

ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL

ENTRE :

D'une part

Les Sociétés suivantes composées en Unité Économique et Sociale (U.E.S) :

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 1.203.699.718 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397. 71. 22,

La Société Euro Disney S.A.S. au capital de 1.676.940 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341.908.945,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 40.000 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385.405.584,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 783.364.900 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334.173.887.

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1 rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par [redacted] en sa qualité de Directrice Relations Sociales,

ET :

D'autre part,

Les Organisations Syndicales :

La CFTD, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT-FO, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

Préambule

Conscientes de l'importance de lutter contre le chômage des jeunes et des salariés âgés, et soucieuses de participer à l'engagement national, la Direction de Disneyland Paris et certaines de ses Organisations Syndicales, signaient le 7 novembre 2013, un Accord Intergénérationnel pour une durée de trois (3) années.

Cet Accord contenait un certain nombre d'engagements chiffrés ou non, notamment, en matière :

- d'embauche des jeunes et des Séniors,
- de maintien dans l'emploi des Séniors,
- d'information à donner aux salariés sur la retraite,
- d'accompagnement des salariés pour l'accomplissement des formalités administratives conduisant à la retraite.

Lors de la présentation des bilans d'application de cet Accord, il est apparu que globalement les objectifs fixés avaient été atteints, voire pour certains dépassés et que la mise en œuvre des différentes mesures était satisfaisante.

Parallèlement, le calendrier social étant particulièrement chargé à la rentrée 2016, et ne souhaitant pas pour autant priver les salariés des différentes mesures contenues dans l'Accord, la Direction de l'Entreprise a proposé aux Organisations Syndicales de reconduire pour une durée de 14 mois les dispositions prévues dans le cadre de l'Accord Intergénérationnel du 7 novembre 2013, tout en intégrant dans ce nouvel accord les mesures non prévues initialement.

Ce constat a été partagé avec l'ensemble des Organisations Syndicales le 19 septembre 2016.

I. Engagements en matière d'insertion durable des Jeunes

A. Tranche d'âge

Comme pour le précédent Accord, les Parties, conviennent que seront considérés comme jeunes tous les salariés âgés de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans s'il s'agit d'un salarié en situation de handicap.

B. Objectifs

Sur la période du présent Accord, les Parties conviennent de se fixer un objectif de recrutement raisonnable et réalisable et, ceci, compte tenu des volumes d'activité qui peuvent subir une certaine dégradation du fait de facteurs exogènes notamment. Il est ainsi convenu de recruter 200 jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés), en CDI temps plein, d'ici au 31 décembre 2017. Ces recrutements peuvent recouvrir des embauches directes en contrats à durée indéterminée, des conversions de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, des contrats à durée indéterminée de travailleurs handicapés ou d'alternants ayant terminé leur apprentissage.

C. Indicateurs

A la date anniversaire de la signature de l'Accord, un bilan des recrutements des salariés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) en CDI temps plein sera établi comportant les éléments suivants :

- Part des jeunes en CDI temps plein dans l'effectif total de l'Entreprise,
- Nombre de jeunes recrutés en CDI temps plein.

D. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

L'intégration des nouveaux salariés, y compris des stagiaires, est un des axes clés de la culture et de la dynamique de l'Entreprise, se traduisant, tant, par l'existence d'un parcours d'intégration au sein de l'Entreprise, que, par une intégration au poste de travail et un dispositif adapté de formation.

Ainsi avant même son arrivée dans l'Entreprise, le futur salarié a la possibilité de consulter le site Internet «Before your landing» lui donnant les informations clés permettant de découvrir et de se familiariser avec le monde de l'Entreprise.

1. Le parcours d'intégration des jeunes dans l'Entreprise

Le dispositif mis en place par l'Entreprise depuis 20 ans a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés nouvellement embauchés, quel que soit leur âge, dans un objectif de faciliter leur intégration dans l'Entreprise, leur environnement de travail et leur lieu de travail.

Les nouveaux salariés, tous statuts confondus, participent à une formation d'intégration comprenant :

- la journée «Tradition», qui comprend notamment un focus sur l'histoire et les faits marquants de «The Walt Disney Company», la présentation de Disneyland Paris, et des standards que sont notamment la Sécurité, la Courtoisie, le Spectacle et l'Efficacité,
- la journée «Orientation» axée sur les règles de vie dans l'Entreprise, permettant ainsi aux salariés d'avoir un premier aperçu de l'Entreprise compte tenu de sa taille,
- et la demi-journée «réglementaire» qui sensibilise les salariés aux règles de sécurité et aux situations de handicap.

Il est rappelé que ces journées d'intégration peuvent être animées par des formateurs de tout âge.

À cette occasion, il est remis à chaque salarié une enveloppe contenant toutes les informations que le salarié doit connaître ainsi que certaines informations administratives qu'il doit retourner à son service paie.

Par ailleurs, il est important de relever que, pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés non-francophones, l'Entreprise a mis en place des sessions en anglais.

2. Le parcours d'intégration au poste de travail

L'intégration au poste de travail se caractérise par la dispense des formations nécessaires à la bonne tenue du poste. Il peut s'agir de formations à la sécurité, à la bonne maîtrise des logiciels spécifiques aux futurs emplois exercés, à la maîtrise des outils de gestion pour les cadres par exemple dont le volume varie selon l'emploi et le poste à tenir.

L'intégration du nouveau salarié se fait de manière naturelle au sein des équipes, l'accueil étant une des valeurs de l'Entreprise, favorisée par la mixité générationnelle et culturelle, les diverses expertises et expériences de chacun. Il convient, à ce titre, de rappeler que l'accueil d'un nouveau collaborateur dans une équipe est de la responsabilité de chacun de ses membres, l'intégration relevant de son côté de la responsabilité de la ligne managériale.

Conformément aux dispositions issues de l'Accord National Interprofessionnel et aux dispositions législatives relatives au Contrat de Génération, l'Entreprise met en place un accompagnement du jeune, au travers du référent.

a) *Les missions du référent*

Le référent a pour mission d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'Entreprise.

Il est chargé de lui présenter l'Entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et les règles de fonctionnement.

Il est chargé de répondre à ses questionnements et/ou de l'orienter vers les personnes susceptibles d'y répondre. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie de l'Entreprise (ex : Cafétérias, locaux du comité d'entreprise, ...).

Il est rappelé que le référent devra veiller à l'équité de traitement dans la gestion des équipes, quel que soit leur âge.

b) *La désignation du référent*

Les Parties conviennent, afin de garantir l'efficacité du suivi, que le référent naturel est le responsable hiérarchique du jeune tel qu'énuméré ci-après et ce en fonction de la configuration de l'équipe.

Compte tenu des amplitudes horaires et du fonctionnement en équipes, le jeune pourra être suivi par plusieurs référents ; de même, un référent pourra suivre plusieurs jeunes, étant précisé que le référent doit toujours avoir un lien hiérarchique avec le salarié. Il peut donc en pratique s'agir du Senior Manager, Manager ou du Team Leader Expérimenté. Il peut également s'agir du Team Leader.

c) *L'évaluation du jeune*

Le jeune recruté sera évalué par son responsable hiérarchique une fois par an dans le cadre de son entretien d'évaluation. Cet entretien annuel d'évaluation permet ainsi d'apprécier les compétences du salarié mises en œuvre et celles qui doivent être acquises pour une meilleure maîtrise du poste, mais également de faire le point sur son intégration dans l'Entreprise, et les formations nécessaires.

En dehors de cet entretien, en cas de difficultés particulières, le salarié pourra demander, à tout moment, à être reçu afin d'échanger avec son responsable hiérarchique et ceci sans formalité particulière. Réciproquement, le responsable hiérarchique pourra solliciter, à tout moment, le salarié afin de faire un point sur son activité professionnelle.

3. L'accès des jeunes à la formation

Les jeunes, quel que soit leur sexe, bénéficient des actions de formations prévues dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise présenté chaque année au niveau du Comité d'Entreprise et notamment aux formations à l'adaptation et à l'évolution à l'emploi.

Compte tenu de la diversité des emplois, les formations dispensées sont très diverses comme le démontre le bilan ou le plan de formation articulé autour de cinq grands axes :

- l'Intégration,
- l'Interaction avec les visiteurs,
- le Leadership,
- le Développement professionnel,
- le Réglementaire.

L'Entreprise poursuit l'accompagnement des nouveaux salariés, y compris des jeunes en matière de formation professionnelle en consacrant un pourcentage élevé de sa masse salariale à la formation continue (4.26 % en 2015).

Il est également rappelé que l'Entreprise a, au travers de la Branche, mis en œuvre des certificats de qualification professionnelle permettant aux salariés non diplômés, quel que soit leur âge, d'obtenir une qualification professionnelle reconnue.

II. Engagements en matière de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

L'Entreprise a toujours eu une démarche naturelle vers les dispositifs de formation en alternance du fait, notamment, de la multitude d'emplois qui existent dans l'Entreprise et qui s'apprennent traditionnellement en alternance et plus spécifiquement en apprentissage. En effet, l'Entreprise est considérée comme une école de formation notamment pour les métiers du service, permettant à des jeunes, diplômés ou non, de venir apprendre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour obtenir un diplôme ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour obtenir une qualification professionnelle reconnue au travers d'une démarche de certificats de qualification professionnelle. Il convient de souligner que cette démarche est soutenue par les Organisations Syndicales.

Ainsi les jeunes en alternance sont présents dans les métiers de l'accueil, de la restauration, des boutiques, des services techniques, de l'administration (paie, comptabilité, ressources humaines, communication, marketing...), étant précisé que les niveaux de diplômes préparés vont du CAP au Bac + 5, avec une répartition quasi équilibrée entre les hommes et les femmes, et même une légère prédominance des femmes à hauteur de 57 %.

Il convient de rappeler que les modalités de recrutement des jeunes en alternance sont identiques à celles applicables pour tout autre salarié.

Depuis 2013, l'Entreprise a marqué son souhait de développer, les contrats de professionnalisation «Disney» permettant l'obtention de différents certificats de qualification professionnelle et certifications en langue, à travers un dispositif de formation adapté et personnalisé.

Depuis 2015, différentes actions ont été menées afin de développer le nombre de salariés accueillis dans le cadre de contrats en alternance avec notamment l'organisation par le service Recrutement d'un Forum annuel.

A. Tranche d'âge

Afin de permettre à chacun de rentrer dans ce dispositif d'alternance, les Parties à l'Accord conviennent que les alternants peuvent être âgés de plus de 26 ans même si, en pratique, il s'agit majoritairement de jeunes de moins de 26 ans.

B. Objectifs

Dans le cadre du présent Accord, les parties réaffirment leur volonté de se fixer un objectif d'alternants à hauteur de 5% de l'effectif moyen annuel au 31 décembre 2017, ceci afin d'être en concordance avec le Plan Gouvernemental de relance de l'Alternance.

NB : L'effectif annuel moyen est déterminé par année civile conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

C. Indicateurs

A la date anniversaire de la signature de l'Accord, un bilan du pourcentage d'alternants sera établi, ainsi que la répartition par type de contrat.

D. Les modalités d'accueil des alternants

Comme l'ensemble des nouveaux salariés, les salariés en alternance suivent le parcours d'intégration de l'Entreprise tel qu'exposé pages 3 et 4 du présent Accord.

Il est également rappelé que les salariés en alternance bénéficient d'une prise en charge des frais de transport et de restauration identique à celles de tous les salariés de l'Entreprise.

Ils peuvent également, pour ceux qui ne résident pas en Île-de-France, et sous réserve d'un garant physique, bénéficier de la possibilité d'un hébergement.

Par ailleurs, afin d'harmoniser les pratiques existantes dans les différents secteurs de l'Entreprise, les Parties à l'Accord rappellent la mise à disposition d'un guide de l'alternance destiné à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur les droits et devoirs des alternants ainsi que l'importance du dispositif d'apprentissage pour ces salariés.

Par ailleurs, s'agissant des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation «école», les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur et, ceci, dans le cadre d'un transfert du savoir-faire. Au 30 septembre 2015, l'Entreprise comptait ainsi 616 maîtres d'apprentissage et tuteurs, contre 347 au 30 septembre 2012. Il est rappelé que la pédagogie est une qualité essentielle du maître d'apprentissage ou du tuteur. Ce dernier se doit d'adopter une attitude exemplaire en lien avec les valeurs de l'Entreprise et tout comportement inapproprié doit être signalé au service Marque Employeur (Ressources Humaines).

De même, en terme de collaboration avec les écoles ou établissements, l'Entreprise a tissé des liens étroits avec plus de 80 établissements qui viennent sur le site pour rencontrer les salariés et présenter aux équipes les compétences que les intéressés devront acquérir au cours de leur période d'alternance.

S'agissant des contrats de professionnalisation «Disney» visant à l'obtention d'une qualification au travers de la délivrance de certificats de qualification professionnelle, il est rappelé que les formations sont dispensées par un organisme extérieur spécialisé. Ce dernier intervient dans l'Entreprise avec la mise en place d'un référent Ressources Humaines dédié aux salariés apprenants. Des entretiens de suivi sont réalisés dans le mois d'arrivée du salarié, le troisième mois et en fin de parcours. Bien évidemment, le salarié peut également en dehors de ces périodes, solliciter un tel entretien.

E. Les conditions de recours aux stages

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'Education Nationale afin de les limiter à la détermination d'objectifs pédagogiques. Les stages font l'objet d'une convention de stage entre le stagiaire, l'Entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement qui fixe les engagements et responsabilités de chacune des Parties (objectifs, projet pédagogique, contenu du stage et les modalités du stage).

À ce titre, les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un travail permanent dans l'Entreprise.

Traditionnellement, l'Entreprise favorise l'accueil des stagiaires, les stages permettant aux étudiants d'acquérir une expérience pratique en Entreprise et une connaissance de l'Entreprise en lien avec leurs études. Elle veille également à accueillir des jeunes dans le cadre des stages d'observation qui se déroulent lors de l'année de 3^{ème}.

Les stagiaires bénéficient, comme tous les salariés, du parcours d'Intégration et sont ensuite accueillis et accompagnés par les membres du service dont ils dépendent.

Les stagiaires rémunérés bénéficient de la prise en charge à 100 % de leur Pass Navigo, et de la restauration d'entreprise, les stagiaires non rémunérés bénéficiant, quant à eux, de la seule prise en charge de la restauration d'entreprise.

À titre indicatif, les Parties à l'Accord se donnent pour objectif d'accueillir 1.000 stagiaires par an dont la moitié en stages rémunérés.

Tous les stages de plus d'un mois (28 jours calendaires) sont indemnisés et ceci en fonction du niveau de diplôme préparé.

L'Entreprise tendra à favoriser le recrutement de ces stagiaires à l'issue de leur stage que cela soit dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée.

III. Engagements en vue de favoriser l'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est un enjeu fondamental auquel les Parties accordent une attention toute particulière soulignant ainsi leur engagement en faveur de l'égalité des chances et de traitement.

Ces actions d'insertion ont pour objectif de permettre aux populations rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, quelles qu'elles soient (ex : jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, seniors en reconversion professionnelle, allocataires des minima sociaux, personnes en situation de handicap, ...) d'accéder à une qualification et/ou un diplôme reconnu leur offrant des opportunités d'emploi dans, ou hors, de l'Entreprise.

Afin d'avoir une action ciblée, l'Entreprise privilégie les programmes ou partenariats à taille humaine afin de garantir la qualité du suivi, de l'accompagnement et de l'intégration des personnes bénéficiaires.

C'est ainsi que, depuis 2005, l'Entreprise est notamment engagée avec le Conseil Général de Seine-et-Marne et l'Association «Initiatives 77» en vue de favoriser l'accès à l'emploi de Seine-et-Marnais en démarche d'insertion professionnelle au travers du programme «77 emplois en Seine-et-Marne» permettant à environ 80 personnes de rejoindre l'Entreprise dans les métiers de la Restauration et de l'Hôtellerie notamment.

Les Partenaires Sociaux soulignent l'importance de ces dispositifs d'insertion et s'accordent pour que l'Entreprise poursuive son engagement en faveur de l'insertion professionnelle de publics défavorisés dans le cadre de programmes sélectifs.

A la date anniversaire de la signature de l'Accord, il sera fait un point sur le nombre de personnes ayant bénéficié d'un programme d'insertion professionnelle ainsi que la nature du programme suivi.

IV. Engagements en matière de recrutement et de maintien des seniors dans l'emploi

A. Tranche d'âge

Les Parties conviennent pour les objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi que seront considérés comme seniors, et visés par les mesures dédiées, les salariés âgés de 50 et plus.

B. Le maintien dans l'emploi

1. Objectifs

Sur la base des éléments du bilan intergénérationnel présenté aux Organisations Syndicales le 12 novembre 2015, sur l'effectif total de l'Entreprise, apprécié à la date du 30 septembre 2015 (CDD – CDI – Stagiaires compris), la part des salariés âgés de 50 ans et plus est de 14.8%.

Sur la période du présent Accord, les Parties conviennent que l'objectif de maintien des séniors dans l'emploi, est fixé à 15 % des salariés de l'effectif total de l'Entreprise, d'ici au 31 décembre 2017.

2. Indicateurs

A la date anniversaire de la signature de l'Accord, il sera établi un bilan du maintien des salariés de 50 ans et plus :

- Part des séniors de 50 ans et plus dans l'effectif total de l'Entreprise (effectif total apprécié au 30 septembre de l'année en cours).
- Part des salariés de 48 et 49 ans dans l'effectif total de l'Entreprise (effectif total apprécié au 30 septembre de l'année en cours).

C. **Le recrutement**

1. Objectifs

Sur la période du présent Accord, les Parties conviennent de reconduire en l'état l'objectif annuel fixé dans le cadre de l'Accord Intergénérationnel du 7 novembre 2013, à savoir 25 recrutements d'ici au 31 décembre 2017. Il pourra s'agir tant de contrats à durée indéterminée que de contrats à durée déterminée. Comme pour tous les salariés, le recrutement se fait sur la base des seules compétences. Il sera toutefois apporté une vigilance particulière par rapport aux conditions d'exercice de l'emploi afin de ne pas mettre en difficultés lesdits salariés.

2. Indicateurs

A la date anniversaire de la signature du présent accord, un bilan des recrutements des salariés de 50 ans et plus sera établi mentionnant la nature des contrats (CDI, CDD, Intermittents, contrat de professionnalisation ...).

D. **Les actions en faveur du recrutement des séniors**

Afin de faciliter le recrutement des séniors, les Parties à l'accord conviennent de :

- Recourir à des partenariats externes.
- Communiquer sur le dispositif du cumul emploi-retraite et de retraite progressive
- Sensibiliser les salariés pour une intégration réussie des Séniors.

S'agissant du recours à des partenaires externes, l'Entreprise se rapprochera des intermédiaires du marché de l'emploi tels que Pôle Emploi, les entreprises de travail temporaire, les associations ayant pour objet d'accompagner les salariés âgés dans la recherche d'un emploi ou tout autre cabinet de conseil spécialisé.

Concernant le dispositif du cumul emploi-retraite, les Parties à l'Accord conviennent d'informer les salariés sur les possibilités qui leur sont données de cumuler pension de retraite et activité professionnelle. Cette information sera communiquée, par le biais d'une note, à tout salarié quittant l'Entreprise dans le cadre d'un départ en retraite. Il sera également demandé au salarié s'il souhaite être

rappelé pour des missions ponctuelles qui seraient liées à un projet spécifique pour lequel ses compétences pourraient être utiles ou pour des missions à temps partiel afin de faire face à des pics d'activité. Cela peut notamment être le cas pour les périodes de vacances scolaires au cours desquelles l'activité de l'Entreprise est importante. À ce titre, les responsables hiérarchiques seront informés de cette possibilité.

Pour ce qui concerne le dispositif de retraite progressive, une note sera également rédigée et adressée à tous les salariés ayant atteint l'âge légal de départ en retraite encore présents dans l'Entreprise.

Afin de faciliter l'intégration des Séniors, qui participeront comme tous les nouveaux recrutés au parcours d'intégration commun à l'Entreprise, des actions de sensibilisation sont mises en place afin de faire tomber les idées reçues et les préjugés, qui pourraient ainsi nuire à l'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus et, ceci, dans un esprit de coopération intergénérationnelle dans le cadre de la politique sur la Diversité. Ainsi l'Entreprise continuera à sensibiliser les salariés dans le cadre d' «Orientation Disney», à mettre en œuvre des formations à la Diversité et à la non-discrimination dans les modules à destination du Management, mais également dans la formation «Lever de Rideau».

E. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale a instauré l'entretien professionnel, qui a remplacé l'entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien obligatoire permet d'examiner et de définir les perspectives d'évolution des salariés en termes de qualification et d'employabilité le tout en lien avec les objectifs de l'entreprise. Il est réalisé par le responsable hiérarchique, formalisé puis transmis aux responsables ou chargés de Ressources Humaines.

Cet entretien est ainsi l'occasion notamment de :

- se projeter sur l'évolution possible de l'emploi,
- de discuter des projets professionnels,
- d'échanger sur les projets de qualification.

Il est rappelé que lors de cet Entretien Professionnel, un guide des différents dispositifs de formation est remis aux salariés.

F. Aménagement des fins de carrières et transition entre l'activité et la retraite

Les Parties s'accordent sur la nécessité d'accompagner les séniors dans l'aménagement de leurs fins de carrière et dans la période de transition entre l'activité et la retraite. À ce titre, elles proposent :

- d'aider les salariés âgés pour les formalités administratives de départ en retraite y compris pour les carrières longues,
- d'organiser des entretiens d'information retraite et conseil en partenariat avec la CNAV et Audiens,
- d'aménager les horaires de travail,

- d'utiliser le congé de fin de carrière,
- d'organiser des journées de formation/sensibilisation sur la question de la retraite et de la prévention.

Au cours de l'entretien annuel, il pourra également être évoqué les conditions de travail ainsi que les aménagements éventuels à des fins de préservation de la santé du salarié.

Concernant l'aide aux formalités administratives de départ en retraite, les Parties conviennent d'adresser aux salariés dès l'âge de 55 ans un livret reprenant les dispositions essentielles attachées au départ en retraite.

Par ailleurs, la Direction veillera également à organiser deux fois par an la venue de représentants de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) de manière à ce qu'ils puissent ainsi répondre aux questions des salariés, une des sessions abordant la question des carrières internationales au regard de la complexité et de la multiplicité des règles qui régissent la prise en compte des périodes travaillées à l'étranger. Une permanence des représentants d'Audiens est organisée une fois par mois et les salariés peuvent ainsi prendre rendez-vous auprès du Service Social afin de les rencontrer.

Toujours dans l'objectif d'informer les salariés, l'Entreprise organisera, une fois par an, un Forum dédié à la retraite, forum regroupant les principaux services internes et externes intervenant dans le cadre de la retraite. Ce Forum s'adressera à l'ensemble des salariés.

S'agissant des entretiens d'information retraite et conseil (EIR), l'Entreprise organisera la venue de représentants de la CNAV et d'Audiens afin de procéder à la réalisation de ces entretiens individualisés pour les salariés âgés de 58 ans et plus afin de les aider et les conseiller en prévision de leur départ à la retraite.

Par rapport aux aménagements des horaires de travail, les Parties conviennent, de reconduire, sur la durée du présent Accord, le dispositif expérimental permettant aux salariés âgés de 57 ans et plus et ayant plus de 21 ans d'ancienneté et qui le souhaiteront, de demander, en accord avec leur responsable hiérarchique, à bénéficier d'un passage à temps partiel à hauteur de 80 % hebdomadaire ou mensuel.

Les modalités selon lesquelles s'organisera cette réduction du temps de travail devront faire l'objet d'un accord entre le salarié et son responsable, étant précisé que la réduction du nombre de jours travaillés par semaine sera privilégiée. La rémunération du salarié sera calculée au prorata de son temps de présence dans l'Entreprise selon les modalités de rémunération du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel, étant précisé que le salarié pourra utiliser les jours acquis dans son Compte Épargne Temps pour indemniser tout ou partie de la perte de salaire occasionnée par cet aménagement des horaires de travail.

Dans ce cadre, il est convenu que les salariés qui demanderont à bénéficier de ce dispositif bénéficieront de la prise en charge par l'Entreprise de la part patronale et salariale des cotisations de retraites Sécurité Sociale et complémentaire calculées sur un salaire de base reconstitué à temps plein, dans la limite du plafond de la sécurité sociale. De même, le calcul de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

Cette mesure repose sur le double volontariat : salarié et entreprise. La demande, à l'initiative du salarié, devra être faite au moins deux mois avant la date envisagée, l'Entreprise disposant d'un mois suivant la demande pour se prononcer sur la faisabilité. Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera rédigé. En cas de refus, l'Entreprise devra en expliquer les raisons au salarié. Ces dispositions

s'appliqueront également aux salariés qui remplissent déjà l'ensemble de ces conditions, sans rétroactivité.

Les Parties conviennent également que le salarié pourra utiliser son congé de fin de carrière qui est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite. Les salariés âgés de plus de 55 ans auront également la possibilité d'alimenter leur CET par les éventuels jours de fractionnement dont ils peuvent bénéficier que ceux-ci soient d'origine légale ou conventionnelle. Il est également convenu que l'épargne résultant du CET utilisée par le salarié pour financer un congé de fin de carrière sera abondée par l'Entreprise à raison de 1 jour par tranche de 10 jours épargnés.

S'agissant de l'accompagnement des salariés Séniors, afin de les aider à se projeter jusqu'à l'âge de leur départ en retraite, les Parties conviennent de reconduire les différentes formations mises en place dans le cadre du précédent accord.

Ainsi, la formation « Projection de seconde partie de carrière » sera proposée aux salariés nés en 1965, 1966 et 1967. Pour les salariés ayant suivi cette formation et qui seraient intéressés, il pourra leur être proposé de suivre la formation « Gestion de patrimoine en vue de la Retraite ». Enfin, il sera proposé aux salariés partant à la retraite dans les 6 à 18 mois suivants la formation « Se préparer à la retraite ». Ces différentes formations seront dispensées par un organisme extérieur.

G. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail

Dans un objectif d'amélioration continue des conditions de travail de tous les salariés, y compris plus spécifiquement des salariés âgés de 50 et plus, en concertation avec les membres des CHSCT et en collaboration avec les membres de la DSST (notamment les médecins du travail et les conseillers en prévention), il sera étudié toutes les possibilités en vue d'aménager les postes de travail afin de les rendre les plus ergonomes possibles. De même, une vigilance particulière sera portée aux conditions de travail de ces salariés notamment lorsqu'ils sont soumis à des facteurs de pénibilité tels que définis par les dispositions légales et réglementaires. Ces actions seront identifiées dans le cadre du DUER. Une attention particulière devra être apportée aux salariés travaillant de nuit ainsi qu'à ceux accomplissant des «split shifts» ou travaillant dans des chambres froides.

Par ailleurs, les Parties à l'Accord souligne que l'ensemble des salariés de 60 ans et plus bénéficie d'une pause conventionnelle d'une demi-heure par jour, pause conventionnelle portée à une (1) heure pour les salariés en nuits fixes et cela au regard de leur rythme de travail.

Il est rappelé que cette pause peut être d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi. Elle ne saurait permettre une entrée retardée ou une sortie anticipée, sauf accord de la hiérarchie en fonction des besoins du service

V. La transmission des savoirs et des compétences

Afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences, il est convenu que dans les métiers pour lesquels l'Entreprise recrute en alternance, à savoir l'Accueil (Centrale de Réservations, Parc Opérations, Front Office, Conciergerie), Restauration Hôtels et Parcs, Boutiques, Services Techniques, Horticulture, Services Administratifs (Paie, Comptabilité, Ressources Humaines), Sécurité, Marketing, Communication, Housekeeping, Finance, Informatique, Couture, il sera prioritairement fait appel sur la base du volontariat aux salariés âgés de 45 ans et plus pour transmettre leurs savoir-faire dans le cadre du rôle de maîtres d'apprentissage ou de tuteurs. A ce titre, il convient de noter qu'à fin septembre 2015,

25.7% des tuteurs et maîtres d'apprentissage avait 45 ans et plus (données communiqués dans le cadre du bilan intergénérationnel du 12 novembre 2015).

Pour ce faire, les salariés devront posséder les qualités pédagogiques pour la transmission des connaissances, des compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste.

Afin de permettre au Maître d'Apprentissage ou au Tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des collaborateurs concernés et, de valoriser l'exercice du tutorat au sein de l'Entreprise, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre telles que :

- L'appréciation de cette mission de tuteur dans l'organisation et la charge de travail. Cette mission devra être quantifiée de manière à aménager les autres activités assurées par le tuteur.
- La mission de tuteur s'intégrera dans le processus annuel d'évaluation du tuteur.
- L'expérience du tuteur sera valorisée par la perception de la prime dite «de tutorat».
- La préparation et la formation spécifique à l'accompagnement du tuteur au travers d'une action spécifique dans le cadre du plan de formation.

Il sera confirmé que les conditions de versement de la prime dite «de tutorat» ne doivent nullement être détournées.

Il est rappelé que les salariés assumant la fonction de tuteur bénéficient d'une prime de tutorat dans les conditions fixées par la NAO de 1997 (Procès verbal de désaccord).

Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005, cette prime forfaitaire a bénéficié, au 1^{er} juillet 2015, d'une revalorisation pour s'établir au montant forfaitaire de 47.90 € par mois.

Il est par ailleurs rappelé que le versement de cette prime a été étendu à tous les salariés et ce quel que soit leur statut depuis le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de l'Accord Intergénérationnel du 7 novembre 2013.

Pour mener à bien cette mission de tuteur, le salarié pourra bénéficier de la formation à la fonction tutorale, prise en charge par l'AFDAS dans les conditions fixées chaque année au niveau du Conseil de Gestion de cet organisme.

Il est également rappelé le rôle important des formateurs terrains dans le transfert du savoir-faire.

Enfin, il est rappelé que, pour favoriser les liens entre les différentes générations co-existantes au sein de l'Entreprise, il est dispensé la formation «Management Intergénérationnel». A ce titre, 135 salariés ont pu bénéficier de cette formation en 2015 et 2016.

VI. La lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

La Diversité est un enjeu fondamental pour les Parties, qui ont mis en œuvre depuis l'origine des mesures en faveur des salariés en situation de handicap et de l'égalité de traitement entre les femmes et les

hommes, qui font l'objet de deux accords spécifiques qui contiennent des mesures particulières, qui ne seront pas reprises dans le présent Accord.

Depuis 20 ans, le multiculturalisme originel est un des atouts de l'Entreprise, plus de 100 nationalités sont représentées parmi les salariés et plus de 20 langues sont parlées quotidiennement.

Depuis cinq ans, de nombreuses actions ont été réalisées, soutenues par la Direction des Ressources Humaines au travers notamment de la nomination d'un responsable de la Diversité, qu'il s'agisse de la Caravane de la Diversité (2008), de la réalisation d'un audit sur la gestion de la diversité et de l'égalité (2009), de la création puis de la mise en œuvre d'I.D.E.@.M (2010-2012).

L'Entreprise a mis en place une charte éthique du recrutement ainsi que des actions de sensibilisation et de formation qui se poursuivront dans les années à venir.

Elle a également développé un partenariat avec «Nos quartiers ont des Talents» pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, partenariat consistant à accompagner les jeunes dans le cadre de leur recherche d'emploi.

VII. Modalités de suivi et d'évaluation

A la date anniversaire de la signature du présent Accord, il sera fait un suivi des indicateurs associés aux objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour les salariés en situation de handicap), d'alternance, de stage, de recrutement de seniors de 50 ans et plus, de maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus et un bilan des autres dispositions.

VIII. Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée allant du 1^{er} novembre 2016 au 31 décembre 2017.

IX. Mise en Œuvre de l'Accord

Le présent accord sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales, représentant plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du Comité d'Entreprise, aux autres Organisations Syndicales.

Les Organisations Syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des élections du Comité d'Entreprise pourront faire opposition à cet accord dans un délai de huit (8) jours. A l'issue de ce délai de huit (8) jours, et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version sur support papier signée des Parties, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la Région d'Île-de-France de Melun.

Fait à Chessy,

Pour l'ensemble des Sociétés de l'Unité Économique et Sociale,

Pour la CFE-CGC...

Pour la CGT-FO

ANNEXE

L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic figurant dans l'Accord Intergénérationnel du 7 novembre 2013 a fait l'objet d'une communication aux Organisations Syndicales lors de la réunion bilan du 12 novembre 2015.

Un état des lieux plus récent a été présenté aux Organisations Syndicales le 19 septembre 2016, celui-ci est joint à l'accord ci-après.

Accord intergénérationnel

Réunion du 19 septembre 2016

Sommaire (1/2)

- ☐ **Rappels du contexte**
- ☐ **Rappels des objectifs chiffrés**
- ☐ **Engagements en matière d'insertion durable des jeunes**
 - ✓ Recrutements des jeunes
- ☐ **Engagements en matière de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages**
 - ✓ Recrutements des alternants
 - ✓ Recours aux stages
- ☐ **Engagements en vue de favoriser l'insertion professionnelle**

Sommaire (2/2)

- ❑ **Engagements en matière de recrutement et de maintien des séniors dans l'emploi**
 - ✓ Recrutement des Seniors
 - ✓ Maintien dans l'emploi
 - ✓ Les actions en faveur du recrutement des Séniors
 - ✓ Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
 - ✓ Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite
 - ✓ Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail
- ❑ **Transmission des savoirs et des compétences**

Rappel du contexte

- . Accord Intergénérationnel signé le 07 novembre 2013 par 5 Organisations Syndicales,
- . Application de l'Accord du 1^{er} novembre 2013 au 31 octobre 2016,
- . Existence d'objectifs chiffrés avec indicateurs de suivi et d'objectifs de réalisation d'un certain nombre d'actions,
- . Présentation d'un bilan annuel aux organisations syndicales (novembre

Rappel des objectifs chiffrés (1/2)

1. Engagements en matière d'insertion durable des Jeunes

Recrutement de 600 jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) en CDI temps plein d'ici au 30 septembre 2016.

2. Engagements en matière de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

- . 4,5% de l'effectif moyen annuel au 31 décembre 2014, 5% au 31 décembre 2015 et 31 décembre 2016
- . Accueil de 1.000 stagiaires par an dont la moitié rémunérés

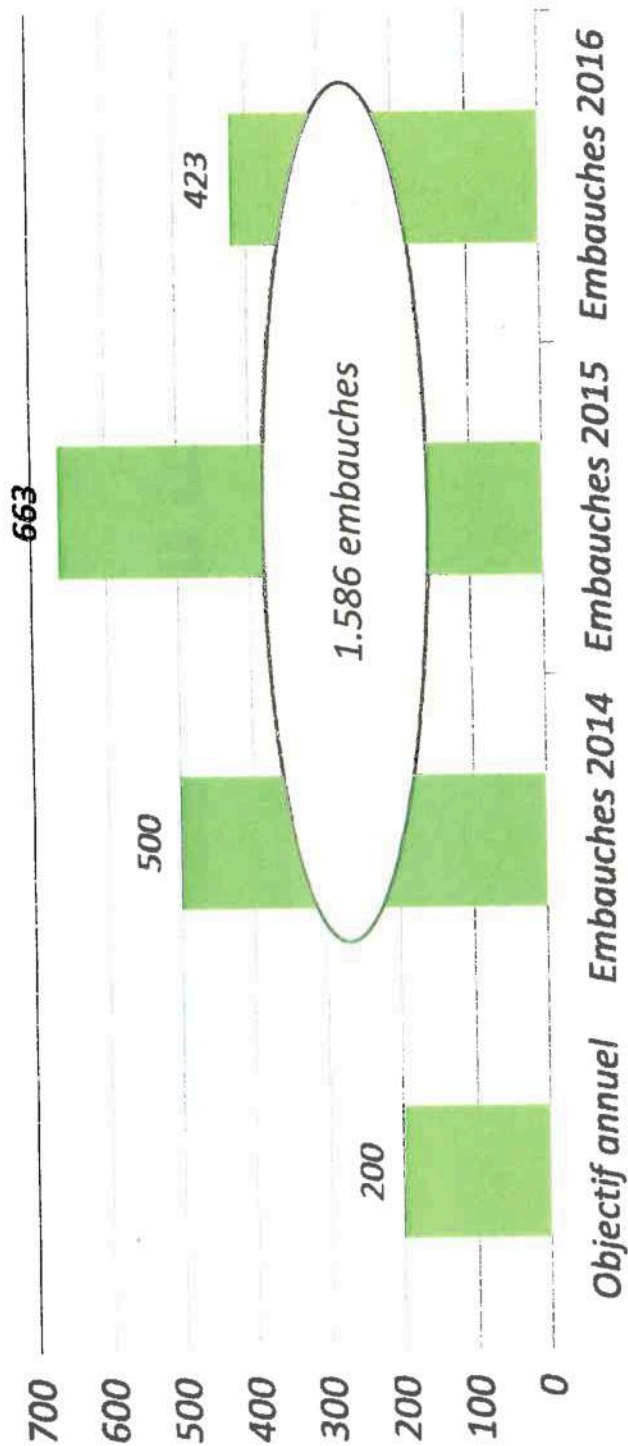
Rappel des objectifs chiffrés (2/2)

- 3. Engagements en matière de recrutement et de maintien des Seniors dans l'emploi**
- . Recrutement de 75 salariés âgés de 50 ans et plus d'ici au 30 septembre 2016 sur les CDI ou CDD
 - . Maintien de la part des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'effectif total de l'Entreprise à hauteur de 10,6% des salariés d'ici au 30 septembre

Engagements en matière d'insertion durable des jeunes

Recrutement des jeunes (1/2)

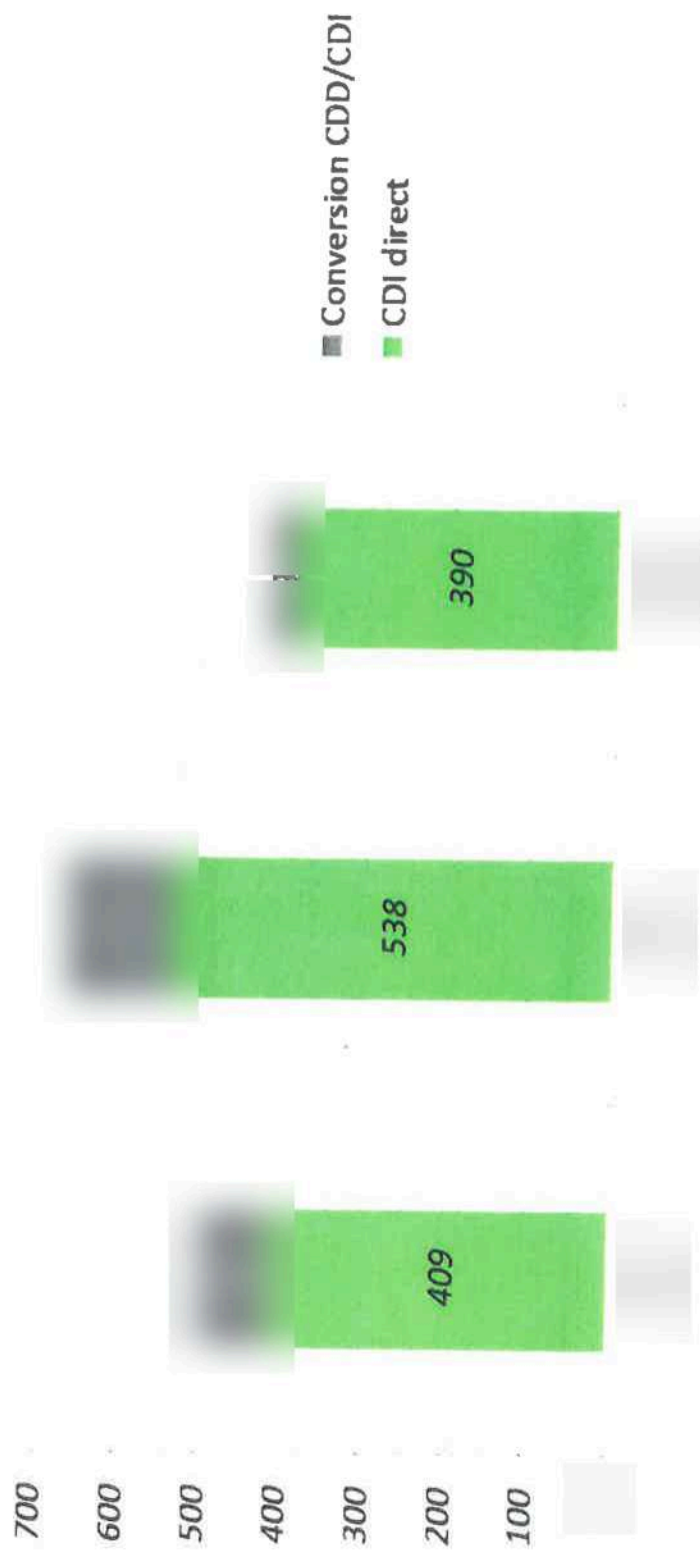
Objectif : 600 recrutements de jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans si travailleurs handicapés) en CDI d'ici au 30 septembre 2016, soit environ 200 par an.



NB : chiffres sur l'année fiscale, arrêtés au 31 août pour 2016

Recrutement des jeunes (2/2)

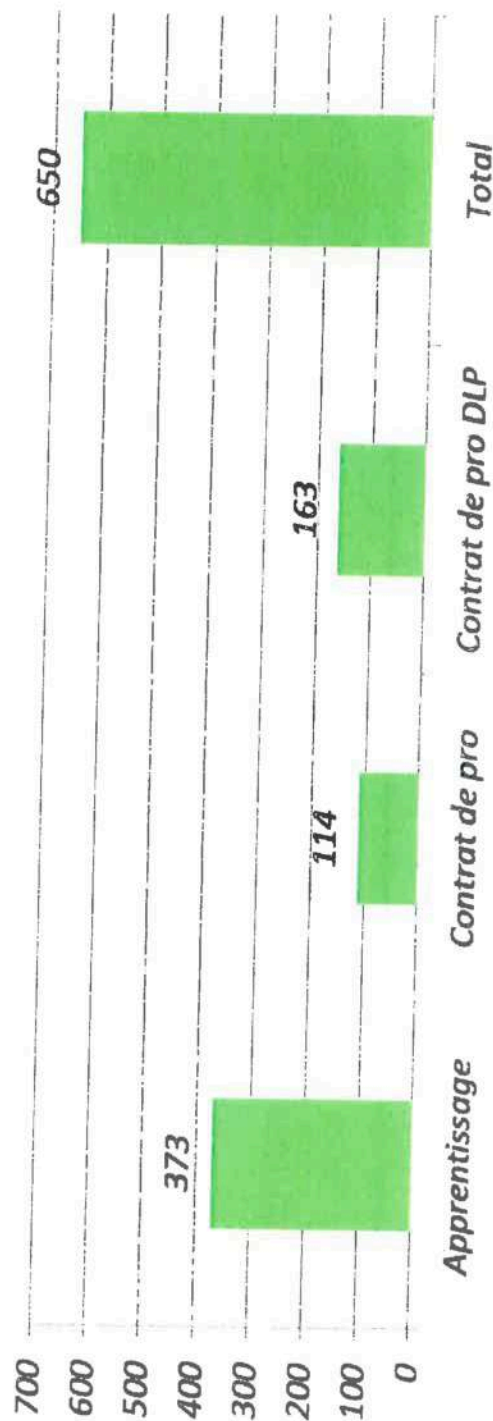
Répartition embauches directes et conversions CDD/CDI



Engagements en matière de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

Recrutement des alternants (1/2)

Objectif : 4,5% de l'effectif moyen annuel au 31 décembre 2014, 5% au 31 décembre 2015 et au 31 décembre 2016.



NB : Détails des types de contrat sur l'année civile 2016

Recrutement des alternants (2/2)

- ❑ Réalisation d'un **Guide de l'alternance** destiné aux responsables hiérarchiques afin de rappeler les droits et devoirs des alternants et l'importance de ces dispositifs
- ❑ Depuis 2015, afin de favoriser le recrutement des alternants, organisation d'un **Forum spécifique** (27 et 28 mars 2015 et 8 et 9 avril 2016)



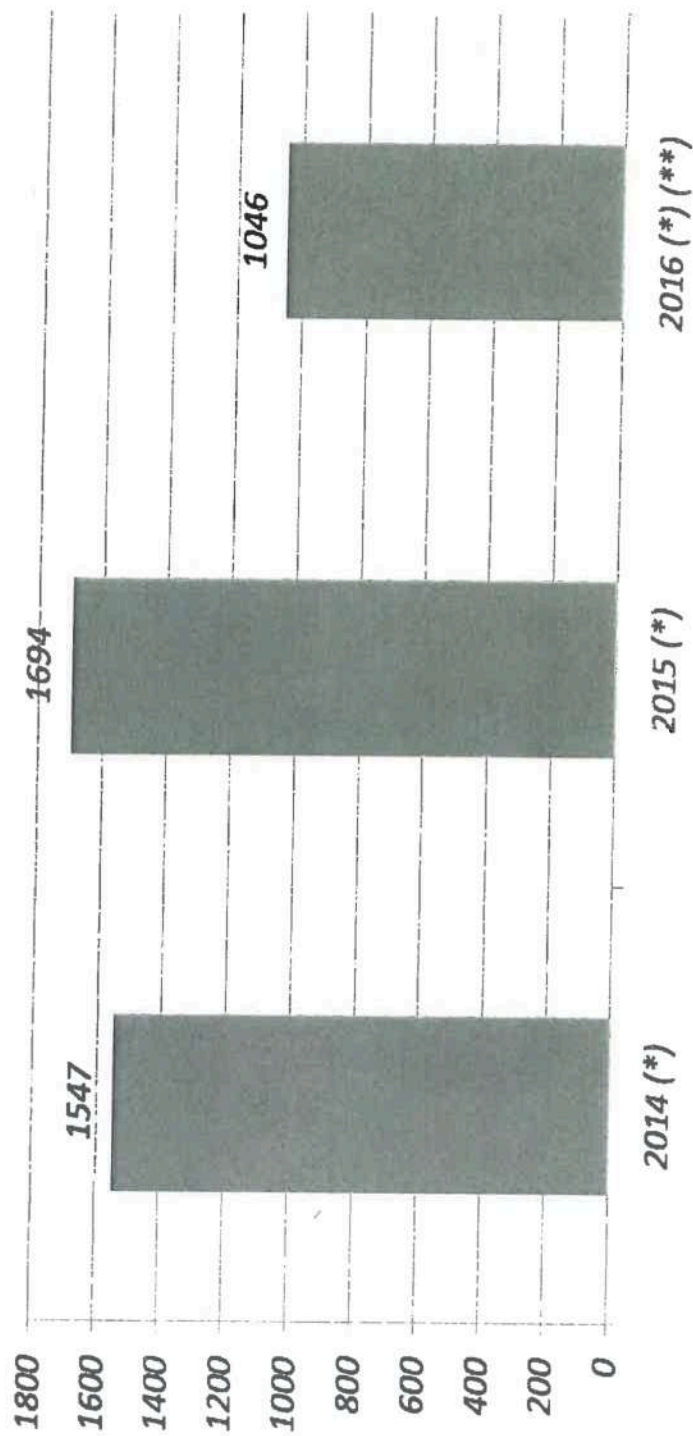
Les journées de l'alternance

Rendez-vous les 8 et 9 avril 2016 pour découvrir nos 500 métiers... et décrochez votre contrat d'alternance.



Accueil des stagiaires (1/2)

Objectif: accueillir 1.000 stagiaires par an dont ½ en stage rémunéré.

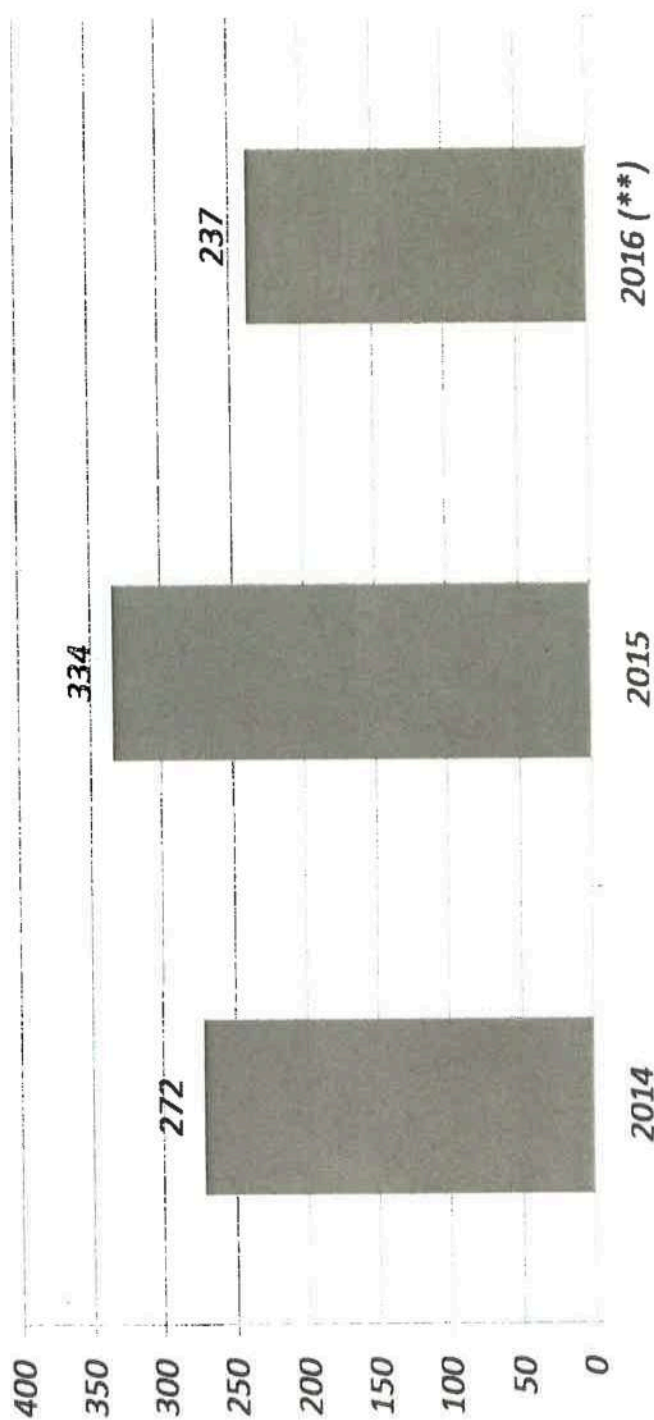


(*) Nombre de stagiaires

(**) chiffre arrêté à fin août 2016

Accueil des stagiaires (2/2)

Nombre de stagiaires rémunérés



(**) chiffre arrêté à fin août 2016

Engagements en vue de favoriser l'insertion professionnelle

Programme des Passerelles pour l'Emploi

- ❑ Programme issu de l'Accord de Coopération avec le Conseil Général de Seine et Marne signé le 30 mars 2005 – Puis nouvel Accord signé le 28 novembre 2014 (accord valable jusqu'en 2020)
- ❑ Programme de recrutement de personnes relevant du public prioritaire en insertion (ex : jeunes sans qualification, allocataires du RSA, personnes reconnues travailleurs handicapés, demandeurs d'emplois de longue durée, ...) sur des métiers opérationnels (places en insertion ou emplois directs)
- ❑ Entre 2007 et 2016 : proposition de 643 postes en insertion et 130 emplois directs

Autres actions

☐ **Service Militaire Volontaire :**

- . Dispositif expérimental qui dépend du Ministère de la Défense et qui s'adresse à des jeunes de 18 à 25 ans, sans diplôme ou en difficulté.
- . Présentation de l'Entreprise et de ses métiers, sessions de recrutement spécifiques et signatures de 13 contrats (CDD et CDI) en 2016

☐ **Cap Parrainage :**

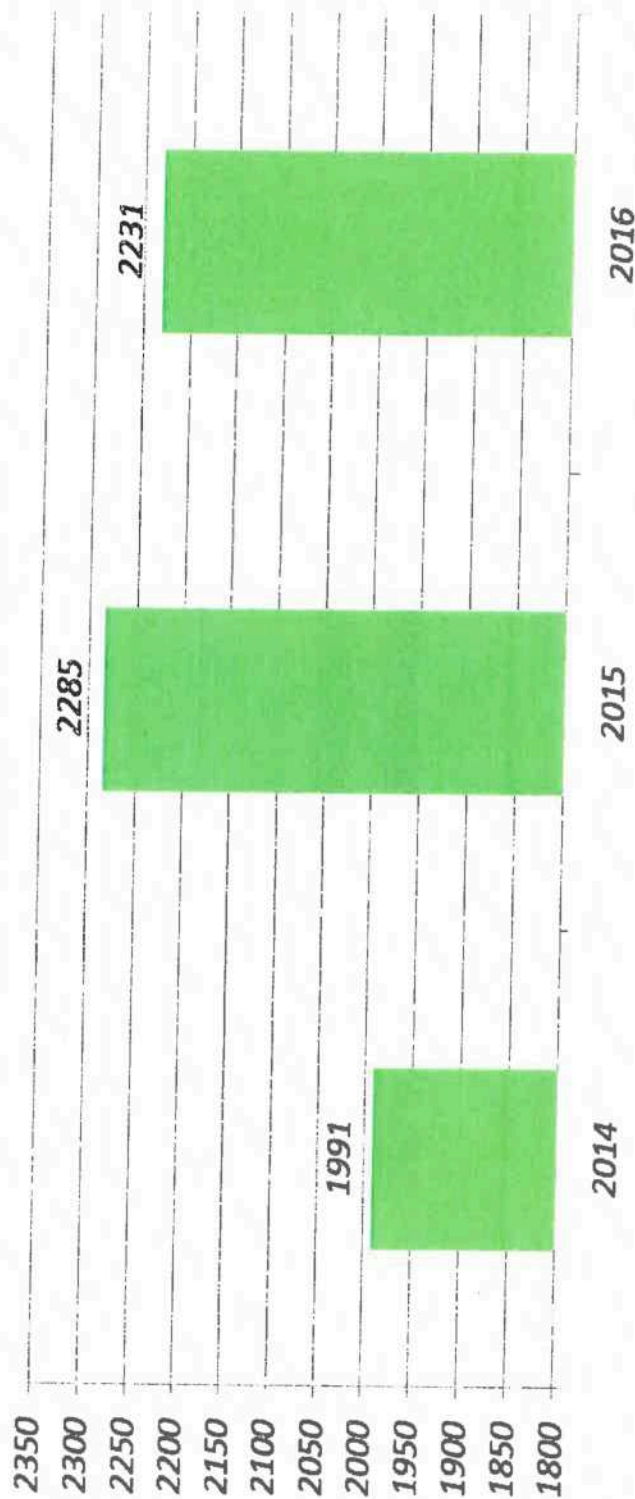
- . Conseils et accompagnements vers le retour à l'Emploi de demandeurs d'emploi de Seine et Marne par des cadres de l'Entreprise : entre 2010 et 2016, 50 personnes bénéficiaires

Engagements en matière de recrutement et de maintien des Seniors dans l'emploi

Recrutement des Seniors (1/2)

Objectif : 75 recrutements de salariés âgés de 50 ans d'ici au 30 septembre 2016, soit environ 25 par an.

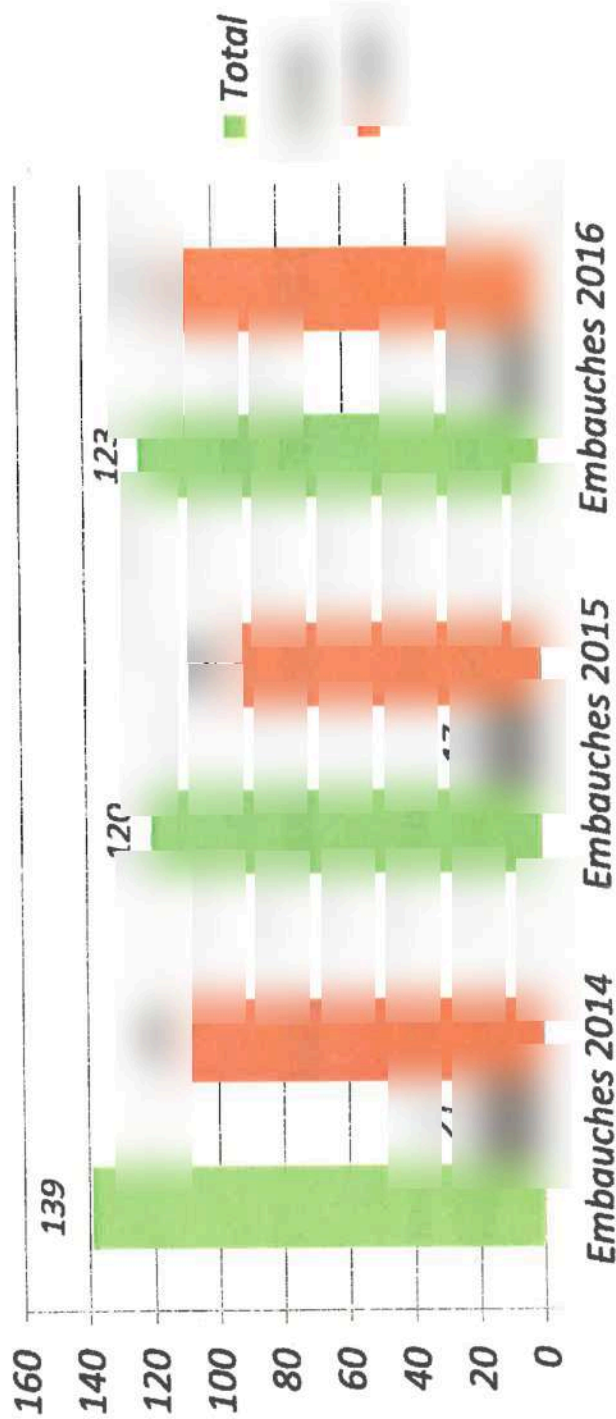
Nombre d'embauches de salariés de plus de 50 ans
(tout type de contrat)



NB : chiffres sur l'année fiscale, arrêtés au 31 août pour 2016

Recrutement des Seniors (2/2)

Détail des recrutements par type de contrats
(hors intermittents)



Maintien dans l'emploi des Seniors

Objectif : maintien de la part des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'effectif total de l'entreprise à 10,6% d'ici au 30 septembre 2016.

Objectif
10,6%

Au 30 sept. 2015
14,8%
Soit 2.220 salariés

Départ en retraite / Mise à la retraite (données bilan social)

65 en 2014

59 en 2015

40 en 2016

NB : chiffres arrêtés au 31 août pour 2016

100

Les actions en faveur du recrutement des Seniors (1/2)

1. Participation de l'Entreprise à un Forum de recrutement par an dédié aux Seniors

- . Tous les ans depuis 2014, participation de DLP au Forum qui se tient à la Villette.
- . En 2016 : rencontre de la Maison de l'Emploi et de la Formation Nord-Est 77 dans le cadre du Programme Défi 50

2. Communication sur le dispositif de cumul emploi-retraite

- . Tous les salariés de DLP partant en retraite sont informés de l'existence de ce dispositif par courrier (remis en main propre ou adressé au domicile), soit 164 salariés entre 2014 et 2016.
- . Nombre de bénéficiaires du dispositif de cumul emploi/retraite entre 2014 et 2016 : 27 salariés

Les actions en faveur du recrutement des Seniors (2/2)

3. Communication sur le dispositif de retraite progressive

- . Information donnée lors des EIR, des sessions d'information CNAV, des entretiens individuels réalisés par Mission Senior.
- . En 2015, envoi d'un courrier aux 403 salariés âgés de 60 ans et plus.
- . Nombre de bénéficiaires du dispositif de retraite progressive entre 2014 et 2016 : 34 salariés

4. Actions de sensibilisation

- . Formation Lever de Rideau/Etre Leader : 259 pax entre 2014 et 2016
- . Formation « Management Intergénérationnel » : 138 entre 2015 et 2016
- . Formation Orientation : 7.156 pax entre 2014 et 2016
- . Formation Diversité et non discrimination : 240 salariés formés en 2014

NB : chiffres arrêtés au 31 août pour 2016

LD DO

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Avec la suppression de l'Entretien de 2nde partie de carrière et son remplacement par l'Entretien professionnel, les actions prévues pour cette thématique n'avaient plus lieu d'être

Aménagement des fins de carrières et transition entre activités et la retraite

1. Aider les salariés âgés pour les formalités administratives de départ en retraite
2. Organiser des entretiens d'information retraite et conseil en partenariat avec la CNAV et Audiens
3. Aménager les horaires de travail
4. Utiliser le congé de fin de carrière
5. Organiser des journées de formation/sensibilisation sur la question de la retraite

Aider les salariés pour les formalités de départ en retraite

a. Envoi d'un livret Retraite à tous les salariés dès 55 ans

2014 : 142 salariés concernés (né en 1959)

2015 : 1.110 salariés (nés en 1960 et avant)

2016 : 161 salariés (nés en 1961)

1.413 salariés



b. Venue de la CNAV, Audiens et Réunion

. 4 sessions/an d'information collectives avec la CNAV dont une session pour les carrières internationales : 511 salariés

. Permanence 1 fois/mois d'Audiens sur site (sauf août) : 233 salariés rencontrés entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 juillet 2016

. Venue de Réunion : dans le cadre du Forum Retraite

c. Organisation d'un Forum Retraite

Organisation d'un Forum Retraite par an (en novembre) réunissant tous les intervenants internes et externes lors d'un départ à la retraite

Organiser des entretiens d'information retraite

- ❑ Réalisation d'entretiens individualisés (sur rendez-vous) pour les salariés âgés de 55 ans et plus avec la CNAV et Audiens

. Février 2014 : 105 salariés rencontrés

. Janvier 2015 : 116 salariés rencontrés

. Janvier 2016 : 117 salariés rencontrés

338 salariés



Aménager les horaires de travail

- ❑ Possibilité pour les salariés âgés de 57 ans et plus ayant plus de 21 ans d'ancienneté de demander à passer à temps partiel à raison de 80% avec maintien du calcul des cotisations retraite (retraites sécurité sociale et complémentaires) sur un salaire temps plein.

. 2014 : 13 bénéficiaires

. 2015 : 24 bénéficiaires

. 2016 : 32 bénéficiaires

69 bénéficiaires

NB : chiffres donnés pour l'année civile, arrêtés au 31 juillet 2016

Congé de fin de carrière

- Possibilité d'utiliser les jours détenus dans le CET dans le cadre d'un Congé de Fin de Carrière :
 - . 2014 : 120 jours
 - . 2015 : - jours (au 30/09/2015)
- Possibilité d'alimenter le CET par les jours de fractionnement pour les salariés âges de 55 ans et plus :
 - . 2014 : 37 jours pour 20 salariés
 - . 2015 : 69 jours pour 37 salariés
- Abondement des jours pris dans le cadre du congé de fin de carrière (+ 1 jour par tranche de 10 jours)

Amélioration des conditions de travail

- ☐ Extension de la pause d'une $\frac{1}{2}$ heure à tous les salariés de 60 ans et plus
- ☐ Pause portée à 1 heure pour les salariés de 60 ans et plus en nuits fixes

Formation/sensibilisation sur la question de la retraite

Projection de 2^{nde} partie de carrière
(s'adresse aux salariés nés de 1962 à 1966)
545 bénéficiaires

Formations mises en place en 2015
Non prévues dans l'accord

**Gestion de patrimoine en en
prévision de sa retraite**

(s'adresse aux salariés ayant suivi la formation
Projection de 2^{nde} partie de carrière)
133 bénéficiaires

Préparer sa retraite

(s'adresse aux salariés âgés de 61 ans minimum
ayant programmé de partir à la retraite dans 6 à
12 mois)
83 bénéficiaires

**761
bénéficiaires
entre 2014
et 2016**

NB : chiffre 2016 arrêté au 31 août

Transmission des savoirs et des compétences

Transmission des savoirs et des compétences

- Afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences, il sera prioritairement fait appel sur la base de volontariat aux salariés âgés de 45 ans et plus.
- Extension de la prime de tutorat à tous les statuts à compter du 1^{er} janvier 2014.
 - . 2013 : 377 bénéficiaires
 - . 2014 : 592 bénéficiaires
 - . 2015 : 627 bénéficiaires (chiffre arrêté au 30 septembre 2015)

NB : chiffre en année fiscale

11/00

