 50 ans peut compléter une action de formation prévue au plan en utilisant son DIF de plein droit, dans les règles classiques d'éligibilité du DIF. Il fait partie du public prioritaire pour réaliser un DIF sur son temps de travail.

Cette démarche doit favoriser une plus grande diversité des parcours professionnels de ces salariés. Plus globalement, les difficultés éventuelles d'accès à la formation des salariés seniors seront étudiées avec attention.

d) Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Il est rappelé qu'à la date de signature de l'accord tous les salariés à 5 ans de la date de départ en retraite sont invités par la CNIEG à la journée d'information retraite réalisée à leur intention.

Il est également rappelé que les heures capitalisées sur le Compte Epargne Temps peuvent être utilisées pour financer une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

De plus, RTE organise un accompagnement pour les salariés à un an de leur départ physique ; élaboré avec l'aide de prestataires externes, il sera proposée aux salariés ayant fait connaître leur date de départ à la retraite. Le cahier des charges est élaboré avec le comité de suivi de l'accord.

Ce dispositif d'information et de préparation à la retraite sera conçu pour aider les salariés à construire et fiabiliser leur projet de vie.

Enfin, les mesures vis-à-vis des salariés seniors et âgés seront précisées dans le cadre de la négociation sur le télétravail.

III) Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

1. Création de binômes entre un jeune embauché et un salarié-référent

Afin de garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles au sein de l'entreprise et en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic, RTE confie à un salarié-référent la mission de transférer son expérience à un jeune embauché et constitue ainsi des binômes d'échanges jeune embauché / salarié expérimenté.

Le référent, par son investissement et son expérience reconnue, contribue à l'intégration dans l'entreprise des jeunes qu'il accompagne.

Dans le contexte de cet accord, le référent est en priorité un salarié âgé ou senior et issu de l'équipe de travail au sein de laquelle le jeune est embauché.

L'équipe de travail contribue pour sa part à la professionnalisation du jeune embauché sur des aspects complémentaires du métier, notamment dans la transmission du geste professionnel, en relais du référent.

Le jeune embauché, quant à lui, partage les savoirs récents dont il dispose avec son référent mais également son équipe de travail.

Pour assurer sa mission dans des conditions optimales, le référent accompagne un voire deux jeunes embauchés simultanément.

Par ailleurs, le salarié-référent doit :

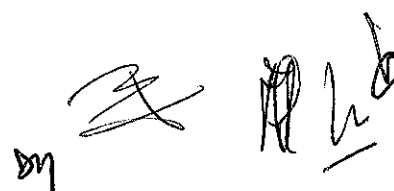
- être volontaire,
- être formé,
- disposer d'un cadre d'intervention.

Etre volontaire

L'entretien annuel est un des moments privilégiés d'échange entre le manager et le salarié à l'occasion duquel peut être abordée la perspective d'une mission de référent.

Lors de cet entretien, le temps nécessaire à cet accompagnement sera pris en compte dans la charge de travail du référent.

Le manager peut ainsi constituer un vivier de référents volontaires au sein de son équipe de travail, parmi prioritairement les salariés senior ou âgés.



Etre formé

Le référent détient une compétence professionnelle reconnue et dispose de qualités relationnelles avérées. Il sait transmettre son expérience et accompagner le jeune embauché dans sa première année de vie professionnelle.

Il détient une expérience conséquente dans le domaine où le jeune est embauché.

Le salarié-référent se voit systématiquement proposer l'accès à une formation spécifique dont l'objectif est de mieux comprendre les attentes et comportements des jeunes afin de réaliser dans de bonnes conditions, pour lui et pour le jeune embauché, son accompagnement. Le cahier des charges de cette formation est établi la première année de signature de l'accord, en lien avec le comité de suivi de l'accord, pour un déploiement au deuxième semestre 2014.

Cette formation est un premier acte de reconnaissance vis-à-vis de la mission de référent et d'engagement sur l'importance donnée à cette mission par l'entreprise.

Dans ce sens, RTE mettra également en place, dans les premiers mois de l'accord, en lien avec le comité de suivi, les outils nécessaires au développement d'un réseau des référents pour partager les bonnes pratiques, les difficultés éventuelles, et les retours d'expérience.

Disposer d'un cadre d'intervention

La mission de référent fait partie intégrante des activités confiées au salarié, et la charge de travail correspondante est prise en compte dans la charge de travail globale et les objectifs du salarié lors des échanges avec son manager, tant à la fixation des objectifs qu'au moment de leur évaluation.

En particulier sont prises en compte les périodes destinées à :

- ◆ la formation à suivre en tant que référent,
- ◆ l'accueil et l'intégration du jeune,
- ◆ le suivi régulier des travaux réalisés par le jeune embauché,
- ◆ les rencontres régulières du référent avec son manager à propos de l'intégration du jeune embauché.

Des points d'étape référent-manager réguliers doivent être l'occasion d'échanges, notamment sur la mission, les réussites mais également les difficultés rencontrées et les solutions proposées.

En particulier, le référent transmet au manager, en amont de l'entretien trimestriel statutaire, les éléments qui peuvent contribuer à l'appréciation de la progression professionnelle du jeune embauché.

L'investissement dans la fonction de référent concourt à la motivation du salarié concerné. C'est une expérience en matière d'animation, de transmission de l'expérience et de relation humaine autour d'un projet.

Cet investissement fait l'objet d'une évaluation et d'une valorisation par le manager de proximité lors de l'entretien annuel.

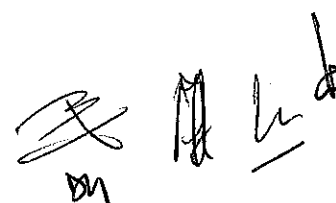
A compter de la signature de l'accord, une reconnaissance financière annuelle d'un montant de trois cents euros est attribuée aux référents et aux tuteurs d'apprentis dans l'optique de reconnaître leur investissement auprès des jeunes, leur capacité de transmission de savoirs, leur responsabilité dans la bonne compréhension des enjeux de l'entreprise par le jeune. Les modalités pratiques seront présentées en comité de suivi.

2. Implication des salariés seniors et âgés dans les missions tutorales

Le tutorat pouvant être considéré comme l'une des réponses possibles pour un échange intergénérationnel très riche pour les deux parties, une attention particulière sera également portée sur les activités de tutorat confiées à des seniors ou âgés .

Dans le cadre de la démarche de l'entreprise en faveur de l'alternance, l'objectif est qu'à minima 30% des tuteurs soient âgés de 50 ans et plus.

De plus, l'accord prévoit de solliciter les salariés seniors ou âgés considérés comme référents dans leur métier (au sens technique) pour participer à des jurys d'examen, des formations ou des interventions de conseil en formation.



IV) Calendrier prévisionnel et modalités de suivi et d'évaluation de l'accord

Les engagements souscrits dans le présent accord doivent être mis en œuvre à partir du 30 septembre 2013 et avant le 30 septembre 2016.

Un comité de suivi composé des signataires du présent accord est mis en place. Il est composé de 2 membres par organisation syndicale signataire, et de 2 représentants de la direction.

Ce comité marque la volonté des signataires d'instaurer dans la durée un dialogue social, autour de l'insertion des jeunes dans l'emploi et du maintien des salariés les plus âgés dans l'activité professionnelle.

Il a pour mission :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord,
- d'examiner les difficultés rencontrées,
- de favoriser des actions de valorisation des parcours professionnels respectueux de la diversité des âges,
- de proposer des améliorations au présent dispositif si nécessaire, par voie d'avenants.

Il se réunira au moins une fois par trimestre la première année de l'accord puis une fois par an. Il peut également se réunir si l'une des organisations signataires en fait la demande.

Trois mois au plus tard avant le terme de cet accord, le comité de suivi proposera les actions en vue de préparer une nouvelle négociation.

Chaque année un document d'évaluation sur la mise en œuvre du présent accord sera transmis aux membres du comité central d'entreprise de RTE ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux.

V) Impact sur les autres accords en vigueur à RTE

1. Egalité professionnelle et mixité des emplois

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, RTE intègre les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et hommes issus de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de RTE signé le 7 juillet 2011 et de développer la mixité des emplois.

2. Handicap

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, RTE prend en compte les engagements pris en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap, issus de l'accord signé le 10 mai 2012.

VI) Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DIRECCTE conduit à un avis défavorable.

VII) Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, le lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la DIRECCTE.

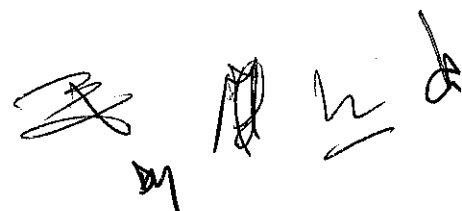
VIII) Notification et publicité

Le présent accord est notifié à la Direction Régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève RTE et au greffe du conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord sera également diffusé auprès des salariés : il sera mis à disposition sur l'intranet de l'entreprise et une dépêche d'information interne annoncera sa mise en ligne.

IX) Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.



Fait à la Défense, le 18 SEP. 2013

En 10 exemplaires originaux

Pour RTE
Le Président du Directoire



Pour les Représentants des Organisations Syndicales

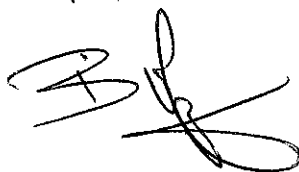
CGT

Jl. Mamy



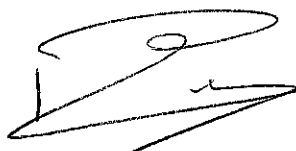
CFDT

P. B. IF



CFE-CGC

P. CRISCUOLO



CGT-FO

G. WALLARINO



Glossaire

Tuteur

On distingue le cas de l'alternance, dans le cadre de laquelle l'alternant est accompagné par un **tuteur**, qui est un collaborateur expérimenté et volontaire. Le tuteur assure un suivi de la progression professionnelle de l'alternant, en relation avec l'interlocuteur RH et son manager. Il est en contact avec l'établissement de formation pour assurer la cohérence de son parcours de formation.

Référent

Le référent est un salarié de l'unité sans lien hiérarchique avec le nouvel arrivant et un salarié volontaire qui apporte une aide à l'intégration du nouvel arrivant dans son nouvel environnement de travail, et lui explique les fonctionnements spécifiques de l'entreprise.

Majoritairement choisi parmi les salariés seniors ou âgés, il transmet son savoir-faire au quotidien la première année d'embauche du jeune.

Maître de stages

Il a pour rôle d'accompagner l'étudiant dans la réalisation de son projet de stage, le développement de ses compétences et son intégration au sein de l'entreprise. Dans ce sens, il doit :

- guider et conseiller l'étudiant ;
- l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

