

DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES
ET DES RESSOURCES HUMAINES

DRSH-HPB/MDs-N°09/0021

ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs
Elysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,
représentée par Monsieur **Jean-Jacques CARA**, Directeur des Relations Sociales et des
Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

C.F.T.C.

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :



Handwritten signatures and initials, including 'BB', 'G', 'C', and 'RB'.

DRSH N° 09/0021

PREAMBULE

Constatant que le taux d'emploi des 55-64 ans est en France de 38% contre une moyenne de 46% dans l'union européenne, les pouvoirs publics ont pris, en 2008, un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors.

Le présent accord témoigne de l'engagement de l'entreprise à mener une réelle politique de gestion des seniors dans le cadre des dispositions de l'article L 138-25 du Code de la Sécurité Sociale et de ses décrets d'application du 20 mai 2009 ainsi que des orientations figurant dans l'Accord National Interprofessionnel du 9 mars 2006. Elle affirme son attachement à la mixité des âges, en permettant d'assurer la transmission de la mémoire et des savoir-faire techniques, élément clé de la compétitivité de Dassault Aviation.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre général de la politique de Ressources Humaines de Dassault Aviation. Il doit conduire à une mobilisation de tous pour permettre à chacun de mener son parcours professionnel jusqu'à la fin de sa carrière dans les meilleures conditions. Il ne doit pas conduire à déplacer les problèmes d'une classe d'âge vers une autre ou à pénaliser l'accès à l'emploi pour les plus jeunes.

De ce fait, Dassault Aviation s'engage à ne pas prendre en compte le critère d'âge du candidat pour les recrutements comme pour les mouvements internes dans le cadre de la mobilité professionnelle, ainsi que dans le déroulement de carrière et les évolutions salariales.

Par ailleurs, il est convenu d'ouvrir une négociation globale sur le travail à temps partiel avant la fin du premier semestre 2010.

Article 1. Le maintien dans l'emploi des seniors

Consciente des enjeux économiques et sociaux liés au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus et des atouts propres à cette catégorie de salariés, qui représente 17% de l'effectif actif, la Société Dassault Aviation s'engage au maintien global de ce pourcentage pendant toute la durée du présent accord, à compter du 1er janvier 2010.

Indicateurs annuels:

- Effectif total des actifs de l'entreprise au 1er janvier de chaque année ;
- Pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus au 1er janvier de chaque année.

Article 2. L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

2.1. La visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 55 ans et plus

La Direction et les Organisations Syndicales étant conscientes que l'amélioration des conditions de travail constitue un facteur important pour le maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés et plus particulièrement pour ceux âgés de 55 ans et plus, une visite médicale annuelle sera systématiquement mise en œuvre pour cette catégorie de salariés.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent que cette mesure s'appliquera progressivement à l'ensemble des salariés concernés au plus tard le 31 décembre 2012.

Ainsi, 50% des salariés âgés de 55 ans et plus, bénéficieront d'une visite médicale en 2010, 75% en 2011 et 100% en 2012.

Les médecins du travail des établissements de la société Dassault Aviation établiront dans le cadre de leur rapport annuel, un bilan spécifique pour cette catégorie de salariés. Ce rapport sera présenté au Comité d'Établissement et au Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Le médecin du travail pourra, en accord avec le salarié, évoquer un aménagement de son poste ou de son environnement auprès de sa hiérarchie. Un point sur ces aménagements sera présenté au CHSCT lors des réunions trimestrielles.

Indicateurs annuels:

- Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en fin d'année ;
- Pourcentage de réalisation de visites médicales de salariés âgés de 55 ans et plus par année ;
- Nombre d'aménagements de postes ou de leur environnement des salariés âgés de 55 ans et plus.


DRSH N° 09/0021

2.2. Passage du travail en équipe en horaire de journée pour les salariés âgés de 55 ans et plus

Les salariés âgés de 55 ans et plus ayant travaillé au moins 10 ans dans une organisation de travail en équipes (2 équipes, 3 équipes, équipes de nuit), pourront à leur demande, bénéficier d'un horaire de travail en journée en fonction des possibilités. Dans l'hypothèse d'un retour à l'horaire de travail en journée, les dispositions sociales d'accompagnement de la cessation du travail en équipes, leur seront appliquées.

Les salariés reconnus handicapés, seront prioritaires.

Indicateurs annuels :

- Nombre de demandes par année, dont le nombre de demandes des salariés reconnus handicapés ;
- Nombre de demandes acceptées par année dont celles des salariés reconnus handicapés.

Article 3. L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

3.1. Passage d'un temps plein à mi-temps pour les salariés âgés de 55 ans et plus

Afin de permettre aux salariés âgés de 55 ans et plus de pouvoir concilier leurs activités professionnelle et personnelle, ces derniers pourront avec l'accord de leur hiérarchie bénéficier d'un mi-temps (50%) au lieu et place d'un temps plein et continuer à cotiser sur un salaire reconstitué à temps plein pour les retraites de base et complémentaires avec la même répartition part salariale/part patronale. En outre, le passage à mi-temps n'entraînera pas de proratisation de l'indemnité de départ en retraite ou de l'éventuelle indemnité de licenciement.

Le passage à mi-temps d'un salarié âgé de 55 ans et plus suivant les modalités décrites ci-dessus, fera l'objet d'embauche compensatrice à hauteur d'une embauche pour 5 passages à mi-temps sous la forme :

- d'un contrat à durée indéterminée ;
- ou d'un contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation Dassault Aviation),

Cette compensation sera mesurée à la fin de chaque année à compter de décembre 2010. Elle s'effectuera au niveau de l'entreprise.

Tout en prenant en considération les impératifs inhérents à l'organisation du travail au sein des différents services, la Direction s'engage à étudier chaque demande et à en accepter au minimum 50% d'entre elles.



DRSH N° 09/0021

RB

Indicateurs annuels :

- Nombre de demandes de mi-temps présentées par les salariés, de 55 ans et plus ;
- Nombre de demandes de mi-temps de salariés de 55 ans et plus acceptées par la Direction ;
- Nombre d'embauches compensatrices par rapport au nombre de mi-temps de salariés de 55 ans et plus acceptées par la direction.

3.2. Passage d'un temps plein à un temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus reconnus handicapés

Les salariés âgés de 55 ans et plus et reconnus handicapés, pourront demander à bénéficier d'un temps partiel à 60% (3 journées de travail par semaine) ou à 80 % (4 journées de travail par semaine), au lieu et place d'un temps plein et continuer à cotiser sur un salaire reconstitué à temps plein pour les retraites de base et complémentaires avec la même répartition part salariale/part patronale. En outre, le passage à temps partiel n'entraînera pas de proratisation de l'indemnité de départ en retraite ou de l'éventuelle indemnité de licenciement.

Indicateurs annuels :

- Nombre de demandes de temps partiel présentées par les salariés reconnus handicapés de 55 ans et plus ;
- Nombre de demandes de temps partiel de salariés reconnus handicapés de 55 ans et plus acceptées par la direction.

Article 4. La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

4.1. Le Conservatoire

La Direction et les Organisations Syndicales reconnaissent que le Conservatoire constitue un outil essentiel dans le cadre de la transmission des savoirs et des compétences des salariés de la société Dassault Aviation.

Le Conservatoire a deux missions principales :

- Concevoir et mettre à disposition des salariés de la société Dassault Aviation des formations techniques ayant pour finalité de maintenir, de partager et d'accompagner l'évolution des savoirs et des savoir-faire ;
- Promouvoir une culture aéronautique partagée et donner du sens aux règles et consignes opérationnelles.

Pour satisfaire la réalisation de ses missions, le Conservatoire élabore chaque année des modules de formation à destination de formateurs, salariés de la société Dassault Aviation. Chaque module de formation est conçu en faisant appel aux compétences de salariés ayant la qualité de référent technique et/ou de formateur.

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top left.
Below it, the initials 'RB' and '13B' are written.
At the bottom left, the initials 'RB' are written again.

Dans le cadre de la réalisation des modules et de leur diffusion, la société Dassault Aviation s'engage à intégrer chaque année au moins 3 salariés âgés de 55 ans et plus, en qualité de référent technique et/ou de formateur pour un programme prévisionnel d'élaboration de modules de l'ordre de 4 par an.

Indicateur annuel :

- Nombre de participants comme référent technique et/ou formateur âgés de 55 ans et plus.

4.2. L'alternance

La société Dassault Aviation et les Organisations Syndicales rappellent leur attachement à la formation par alternance, notamment par la conclusion de contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, qui constituent une des réponses à l'insertion des nouveaux embauchés au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, les maîtres d'apprentissage et/ou tuteurs seront choisis à compétences pédagogiques égales et en priorité parmi les salariés âgés de 45 ans et plus ayant au moins une ancienneté égale à 15 ans. Ils pourront émettre ce souhait au cours des entretiens individuels.

Afin d'optimiser leurs missions, la société Dassault Aviation permettra à ces derniers de dégager sur leur temps de travail des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti, ou du jeune en contrat de professionnalisation, ainsi qu'aux relations avec le centre de formation.

Indicateur annuel :

- Nombre de maîtres d'apprentissage/tuteurs âgés de 45 ans et plus.

Article 5. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La société Dassault Aviation et les Organisations Syndicales entendent veiller à ce que les compétences des salariés soient maintenues et développées tout au long de leur vie professionnelle en adéquation avec l'évolution de l'entreprise et de ses métiers dans le prolongement de l'article 10 de l'accord Société du 9 juillet 2007 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et notamment par la prise en compte lors des entretiens individuels de la valorisation de leur expérience professionnelle.

L'entreprise se donne comme objectif de rapprocher la proportion de salariés formés chaque année parmi le personnel âgés de 45 ans et plus de celui de l'ensemble des actifs.

Indicateurs annuels:

- Pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus dans l'effectif total des actifs (cadres, non-cadres) ;
- Pourcentage de stagiaires âgés de 45 ans et plus dans l'effectif total de stagiaires (cadres, non-cadres);

DRSH N° 09/0021

Ce
BB
RB

Article 6. Suivi de l'accord

La Commission d'Études Emploi aura pour mission d'assurer le suivi du présent accord pendant toute sa durée. Elle sera informée, chaque année, des résultats obtenus grâce aux indicateurs définis et sera associée aux actions permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le présent accord.

Afin de coordonner et de suivre les actions du présent accord, un référent sera proposé par la Direction. Il sera chargé d'élaborer un bilan annuel et de soumettre d'éventuelles propositions à la Commission d'Études Emploi.

La Direction et les Organisations syndicales conviennent de se rencontrer au cours du 1er semestre 2011 pour tirer les conclusions de la mise en œuvre de l'accord et réexaminer l'ensemble des thématiques liées à la séniorité.

Article 7. Durée de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. La direction et les organisations syndicales conviennent que ses dispositions prendront effet à compter du 1er janvier 2010 et cesseront de plein droit le 31 décembre 2012.

Conformément aux dispositions de l'article L 2222-4 du Code du Travail, le présent accord ne pourra pas se transformer en accord à durée indéterminée à l'échéance du 31 décembre 2012.

Article 8. Dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux prescriptions du décret D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 9.10.09

Pour le Personnel :

Pour l'Entreprise :

**les Représentants des
Organisations Syndicales**

J.-J. CARA

C.F.D.T. M.

C.F.E.-C.G.C. M. R. BÉDERÉ

C.F.T.C. M. Gilles ROUSSEAU

C.G.T. M.

C.G.T.-F.O. M. B. Boilet