

ACCORD SUR LE CONTRAT DE GENERATION

Années 2017-2018-2019-2020

PREAMBULE	2
I. Champ d'application.....	2
II. Réalisation d'un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors	2
III. Entrée et intégration des jeunes dans l'emploi.....	3
3.1 – Insertion durable des jeunes dans l'entreprise.....	3
3.1.1 – Le stage et l'alternance : un tremplin vers l'emploi.....	3
3.1.2 – L'engagement de Capgemini dans la Grande Ecole du Numérique.....	4
3.1.3 – Des initiatives pour l'égalité des chances et l'ouverture des jeunes aux métiers du numérique.....	4
3.2 – Parcours d'intégration des nouveaux embauchés.....	6
3.3 – Les engagements du Groupe.....	7
IV. Emploi et maintien des seniors dans l'entreprise.....	8
4.1 – Une démarche volontariste pour le maintien dans l'emploi des salariés seniors	8
4.2 – « Passerelle Senior » ou période de mobilité.....	8
4.3 – Gestion des fins de carrière et transition entre activité et retraite.....	9
4.4 – Amélioration des conditions de travail	11
4.5 – Les engagements du Groupe.....	11
V. Transmission des savoirs et des compétences	11
5.1 – Des missions d'expertise, de mécénat et/ou de formation interne	12
5.2 – Les indicateurs de suivi.....	13
VI. Commission de suivi de l'accord.....	13
VII. Durée et modalités de dépôt de l'accord	13
7.1 - Durée de l'accord	13
7.2 - Date d'entrée en application	14
7.3 - Dépôt et publicité.....	14
ANNEXE 1 : modèle avenant 1607 heures "temps partiel senior"	15
ANNEXE 2: modèle avenant 218 jours "temps partiel senior"	17
ANNEXE 3 : glossaire.....	19

PREAMBULE

Dans le contexte de publication de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et de la Loi n° 2013 du 1er mars 2013, tous deux relatifs au contrat de génération, les organisations syndicales et la Direction ont signé un accord d'entreprise le 13 septembre 2013 pour une durée le conduisant jusqu'au 31 décembre 2016. Pour permettre aux salariés de continuer à bénéficier des mesures de cet accord initial, sa validité a été prolongée au-delà de l'année 2016 et jusqu'à la signature du présent accord qui s'inscrit dans la continuité directe du précédent.

L'objet de l'accord n'a cependant pas été modifié, il a toujours vocation à favoriser l'emploi stable des jeunes et maintenir les expertises nécessaires au développement du Groupe.
Depuis 2013, l'UES Capgemini a poursuivi sa politique volontariste de recrutement de jeunes sortis de stage ou d'alternance et a mis en œuvre des dispositifs permettant la poursuite d'une activité motivante pour les seniors. Elle compte maintenir et développer cet élan.

Dans le cadre de ce nouvel accord, l'entreprise poursuivra son engagement, dans un dialogue concerté nourri avec les partenaires sociaux, en menant des actions concrètes pour :

- Favoriser l'intégration des jeunes dans l'entreprise et leur permettre d'accéder à un emploi en contrat à durée indéterminée,
- Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors,
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences entre générations.

L'UES Capgemini maintient une politique d'insertion cohérente avec ses besoins en termes de compétences et déploie les initiatives, parmi lesquelles son engagement en 2016 dans la Grande Ecole du Numérique.

Conformément à la Loi n°2013 du 1er mars 2013, nous réitérons la définition des catégories de seniors, déjà présente dans l'accord précédent. Ainsi dans le présent accord, sauf mention particulière, la catégorie « senior » correspond toujours aux salariés âgés de 55 ans et plus.

La catégorie des jeunes continue à correspondre aux salariés âgés de moins de 26 ans et les salariés en situation de handicap âgés de moins de 30 ans.

Cet accord fait le lien avec des engagements présents dans l'accord sur l'emploi des salariés en situation de handicap signé le 28 octobre 2015 et celui sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps signé le 13 mars 2015.

I. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés constituant l'UES Capgemini et les éventuelles sociétés pouvant l'intégrer.

II. Réalisation d'un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors

Un diagnostic, sous la forme d'indicateurs, relatif à l'emploi des jeunes et des seniors est présenté à chacune des commissions de suivi de l'accord.

AM WS
F.D
L43
1.2
3.7

III. Entrée et intégration des jeunes dans l'emploi

3.1 – Insertion durable des jeunes dans l'entreprise

3.1.1 – Le stage et l'alternance : un tremplin vers l'emploi

La démarche volontariste de l'UES Capgemini en faveur des stages et de l'alternance contribue à donner aux jeunes une première expérience professionnelle. Ces périodes en entreprise leur offrent l'opportunité d'intervenir sur des missions au sein des équipes projets et d'être rapidement opérationnels. Les stages et l'alternance sont ainsi une source significative de pré-recrutement des jeunes au sein du Groupe.

Pour faciliter l'intégration dans l'entreprise, un livret d'accueil est remis au stagiaire ou à l'alternant lors de son arrivée qui permet d'avoir une vision globale sur l'entreprise. Ce livret lui sert de guide sur les aspects logistiques, les interlocuteurs et les services de l'entreprise. Une visite du site est également organisée ainsi qu'une présentation aux membres de l'équipe.

L'information sur les démarches mises en place par Action Logement, habituellement réservées aux salariés, pourront être étendues aux stagiaires afin de les aider dans la recherche d'un domicile, dans la perspective de la réalisation de leur période de stage au sein de nos équipes. Cette information leur sera proposée dès la signature de la convention de stage.

Un Responsable de stage, prioritairement un salarié senior, est désigné et sera chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune dans la réalisation de son projet pédagogique. Les frais de déplacement du responsable de stage sont pris en charge par l'entreprise.

Des entretiens d'évaluation sont réalisés à mi-stage ou en fin d'alternance par le Responsable RH en prévision d'un recrutement en CDI. Une fois recruté, le jeune participe au séminaire d'intégration destiné aux nouveaux embauchés.

Si le jeune est recruté en contrat à durée indéterminée, dans les trois mois qui suivent la fin du stage, dans un emploi en correspondance avec les activités qui lui ont été confiées, la période du stage est déduite intégralement de la période d'essai. L'ancienneté du stage est reprise si le stage, d'une durée d'au moins 2 mois, est suivi d'une embauche.

Considérant que l'alternance est une voie d'excellence pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail, l'UES Capgemini s'attachera à accueillir des jeunes diplômés Bac+ 3 pour les former et les accompagner vers un diplôme Bac + 5. Le même dispositif s'appliquera à des salariés en alternance de formation Bac + 2 et préparant une licence puis éventuellement un Master. Conformément aux décrets n°2016-1998 du 30 décembre 2016 et n°2017-355 du 20 mars 2017, l'UES Capgemini s'engage à accueillir des jeunes en alternance jusqu'à l'âge de 30 ans pour les régions visées par lesdits décrets (Bretagne, Bourgogne-Franche Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts de France, Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire, Ile de France et Occitanie).

En complément de cet accompagnement à la formation supérieure, l'entreprise encouragera les jeunes diplômés souhaitant acquérir une spécialisation en lien avec nos métiers par la possibilité de bénéficier d'un temps partiel tenant compte, du calendrier scolaire.

AM NRS
F. J
LLB
LD 20

L'entreprise poursuivra ses actions visant à développer la visibilité sur les offres de stage et d'alternance au sein de l'UES Capgemini par des campagnes spécifiques.

L'entreprise s'attache à aménager le temps nécessaire pour la réalisation par le stagiaire de son mémoire ou sa thèse.

Dans ce cadre, et pour entretenir des relations durables avec les Ecoles, l'UES Capgemini poursuivra le développement des relations Ecoles/Universités à travers les actions menées par les Responsables RH, les équipes de recrutement et les opérationnels :

- Présentation de nos métiers et parcours Carrière (ex : Table ronde Métier)
- Soutien à la recherche d'un stage (ex : Ateliers de simulation d'entretiens)
- Animation Travaux Dirigés / conférences sur des thématiques
- Présence sur des forums écoles/universités

L'entreprise s'engage également à développer des relations de partenariat avec les écoles et universités pour favoriser les échanges entre le monde étudiant et l'entreprise.

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps de mars 2015, ainsi que les indicateurs de suivi du contrat de génération précédent, nous indiquent que la part des femmes s'élève à 25% environ. Les offres de stages et d'alternance, associées à une dynamique de partenariat avec les écoles en faveur de la mixité, restent des moyens à privilégier pour attirer les femmes vers nos métiers.

3.1.2 – L'engagement de Capgemini dans la Grande Ecole du Numérique

L'UES Capgemini s'est engagée en 2016 dans le programme de la Grande Ecole du Numérique, une initiative lancée l'an dernier par le Gouvernement.

La Grande Ecole du Numérique vise à stimuler la formation française dans les métiers du Web et du numérique avec l'ambition d'atteindre le nombre d'au moins 10 000 diplômés d'ici à la fin de l'année 2017. Ce programme entend répondre aux besoins d'une économie en transformation : 50 000 emplois seraient actuellement non pourvus dans le domaine du numérique et 191 000 d'ici à 2022.

L'UES Capgemini s'est engagée à recruter, à hauteur de 10% de ses recrutements annuels, des apprenants issus de formations labélisées Grande Ecole du Numérique.

La Grande Ecole du Numérique a pour ambition de répondre à deux enjeux : apporter une réponse aux besoins en compétences numériques et contribuer à la cohésion sociale en favorisant l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

3.1.3 – Des initiatives pour l'égalité des chances et l'ouverture des jeunes aux métiers du numérique

L'entreprise poursuivra les initiatives déjà entreprises au niveau du Groupe visant à favoriser l'entrée dans la vie professionnelle, accroître la diversité et lutter contre l'exclusion.

A travers des actions de parrainage, l'UES Capgemini soutient les programmes proposés par les associations et a diversifié ses partenariats ces dernières années :

AM WRS
LLB
F.D.
BA B

- « Passeport Avenirs » accompagnant de jeunes issus de milieux modestes de la classe préparatoire à l'obtention d'un diplôme d'une grande école. Plus de 200 salariés sont mentors de jeunes soutenus par l'association Passeport Avenir ;
- « Heducap », action de formation mise en place par la mission handicap. Elle favorise le développement de la qualification et l'expérience professionnelle des personnes handicapées au cours de leurs études et de leur formation.
- Le programme « Innov'Avenir » de l'association « Les entreprises pour la cité ». Innov'Avenir aide les entreprises à rendre les métiers du numérique plus attractifs pour les jeunes, à participer à la réduction de la fracture numérique, à lutter contre l'autocensure des filles face aux métiers du numérique.
 La participation au projet Innov'Avenir prend plusieurs formes :
 - o "Déployons nos Elles numérique" :
 Cette initiative a pour objet de promouvoir auprès des jeunes des collèges et des lycées des choix d'orientation scolaire et professionnelle libres de toute représentation « genrée », particulièrement dans la filière numérique.
 - o "Un Jour Un Métier du Numérique" :
 Il s'agit de faciliter l'accès des jeunes des collèges et des lycées au monde de l'entreprise, leur faire découvrir les métiers du numérique et la digitalisation des métiers et, ainsi, élargir leurs perspectives d'orientation.
 Les salariés sont associés à cette démarche dans les actions d'accueil des élèves dans les locaux de l'entreprise et d'animation d'ateliers ludiques et interactifs autour de la découverte des métiers et du secteur d'activité
 - o "Coup de Pouss' Entrepreneuriat"
 Cette opération vise à sensibiliser les étudiants à l'esprit d'entreprendre, à leur transmettre des compétences d'innovation et à les accompagner dans le développement de leur projet.
 Dans ce cadre, les salariés sont invités à animer des séances de coaching thématique.

L'UES Caggemini continue à promouvoir des actions en faveur de la formation et de l'intégration des jeunes en situation de handicap, en témoigne l'initiative Heducap. Il est rappelé que dans le quatrième accord triennal, signé en octobre 2015, l'entreprise s'engage à un nombre d'embauches sur la durée de l'accord (2016/ 2018) comme suit :

	2016	2017	2018
Nombre de recrutements	52	56	60

Il est recherché en priorité des recrutements en CDI. Les contrats en alternance sont comptabilisés dans les recrutements. L'objectif est au terme de l'alternance de transformer ces contrats en CDI.

Parmi les actions de partenariat engagées, l'entreprise est membre actif de l'association ARPEJEH qui facilite la rencontre le plus tôt possible dans le parcours de formation des jeunes en situation de handicap afin de leur permettre de s'ouvrir à nos métiers et les inciter à acquérir un niveau de qualification supérieur facilitant leur insertion professionnelle.

Le développement des relations avec les Centres de Rééducation Professionnelle, qui sont des centres de formation spécialisés en lien avec nos activités, reste parmi les priorités.

AM NR
 F. D.
 LG
 BA
 30

Enfin, le Groupe poursuit la mise en place des « classes Capgemini – Sogeti » dont l'objet est de permettre à des stagiaires et à des alternants de bénéficier d'une formation à nos métiers, dispensée par des organismes de formation agréés.

3.2 – Parcours d'intégration des nouveaux embauchés

L'entreprise met en place une procédure d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise. Tout nouvel embauché participe à un parcours d'intégration afin de mieux comprendre le fonctionnement de l'entreprise et les services en lien avec son activité.

Lors de son arrivée, le jeune embauché est présenté aux membres de l'équipe et effectue un circuit d'accueil pour une présentation des services et des locaux de l'entreprise. Un livret d'accueil lui est remis à cette occasion, incluant une sensibilisation aux notions de sécurité tant sur le plan de l'utilisation des matériels et logiciels informatiques que sur celui de l'accès aux sites.

Une attention particulière sera portée à l'accueil des jeunes embauchés au sein des équipes. Une coordination sera assurée entre les équipes Ressources Humaines / Ressources Management et les équipes projets afin de favoriser leur intégration. Dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, le CRI (Chargé de Recrutement et Intégration) est obligatoirement associé.

Les conditions matérielles d'accueil (outils de travail, badges d'accès aux locaux, ...) devront également être anticipées par le manager pour permettre aux jeunes recrutés de travailler dans les meilleures conditions dès la prise de poste.

Les jeunes disposeront des informations sur l'entreprise, l'organisation de leur entité ainsi que toutes informations utiles à leur intégration.

Le jeune embauché pourra participer à des travaux internes en lien avec ses compétences ou suivre une formation si celui-ci n'est pas affecté immédiatement sur une mission ou un projet à son arrivée.

Dès son embauche, le jeune peut se voir attribuer un référent prioritairement un salarié senior. Ce référent peut être selon les entités un Cadre expérimenté, un Expert, un Manager, un Carrière Manager ou un Parrain dont le rôle est de l'accompagner et l'orienter au début de son parcours professionnel. Si le jeune embauché est en situation de handicap, le référent devra suivre une sensibilisation au handicap en général et en particulier à celui du jeune embauché.

Le jeune embauché pourra avoir un référent dans les cas suivants :

- Besoin d'un accompagnement particulier compte tenu du manque d'expérience ou de la complexité de la mission
- Accompagnement pour apporter des compétences complémentaires à celles acquises par la formation initiale
- Salarié en situation de handicap

De même, les salariés issus de sociétés ayant rejoint le Groupe Capgemini pourront se voir attribuer un référent durant les six premiers mois de leur intégration dans l'optique de faciliter celle-ci.

Ce référent est choisi prioritairement parmi les salariés seniors.

AM NB
LLB F.D
hD - B

Le salarié « référent » est un véritable guide pour le jeune embauché au cours des premiers mois et facilite la découverte de son environnement professionnel sur la première année. Il participe à l'évaluation du ou des projets sur lesquels le jeune embauché est intervenu dans l'année. Les actions d'accompagnement du référent seront prises en compte dans le cadre de son évaluation annuelle.

Des points réguliers entre le jeune embauché et le référent seront effectués pour vérifier le bon déroulement de son intégration dans l'entreprise. En tant que relais, il informe et échange avec le Responsable RH et/ou le Manager.

A la fin de la première année, un entretien de suivi entre le jeune et le référent est organisé. L'entretien doit se faire en face à face. Lors du premier entretien annuel (EDP), il est pris en compte les informations données par le référent. A la demande du salarié, le référent participe à l'EDP.

Une présentation des parcours au sein du Groupe est réalisée lors de la période d'intégration pour informer sur la diversité des métiers de l'entreprise.

Le tuteur, contrairement au référent, est un terme réservé au salarié qui accompagne un stagiaire et qui est identifié comme tel dans la convention de stage.

3.3 – Les engagements du Groupe

L'entreprise s'engage, dans les trois ans à venir, à poursuivre sa politique volontariste au bénéfice des stages et de l'alternance afin d'accompagner les jeunes vers l'emploi :

- en maintenant chaque année au sein de ses équipes au moins 1200 stagiaires et alternants,
- en les recrutant prioritairement à l'issue de leur formation après obtention du diplôme ou de la qualification préparée. A cet effet, le taux de transformation sera suivi.
- en développant, dans la mesure du possible, le taux de recrutement des femmes en CDI, actuellement autour de 24% en vertu de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps.

Dans ce cadre, l'UES Capgemini se fixe pour ambition de recruter annuellement 1500 jeunes de moins de 26 ans et personnes en situation de handicap de moins de 30 ans, en contrat à durée indéterminée en France, durant les années pleines d'application du présent accord. Un suivi spécifique est réalisé dans le cadre de l'accord handicap. Les chargés de recrutement et d'intégration (CRI), associés aux équipes Ressources Humaines pour le recrutement des personnes en situation de handicap, Ils seront informés suffisamment en amont sur les postes à pouvoir.

Tous les ans, chaque entité présente au CE ses objectifs de recrutement de stagiaires et jeunes embauchés et les réalisations de l'année N-1. Chaque année, les entités présentent la grille de gratification applicable pour les stagiaires.

Les indicateurs de suivi proposés sont les suivants :

- Nombre d'alternants (incluant les contrats de professionnalisation et d'apprentissage) et de stagiaires accueillis par an avec répartition H/F,
- La répartition contrats de professionnalisation – contrats d'apprentissages
- Nombre d'alternants en situation de handicap,
- Taux d'embauche à l'issue du stage avec répartition H/F,

L'UES Capgemini veillera à respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de cet objectif chiffré.

AM MB
L13 F.D.
B.D. (B)

IV. Emploi et maintien des seniors dans l'entreprise

L'entreprise développe des démarches d'accompagnement différenciées suivant l'âge.

4.1 – Une démarche volontariste pour le maintien dans l'emploi des salariés seniors

Il est proposé au salarié, dès 50 ans, avec son accord, un bilan professionnel effectué par un prestataire externe. A partir de 45 ans, le salarié en bénéficie, sur simple demande.

Ce bilan aide à définir un projet de développement professionnel s'inscrivant en priorité au sein de l'UES Capgemini.

A l'issue de ce bilan les principaux axes dégagés s'articulent autour :

- de l'aménagement des conditions d'emploi ;
- des souhaits en matière de mobilité exprimé par le salarié ;
- de formation adéquate dans le cadre d'un projet de réorientation ou de repositionnement.

Cette formation demeure prioritaire à la fois lors de la définition du plan de formation au niveau de chaque entité mais également lorsque des arbitrages sont nécessaires au sein des entités.

L'accord GPEC signé le 21 décembre 2016 prévoit des dispositifs définis dans un cadre précis d'accompagnement, dispositifs qui peuvent éventuellement croiser les axes mentionnés ci-dessus.

L'ensemble des actions définies dans le bilan professionnel devront être prises en compte dans l'entretien annuel (EDP). Un suivi de cet entretien sera effectué par la DRH dans le cadre du suivi de la projection de carrière et des entretiens professionnels prévus légalement tous les six ans et qui sont évoqués dans l'accord triennal sur la formation professionnelle de décembre 2015.

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel, un bilan de compétences peut également être proposé par l'entreprise ou demandé par le salarié. Le bilan de compétences, à la différence du bilan professionnel, reste confidentiel et communiqué exclusivement au salarié.

La formation est essentielle pour le maintien de l'employabilité. Il est rappelé que les salariés seniors ont les mêmes droits d'accès à la formation que l'ensemble des salariés.

4.2 – « Passerelle Senior » ou période de mobilité

Les dispositifs prévus dans l'accord GPEC, signé en décembre 2016, prennent le pas sur la mesure « passerelle senior » proposée dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération de 2013.

Qui plus est, la rareté des demandes à bénéficier de cette mesure constatée entre 2013 et 2017 nous amène à la modifier en la proposant aux salariés le souhaitant, âgés de 50 ans et plus.

L'objet de la « passerelle senior » reste de faciliter les évolutions professionnelles en permettant à ces salariés de découvrir un nouvel emploi, un nouveau métier, dans une autre entreprise.

Les salariés, de 50 ans et plus, qui le souhaitent, et justifiant de 5 ans d'ancienneté, peuvent bénéficier d'un accompagnement pour une mobilité vers une autre entreprise. En accord avec son Responsable RH, le salarié peut effectuer un bilan de compétences ou bilan professionnel afin de favoriser la définition d'un projet professionnel.

AM NB
LLB F.D.
AD. 70

Le salarié peut également, s'il le souhaite et dans le cadre d'un changement effectif de métier, suivre une formation pour faciliter la mise en œuvre de cette mobilité professionnelle. L'entreprise prend à sa charge les frais pédagogiques de formation et de déplacement à hauteur de 1000 euros par année d'ancienneté, plafonné à 25.000€. Cette formation peut se dérouler avant ou pendant la période de mobilité.

Cette période de mobilité d'une durée de 12 mois peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'entreprise. Pendant la période de mobilité, le contrat de travail est suspendu et le salarié bénéficie d'une garantie de retour dans l'entreprise. Pendant toute la durée de la suspension du contrat, la couverture des frais de santé est maintenue.

Pendant ou à l'issue de cette période, le salarié pourra choisir de réintégrer ou non l'entreprise. Si le salarié ne souhaite pas réintégrer l'entreprise, le contrat sera rompu et le départ prendra la forme d'une démission. A l'inverse, le salarié peut réintégrer l'entreprise dans un délai de prévenance d'un mois. La demande de réintégration devra être formulée par écrit avant la fin du 11^{ème} mois. Il retrouvera de plein droit son emploi antérieur ou un emploi similaire, sur la même durée et les mêmes conditions de rémunération.

4.3 – Gestion des fins de carrière et transition entre activité et retraite

*** Formation pour préparer sa retraite**

Afin de préparer leur retraite, les salariés seniors, qui le demandent, bénéficient d'une formation spécifique de préparation à la retraite dans le cadre du CPF (congé personnel de formation), 5 ans avant l'âge légal de départ en retraite. La participation du salarié à cette formation n'implique aucun engagement de départ en retraite.

Le salarié aura la possibilité de la suivre plusieurs fois dans l'optique d'actualiser son information et de bénéficier du meilleur accompagnement possible sur un sujet complexe, la retraite, dont le cadre légal est fréquemment revisité.

Cette formation est intégrée dans le catalogue des formations proposées par l'Institut de Formation.

Le nombre de formations sur la préparation à la retraite déjà réalisées ou planifiées chaque année est un indicateur permettant de mesurer cette préparation au changement.

*** Télétravail des salariés de + de 55 ans**

Une attention particulière sera portée à l'aménagement des conditions de travail, par le biais du télétravail, des salariés de plus de 55 ans. Ainsi, les demandes de télétravail de ces salariés seront acceptées sauf cas exceptionnel et clairement motivé.

*** Aménagement des fins de carrière : dispositif temps partiel senior**

L'entreprise reconduit le dispositif « temps partiel senior » d'une durée maximum de 3 ans afin de permettre aux salariés d'aménager leur fin de carrière.

Ce dispositif est accessible, sur la base du volontariat à tout salarié, qui remplit expressément les trois conditions suivantes :

AM NB
LLB
F.D.
ED. Ro

- est éligible à une retraite sans surcote dans le cadre des régimes de base ou complémentaire dans les 3 ans suivant l'entrée dans ce dispositif
- dispose d'une ancienneté d'au moins 7 ans dans l'UES Capgemini
- demande la liquidation de sa retraite à l'issue du dispositif

De surcroît, ce dispositif ne peut se mettre en place ou être maintenu au-delà de la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote telle que définie par les régimes de retraite.

Le salarié qui en demande le bénéfice, s'engage pleinement dans ce dispositif et ne peut demander à le modifier, le suspendre ou le rompre, sauf situation personnelle grave et justifiée (surendettement, baisse des revenus suite au décès du conjoint).

Le dispositif prend la forme d'un passage temps plein à temps partiel 80 % accompagné par l'entreprise sous la forme suivante :

- une rémunération à 90 % de la part fixe sur les deux premières années, puis 80 % la dernière année suivant l'entrée dans le dispositif. Si le salarié souhaite bénéficier du dispositif sur une durée au maximum égale à deux ans, la rémunération à 90% de la part fixe sera maintenue pendant la durée du dispositif.
- une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite équivalente à celle que le salarié aurait perçue sur la base d'un temps plein.
- Un maintien des cotisations à l'assurance vieillesse de base et complémentaire sur la base du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé à temps plein (article L241-3-1 du code de la sécurité sociale).

Le nombre de salariés bénéficiaires de ce dispositif complétera les indicateurs prévus à cet accord. Un aménagement pourra être négocié par voie d'avenant si nécessaire.

Les modalités d'organisation du dispositif temps partiel seront organisées d'un commun accord avec la hiérarchie selon les mêmes principes d'aménagement du temps de travail qu'un temps partiel classique ou annualisé. Il sera effectivement possible de bénéficier à la fois des dispositions du temps partiel senior et des modalités du temps partiel annualisé tel que défini dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps de mars 2015 sous l'appellation « temps partiel 90% aménagé en fonction des vacances scolaires ». Il bénéficiera d'un maintien des cotisations à l'assurance vieillesse de base et complémentaire sur la base d'un temps plein.

Les salariés déjà à temps partiel bénéficieront des mêmes avantages ci-dessus dans les mêmes conditions.

Ainsi un salarié qui est à temps partiel à 80%, bénéficiera d'un passage à 60% à temps partiel avec un maintien de la part fixe de sa rémunération à hauteur de 70% d'un temps plein pendant les deux premières années et 60% ensuite. S'il souhaite bénéficier du dispositif sur une durée au maximum égale à deux ans, la rémunération à 70% de la part fixe sera maintenue pendant la durée du dispositif. Il bénéficiera d'un maintien des cotisations à l'assurance vieillesse de base et complémentaire sur la base d'un temps plein.

Ces principes sont également acceptés pour un salarié qui a une activité à 90% avec passage à 70% entraînant le maintien de la part fixe de sa rémunération à hauteur de 80% d'un temps plein les deux premières années et 70% ensuite. S'il souhaite bénéficier du dispositif sur une durée au maximum égale à deux ans, la rémunération à 80% de sa part fixe sera maintenue pendant la durée du dispositif.

AM NB
F.D.
413
A.D. 267

Il bénéficiera d'un maintien des cotisations à l'assurance vieillesse de base et complémentaire sur la base d'un temps plein.

Hormis la particularité sur les cotisations à l'assurance vieillesse, le calcul au prorata temporis de la rémunération du temps partiel senior suit les mêmes règles qu'un temps partiel hors contrat de génération. Ainsi, le calcul de la part variable tient compte du taux d'activité.

Dans le cas où la législation sur les modalités de départ en retraite était amenée à évoluer et si cette évolution venait à impacter certaines situations individuelles de salariés bénéficiant du temps partiel senior, ces situations feraient l'objet d'une attention particulière lors des commissions de suivi.

4.4 – Amélioration des conditions de travail

L'entreprise prendra davantage en compte les facteurs de pénibilité pour les salariés seniors de plus de 55 ans. L'entreprise s'engage à étudier les possibilités d'aménagement du poste de travail ou de propositions de nouvelles missions pour améliorer les conditions de travail notamment dans les cas suivants : travail posté, travail de nuit, conditions d'accès aux sites (éloignement) et temps de déplacement important. Lorsque les salariés signalent des difficultés particulières, l'entreprise s'engage à trouver une solution dans les plus brefs délais.

4-5 – Les engagements du Groupe

L'entreprise poursuit son engagement à maintenir l'employabilité des salariés seniors, de plus de 50 ans, par des actions de formation et l'évolution des missions. L'entreprise s'engage également à tout mettre en œuvre pour éviter les départs contraints des salariés seniors de plus de 50 ans.

L'UES Capgemini s'engage à maintenir sur la durée du présent accord l'effectif de la population senior existante et à venir ayant 55 ans et plus à hauteur minimum de 7 % des effectifs consolidés. Ce pourcentage pourra être réévalué par la commission de suivi en fonction des évolutions législatives et réglementaires et du constat fait de l'évolution de la démographie au sein de l'entreprise.

Pour la mesure de cet engagement, les effectifs consolidés et ceux des salariés âgés de 55 ans et plus seront appréciés chaque année.

Pour suivre les départs de salariés de plus de 50 ans l'entreprise fournira chaque année des données sur les motifs de départ (démissions, licenciements, ruptures conventionnelles) par tranche d'âge et par genre.

Un indicateur sera mis en place sur les embauches des salariés de 50 ans et plus par tranche d'âge et genre.

V. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences est un enjeu majeur visant à transmettre et conserver l'expérience, les savoirs, et les compétences dans l'entreprise.

AM NB
F.D.
LLB
AD
30

L'entreprise s'engage à identifier les compétences détenues par des personnes « clés » pour lesquelles la pérennité des savoirs et savoir-faire doit être assurée. Cette détection est faite au minimum une fois par an à l'occasion des comités d'évaluation et de développement (CED).

La transmission des savoirs sera assurée par le biais de missions d'expertise et des actions de formation interne.

L'entreprise est riche en initiatives de salariés seniors, basées sur un esprit de transmission des savoirs envers les plus jeunes ou en accompagnement des parcours professionnels. Ces compétences pédagogiques sont valorisées au même titre que les compétences métiers.

5.1 – Des missions d'expertise, de mécénat d'entreprise et/ou de formation interne

L'entreprise continuera à étudier la possibilité pour les salariés seniors d'exercer des missions d'expertise, incluant la participation aux Communautés Métiers, ainsi que des missions de formation interne afin de promouvoir leur expertise. Afin de dynamiser ces mesures déjà présentes dans l'accord précédent, la Direction organisera un groupe de travail dédié composé comme suit :

- deux représentants de la Direction dont un appartenant à la communauté RH
- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord
- un expert représentant les communautés métiers
- un représentant de notre organe de formation interne

Tout salarié, sous réserve de justifier d'une expérience significative et valide, ainsi que d'une certification pour les missions d'expertise, pourra se porter candidat pour proposer et réaliser ces missions.

A titre d'exemple, les missions qui pourraient faire l'objet d'expertise ainsi que les missions de formation sont :

- Participation à une avant-vente,
- Mission sur un projet de recherche éligible au CIR,
- Accompagnement en binôme pour un projet complexe,
- Formation sur la Conception Projet et les Architectures.
- Mise à disposition ponctuelle auprès des partenaires associatifs de l'entreprise selon les modalités du mécénat de compétences.

Le mécénat consiste en une mise à disposition ponctuelle, limitée dans le temps et devant faire l'objet d'un accord du manager du salarié. Ces missions pourront s'exercer uniquement auprès des associations partenaires de l'entreprise. Tout salarié, sous réserve de justifier d'une expérience significative et valide en adéquation avec les besoins de l'association partenaire de l'UES Capgemini pourra se porter candidat aux missions de mécénat proposées et diffusées sur la plateforme des engagements citoyens « Microworld ».

Un avis managérial sera requis sur les compétences et l'expérience professionnelle du salarié intéressé.

Ces activités doivent être prises en compte dans le cadre de l'évaluation annuelle et des objectifs seront fixés en lien avec les missions effectuées.

Une formation pourra être dispensée afin de permettre au salarié d'appréhender les méthodes pédagogiques nécessaires.

AM WB
F.D.
LLB
A.D.
Bo

L'entreprise s'attachera à promouvoir ces missions en veillant à associer le référent et le salarié « Expert » afin de favoriser la transmission des connaissances nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Ces activités font l'objet d'une imputation sur un code spécifique. Lorsqu'il s'agit d'une formation interne, le temps de préparation est également comptabilisé.

L'entreprise veillera à ce que ces missions contribuent directement à l'objectif de maintien des salariés seniors dans l'entreprise.

5.2 Indicateurs de suivi :

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Nombre de salariés embauchés de moins de 26 ans
- Nombre d'alternants de moins de 30 ans
- Taux d'embauche des stagiaires à l'issue de leur stage
- Taux d'embauche des apprentis à l'issue de leur contrat d'apprentissage
- Nombre de salariés en situation de handicap embauchés de moins de 30 ans
- Nombre de jours de formation donnée et reçue par entité et par classe d'âge de plus ou de moins de 50 ans
- Nombre de salariés par genre bénéficiaires du dispositif spécifique appelé « temps partiel senior »
- Nombre de salariés par genre ayant bénéficié du temps partiel senior
- Nombre de salariés experts par filière métier (technique et architecture) avec ventilation par tranche d'âge des salariés des grades D et E.
- Répartition par tranche d'âge à partir de 55 ans du nombre de salariés à temps plein et à temps partiel
- Nombre de salariés de plus de 55 ans bénéficiaires du télétravail
- Nombre de salariés partant en retraite par an

VI. Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord sur le contrat de génération sera constituée au niveau de l'UES Capgemini.

Elle sera constituée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'un ou deux membres de la Direction.

Cette commission se réunit deux fois par an. La fréquence des réunions sera éventuellement actualisée en fonction des besoins. Un rapport comportant les indicateurs mentionnés dans l'accord sera présenté à cette commission qui pourra formuler des propositions.

Elle a pour objet de veiller au déploiement de l'accord ainsi qu'à son fonctionnement. Elle statue sur les interprétations si nécessaire. Elle peut être saisie par des salariés sur des points qui concernent l'application de l'accord et s'attachera à les résoudre.

VII. Durée et modalités de dépôt de l'accord

7.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée d'un peu plus de trois ans, jusqu'au 31 décembre 2020.

AM NB
LLB F.D.
LD 30

7.2 - Date d'entrée en application

La date d'entrée en application de cet accord correspond à la date de signature du présent accord et s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.

7.3 - Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du travail et de l'Emploi des Hauts de Seine. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre. Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé et sensibilisé à la mise en œuvre du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Fait à Suresnes, le 6/10/ 2017,
En 10 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

Nom : Bruno DUMAS



Pour la CFE - CGC

Nom : MOKHTARI Abela



Pour la CGT du Groupe Capgemini

Nom : Laurence LE BOUCH (Daoulas)

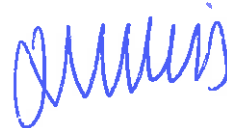


Pour la Fédération Communication

Conseil, Culture - CFDT

Nom :

Francois DAVID



Pour la CFTC

Nom : Noureddine BENALI



Pour la CGT-FO

Nom : Evelyne DESPREZ



Annexe 1 : modèle avenant 1607 heures « temps partiel senior » en application de l'article 4.3 (page 9)

Madame, Monsieur,

Suite à votre courrier reçu le , nous vous confirmons notre accord sur la réduction de votre temps de travail de xxx, dans le but d'aménager le temps de travail relatif à vos dernières années de carrière préalables à votre retraite. Vous travaillerez donc à xx % par rapport à une activité à temps plein – base 35 heures.

Nous vous précisons ci-dessous le régime qui vous est applicable à compter du xx

1. Les modalités du régime de référence 1 607 heures/an, définies dans l'Accord de l'UES Capgemini sur les 35 heures, constituent le référentiel qui vous est applicable.
2. Durée du travail à temps partiel :
Votre temps de travail diminue de x/x, soit xx % par rapport à une activité à temps plein – base 35 heures en moyenne annuelle. La durée hebdomadaire de votre temps de travail devient donc de x heures x min en moyenne annuelle représentant x heures x min travaillées/an. (à adapter)
La(les) journée(s) non travaillée(s) est(sont le(s) .
Lorsqu'un jour férié coïncide avec le (les) jour(s) non travaillé(s), il n'y a pas report de ce(s) jour(s) sur un autre jour de la semaine.
Vos droits à congés payés légaux et à RTT seront réduits à due proportion de votre temps partiel et calculés selon les règles en vigueur pour les personnes travaillant à temps plein.
Vos horaires de travail sont pour les jours travaillés :
 - lundi, mardi... de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 18h00 (à adapter)
 - vendredi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h20. (à adapter)
3. La part fixe de votre rémunération à temps partiel sera de xx % d'une base temps plein les deux premières années, puis de xx% la dernière année de votre entrée dans le dispositif. (A adapter si durée de moins de 3 ans)
4. Cet avenant étant conclu dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération, malgré la réduction de votre rémunération consécutive à la baisse du temps de travail, la Société poursuit, jusqu'à votre départ, le versement des cotisations aux assurances vieillesse de base et complémentaire sur la base du salaire que vous auriez perçu si vous aviez continué à travailler à temps plein, en application du dispositif institué par l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale ; La part salariale de ces cotisations, résultant du supplément de l'assiette, reste à la charge du salarié.
5. Le présent avenant est conclu pour une durée de X ans, à compter du date et prendra fin le XXXXXX.
Vous percevrez une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite équivalente à celle que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler à temps plein/partiel.

Les autres éléments de votre contrat de travail restent inchangés.

AM NB
F.D.
LB
LD
B

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous confirmer votre accord sur ces modalités en nous retournant sous huitaine un des deux exemplaires du présent avenant, revêtus de la mention « Lu et Approuvé, Bon pour Accord », datés et signés.

Fait en double exemplaire
A xxxxxxxx, le

L'Employeur
Pour l'entité XX

XXXXX
Directeur des Ressources Humaines

Le Collaborateur xx
1) Mention :

2) Date :

3) Signature :

Annexe 2 : modèle avenant 218 jours « temps partiel senior » en application de l'article 4.3 (page 9)

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous confirmer que votre demande d'activité réduite sous forme d'un 4 jours sur 5 (à adapter) par semaine vous est accordée pour une période de xx année(s), à compter du , dans le but d'aménager le temps de travail relatif à vos dernières années de carrière préalables à votre retraite.

1. En raison de l'autonomie dont vous disposez dans l'organisation et la gestion de votre temps de travail et du niveau de vos responsabilités, le régime forfaitaire annuel de 218 jours/an constitue le référentiel qui vous est applicable.

2. Réduction du temps de travail

La réduction de votre temps de travail par rapport à une activité à temps plein de 218 jours/an est de 1/5 [soit 20 %] (à adapter) soit un nombre de jours travaillés par an de 174 jours. (à adapter)

La(les) journée(s) non travaillée(s) est(sont) le(les) xxxx. Lorsqu'un jour férié coïncide avec la(les) journée(s) non travaillée(s), il n'y a pas report de ce(ces) jour(s) sur un autre jour de la semaine.

En conséquence, les horaires collectifs en vigueur sur votre site de travail ne vous sont pas applicables. Vous organiserez vos journées de travail dans le respect des durées maximales légales en vigueur pour la situation qui vous concerne.

3. Par mesure de simplification, vos droits à congés payés légaux et RTT exprimés en jours ouvrés seront réduits proportionnellement à la réduction de votre temps de travail, étant entendu que le décompte des jours de congés pris sera calculé sur la base des jours qui auraient été normalement travaillés.

4. La part fixe de votre rémunération tenant compte de votre réduction du temps de travail sera de xx % d'une base temps plein les deux premières années, puis de xx% la dernière année de votre entrée dans le dispositif. (A adapter si durée de moins de 3 ans) Vous percevrez une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite équivalente à celle que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler à temps plein/réduit.

5. Cet avenant étant conclu dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération, malgré la réduction de votre rémunération consécutive à la baisse du temps de travail, la Société poursuit, jusqu'à votre départ, le versement des cotisations aux assurances vieillesse de base et complémentaire sur la base du salaire que vous auriez perçu si vous aviez continué à travailler à temps plein, en application du dispositif institué par l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale. La part salariale de ces cotisations, résultant du supplément de l'assiette, reste à la charge du salarié.

6. Nous rappelons que la mise à disposition d'outils de connexion à distance dans le cadre de l'exercice de votre activité professionnelle n'emporte pas nécessité de les conserver actifs en permanence pendant les périodes de repos quotidien, hebdomadaire, et les congés de toute nature. Vous devrez donc veiller à ne pas répondre aux sollicitations pouvant être formulées pendant ces périodes sauf extrême urgence liée aux besoins impératifs du service et à la demande expresse de votre hiérarchie seule habilitée à valider une telle demande et ses conséquences.
7. Vous serez convoqué(e) au minimum deux fois par an à un entretien individuel, au cours duquel seront évoquées votre charge individuelle de travail, l'organisation de votre travail au sein de l'entreprise, l'articulation entre votre activité professionnelle et votre vie privée et votre rémunération.
En cas de difficulté particulière, vous devrez alerter votre hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines afin de permettre une analyse rapide de votre situation.
8. Le présent avenant cessera de plein droit à la date du au soir.

Les autres éléments de votre contrat de travail restent inchangés.

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous confirmer votre accord sur ces modalités en nous retournant sous huitaine un des deux exemplaires du présent avenant, revêtus de la mention « Lu et Approuvé, Bon pour Accord », datés et signés.

Fait en double exemplaire
A xxxxxxxx, le

L'Employeur
Pour l'entité XX

XXXXX
Directeur des Ressources Humaines

Le Collaborateur xx
1) Mention :

2) Date :

3) Signature :

AM
WR
F.D.
LLR
A.D. - B.D.

Annexe 3 : glossaire

« Référent » : salarié identifié pour assurer l'accueil et l'intégration d'un jeune dans l'entreprise. Le référent n'a souvent pas de lien hiérarchique avec le jeune embauché. Il facilite l'intégration en répondant aux questions et en conseillant le salarié.

« Seniors » : salariés âgés de 55 ans et plus, sauf mention particulière.

« Jeunes » : salariés âgés de moins de 26 ans et les salariés en situation de handicap âgés de moins de 30 ans.