

# **ACCORD SUR LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES FINS DE CARRIERE DES SENIORS**

Handwritten signatures and initials: HG, 1, PC, and a stylized signature.

## ENTRE LES SOUSSIGNES :

1. La société **ACTA VOYAGES**, Société Anonyme, dont le siège est situé Centre de Mescoat - 29419 LANDERNEAU CX,
2. La société **BOUSSOLE BLEUE**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège social est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS
3. La société **COURRIER DE L'OUEST - SEAVT**, Société en Nom Collectif, dont le siège est situé 6, Place du Ralliement - 49000 ANGERS,
4. La société **CWT DISTRIBUTION**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia - 75015 PARIS,
5. La société **CWT FRANCE**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia - 75015 PARIS,
6. La société **CWT MEETINGS & EVENTS**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 16, rue Ballu - 75008 PARIS,
7. La société **CWT VOYAGES**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS,

Réunies au sein de « **L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** » sise au siège administratif, 31, rue du Colonel Pierre Avia - 75904 PARIS Cedex 15, représentée par Monsieur Bertrand MABILLE, dûment mandaté à l'effet des présentes,

Ci-après dénommée « **L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** »,

**D'une part,**

**ET :**

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein des sociétés composant **L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** :

Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**, Monsieur Edouard MOUGENOT, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour la **Fédération des Services CFDT**, Monsieur Patrice BAULOT, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour le **Syndicat National CFTC Loisirs et Tourisme**, Madame Hélène GARNERO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,

Pour le **Syndicat SNPT CFE-CGC**, Monsieur Patrick CASTILLON, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour le **Syndicat National SNEPAT-FO**, Madame Odile PANZA OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,

**D'autre part,**

BY 2 PC  
HG AB

## **PREAMBULE**

L'UES Carlson Wagonlit Travel France rappelle que le présent accord témoigne de son engagement à mener une réelle politique de gestion des Séniors.

La diversité doit conduire l'UES Carlson Wagonlit Travel France à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement des opportunités de poursuite de leur carrière constituent un des axes prioritaires des engagements pris par la direction de l'UES Carlson Wagonlit Travel France notamment dans le cadre de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Le présent accord pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

## **Article 1 CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord concerne les « séniors ». Il s'agit des salariés (e)s de l'UES CARLSON Wagonlit Travel France, ainsi que les détachés de la société CTV WT détachés à titre permanent et définitif, âgés de 53 ans ou plus sous contrat à durée indéterminée.

## **Article 2 EMPLOI, EMBAUCHE ET CLASSIFICATION**

Lorsque les entreprises de l'UES Carlson Wagonlit Travel France font appel à un cabinet de recrutement, il leur sera expressément demandé de présenter, dans la mesure du possible, des candidatures de personnes ayant 50 ans ou plus.

La rédaction des offres d'emploi, interne ou externe, ne fait apparaître aucune différenciation par rapport à l'âge.

Les postes à pourvoir, en interne, sont mis en visibilité pour tous les collaborateurs de l'entreprise dans l'intranet, avec une mise à jour permanente.

AG  
B13  
PC  
DB

Les embauches internes et externes s'opèrent au regard des caractéristiques des postes à pourvoir, en appliquant de critères objectifs tels que l'expérience, la compétence et la valorisation des aptitudes de chacun et cela, indépendamment de l'âge des candidats.

Afin d'améliorer le recrutement des personnes de 50 ans ou plus, l'UES s'engage à réfléchir à la mise en place, dans les 3 ans, d'un dispositif de gestion informatisée (dans le respect de la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978) des candidatures, permettant une meilleure connaissance de celles-ci. Les informations issues de ces éléments statistiques seraient intégrées au bilan social annuel.

Pour favoriser la mobilité professionnelle ou le changement d'emploi de l'ensemble des collaborateurs et en particulier les collaborateurs les plus anciens dans l'entreprise et leur permettre d'accéder à un poste en adéquation avec leurs compétences (actuelles ou potentielles) et la réalité du marché interne de l'emploi, l'Entreprise convient de ne pas procéder au changement de classification du collaborateur « sénior » si le poste pressenti est positionné dans une catégorie inférieure à celle de l'emploi détenu.

Cette disposition spécifique s'entend à l'exception d'une mesure disciplinaire.

### **OBJECTIFS CHIFFRES**

Les personnes de 55 ans, et plus, représentaient :

| <b>Effectif des 55 ans et plus</b> |             |             |             |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>2005</b>                        | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> |
| 166                                | 135         | 158         | 178         |
| 4,74%                              | 4,40%       | 5,28%       | 5,83%       |

L'UES Carlson Wagonlit Travel France se fixe comme objectif, à 3 ans, d'être à 7 % des effectifs, soit, à effectif constant, 50 personnes supplémentaires ayant 55 ans ou plus.

### **Article 3 ENTRETIEN INDIVIDUEL DE CARRIERE**

Cet entretien a lieu tous les deux ans à partir de 53 ans à l'initiative du salarié. Le responsable hiérarchique direct du salarié peut assister à l'entretien si le salarié le souhaite. Chaque année un courrier sera adressé par la DRH aux salariés atteignant 53 ans leur rappelant cette disposition du présent accord.

Cet entretien permet de faire le bilan des expériences et réalisations professionnelles et des compétences mises en œuvre tout au long de la carrière du collaborateur.

BP 4  
AB  
PC  
OB

Il amène ce dernier à identifier le fil conducteur de son parcours professionnel, à rechercher ses motivations actuelles et à envisager pour certains une mission particulière leur permettant d'apporter une contribution nouvelle à l'entreprise, tout en valorisant l'expérience acquise, notamment en matière de transmission de savoir-faire (tutorat, parrainage, formation ...).

L'entretien fait l'objet d'un bilan écrit sur lequel sont portées les mesures décidées et à mettre en œuvre selon une programmation ayant été définie.

Cet entretien est distinct des entretiens annuels d'évaluation (EAC) et demeure à l'initiative du salarié. Il peut être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, etc...).

## **Article 4 TUTORAT**

Pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, les parties signataires conviennent de l'intérêt réciproque pour le tuteur et son « élève » d'actions de tutorat notamment par les séniors.

La mise en œuvre d'actions de tutorat répond à deux finalités :

- Valoriser l'expérience professionnelle des collaborateurs seniors.
- Organiser le partage des savoirs et bonnes pratiques acquises par les tuteurs.

Le tutorat est fondé sur le volontariat avec l'accord conjoint de la hiérarchie et de la D.R.H.

Le séniors bénéficie de la formation nécessaire à l'accomplissement de cette mission.

Cette dernière devra être quantifiée de manière à aménager les autres activités assurées par le séniors.

Cette formation est réalisée dans le cadre du plan de formation. Voir exemple de programme en annexe du présent accord.

La mission s'intégrera dans son processus annuel d'évaluation.

Les séniors volontaires, et justifiant des pré-requis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficient d'une priorité d'accès aux formations tutorales ou de formations de formateurs.

Les séniors peuvent être sollicités, sur la base du volontariat, pour participer aux jurys d'examens. Le temps passé dans ce cadre est considéré comme du travail effectif.

B P 5 PC  
AG

## **Article 5 G.P.E.C**

Dans le cadre du dispositif de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, l'Entreprise devra veiller à identifier des emplois susceptibles de concerner plus particulièrement les séniors.

## **Article 6 RECONNAISSANCE SALARIALE**

Actant le principe selon lequel l'âge ou l'ancienneté ne peuvent être des critères d'exclusion de la politique salariale, la Direction s'engage à ce que les « séniors » bénéficient de la politique salariale selon les mêmes critères d'appréciation que les autres salariés.

Pour veiller à l'application de cet engagement, chaque année, dans les documents établis à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, une analyse précise de la situation salariale des collaborateurs de 53 ans ou plus sera présentée.

## **Article 7 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Pour permettre aux collaborateurs de 53 ans ou plus qui le souhaiteraient de concilier différemment vie personnelle et vie professionnelle, il est proposé une mesure avantageuse de passage à une activité à temps partiel.

Les collaborateurs de 53 ans ou plus, à temps partiel, qui décideront de maintenir leurs cotisations retraite (URSSAF, caisses complémentaires, ou autres dispositifs retraite mis en place dans l'entreprise) correspondant au niveau d'un temps plein, en informeront la Direction des ressources humaines. L'entreprise, dans ce cas, versera le complément de part patronale correspondante. Cette disposition s'applique jusqu'à la rupture du contrat de travail. Les parties conviennent que cette disposition est à durée indéterminée et continuera à s'appliquer au-delà du terme de cet accord.

Les collaborateurs de plus de 53 ans en situation de temps partiel compatibles avec les dispositions du présent accord à la date de sa prise d'effet pourront demander le bénéfice du dispositif.

## **Article 8 FORMATION**

B.P.C.  
6  
H.S. G.P.C.

La formation professionnelle apparaît comme un outil efficace pour développer l'activité des seniors et, à ce titre, elle contribue à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Toutefois, les parties signataires conviennent que l'entreprise est, avec les salariés, coresponsable du maintien et du développement des compétences, à travers le plan de formation, d'une part, et le DIF, d'autre part.

Tout salarié de plus de 53 ans pourra abonder de plein droit, au moyen de ses droits à DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec l'entreprise lors de l'entretien prévu afin d'augmenter le nombre d'heures consacrées au stage.

## **Article 9           FORMATION A LA RETRAITE**

L'entreprise proposera également aux salariés de plus de 57 ans ou plus qui le souhaiteraient, dans le cadre du DIF, une formation permettant l'accompagnement du salarié en vue de préparer sa retraite. L'entreprise prendra à sa charge l'éventuel complément financier.

Les parties conviennent qu'il sera accordé, sur justificatifs, une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée à tout salarié de 57 ans et plus afin d'entreprendre toute démarche utile en vue de la reconstitution de sa carrière dans le cadre de la préparation au départ à la retraite.

## **Article 10       SUIVI MEDICAL**

A partir de 53 ans, les salariés qui le souhaitent pourront demander à bénéficier d'une visite médicale par an.

## **Article 11       PLAN D'ACTION ET INFORMATION**

- 1) Information des collaborateurs sur la signature du présent accord
- 2) Présentation dans le cadre du rapport emploi annuel d'un état spécifique concernant les plus de 53 ans au sein de l'UES
- 3) Un sous-chapitre du chapitre emploi des bilans sociaux au sein de l'UES sera créé concernant l'emploi des seniors.
- 4) Un chapitre spécifique formation des seniors sera présenté dans le cadre du plan de formation.

## **Article 12       DUREE**

Handwritten signatures and initials, including "B.P.", "7", and "AG".

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de sa signature, à l'exception de son article 7 qui est à durée indéterminée.

Cette disposition constitue la stipulation contraire au sens de l'article L 2222-4 du Code du travail.

Les clauses contenues au présent accord pourront être à tout moment modifiées par voie d'avenant conclu avant la date de son expiration ou lors de son renouvellement.

Le présent accord pourra être abrogé et remplacé par un nouvel accord, avant le terme convenu ci-dessus, dans la mesure où les parties contractantes en décideront ainsi.

### **Article 13 COMMISSION D'INTERPRETATION**

En cas de problème d'interprétation dans l'application du présent accord, il pourra être fait appel à une commission d'interprétation composée d'un représentant des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un représentant de la Direction. Cette commission est saisie soit par un représentant du personnel, soit par la Direction. Elle se réunit dans le mois qui suit le dépôt de la demande.

### **Article 14 REVISION - DENONCIATION**

Le présent accord pourra être révisé, conformément aux dispositions de l'article L 2222-5 du Code du travail, par voie d'avenant.

La partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires, un mois à l'avance, un projet de révision.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent avenant, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la publication de la loi ou du décret.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L 2222-6 du Code du travail.

BR  
8  
PC  
AG  
DB

## **Article 15 DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Il est convenu de notifier contre décharge, ou par lettre recommandée avec accusé de réception, un exemplaire signé du présent accord aux parties non-signataires, en application des dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail.

A l'issue d'un délai de huit jours courant à compter de la notification aux destinataires visés à l'alinéa précédent, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D 2231-2 et suivants du Code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de PARIS, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en un exemplaire signé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS.

En application des dispositions des articles R 2262-1 et R 2262-3 du Code du travail, le présent accord sera affiché sur les tableaux d'information du personnel et mis à disposition des salariés sur l'Intranet de l'entreprise.

Fait à Paris, le 10 avril 2009

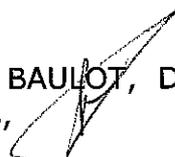
Pour l'**UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France**

Monsieur Bertrand MABILLE dûment habilité à l'effet des présentes :

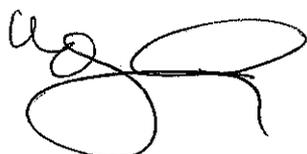
**Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT,**  
Monsieur Edouard MOUGENOT, Délégué Syndical Central dûment habilité  
à l'effet des présentes,

BM  
46  
PC  
OK

**Fédération des Services CFDT**, Monsieur Patrice BAULOT, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,



**Syndicat National CFTC Loisirs et Tourisme**, Madame Hélène GARNERO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,



**Syndicat SNPT CFE-CGC**, Monsieur Patrick CASTILLON, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,



Pour le **Syndicat National SNEPAT-FO**, Madame Odile PANZA OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes

Odile PANZA OLMEDO

# ANNEXE

## ■ Objectifs :

- ☑ Acquérir les savoirs
- ☑ savoir-faire et savoir-être nécessaire à l'exercice de la fonction de tuteur en entreprise.

## ■ Programme de la formation

- ☑ Introduction
- ☑ Etat des lieux : le rôle du tuteur
- ☑ L'accueil du stagiaire, condition de réussite
- ☑ La formation du stagiaire
- ☑ Motiver et responsabiliser
- ☑ Gérer les situations délicates
- ☑ Enrichir sa boîte à outils de formateur

## ■ Méthode pédagogique :

En face à face. Une salle de formation équipée de 8 postes informatiques reliés à tous les outils.

## ■ Périodicité et lieu :

Le planning est à consulter sur le site de l'organisme de formation.

## ■ Organisme de formation :