



ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Entre :

La Société BT Services, représentée par Monsieur Jérôme EGRETAUD-BOYER, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et :

Le Syndicat CFDT, représenté par *Ph. Duchétel DSC CFDT BT Services*

Le Syndicat CFE-CGC, représentée par *Marie France SANTAL DSC CFE CGC*

Le Syndicat CFTC, représentée par *B. Marien DS*

Le Syndicat CGT, représentée par *E. RIVA DS BT Services R.A.*

Le Syndicat CGT-FO, représenté par

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

E.R.



Sommaire

Préambule.....	5
Article 1 - Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi	7
Article 2 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	9
2.1. Mise en place d'entretiens professionnels de 2 ^{ème} partie de carrière.....	9
2.2. Réalisation de Bilans de compétences.....	10
2.3. Sensibilisation des managers	11
2.4. Mise en place d'ateliers d'information.....	12
Article 3 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	12
3.1. Information du Comité Central d'Entreprise.....	13
3.2. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	14
3.3. Les périodes de professionnalisation	14
3.4. Le Droit Individuel à la Formation (DIF).....	15
Article 4 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	16
4.1. Le tutorat.....	16
Article 5 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	17
5.1. Bilan de santé complet.....	17
5.2. Promotion du télétravail	18
5.3. Retour à un horaire de jour.....	19
Article 6 - Aménagement des fins de carrières et de la transition entre l'activité et la retraite.....	21
6.1. Favoriser le passage à temps partiel.....	21
Article 7 - Champ d'application et bénéficiaires	23
Article 8 - Modalités de suivi	24
Article 9 - Durée	24
Article 10 - Publicité et dépôt	25
Article 11 - Révision	26
Article 12 - Dépôt	27
Annexe 1 : Récapitulatif des données de BT Services sur les salariés seniors à la date du 1er octobre 2009 :	29
Annexe 2 : Cartographie des emplois.....	37

E.R.

S.M.F.

B.H.

J.C.B.

P.L.D.

Préambule

L'amélioration de la situation de l'emploi des seniors apparait comme un enjeu crucial faisant l'objet depuis plusieurs années de nombreux textes législatifs et réglementaires.

Aussi, au regard de l'évolution des dispositions relatives au départ en retraite et après analyse de la pyramide des âges au sein de BT Services, la société est amenée à engager une réflexion concernant les salariés âgés de 50 ans et plus afin d'anticiper leur employabilité.

Le présent accord témoigne ainsi, du souci commun des parties signataires de :

- Mettre en œuvre une meilleure politique de gestion des âges constituant une opportunité pour changer les pratiques au sein de l'entreprise ;
- Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors dont l'évolution de carrière constitue un enjeu stratégique majeur ;
- Respecter les droits fondamentaux de la personne et particulièrement la non-discrimination et l'égalité des chances.

Les parties entendent améliorer le taux d'emploi des seniors par, notamment :

- Le développement de nouvelles pratiques dynamisant la gestion des parcours professionnels des salariés, en particulier après 45 ans ;
- L'évolution des représentations socioculturelles et la sensibilisation de tous les acteurs à l'allongement de la vie professionnelle ;
- Une communication prenant en compte et reflétant la diversité des âges de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Les parties considèrent que le présent accord met à la charge de l'entreprise une obligation de moyen.

Le présent accord est mis en place, en application de l'article L.138-24 et suivant du Code de la sécurité sociale et des articles R.138-25 et suivant du Code de la sécurité sociale.

Article 1 - Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi

Les parties entendent par le présent accord satisfaire à un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus.

Compte-tenu du diagnostic réalisé par l'entreprise, notamment le pourcentage de salariés de 55 ans et plus qui s'élève à 6 % (soit 115 personnes) au 31/12/2009, le présent accord a pour objectif de parvenir à :

- Augmenter le taux de salariés âgés de 55 ans et plus de 0,5 point par an pour atteindre 7,5% au terme de la durée d'application du présent accord

Il est convenu entre les parties que ce taux pourrait être révisé annuellement par la commission de suivi dès lors qu'il serait constaté une variation importante à la hausse ou à la baisse des effectifs supérieure à 3 % des effectifs présents au 31/12/2009¹, soit 57 personnes.

Cet accord prévoit une obligation de moyen visant à parvenir à cet **objectif chiffré global de maintien dans l'emploi**.

Les parties signataires ont souhaité rendre prioritaire les cinq domaines d'actions suivants afin de maintenir dans l'emploi les salariés âgés :

1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
4. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
5. Aménagement des Fins de Carrière

En parallèle, BT Services s'engage à favoriser le recrutement de salariés de 55 ans et plus, notamment sur les fonctions supports. La commission de suivi sera informée des recrutements concernés annuellement.

¹ Au 31/12/2009, le nombre de personnes disposant d'un contrat de travail avec BT Services s'élève à 1 898.

Article 2 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

2.1. Mise en place d'entretiens professionnels de 2^{ème} partie de carrière

La société s'engage à mettre en place des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière avec le manager et/ou un représentant des ressources humaines pour les collaborateurs de 45 ans et plus, à leur demande. Ces entretiens pourront être renouvelés tous les 5 ans à la demande des salariés.

La demande sera formulée par écrit à l'attention de la direction des ressources humaines.

En tout état de cause, ces entretiens tenus de façon indépendante de l'entretien annuel, permettront de dégager :

- Des axes d'évolution de leur carrière ;
- Des axes de formations nécessaires qui résulteraient de ces entretiens.

Le premier entretien aura lieu dans les 6 mois suivant la demande du salarié.

Ces entretiens pourront conduire à un plan de développement individuel en accord avec le salarié.

Objectif chiffré retenu :

Tenue de 100 % des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus, dans les 6 mois suivant leur demande.

Indicateur de suivi :

- ⇒ Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière dans un délai de 6 mois suivant leur demande / nombre de salariés de 45 ans et plus, ayant fait la demande x 100.

2.2. Réalisation de Bilans de compétences

Pour les salariés de 45 ans et plus, ou disposant de 15 ans d'activité professionnelle et d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise, il pourra être décidé de procéder à un bilan de compétences :

- A la suite de l'entretien de 2^{ème} partie de carrière ;
- Ou à la demande du salarié.

Ce bilan sera réalisé, sur le temps de travail dans le cadre de la formation, par un organisme extérieur à l'entreprise. Le montant de ce bilan sera soumis à la validation de la direction des ressources humaines.

Le salarié sera seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Le partage de ces conclusions se fera sur la base des informations dont le salarié aura accepté la communication.



Ce bilan pourra, s'accompagner dans certains cas, de la mise en place d'actions d'accompagnement et de formation, de 6 mois minimum, visant à maintenir l'employabilité du salarié.

Objectifs chiffrés retenus :

100 % des bilans réalisés à l'initiative de l'employeur seront suivis d'une proposition de plan d'action de 6 mois minimum

50 % des bilans réalisés à l'initiative des salariés seront suivis d'une proposition de plan d'action de 6 mois minimum

Indicateur de suivi :

- ⇒ Nombre de bilans réalisés à l'initiative de l'employeur suivis d'un plan de formation / Nombre de bilans réalisés à l'initiative de l'employeur / professionnels réalisés X 100
- ⇒ Nombre de bilans réalisés à l'initiative des salariés suivis d'un plan de formation / Nombre de bilans réalisés à l'initiative des salariés / professionnels réalisés X 100

2.3. Sensibilisation des managers

Une action de sensibilisation des managers à l'emploi des seniors est un élément indispensable à la mise en œuvre des dispositions prévues par le présent accord.

Seront en priorité concernés, les managers dont les équipes comportent des salariés de 45 ans et plus.

Les premières sessions de sensibilisation seront initialisées dans un délai maximal de 6 mois à compter de la date de signature du présent accord.

Objectif chiffré retenu :

Sensibiliser 100 % des managers au terme de l'accord.

Indicateur de suivi :

- ⇒ Nombre de managers effectivement sensibilisés / nombre de managers x 100.

2.4. Mise en place d'ateliers d'information

Seront mis en place des ateliers d'information sensibilisation de 2 heures pour les plus de 45 ans, dans le but :

- De les informer sur les droits spécifiques dont ils bénéficient dans le cadre du présent accord ;
- De les sensibiliser quant aux évolutions à envisager en 2^{ème} partie de carrière ;
- De leur présenter les outils disponibles et/ou les possibilités d'accompagnement auxquels ils peuvent faire appel pour poursuivre leur carrière professionnelle.

Les thèmes abordés et les informations communiquées lors de ces ateliers seront disponibles sur l'intranet BT Services afin que tous les salariés puissent accéder à ces informations.



Les bénéficiaires seront informés des dates prévues par courriel afin de pouvoir s'inscrire aux séances prévues.

Objectif chiffré retenu :

Satisfaire à 70 % des demandes exprimées chaque année

Indicateur de suivi :

- ⇒ Nombre de demandes de participation satisfaites / Nombre de demandes de participation x 100

Article 3 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

3.1. Information du Comité Central d'Entreprise

Chaque année le Comité Central d'Entreprise sera informé de l'accès des salariés à la formation professionnelle ventilé par âge, avec un focus particulier sur les salariés de 45 ans et plus.

Objectif chiffré retenu :

Communiquer sur l'accès des seniors à la formation professionnelle avec une communication annuelle auprès du Comité Central d'Entreprise portant sur l'accès à la formation des salariés de plus de 45 ans.

Favoriser et maintenir un accès équivalent à la formation entre les salariés de 45 ans et plus et les autres salariés.

Indicateurs de suivi :

- ⇒ Nombre de salariés de 45 à 54 ans ayant bénéficié de formation / Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation x 100
- ⇒ Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié de formation / Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation x 100

- ⇒ Nombre de salariés de 45 à 54 ans ayant bénéficié de formation / Nombre de salariés de 45 à 54 ans x 100
- ⇒ Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié de formation / Nombre de salariés de 55 ans et plus x 100

- ⇒ Nombre de salariés de 45 ans et plus n'ayant pas bénéficié depuis plus de 3 ans d'une formation professionnelle / nombre de salariés de 45 ans et plus x 100
- ⇒ Nombre de salariés de moins de 45 ans n'ayant pas bénéficié depuis plus de 3 ans d'une formation professionnelle / nombre de salariés de moins de 45 ans x 100

3.2. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE est un outil de sécurisation des parcours professionnels. Il est prévu d'en favoriser l'accès pour les salariés âgés de 45 ans et plus.



Dans ce cadre, un crédit de 3 jours d'absence autorisée payée est accordé aux salariés concernés afin de préparer les différentes démarches.

Le salarié pourra utiliser les heures acquises au titre du DIF en complément des 3 jours prévus ci-dessus.

Objectif chiffré retenu :

Prévision de 70% VAE acceptées / VAE demandées pour des salariés de 45 ans et plus.

Indicateur de suivi :

⇒ Nombre de VAE accordées/ Nombre de VAE demandées x 100

3.3. Les périodes de professionnalisation

L'accès pour les salariés seniors de 45 ans et plus, à des périodes de professionnalisation doit être favorisé.

Objectif chiffré retenu :

Prévision de 25 % de salariés de 45 ans et plus parmi les salariés accédant à des périodes de professionnalisation, prises en charge pour partie par l'OPCA.

Indicateur de suivi :

⇒ Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant eu accès à ce dispositif / nombre de salariés accédant aux périodes de professionnalisation x 100.

3.4. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le DIF pourra être utilisé par les salariés de 45 ans et plus, pour des actions de formation identifiées lors de l'entretien de 2^{ème} partie de carrière, en accord avec l'employeur.

Le département formation informera les salariés quant aux formations éligibles dans le cadre du DIF et pouvant concerner plus particulièrement les seniors.

Par ailleurs, les demandes d'utilisation du DIF des salariés de 55 ans et plus seront prioritairement accordées pour celles qui seraient prévues dans le catalogue des formations éligibles au titre du DIF diffusé par BT Services.

Enfin, les demandes d'utilisation de DIF des salariés de 55 ans et plus seront systématiquement accordées dans la limite de 35 heures et/ou d'un montant de 1 200 € TTC pour les formations qui ne feraient pas partie du catalogue de formation de BT Services.

Ce droit sera utilisable une fois par salariés de 55 ans et plus pendant la durée de l'accord.

Objectif chiffré retenu :

Accepter 30 % des demandes de DIF des salariés de 45 ans et plus

Accepter 60 % des demandes de DIF des salariés de 55 ans et plus

Indicateur de suivi :

- ⇒ Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant utilisé son DIF / Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus x 100.
- ⇒ Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant demandé à utiliser leur DIF / Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant utilisé leur DIF x 100

Article 4 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

4.1. Le tutorat

Les parties conviennent de développer le dispositif de tutorat par les seniors pour des compétences telles que le management de contrat, l'expertise ou les prises en charge dans le cadre du démarrage d'un nouveau contrat de prestation client.

Les parties s'engagent à établir une charte définissant les principes du tutorat, y compris le mode d'imputation des temps de tutorat dans un délai de 9 mois suivant la signature du présent accord.

Afin de rendre possible cette action, 5 à 10 % du temps de travail des tuteurs seniors sera destiné à mettre en œuvre les actions de tutorat.

Le tutorat donnera lieu à la mise en place de binômes juniors / seniors afin de favoriser la transmission des savoirs.

En parallèle, BT Services entend favoriser l'accès des seniors bénéficiant d'une expertise particulière à des fonctions de formateurs internes sur la base du volontariat.

Objectif chiffré retenu :

- 4 tuteurs parmi les salariés de 55 ans et plus la première année ;
- 6 tuteurs parmi les salariés de 55 ans et plus la deuxième année ;
- 8 tuteurs parmi les salariés de 55 ans et plus la troisième année.

Indicateur de suivi :

- ⇒ Nombre d'acceptations et de refus de la part des collaborateurs concernés ;
- ⇒ Nombre de tutorats effectivement mis en œuvre et suivi de son évolution.

Article 5 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

5.1. Bilan de santé complet

En complément des visites médicales périodiques, un « bilan de santé complet » pourra être réalisé à la demande des salariés de 50 ans et plus.

Le temps nécessaire à la réalisation de ce « bilan de santé complet » sera pris sur le temps de travail.



Ce « bilan de santé complet » pourra être réalisé tous les 5 ans dans un centre IPC (Investigations Préventives et Cliniques) conventionné par la Caisse d'Assurance Maladie.

Cet examen aura notamment pour objectif, d'étudier les risques liés à la santé au travail, et notamment la question du stress au travail et de toute forme de pénibilité.

Objectif chiffré retenu :

100 % des demandes satisfaites dans les 6 mois suivants la demande du salarié.

Indicateur de suivi :

- ⇒ $\frac{\text{Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant pu bénéficier de bilan de santé complet}}{\text{Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant demandé un bilan de santé complet}} \times 100$

5.2. Promotion du télétravail

Les parties conviennent de promouvoir le dispositif de télétravail pour les salariés de 55 ans et plus afin de limiter la fatigue liée aux déplacements.

Tout salarié positionné sur une fonction compatible avec le télétravail, qui en formule la demande recevra une réponse motivée dans les 2 mois suivant sa demande. En cas de réponse positive, la mise en œuvre interviendra dans les 6 mois suivant la demande.

La mise en place du télétravail sera réalisée conformément aux dispositions en vigueur au sein de BT Services.

Si le salarié se voyait opposer 2 réponses négatives la commission de suivi serait saisie afin d'étudier la demande du salarié et la motivation du refus.

Pour, les salariés positionnés sur des fonctions incompatibles avec le télétravail, s'ils en formulent la demande, une mobilité professionnelle sera étudiée, dans la mesure des postes disponibles et des souhaits du salarié concerné.

Objectif chiffré retenu :

Un taux de 70 % de demandes acceptées de salariés positionnés sur des fonctions compatibles avec le télétravail.

Indicateur de suivi :

- ⇒ $\frac{\text{Nombre de demandes de télétravail acceptées de salarié de 55 ans et plus}}{\text{Nombre de salariés seniors de 55 ans et plus ayant demandé à bénéficier du télétravail}} \times 100$

5.3. Retour à un horaire de jour

Le travail de nuit entraîne une pénibilité particulière accentuée en fonction de l'âge, aussi les parties souhaitent permettre aux salariés âgés de 55 ans et plus de pouvoir cesser à leur demande le travail de nuit habituel.

Pour ces salariés de 55 ans et plus positionnés sur un poste de nuit depuis au moins 10 ans, des mesures de dégressivité de la rémunération attachée au travail de nuit sont prévues afin d'atténuer les conséquences financières du passage à un horaire de jour :

- Maintien de 100 % sur les 6 premiers mois de la rémunération moyenne mensuelle attachée au travail de nuit^{2*} ;
- Maintien de 75 % sur les 6 mois suivants ;
- Maintien de 50 % sur les 6 mois suivants ;
- Maintien de 25 % sur les 6 derniers mois.

Ces dispositions sont sans préjudice de dispositions plus favorables qui pourraient :

- Subsister dans des accords existants ;
- Etre négociées ultérieurement.

En cas de réponse positive, la mise en œuvre interviendra dans un délai de 6 mois suivant la demande.

Une demande refusée pourra être renouvelée 6 mois au plus tôt après la première.

Objectif chiffré retenu :

Prévision de :

- 80 % de premières demandes acceptées
- 100 % de secondes demandes acceptées

Indicateur de suivi :

⇒ Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant obtenu de cesser le travail de nuit / nombre de salariés de 55 ans et plus ayant demandé à cesser le travail de nuit x 100.

Article 6 - Aménagement des fins de carrières et de la transition entre l'activité et la retraite

6.1. Favoriser le passage à temps partiel

Les salariés âgés de 55 ans et plus pourront, au cours des deux dernières années d'exercice précédant leur départ en retraite, demander à bénéficier d'un passage à « temps partiel senior » sur la base de 80% du temps plein.

Afin de ne pas pénaliser les salariés concernés pour le calcul de leur retraite de base et complémentaire, il est prévu de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sur la base d'un salaire à temps plein.

La différence de cotisations d'assurance vieillesse patronales et salariales (régime de base et complémentaire) sera prise en charge par l'entreprise.

² Moyenne mensuelle des sommes perçues au titre du travail de nuit sur les 12 derniers mois



Ce dispositif est réservé aux salariés pouvant prétendre à la liquidation de leur droit à retraite à taux plein au terme des 2 ans de ce temps partiel senior.

Il pourra être étendu à des salariés satisfaisant aux conditions ci-dessus et bénéficiant déjà d'un temps partiel à 80 %.

Par exception, et sur demande *express* du salarié, la demande d'un salarié ne pouvant pas bénéficier d'une retraite à taux plein à l'issue des 2 ans pourra être acceptée.

Tout salarié qui entre dans ce dispositif de temps partiel senior devra s'engager **par écrit** à faire valoir ses droits à la retraite et à quitter l'entreprise au terme des 2 ans visés ci-dessus.

Cet engagement prendra la forme d'un avenant au contrat de travail précisant :

- Le nouvel horaire de travail du salarié ;
- Sa nouvelle rémunération contractuelle ;
- Ainsi que les dates de prise d'effet et de fin du temps partiel senior.

Dans l'éventualité où, en cas de force majeure, le salarié serait amené à revenir sur sa décision initiale de quitter l'entreprise avant l'échéance du délai de 2 ans visé ci-dessus, ou au plus tard au terme de ces 2 ans, celui-ci devra en informer par écrit la DRH qui lui fera part de sa décision dans un délai de quinze jours à l'issue de la réception de sa demande.

Dans l'éventualité où le salarié aurait reçu une réponse positive de la DRH pour revenir travailler à temps plein ou dans le cadre d'un temps partiel, les cotisations salariales d'assurance vieillesse seraient à nouveau à sa charge à 100%, à l'issue du délai de 2 ans l'entreprise ne prenant en charge que les cotisations patronales.

Les demandes d'entrée dans le dispositif et/ou de retour à temps plein seront étudiées en tenant compte :

- De l'âge du salarié et de la date prévisible de sa fin de carrière ;
- De la fonction occupée par le salarié désirant passer à temps partiel ou revenir à temps plein ;
- Des besoins et des nécessités de service.

Objectif chiffré retenu :

Prévision de 50% de salariés âgés de 55 ans et plus ayant, suite à leur demande, obtenu un temps partiel à 80% du temps plein, au cours des deux dernières années d'exercice précédant leur départ.

Indicateur de suivi :

- ⇒ Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant obtenu un temps partiel à 80% du temps plein, au cours des deux dernières années d'exercice avant leur départ en retraite / nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant fait la demande d'un temps partiel x 100



6.2. Rachat de trimestres

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites permet aux personnels qui le souhaitent de « racheter des trimestres » correspondant à leurs années d'études supérieures et/ou au titre d'années incomplètes pour les années cotisées.

La participation de BT Services au financement de « rachat de trimestres » pourra être effective dans la limite de 4 trimestres maximum, dès lors qu'un tel versement sera validé par le régime compétent (CNAV) et à la condition que ce rachat de trimestres fasse l'objet d'une demande du salarié d'anticiper sa sortie des effectifs de la durée correspondant au nombre de trimestres rachetés.

Article 7 - Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord s'applique à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail avec l'entreprise BT Services.

Conformément aux dispositions règlementaires, la Direction et les Organisations Syndicales retiennent le seuil des 55 ans pour définir l'âge permettant de bénéficier de dispositions plus favorables sur l'ensemble des domaines retenus. Toutefois, dans la mesure où la construction d'une meilleure gestion des âges dans l'entreprise induit l'implication de tous les salariés de BT Services, cet accord prévoit des dispositions ne portant pas exclusivement sur les salariés seniors.

Article 8 - Modalités de suivi

Il est mis en place une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des organisations syndicales signataires et des représentants de la direction. Cette commission sera constituée de 2 représentants par organisation syndicale et de 2 membres au plus de la Direction.

Elle se réunira une fois par an, lors des deux premières années, pour examiner un bilan intermédiaire des réalisations de l'accord.

Lors de la dernière année d'application de l'accord, elle se réunira afin d'en apprécier le bilan global.

Article 9 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010. L'accord cesse de produire ses effets le 31 décembre 2012 au soir.

Dans un délai de 6 mois avant la cessation de l'accord, de nouvelles négociations seront engagées pour envisager la révision de l'accord et/ou tenir compte de l'évolution de la législation à cette date.

Article 10 - Publicité et dépôt

La direction communiquera le présent accord à la DRTEFP dans le cadre de la procédure de rescrit.

Dans l'hypothèse où le DRTEFP sur délégation du Préfet de région, déciderait que les dispositions du présent accord ne sont pas conformes aux exigences fixées par le Code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent que cette décision de non-conformité entraîne pour elles l'obligation de réviser cet accord, dans des conditions spécifiques, distinctes de celles prévues à l'article ci-dessous relatif à la procédure de révision. L'objectif des parties signataires est en effet, notamment, que les mesures prévues en faveur des seniors permettent en outre que l'entreprise ne soit pas redevable de la pénalité de 1% instaurée par l'article L.138-34 du code de la Sécurité Sociale.

Ainsi, les parties signataires décident des mesures suivantes, s'il advenait que le DRTEFP, sur délégation du Préfet de région, rende une décision de non-conformité :

- La Direction ferait état de cette décision de non-conformité à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non signataires de l'accord initial, dans un délai de 15 jours au plus tard à compter de la réception de cette décision ;
- Lesdites organisations syndicales représentatives s'engagent à se réunir avec la Direction dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de la décision du DRTEFP afin de négocier les mesures pouvant conduire à la révision de l'accord initial et le rendre conforme aux exigences du Code de la sécurité sociale ;
- Une seconde réunion pourra le cas échéant se tenir, dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la première réunion.
- Si à l'issue de cette seconde réunion, aucun consensus n'intervenait sur la révision de l'accord initial, ou si un avenant de révision est conclu mais sans la condition de majorité prévue par la Loi, ou encore si l'avenant de révision était frappé valablement d'une opposition, selon les conditions posées par l'article L.2231-8 du Code du travail, le présent accord deviendrait caduc et cesserait immédiatement de produire tous effets. La Direction serait alors en mesure, après information consultation du CE, de mettre en œuvre un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.
- Si à l'issue de la première ou de la seconde réunion, un accord était trouvé, les dispositions de l'accord révisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions de majorité et ne fasse pas l'objet d'une opposition valable, se substitueront de plein droit, immédiatement, aux stipulations de l'accord initial ayant le même objet, en application des dispositions de l'article L. 2261-8 du Code du travail.

Article 11 - Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 12 - Dépôt

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier, signés des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à la Défense, le

15/02/10.

Pour la Direction, Monsieur Jérôme EGRETAUD-BOYER
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT,

Ph. Duchétel DSC CPDT Bot Service

Pour la CFE-CGC,

Hélène-Françoise Sautel DSC CFE CGC

Pour la CFTC,

B. Marien DS

Pour la CGT,

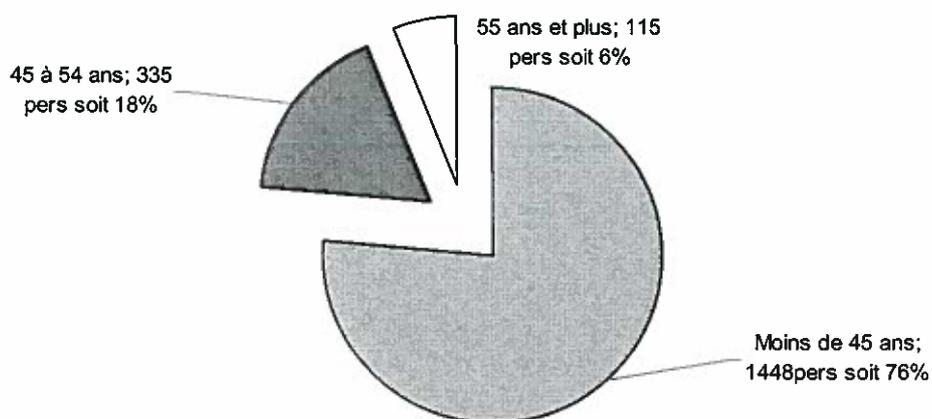
E. RIVA DS BT Services R.A.

Pour la CGT-FO,

Annexe 1 : Récapitulatif des données de BT Services sur les salariés seniors à la date du 1er octobre 2009 :

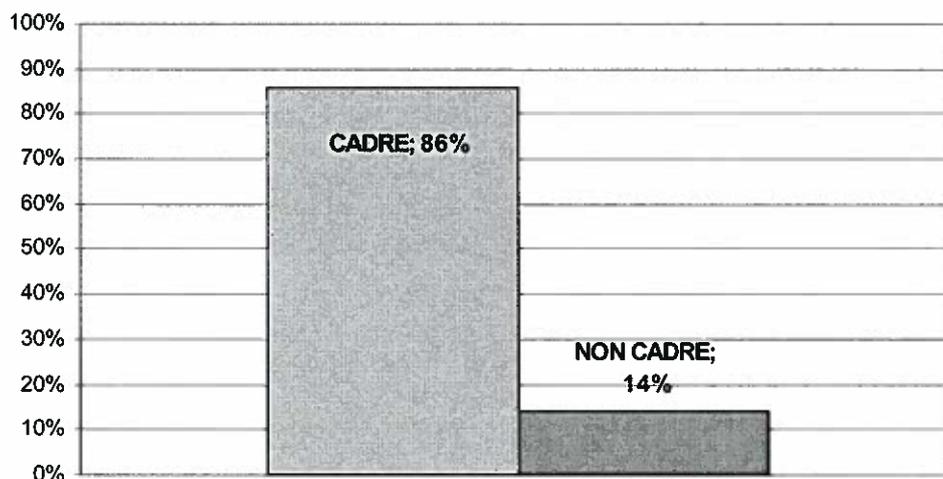
Par ailleurs les parties conviennent d'actualiser ces données à la date de signature de l'accord et en tout état de cause au 1^{er} janvier 2010.

Répartition des salariés en fonction de l'âge au 31/12/2009

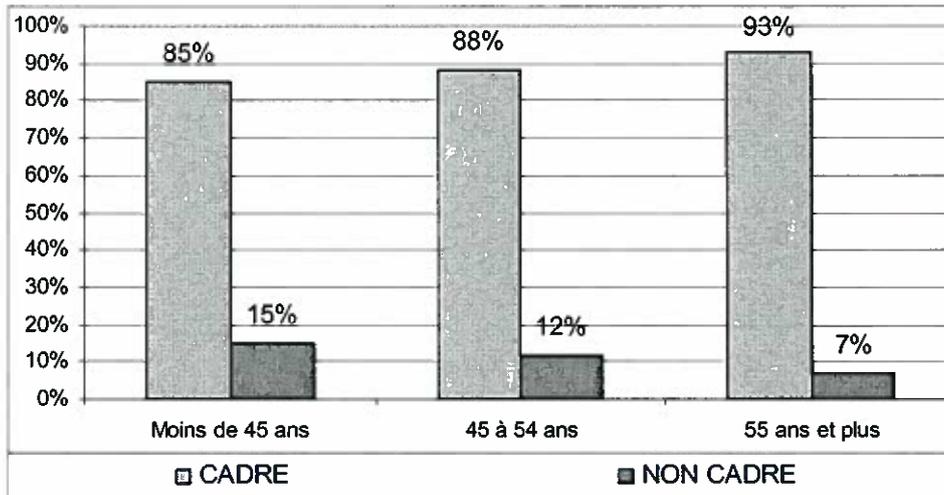


Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6% des effectifs de BT Services.

Répartition des Cadres/non cadres sur l'ensemble de BT Service

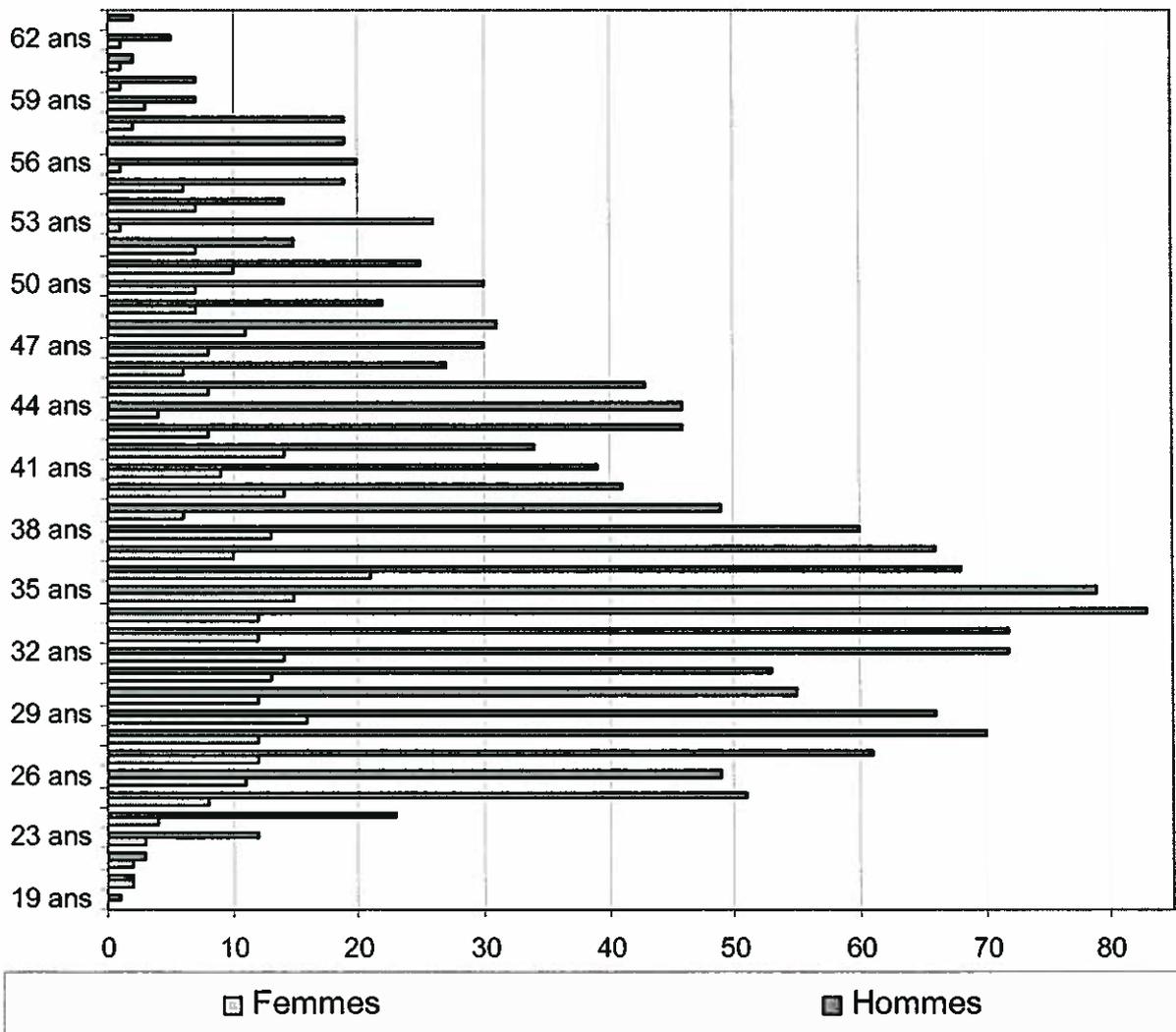


Répartition des Cadres/non cadres par tranche d'âge

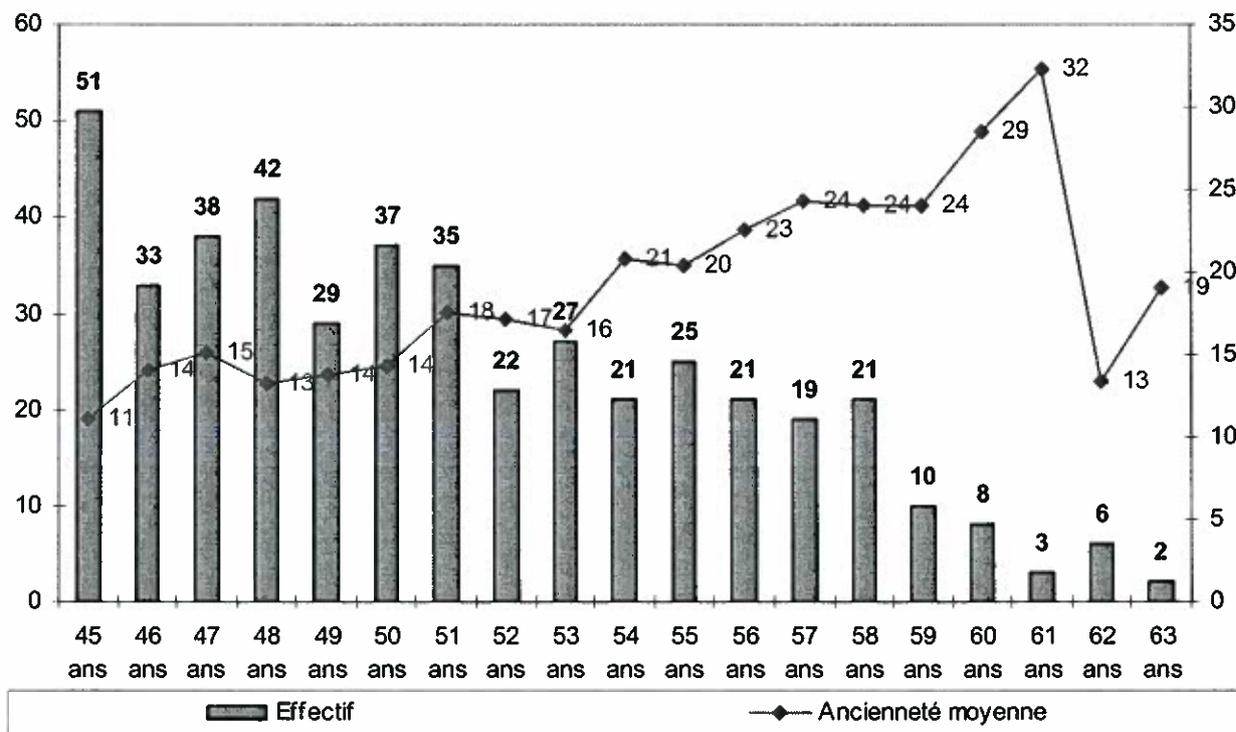


Au regard de l'évolution des dispositions relatives au départ en retraite et après analyse de la pyramide des âges au sein de BT Services, la société est amenée à engager la réflexion pour les salariés âgés de 50 ans et plus afin d'anticiper leur employabilité.

Pyramide des âges détaillée au 31/12/2009



Pyramide des âges des salariés âgés de 45 ans et plus et ancienneté moyenne par tranche d'âges



Formations

	Moins de 45 ans	45 à 54 ans	55 ans et plus
Proportion de l'effectif total	75 %	19 %	6 %
Proportion des salariés formés	75 %	19 %	6 %

Lecture : les salariés moins de 45 ans représentent 75 % de l'effectif total et 75 % des salariés bénéficiant de formations.

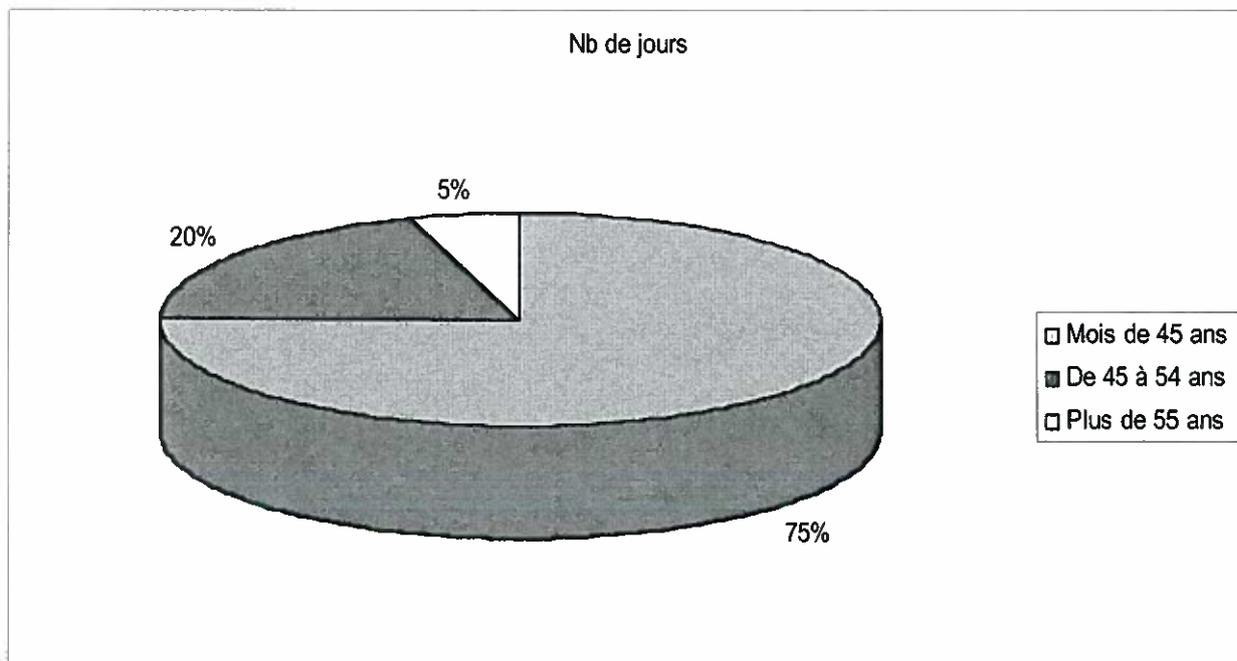
Sur l'année 2009 :

- 58 % des salariés de moins de 45 ans ont bénéficié d'une formation ;
- 61 % des salariés âgés de 45 à 54 ans ont bénéficié d'une formation ;
- 50 % des salariés de 55 ans et plus ont bénéficié d'une formation.

Sur l'année 2008 :

- 33% des seniors âgés de 55 ans et plus de BT Services ont suivi une formation en 2008 ;
- 37,7% des seniors âgés de 50 ans et plus de BT Services ont suivi une formation en 2008.

Répartition des jours de formations par âge



Périodes de professionnalisation en 2009

	Nombre de périodes de professionnalisation	Effectif de la tranche d'âge / nombre de bénéficiaires
Moins de 45 ans	41	71 %
De 45 à 54 ans	15	26 %
55 ans et plus	2	3 %
Total	58	100 %

Droit Individuel à la Formation en 2009

	Nombre de personnes ayant utilisé leur DIF	Effectif de la tranche d'âge / nombre de bénéficiaires
Moins de 45 ans	209	85 %
De 45 à 54 ans	31	13 %
55 ans et plus	6	2 %
Total	246	100 %

Annexe 2 : Cartographie des emplois

Cartographie par métiers de BT Services

Domaine Management		Domaine Conseil & Expertise				Domaine Applicatif	
Métiers de la filière Management de Contrat		Métiers de la filière Conseil et Expertise				Métiers de la filière Etude, Développement, Intégration	
Directeur de programme	20	38 Assistant Maîtrise d'Ouvrage	76 Consultant	115 Expert / Architecte - Applicatif - Sécurité - Réseaux - Système d'information - Base de données - Systèmes & Outils	15 Ingénieur méthode et qualité	62	Chef de projet applicatif
Manager de contrat	45					202	Ingénieur d'études
Delivery manager	62					6	Analyste programmeur
Domaine Infrastructure							
Métiers de la filière Intégration		Métiers de la filière Intégration, Production / Exploitation				Métiers de la filière Support et assistance aux utilisateurs	
116 Chef de projet Infrastructure							
147 Ingénieur système	157 Ingénieur Réseau Telecom	59 Ingénieur de production				20 Gestionnaire d'application	
25 Intégrateur d'exploitation	70 Analyste d'exploitation	55 Administrateur réseau / télécom	12 Administrateur bases de données	111 Administrateur systèmes	17 Hot-liner		
252 Technicien Infrastructure							
Métiers des fonctions supports, ADV, finance, sales, management, Direction							
2 Marketing & Communications	22 RH	2 Juridique	45 Finance	30 Business Support	70 Sales	32 Managers	13 Direction

Cartographie par métiers des seniors âgés de 55 ans et plus

Domaine Management		Domaine Conseil & Expertise				Domaine Applicatif	
Métiers de la filière Management de Contrat		Métiers de la filière Conseil et Expertise				Métiers de la filière Etude, Développement, Intégration	
Directeur de programme	2	0 Assistant Maîtrise d'Ouvrage	4 Consultant	7 Expert / Architecte - Applicatif - Sécurité - Réseaux - Système d'information - Base de données - Systèmes & Outils	4 Ingénieur méthode et qualité	0	Chef de projet applicatif
Manager de contrat	4					2	Ingénieur d'études
Delivery manager	3					1	Analyste programmeur
Domaine Infrastructure							
Métiers de la filière Intégration		Métiers de la filière Intégration, Production / Exploitation				Métiers de la filière Support et assistance aux utilisateurs	
9 Chef de projet Infrastructure							
7 Ingénieur système	1 Ingénieur Réseau Telecom	3 Ingénieur de production				0 Gestionnaire d'application	
5 Intégrateur d'exploitation	9 Analyste d'exploitation	9 Administrateur réseau / télécom	1 Administrateur bases de données	5 Administrateur systèmes	2 Hot-liner		
17 Technicien Infrastructure							
Métiers des fonctions supports, ADV, finance, sales, management, Direction							
0 Marketing & Communications	2 RH	0 Juridique	5 Finance	4 Business Support	8 Sales	1 Managers	0 Direction

**AVENANT N°1 A L' « ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS »
DU 25/02/2010**

Le présent avenant modifie l'article 9, « Durée », de l'accord relatif à l'emploi des seniors au sein de la société BT Services conclu le 25 février 2010.

Il a pour objet de reporter la date d'échéance de l'accord précité afin de tenir compte de sa date de signature.

Il est donc convenu de remplacer les dispositions prévues à l'article 9 « Durée » par les dispositions suivantes :

Article 9 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 25 février 2010, date de signature. L'accord cesse de produire ses effets le 24 février 2013 au soir.

Dans un délai de 6 mois avant la cessation de l'accord, de nouvelles négociations seront engagées pour envisager la révision de l'accord et/ou tenir compte de l'évolution de la législation à cette date.

Fait à la Défense, le

Pour la Direction, Monsieur Jérôme EGRETAUD-BOYER
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT,

Ph. Duchêne tel DSC CFDT BT Services

Pour la CFE-CGC,

Marie-France SANTAL DSC BT Services

Pour la CFTC,

Brigitte MARIEN

Pour la CGT,

Emile RIVA DS CGT BT Services R.A.

Pour la CGT-FO,