

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

## **ENTRE LES SOUSSIGNES :**

---

1. La société **CWT FRANCE**, Société par Actions Simplifiée, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
2. La société **CWT DISTRIBUTION**, Société par Actions Simplifiée, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
3. La société **CWT MEETINGS & EVENTS**, Société par Actions Simplifiée, 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 – 75015 PARIS, représentée par Monsieur Bertrand MABILLE, dûment habilité à l'effet des présentes,

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

D'une part,

## **ET :**

---

### **L'ensemble des organisations syndicales représentatives :**

- Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**, Madame Zilda COUTEAU, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée 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.

## **PREAMBULE**

---

L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE a conclu, dès le 10 avril 2009, un accord sur la gestion de l'emploi et des fins de carrière des seniors, en anticipation des dispositions légales en la matière.

Cet accord est arrivé au terme théorique de sa durée triennale le 10 avril 2012, à l'exception des mesures négociées à durée indéterminée.

Soucieuses néanmoins de poursuivre les efforts d'ores et déjà entrepris dans le cadre de cet accord, les parties étaient convenues de proroger le suivi des indicateurs jusqu'à la conclusion d'un accord dans le cadre des dispositions relatives au contrat de génération.

Les indicateurs de suivi ont fait l'objet d'une présentation aux Partenaires Sociaux en mai 2012 en parallèle des négociations sur les NAO, présentation au cours de laquelle il a été acté que l'objectif initialement arrêté serait poursuivi sur la base des mesures d'accompagnement initialement définies.

Des négociations ont été poursuivies en ce sens entre la Direction de la société CWT France et les Partenaires Sociaux le 10 janvier 2013, une fois les modalités d'application du nouveau dispositif de contrat de génération davantage précisées.

C'est dans ce contexte que la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 (JO du 3 mars) et le Décret du 15 mars 2013 (JO du 16 mars) ont mis en place le dispositif du contrat de génération, entré en vigueur le 17 mars 2013.

Toutefois, et compte tenu des premières observations des services de contrôle de l'URSSAF en la matière, il est apparu nécessaire pour les parties, dans un souci de clarification et dans l'attente de la conclusion d'un accord « contrat de génération » ou de la mise en œuvre d'un plan d'action, de formaliser la poursuite, sans discontinuité, de l'objectif de maintien dans l'emploi et ses mesures d'accompagnement, visés par l'accord du 10 avril 2009, par la conclusion du présent accord.

En outre, les objectifs fixés ayant été atteints puis dépassés, les Parties ont souhaité mettre à jour ceux-ci pour la deuxième année d'application du présent accord afin de renforcer leurs engagements à mener une politique proactive de maintien des Seniors.

C'est ainsi qu'au 31 décembre 2012, les salariés âgés de plus de 55 ans représentaient 8,3% de l'effectif alors que l'accord Senior ambitionnait d'atteindre à son échéance un objectif de 7% et que ce taux se situe à 8,6% au 30 juin 2013.

Le présent accord s'inscrit donc dans le cadre des articles L.138-24 et suivants du Code de la Sécurité Sociale dans leur version en vigueur au 10 avril 2012.

En conséquence de quoi, les parties au présent accord font le constat selon lequel les entreprises parties au présent accord sont couvertes, depuis le 10 avril 2009 par un accord relatif à l'emploi de salariés âgés conformément aux dispositions légales en la matière.

Par le présent accord, les Parties entendent formaliser la poursuite de l'objectif se rapportant au maintien dans l'emploi de salariés âgés d'au moins 55 ans, tel que poursuivi dans le cadre de l'accord Senior conclu en date du 10 avril 2009, d'une part et renouveler, d'autre part, les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

Il sera détaillé ci-après (i) les objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans, (ii) les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, et (iii) les modalités de suivi de la mise en œuvre que les Parties entendent poursuivre.

## **IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT**

---

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

Le présent accord concerne les « séniors ». Il s'agit des salarié(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. POURSUITE DE L'OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ISSU DE L'ACCORD SENIOR DE 2009**

L'accord Senior fixait comme objectif l'atteinte d'un taux de salariés âgés de 55 et plus de 7% au 10 avril 2012. Au 31 décembre 2012, grâce à la mise en œuvre des dispositifs prévus par l'accord Senior, ce taux était de 8,3%.

Compte tenu de l'atteinte de ces objectifs, les Parties ont souhaité, dans le cadre du présent avenant, fixer de nouveaux objectifs chiffrés.

Au cours des dernières années, les personnes, en CDD ou CDI de 55 ans et plus représentaient :

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
166	135	158	178	166	144	172	190
4,74%	4,40%	5,28%	5,83%	6,2%	5,76%	7,1%	8,3%

L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL, compte tenu de son contexte de restructuration et de l'impact de ce dernier sur l'emploi, se fixe comme objectif d'ici le 31 décembre 2014, d'être à un effectif de 8,5 % de salariés CDD ou CDI de 55 ans et plus.

### **Article 3. RECRUTEMENT DES SALARIES AGES : 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 des entreprises de l'UES dans l'intranet, avec une mise à jour permanente.

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.

Pour favoriser la mobilité professionnelle ou le changement d'emploi de l'ensemble des collaborateurs et en particulier les collaborateurs les plus anciens dans les entreprises de l'UES 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'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE 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.

### **Article 4. ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES**

#### **A. Entretien individuel de carrière**

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 Direction des Ressources Humaines 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.

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 aux entreprises de l'UES, tout en valorisant l'expérience acquise, notamment en matière de transmission de savoir-faire (tutorat, parrainage, formation, etc.).

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...).

## **B. G.P.E.C**

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

### **Article 5. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION**

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 les entreprises de l'UES sont, avec les salariés, co-responsables 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 les entreprises de l'UES lors de l'entretien prévu afin d'augmenter le nombre d'heures consacrées au stage.

### **Article 6. AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE**

#### **A. Formation à la retraite**

Les entreprises de l'UES proposeront également aux salariés 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. Les entreprises prendront à leur 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.

#### **B. Aménagement 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 les entreprises de l'UES) correspondant au niveau d'un temps plein, en informeront la Direction des Ressources Humaines.

Les entreprises de l'UES, dans ce cas, verseront 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 7. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU 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 DRH.

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.

La mission s'intègrera 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.

## **Article 8. AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE : SUIVI MEDICAL**

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

## **Article 9. 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 10. MODALITE DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE**

Les parties conviennent de mettre en place les mesures d'information et de suivi de la mise en œuvre suivantes :

- 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 séniors.
- 4) Un chapitre spécifique formation des séniors sera présenté dans le cadre du plan de formation.

## **Article 11. DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter du 10 avril 2012, soit jusqu'au 10 avril 2014.

En tout état de cause, le présent accord expirera au plus tard le jour de l'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action qui aura été établi, dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013.

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

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



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

## **Article 12. DEPOT – PUBLICITE**

Dès sa conclusion, le présent accord fera l'objet de :

- 1) Dépôt de 2 exemplaires, par la Direction, à la DIRECCTE de Paris (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) :
  - 1 exemplaire original signé par courrier recommandé avec avis de réception au Service Conventions et Accords Collectifs, et
  - 1 exemplaire « électronique » à l'adresse suivante : [dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr](mailto:dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr)
- 2) Dépôt d'un exemplaire original signé au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.
- 3) Dépôt d'un exemplaire certifié conforme pour information à l'original à la DIRECCTE des Hauts de Seine.

En application des dispositions des articles R.2262-1 et R.2262-3 du Code du Travail, le présent accord fera l'objet d'un affichage sur les tableaux d'information du personnel au sein de chaque société et/ou sera consultable sur l'intranet de l'UES.

Fait à Paris, le 27 août 2013

Pour les sociétés de l'**UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France**, Monsieur Bertrand MABILLE, agissant en qualité de Directeur Général dûment habilité à l'effet des présentes.



**Pour les Organisations Syndicales représentatives au sein des sociétés composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France :**

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



Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**, Madame Zilda COUTEAU, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes.

