

**ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE
GENERATION AU SEIN DE L'UES
CARLSON WAGONLIT TRAVEL
FRANCE**

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

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 un accord sur la gestion de l'emploi et des fins de carrière des seniors, signé le 27 août 2013, les parties ont formalisé 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 renouvelé, d'autre part, les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

Une évolution récente des textes législatifs et réglementaires en la matière a amené les parties à se rencontrer à nouveau dans le cadre d'une négociation portant sur le contrat de génération afin de poursuivre les effets des accords du 10 avril 2009 et du 27 août 2013.

Ainsi, la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, puis le décret d'application du 15 mars 2013, ont comme objectifs de favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et d'assurer entre les deux la transmission des savoirs et des compétences.

Au regard du contexte économique de l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France, des problématiques auxquelles la société doit faire face, et conformément aux obligations légales et réglementaires en vigueur, le présent accord porte sur les domaines suivants :

- Le diagnostic intergénérationnel
- L'insertion professionnelle des jeunes
- Le recrutement ou le maintien des seniors dans l'entreprise
- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat
- L'aménagement de fin de carrière et la transition entre activité et retraite
- Les mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité : le suivi médical
- La reconnaissance salariale
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

Article 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés de l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE, ainsi que les détachés de la société CTWWT détachés à titre permanent et définitif.

Article 2. DIAGNOSTIC INTERGENERATIONNEL

Conformément à l'article L5121-10 du code du travail, l'UES Carlson Wagonlit Travel s'engage à annexer au présent accord le diagnostic intergénérationnel réalisé préalablement et présenté aux organisations syndicales représentatives lors des négociations.

Le diagnostic porte notamment sur :

- la pyramide des âges,
- les caractéristiques des jeunes et des seniors, leur place dans l'entreprise durant les trois dernières années,
- les prévisions de départ à la retraite,
- les perspectives d'embauche,
- les compétences clés de l'entreprise,
- les conditions de travail et de pénibilité des salariés âgés.

Le diagnostic doit également dans ces domaines tenir compte de l'égalité hommes femmes et doit identifier les métiers de l'entreprise pour lesquels la proportion d'hommes ou de femmes est déséquilibrée.

Au-delà de ses obligations légales, l'UES Carlson Wagonlit Travel a également transmis aux organisations syndicales représentatives les informations suivantes :

- L'évolution des effectifs de l'UES au cours des 3 dernières années
- Les entrées/sorties des jeunes et des seniors sur les 3 dernières années, par type de contrat (CDD/CDI)
- Les motifs de sortie des jeunes et des seniors sur les 3 dernières années
- Les sorties par emploi repère des jeunes et des seniors sur les 3 dernières années.

Article 3. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Par le terme « jeunes » sont désignés les actifs :

- de moins de 28 ans à leur date d'embauche
- de moins de 30 ans à leur date d'embauche pour les jeunes ayant la qualité de travailleur handicapé.

A. Recrutement des jeunes en CDI

Objectifs chiffrés :

L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL, compte tenu de son contexte de restructuration et de l'impact de ce dernier sur l'emploi, s'engage à ce que le pourcentage ci-dessous du nombre annuel total des embauches concerne des jeunes, en fonction de la société concernée :

Société	Embauches des jeunes (% parmi les embauches CDI)
CWT Distribution	10%
CWT France	10%
CWT M&E	3%

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

1) Parcours d'intégration

Conformément à l'A.N.I. du 11 juillet 2011, l'Entreprise mettra en place, pour tous les jeunes embauchés, un parcours d'intégration dans l'Entreprise. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'Entreprise.

Le parcours d'intégration dans l'Entreprise devra comporter :

- Un livret d'accueil ;
- La désignation d'un salarié référent/tuteur du jeune salarié pour faciliter son intégration et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de l'Entreprise ;
- Une visite du site, la présentation de l'environnement de travail et des collègues.

Le livret d'accueil sera remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'Entreprise. Ce livret d'accueil lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin (organisation de l'Entreprise, modalités d'accès au règlement intérieur, à la convention collective etc.)

2) Identification du référent/tuteur

Les tuteurs doivent être identifiés et sélectionnés en fonction de leur 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 importants pour la continuité 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, l'Entreprise entend favoriser l'implication des Seniors dans de telles missions.

Le référent/tuteur appartiendra chaque fois que cela est possible au même service/équipe que le jeune embauché.

La liste des référents/tuteurs sera établie sur la base du volontariat et en fonction des compétences requises pour l'encadrement du jeune.

En cas de candidatures égales pour la fonction de référent/tuteur, le salarié senior sera privilégié.

Chaque référent/tuteur pourra encadrer au maximum 2 jeunes.

3) Description des fonctions du référent/tuteur

Une fiche de mission, reprenant la description des fonctions du référent/tuteur, sera rédigée pour chaque binôme jeune-référent/tuteur.

Des réunions entre référents/tuteurs pourront également être organisées afin d'échanger et de partager les expériences liées à cette fonction.

4) Organisation de la charge de travail du référent/tuteur

Il sera tenu compte de la charge supplémentaire générée par la fonction de référent/tuteur et le poste de travail de ce dernier sera aménagé en conséquence afin d'allouer le temps nécessaire à l'accomplissement de cette fonction.

5) Formation du référent/tuteur

Tous les référents/tuteurs bénéficieront d'une formation à la fonction tutorale.

Cette formation sera réalisée dans le cadre du plan de formation.

C. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

L'Entreprise s'engage à ce qu'un premier entretien de suivi se tienne au terme d'une période d'un mois de présence du jeune dans l'Entreprise, puis à échéances régulières fixées conjointement par le tuteur/référent et son responsable hiérarchique.

L'entretien de suivi portera en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences requises pour le poste par le jeune et pourra donner lieu à un compte rendu faisant le bilan des compétences requises maîtrisées et à acquérir pour la période à venir.

D. Les perspectives de développement de l'alternance, apprentissage, les conditions de recours aux stages et les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

L'entreprise s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Elle proposera au minimum 40 contrats de ce type avant le terme du présent accord.

L'Entreprise s'engage à proposer au moins 10 stages par an à des jeunes. Pour ce faire, elle développera des partenariats avec des écoles et universités.

Ces objectifs chiffrés seront répartis au sein de chaque entité en fonction de leurs effectifs respectifs.

Les jeunes en contrat ou stage se verront remettre, à leur arrivée, une information sur l'Entreprise et les fonctions qu'ils occuperont ainsi qu'un livret d'accueil.

Article 4. LE RECRUTEMENT OU LE MAINTIEN DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE

Par le terme « seniors » sont désignés :

- les actifs de 53 ans et plus en matière de recrutement

- les actifs de 50 ans et plus en matière de maintien dans l'emploi.

A. Recrutement des seniors

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 53 ans ou plus.

La même vigilance sera portée par le Service de Recrutement interne.

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 des 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 « Senior » 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 chiffrés :

L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL, compte tenu de son contexte de restructuration et de l'impact de ce dernier sur l'emploi, s'engage à ce que le pourcentage ci-dessous du nombre annuel total des embauches concerne des seniors, en fonction de la société concernée :

Société	Embauches des seniors de 53 révolus (% parmi les embauches CDI)
CWT Distribution	5%
CWT France	5%
CWT M&E	2%

B. Maintien des seniors dans l'entreprise

Au cours des dernières années, les salariés de 50 ans et plus, en CDD ou CDI, présents au 31/12 de l'année considérée au sein de l'UES, représentaient :

SH
4

Année	Senior	Effectif CDD / CDI	Part des senior
31/12/2010	361	2455	14,70%
31/12/2011	397	2424	16,38%
31/12/2012	426	2285	18,64%

L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL, compte tenu de son contexte de restructuration et de l'impact de ce dernier sur l'emploi, se fixe les objectifs ci-dessous de maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans révolus, en fonction de la société concernée :

Société	Maintien dans l'emploi des seniors de 50 révolus (% de l'effectif CDD-CDI)
CWT Distribution	17%
CWT France	15%
CWT M&E	14%

1) Entretien individuel de carrière

Cet entretien a lieu tous les deux ans à partir de 50 ans ou de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 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 50 ans ou 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 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.

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).

2) 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 seniors.

Article 5. 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 seniors.

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

- valoriser l'expérience professionnelle et/ou l'expertise des collaborateurs seniors
- favoriser la montée en compétences des jeunes
- 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. Il peut être proposé au collaborateur senior lors de son entretien de mi-carrière ou lors de son EAC.

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

Cette formation est réalisée dans le cadre du plan de formation.

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

Les seniors volontaires, et justifiant des pré-requis exigés par la fonction tutorale, bénéficient d'une priorité d'accès aux formations tutorales.

Article 6. AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

A. Formation à la retraite

Les entreprises de l'UES proposeront également aux salariés qui le souhaiteraient, 2 ans avant la liquidation de leur retraite, dans le cadre du plan de formation, une formation permettant l'accompagnement du salarié en vue de préparer sa retraite. Les entreprises prendront à leur charge l'éventuel complément financier, dans la limite d'un plafond de 1000€.

SM
4

Les parties conviennent qu'il sera accordé, sur justificatifs, une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée à tout salarié, dans la période de 2 ans avant la liquidation de sa retraite, 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 50 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 50 ans ou plus, à temps partiel, qui décideraient 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 50 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.

C. Retraite progressive

Le dispositif de retraite progressive est un dispositif légal qui permet de poursuivre une activité rémunérée à temps partiel, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Les conditions requises pour en bénéficier sont les suivantes :

- Avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
- Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres
- Exercer une activité à temps partiel (fixée au maximum à 80% de la durée du travail applicable dans l'entreprise).

Ces conditions sont cumulatives.

Article 7. MESURES VISANT A FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

L'UES s'efforcera néanmoins de privilégier les candidatures des femmes, à compétences égales, pour pourvoir les postes d'encadrement afin de tendre vers un équilibre de représentation.

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

A partir de 50 ans, les salariés qui le souhaitent pourront demander à bénéficier d'une visite médicale par an.

A ce titre, une vigilance particulière sera apportée à ce que la productivité demandée soit appréciée au regard de l'expérience acquise.

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 « seniors » 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 50 ans ou plus sera présentée.

Une vigilance particulière sera apportée dans l'analyse des changements de groupe, via une formation le cas échéant.

Article 10. MODALITES 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 d'un état spécifique concernant les jeunes et les seniors 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 jeunes et des seniors.

4) Un chapitre spécifique formation des jeunes et des seniors sera présenté dans le cadre du plan de formation.

5) Transmission aux membres du CCE, aux secrétaires des CE et aux délégués syndicaux d'une copie du document d'évaluation que l'Entreprise doit transmettre aux services de la DIRECCTE. Suite à cette transmission, une Commission de contrôle, composée des parties signataires du présent accord, pourra être réunie à la demande des destinataires des documents.

Article 11. DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du lendemain de son dépôt.

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 avenant, avant le terme convenu ci-dessus, dans la mesure où les parties contractantes en décideront ainsi.

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

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
- 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.

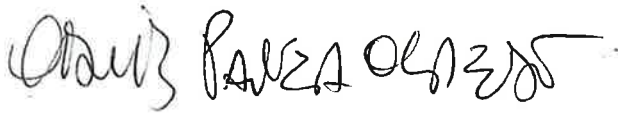
Fait à Paris, le 02 décembre 2013

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.

