

**Accord triennal de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences  
au sein de l'Unité Economique et Sociale Canon  
Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans le cadre des  
articles L.2242-15 et suivants du code du travail**

Entre :

Les entreprises composant l'unité économique et sociale Canon, dite U.E.S. Canon, représentées par M. Philippe LE DISERT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines de l'UES Canon, dûment habilité à cet effet,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Canon suivantes, ayant été dûment mandatées à effet de négocier et conclure le présent accord :

- CFE-CGC représentée par M. Jean-Pierre THIRION en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- CGT représentée par M. Mohand CHEKAL en sa qualité de délégué syndical central de l'UES.

D'autre part,

Ensemble, les « Parties »

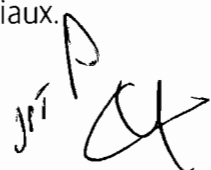
Il a été conclu le présent accord

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-15 et suivants du Code du travail et en application notamment des dispositions de la Convention Collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie et de la convention collective de la métallurgie « Région Parisienne », les Parties entendent engager une négociation comportant deux volets.

- Le premier volet de la négociation porte sur les modalités d'information et de consultation du CCE de l'UES Canon sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.
- Le second volet de la négociation porte sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Cette négociation porte également sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation.

C'est donc dans ce contexte que le présent accord a été négocié avec les partenaires sociaux.



### ARTICLE 1 - OBJET DU PRESENT ACCORD

L'objet du présent accord est :

- De définir les conditions dans lesquelles le CCE de l'UES Canon sera informé et consulté sur les axes de développement prévisionnels à moyen terme de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les compétences ;
- D'anticiper les mutations et agir sur l'évolution des métiers, des emplois et des compétences des salariés, pour faire de la GPEC un outil majeur de la gestion des ressources humaines et de lutte contre toute forme de discrimination ;
- De prendre en compte des phénomènes démographiques liés au vieillissement de la population et à l'allongement progressif de la vie professionnelle, en mettant l'accent notamment sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle ;
- De réfléchir à des outils permettant d'optimiser au mieux les emplois et les carrières au regard des évolutions démographiques, technologiques, organisationnelles, économiques et sociales en lien avec les besoins de l'entreprise, notamment en favorisant la mobilité des salariés.

### ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES Canon. La liste des sociétés composant l'UES Canon, à la date de signature du présent accord, est jointe en annexe.

Les parties entendent porter une attention particulière à certains salariés plus vulnérables ou exposés, notamment :

- les salariés en deuxième partie de carrière et les salariés dits « seniors »,
- les salariés travaillant à temps partiel,
- les salariés de retour après une longue absence (que ce soit pour cause de maladie, maternité, congé parental, accident du travail, etc.),
- les salariés occupant la même fonction depuis 10 ans ou n'ayant pas eu d'évolution de coefficient depuis plus de 10 ans (étant précisé que le seul fait d'occuper les mêmes fonctions depuis 10 ans ou de n'avoir pas eu d'évolution de coefficient ne suffit pas à qualifier le salarié de vulnérable),
- les salariés concernés par la définition de la pénibilité,
- les salariés porteurs de handicaps,
- les représentants du personnel : en leur qualité de salariés les représentants du personnel bénéficient des dispositions du présent accord GPEC.

Le Groupe de concertation GPEC, tel que défini au Chapitre 1, devra, dans le cadre de son travail d'analyse et de proposition sur la GPEC, prendre plus particulièrement en considération ces populations sensibles.



## ARTICLE 3 – INFORMATION SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE

### 3.1 Définition

Les parties rappellent que la définition de la stratégie est du ressort et de la responsabilité de l'UES Canon en particulier et du groupe Canon Europe en général.

La stratégie consiste essentiellement à définir les objectifs à atteindre à plus ou moins long terme selon des plans d'actions définis le plus en amont possible.

L'accent est mis sur les deux principes suivants :

- L'anticipation de la stratégie et de ses effets prévisibles
- La confidentialité de la stratégie

### 3.2 Anticipation et confidentialité

Au regard de l'environnement extrêmement concurrentiel et du caractère sensible des informations relatives à la stratégie, les parties entendent rappeler qu'il est dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise de protéger le groupe Canon contre toute divulgation.

La Direction, sous sa seule responsabilité, appréciera la nature des informations communiquées relatives à la stratégie (information confidentielle) et précisera la durée de cette confidentialité.

L'anticipation des conséquences de la stratégie de l'entreprise ne nécessite pas que les partenaires sociaux soient associés à la décision du choix des orientations mais qu'ils soient informés, au sein des instances sociales adéquates, des raisons de ces choix afin d'en débattre préalablement à leur mise en œuvre.

Les parties conviennent de doter les partenaires sociaux de moyens en vue de leur permettre d'assurer la démarche d'anticipation tout en préservant la confidentialité des informations.

Sont créées dans ce cadre :

- Une instance conventionnelle dénommée « Groupe de concertation GPEC »,
- Une procédure d'information et de consultation du CCE de l'UES sur la stratégie de Canon.

Les membres du CCE et les représentants syndicaux à cette instance, ainsi que les membres du Groupe de concertation GPEC s'engagent à conserver, de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des informations présentant un caractère confidentiel et annoncées comme telles par la Direction. Cette obligation de confidentialité s'imposera également aux experts et autres personnes qui seront amenées à intervenir dans ce cadre.

## PREMIER VOLET

# Les modalités d'information et de consultation du CCE de l'UES Canon sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires

## CHAPITRE 1

### LE PILOTAGE : GROUPE DE CONCERTATION GPEC

#### ARTICLE 4 – MISE EN PLACE ET COMPOSITION DU GROUPE DE CONCERTATION GPEC

##### 4.1 Mise en place

Afin de permettre un bon suivi des mesures du présent accord, de s'assurer de leur efficacité, voire même de réfléchir aux améliorations qu'il faudrait leur apporter, les parties conviennent de mettre en place un Groupe de concertation GPEC.

Interlocuteur de la Direction notamment sur les axes prévisionnels de la stratégie de l'UES Canon et intermédiaire du CCE dont il facilitera la compréhension de la stratégie de l'UES Canon, le Groupe de concertation GPEC a vocation à être un acteur important de la GPEC et à permettre au CCE d'exercer son rôle de prévention.

Le Groupe de concertation GPEC aura donc vocation à préparer le travail du CCE de l'UES Canon en vue de ses réunions plénières, sans pour autant se substituer aux instances représentatives sociales élues : CCE, Comités d'établissement, CHSCT.

Le Groupe de concertation GPEC produira, annuellement, un compte rendu dénommé : Compte-rendu Stratégie et Emploi.

##### 4.2 Composition du Groupe de concertation GPEC

Le Groupe de concertation GPEC sera présidé par le DRH ou son représentant et composé de membres représentant la Direction et de membres représentants du personnel, de la façon suivante :

###### Du côté de la Direction :

- Le DRH (ou son représentant), et des salariés de l'UES dont le métier ou les compétences sont en lien avec les sujets traités par le groupe.

###### Du côté des représentants du personnel :

- Un délégué syndical central par organisation syndicale représentative au sein de l'UES.
- 5 membres (élus ou mandatés) désignés par le Comité Central d'Entreprise, dont deux au moins sont membres du CCE.
- Ces désignations pourront faire l'objet de renouvellement.

## ARTICLE 5 – FONCTIONNEMENT DU GROUPE DE CONCERTATION GPEC

### 5.1 Calendrier des réunions

Le Groupe de concertation GPEC se réunira au minimum 2 fois par an afin de faire le point de la situation, identifier les points forts et les points faibles, analyser les améliorations à apporter au présent accord et réfléchir à de nouveaux outils.

Les réunions se dérouleront en amont des réunions ordinaires du CCE de l'UES Canon tous les 6 mois. Des réunions extraordinaires du Groupe de concertation GPEC seront également possibles, soit sur demande de l'employeur, soit sur demande de la majorité des membres, représentant du personnel, du Groupe de concertation GPEC.

Les documents nécessaires seront transmis **15 jours** avant la réunion du Groupe de concertation GPEC.

L'ordre du jour, qui tiendra compte des demandes des membres du groupe représentant le personnel, et le compte rendu de chaque réunion seront rédigés par la Direction puis le compte rendu sera envoyé dans le mois qui suit et au plus tard avant la réunion du CCE à l'ensemble des membres en vue de la réunion suivante.

### 5.2 Nature des informations communiquées au Groupe de concertation GPEC

Afin de permettre au Groupe de concertation GPEC de mener son action, les parties conviennent qu'un certain nombre de documents seront envoyés à ce Groupe et notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- bilans sociaux,
- rapports annuels,
- rapports de l'expert comptable,
- rapport de la situation comparée entre les hommes et les femmes,
- rapport sur la situation de l'emploi,
- rapports relatifs à des demandes des CHSCT (introduction de nouvelles technologies, risques psychosociaux...).

### 5.3 Assistance du Groupe de concertation GPEC

Le Groupe de concertation GPEC pourra décider de l'opportunité d'inviter des collaborateurs de l'UES dont l'expertise est pertinente au regard des sujets traités (par ex : directeur marketing, directeur des services DAF...), cette décision devant être concertée entre les membres.

Par ailleurs, si la stratégie décidée par l'UES Canon devait avoir un impact significatif sur les conditions de travail des collaborateurs, le Groupe de concertation GPEC pourrait inviter les secrétaires des CHSCT concernés ou un représentant de ces derniers.

Enfin, le Groupe de concertation GPEC a la faculté de se faire assister par un expert extérieur qui sera désigné par le Groupe de concertation GPEC. Il peut s'agir de l'expert comptable du CCE.

L'obligation professionnelle et déontologique de confidentialité de l'expert permet aux parties de recourir aux services de ce dernier pour, d'une part, appréhender l'information délivrée par l'entreprise et d'autre part, préserver celle qui ne peut être divulguée mais dont la connaissance, par les membres du Groupe de concertation GPEC, est utile pour apprécier la pertinence de tel ou tel choix de l'entreprise.



Dans cette perspective, des missions ponctuelles d'assistance lui seront confiées, celles-ci seront articulées avec les missions annuelles confiées par le CCE et/ou les Comités, en particulier sur l'examen des comptes et l'examen des comptes prévisionnels.

Un forfait sera négocié avec l'expert dans le cadre de l'enveloppe budgétaire actuellement financée par l'UES Canon au titre des missions annuelles confiées par le CCE et/ou les comités d'Etablissements en particulier sur l'examen des comptes et l'examen des comptes prévisionnels.

Ce budget sera fonction de la mission qui lui sera confiée en application du présent accord.

Les honoraires seront arrêtés par la Direction de l'UES.

## ARTICLE 6 - MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DU GROUPE DE CONCERTATION GPEC

Le Groupe de concertation GPEC aura essentiellement un rôle de veille et d'anticipation.

A partir des documents mentionnés ci-dessus et au regard des axes de développement prévisionnels de l'entreprise à moyen terme, il aura pour missions de :

- Procéder à l'analyse des évolutions technologiques, économiques et sociales constatées sur les douze derniers mois et de prendre en compte les évolutions technologiques, économiques et sociales prévisibles à moyen terme ;
- Procéder à une analyse statistique des effectifs et notamment de la pyramide des âges ;
- Analyser les métiers exercés dans l'entreprise en envisageant :
  - les évolutions prévisibles (adaptations, mutations des métiers....),
  - les métiers susceptibles de se développer dans le futur,
  - les métiers sur lesquels l'entreprise peut rencontrer des difficultés de recrutement,
  - les métiers demandant de multiples compétences,
  - les métiers sensibles,
  - les métiers en tension,
  - les emplois menacés,
  - les métiers passerelles.
- Réfléchir sur des supports d'entretien professionnel ;
- Mener une réflexion sur la formation linguistique ;
- Faire le bilan des actions menées au titre de la GPEC et proposer des axes d'amélioration du processus GPEC.

Le Groupe de Concertation GPEC s'appuiera également sur les travaux effectués par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Métallurgie et sur les études de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

## ARTICLE 7 – MOYENS MIS EN PLACE

Chaque membre, représentant du personnel, du Groupe de concertation GPEC bénéficiera :

- D'un crédit d'heures minimum de 40 heures par an, ce crédit pouvant être augmenté selon les sujets traités sur proposition de membres du groupe,
- D'une demi-journée au titre de la réunion préparatoire,
- D'une prise en charge des frais de transport et d'hébergement dans les conditions définies par sa société d'appartenance.

## CHAPITRE 2 MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CCE DE L'UES CANON

### ARTICLE 8 - MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CCE SUR LA STRATEGIE DE CANON

En vue d'améliorer l'information préalable du CCE de l'UES Canon, il est convenu de remettre aux membres du CCE, au moins 15 jours avant la réunion plénière, les informations suivantes :

- Un compte-rendu préparé par le Groupe de concertation GPEC au titre des travaux réalisés,
- Un rapport sur la situation économique et sociale de l'UES Canon (incluant notamment l'évolution des ventes, des résultats économiques) rédigé par la Direction de l'UES Canon.

Le cadre de cette information et consultation du CCE concerne exclusivement les évolutions structurelles de Canon et se fera sur une base bisannuelle.

Les événements conjoncturels susceptibles d'affecter, à tout moment, l'exploitation, le marché et l'organisation de Canon ne peuvent être, par nature, régis par l'anticipation.

Ces événements conjoncturels donneront lieu, le cas échéant, à une consultation dans les formes requises par les articles L.2323-6 et suivants et L.1233-8 et suivants du code du travail selon l'importance des effectifs concernés.

- Première réunion plénière d'information et de consultation du CCE de l'UES Canon

Cette réunion vise à informer le CCE des différents objectifs de Canon et de la vision de la Direction de l'avenir à échéance de 3 ans.

Au cours de cette réunion, les présentations suivantes seront faites :

Présentation annuelle des perspectives et objectifs à 3 ans du groupe Canon et de Canon Europe en termes de

Marché/produit/services

La déclinaison au niveau national

L'état et l'analyse des spécificités du marché hexagonal

La déclinaison opérationnelle au plan national des objectifs commerciaux et marketing

Une présentation des grandes tendances qui suscitent au terme de chacune de ces périodes (annuelles et triennales) ces orientations en termes de gestion des ressources humaines

La situation économique et financière de Canon en France, de ses filiales et de son groupe d'appartenance

- Seconde réunion plénière d'information et de consultation du CCE de l'UES Canon

Cette seconde réunion se tiendra dans un délai maximum de deux mois afin de recueillir l'avis du C.C.E. sur les orientations présentées et leurs conséquences sociales prévisibles.

Durant la période intermédiaire entre les deux réunions précitées, la commission économique du CCE se réunira afin de préparer avec l'assistance de l'expert et du Groupe de concertation ses observations sur les orientations stratégiques présentées et ses propositions d'adaptation sur le ou les aménagements de la politique de ressources humaines de Canon qui en résultera.



Tenant compte du rapport de la commission économique, le CCE exprimera son avis sur la stratégie qui lui aura été présentée et la politique de gestion des ressources humaines subséquente.

L'avis n'est pas susceptible de report.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' followed by a large, flowing 'C' and a final flourish.

## SECOND VOLET

# Dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

## CHAPITRE 3

### GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES (G.P.E.C.)

#### ARTICLE 9 – DEFINITION DE LA GPEC

« La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et plans d'actions cohérents :

*Visant à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés)*

*Impliquant les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle »*

*(Dominique Thierry, la gestion prévisionnelle et préventive des emplois et compétences, Edition.de l'Harmattan, 1994)*

La GPEC doit permettre d'assurer l'adaptabilité et l'employabilité des salariés, au regard notamment de l'évolution des emplois et des technologies.

Les acteurs de la GPEC sont les suivants :

- Le collaborateur, qui doit intégrer comme vecteur de son développement personnel les enjeux de l'entreprise afin de construire un projet professionnel ;
- La ligne hiérarchique et managériale, qui est tenue d'accompagner le développement des compétences de ses collaborateurs, d'identifier les facteurs d'évolution et d'en apprécier les conséquences sur l'évolution des métiers en termes quantitatif et qualitatif ;
- La direction des ressources humaines, qui a pour mission d'animer le dispositif d'ensemble et de garantir la bonne application des principes et moyens actés par le présent accord ;
- Le Groupe de concertation GPEC et les instances représentatives du personnel.

#### ARTICLE 10 - LES OUTILS DE LA GPEC

La GPEC nécessite la mise à disposition par l'entreprise, au profit des collaborateurs, d'outils qui facilitent les choix professionnels de ces derniers.

Ces outils ont vocation à donner une meilleure visibilité et compréhension des compétences requises et des moyens de les développer ou de les acquérir. Ces outils doivent permettre à chaque salarié d'être un acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En effet, les métiers et les activités de l'UES Canon sont en transformation permanente, notamment sous l'effet des mutations technologiques, ouvrant de nouvelles opportunités de développement de compétences et de débouchés.



## 10.1 Les entretiens professionnels

- L'entretien annuel d'évaluation (EAE)

Cet entretien constitue un moment privilégié pour évaluer le travail du salarié et analyser les besoins en formation du salarié. Il doit également permettre au salarié d'élaborer un projet professionnel.

La procédure d'évaluation en vigueur au sein de l'UES Canon figure en annexe.

Lors de l'entretien, les objectifs de professionnalisation du salarié seront abordés compte tenu des exigences de son poste. Les souhaits concernant les orientations individuelles de formation seront exprimés par la hiérarchie ou le salarié, en fonction des objectifs qui auront été préalablement définis.

- Les entretiens en cours de carrière

Les entretiens annuels ne constituent pas la seule occasion permettant d'identifier les besoins de formation.

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans.

Le salarié intéressé par une telle démarche devra en faire la demande à son supérieur hiérarchique.

Cet entretien peut lui permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de la situation de cette dernière et, le cas échéant, de définir un projet de formation.

Des entretiens personnels pourront également être réalisés, sur demande des salariés, notamment après dix années d'activité professionnelle ou dix années avant la fin prévisible de la carrière professionnelle. Ces entretiens seront réalisés par la direction des ressources humaines et auront pour objectif d'envisager les possibilités d'orientation de carrière, de mobilité, de formation ou de bilans de compétence.

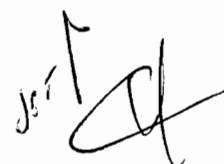
## 10.2 Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel, et le cas échéant, d'un projet de formation.

Celui-ci peut permettre une mobilité interne ou externe qui peut être préparée et accompagnée par l'entreprise.

Ce bilan, ouvert à tous les salariés, peut être réalisé soit à la demande du salarié, soit à la demande de l'entreprise et/ou de l'établissement, dès lors que le salarié a exprimé son accord. Il est effectué hors des locaux de l'entreprise et/ou de l'établissement, sous la conduite d'un organisme prestataire habilité.



Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à partir de 45 ans, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée bénéficie, sous réserve de justifier d'un an d'ancienneté au sein de l'UES Canon, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

### 10.3 Le Passeport Formation

Afin de permettre à chaque salarié de reconstituer son parcours professionnel au sein de l'entreprise (et lui permettre d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes acquises dans le cadre de la formation continue pendant sa période d'activité au sein de l'UES Canon), la Direction transmettra la liste des formations et autres informations nécessaires au salarié pour lui permettre de compléter son passeport formation.

Il est rappelé que ce passeport formation est un document personnel établi par le salarié et à son initiative. Il reste sa propriété et il en dispose sous sa responsabilité.

## ARTICLE 11- LES MOYENS DE LA GPEC

### 11.1 Plan de formation annuel

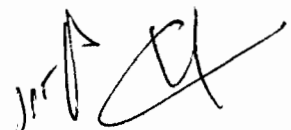
Le plan de formation annuel peut être défini comme l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur au profit de son personnel pour une année donnée.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés et dans la mesure du possible, par les besoins exprimés par les salariés.

Conformément à la loi et aux accords nationaux de la Métallurgie, le présent article détermine les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Conformément à la loi, le plan de formation de l'UES Canon s'articulera autour de trois axes :

1. **Des actions d'adaptation au poste de travail** : toute action suivie dans ce cadre est réalisée, en principe, pendant l'horaire de travail applicable dans l'entreprise et donne lieu à maintien de la rémunération ;
2. **Des actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi** : ces actions sont mises en œuvre, en principe, pendant le temps de travail et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération ;
3. **Des actions ayant pour objet le développement des compétences** : ces actions se déroulent, en principe, pendant le temps de travail. Toutefois, un accord écrit entre le salarié et l'employeur peut prévoir le déroulement de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou, pour les salariés au forfait en heures ou jours, dans la limite de 5% de leur forfait). Le salarié donnant son accord peut se rétracter dans les 8 jours suivants.



Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% du salaire horaire net de référence du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

L'UES Canon souhaite assurer les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quel que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Les parties entendent favoriser l'égalité professionnelle, dans le cadre du présent accord et rappellent à cet effet leur volonté de parvenir à l'égalité d'accès des hommes et des femmes aux actions du plan de formation, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

L'égalité professionnelle et l'évolution de carrières entre les femmes et les hommes sera notamment abordées dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Afin de favoriser une bonne intégration et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, les parties conviennent de mener une réflexion sur un dispositif adapté qui pourrait être proposé par le Groupe de concertation GPEC.

## 11.2 Programme triennal de formation et engagement quantitatif

Conformément à l'article L.2323-40 du Code du travail, le programme triennal de formation est élaboré par l'entreprise, le comité d'entreprise étant consulté avant le 30 septembre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues pour l'examen du plan de formation.

Ce programme de formation prendra en compte les objectifs et priorités de la formation définis par les accords collectifs de la Métallurgie, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

L'UES Canon s'engage à porter son effort de formation des collaborateurs à 2% de la masse salariale brute des sociétés de l'UES évaluée sur la base des coûts prévalant à la date de signature de l'accord, en moyenne sur la durée triennale de l'accord.

## 11.3 Formation et nouvelles technologies

Conformément à l'accord national du 12 juin 1987, les parties rappellent que la formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la métallurgie. La formation est en effet un investissement indispensable à la réussite des projets de modernisation au sein de l'UES Canon.

L'UES Canon intégrera cette priorité dans sa politique de formation de façon à ce que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer en temps utile, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis.

Cette politique de formation visera également au développement des capacités d'adaptation nécessaires pour faire face aux évolutions prévisibles des technologies.



#### 11.4 Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation permet au salarié de s'absenter pendant les heures de travail dans le but de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation de son choix, distincte de celles comprises dans le plan de formation.

Le congé est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé de formation. A l'issue de ce congé, le salarié doit être réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, dans un emploi équivalent.

#### 11.5 Le congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Le congé est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq années consécutives ou non, quelle qu'aient été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre un bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

La situation du salarié pendant ce congé est identique à celle du salarié en congé individuel de formation.

#### 11.6 L'alternance et l'apprentissage

Le principe des formations en alternance est d'associer une expérience en entreprise à une formation théorique afin de faciliter l'accès à l'emploi. Elles sont organisées principalement dans le cadre d'un contrat de formation en alternance, le contrat de professionnalisation.

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Les parties signataires rappellent que l'accueil de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes.

La démarche de Canon en faveur de l'alternance et de l'apprentissage relève de la responsabilité sociale. Elle permet à ces jeunes d'acquérir une qualification et de faciliter leur future recherche d'emploi.

Des dispositions relatives aux salaires, aux classifications et aux modalités de financement de ces contrats figurent dans les accords collectifs de la métallurgie des 22 janvier 1985, 8 novembre 1994, 15 mars 2001 et 20 juillet 2004.



## 11.7 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié de l'entreprise peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir :

- un diplôme certifié,
- un titre à finalité professionnelle,
- un certificat de qualification professionnelle établi par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche métallurgie, selon les modalités définies par les accords collectifs de la métallurgie.

Cette démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant au moins 3 ans. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée.

## 11.8 Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés sous contrat à durée indéterminée d'acquérir une qualification reconnue en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

En accord avec le salarié ou à son initiative, les périodes de professionnalisation pourront être complétées par l'utilisation du droit individuel à la formation (DIF).

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés reprenant leur activité après un congé lié à une naissance ou une adoption (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation) ;
- aux salariés handicapés et autres salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- aux salariés envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- **soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications** prévues aux articles L.6314-1 du Code du travail (ancien article L.900-3) et 12 de l'accord collectif du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle :
  - un diplôme ou un titre à finalité professionnelle,
  - une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de branche,
  - une qualification professionnelle reconnue par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

- soit de permettre à un salarié de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche. Cette dernière examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés de la branche.

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, d'actions d'évaluation, d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement.

Lorsque les actions de la période de professionnalisation se déroulent, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels souscrit l'entreprise si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

### 11.9 Le tutorat

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise,
- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes,
- d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

L'exercice du tutorat sera pris en compte dans la progression de carrière des salariés tuteurs, en particulier pour leur accès à des fonctions d'encadrement d'équipes.

### 11.10 Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF s'applique à tous les salariés à temps plein et temps partiel au prorata en contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie à raison de 20 heures par année, conformément aux dispositions légales et conventionnelles de l'UES (accord relatif au DIF) en vigueur. Le DIF est plafonné à 120 heures sur 6 ans.



Le bénéfice du DIF est destiné à permettre au salarié de bénéficier d'actions de formations professionnelles réalisées prioritairement pendant le temps de travail.

Le droit individuel à la formation peut être utilisé pour suivre :

- une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois, dans le champ du livre IX du code du travail, dans les orientations générales visées à l'article 7 de l'accord collectif du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle (l'élargissement et l'acquisition d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité et l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies), et dans celles définies par l'entreprise en application de l'article L.2323-33 du code du travail (ancien article L.934-1);
- une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

Les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être suivies dans le cadre du droit individuel à la formation.

En cas de mutation d'un salarié d'une entreprise à une autre entreprise relevant de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie et appartenant au même groupe au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les droits au DIF acquis chez son précédent employeur.

## ARTICLE 12 - LES SALARIES EN DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE ET LES SENIORS

Sont regroupés sous cette appellation, les salariés âgés de 45 ans et plus ou justifiant de plus de 20 ans d'activité professionnelle.

Les parties souhaitent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dits « seniors » et les opportunités de développement professionnel pour les deuxièmes parties de carrière.

A cet effet, elles conviennent de limiter les solutions de préretraite et de favoriser les solutions de maintien dans l'emploi et de formation.

Dans cette perspective, les parties conviennent de mettre en place différentes mesures qui seront appliquées en fonction des possibilités et des disponibilités de l'établissement et/ou de l'entreprise.

### 12.1 L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, le salarié senior pourra bénéficier d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière à l'occasion de son entretien professionnel suivant son 45<sup>ème</sup> anniversaire, puis tous les 5 ans afin de faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien, destiné à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.



Cet entretien, distinct de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

## 12.2 Le bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

## 12.3 Aménagement du poste de travail et/ou du temps de travail

Les parties conviennent que l'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Il s'agit de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Cette démarche doit se traduire par des adaptations dans les domaines de l'ergonomie, de l'organisation (y compris du temps de travail avec la mise en place de dispositif de temps partiel de fin de carrière) et des compétences.

Les entretiens professionnels pourront être l'occasion de réfléchir à ces aménagements.

Cette réflexion se fera avec le support de la Médecine du Travail et du CHSCT de l'entreprise et/ou de l'établissement concerné et devra nécessairement prendre en considération les contraintes économiques et organisationnelles de l'entreprise et/ou de l'établissement.

## 12.4 Tutorat

Afin de valoriser l'expérience acquise par les salariés seniors et d'assurer une transmission des compétences dans l'entreprise, les salariés seniors pourront être sollicités, prioritairement, pour des missions de tutorat ou d'accompagnement, en fonction des contraintes d'organisation de l'entreprise et/ou de l'établissement.

La fixation d'un objectif de tutorat peut constituer l'un des objectifs annuels validés dans le cadre de l'entretien individuel.

Il convient par ailleurs de se référer aux dispositions de l'article 11.9.

## 12.5 Le bilan professionnel avant la fin de carrière

Le salarié senior pourra bénéficier d'un bilan professionnel d'étape, cinq ans environ avant la fin de sa carrière.

Le bilan professionnel, réalisé à la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise, permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté comprenant notamment des actions de formation.



## ARTICLE 13- MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE

Les parties conviennent que la mobilité professionnelle et géographique est un outil indispensable à une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

### 13.1 Information des salariés sur les postes vacants

Afin de permettre une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, d'assurer la mobilité des salariés, permettre aux salariés plus âgés d'aller vers des postes plus adaptés, les parties conviennent qu'il est fondamental d'avoir un outil de communication efficace au sein de l'UES Canon.

La mise en place d'une politique de mobilité nécessite une information des salariés sur les postes vacants.

Ainsi, afin de permettre aux salariés de bénéficier d'une meilleure visibilité sur l'évolution de leur métier chez Canon, l'intranet « RH » mettra, autant que possible, à leur disposition des informations sur les analyses prospectives et sur les métiers, les parcours possibles et les filières, les passerelles entre métiers, les formations concernant chaque métier.

L'utilisation et l'amélioration de l'outil intranet « RH » feront également l'objet de discussions avec le Groupe de concertation GPEC.

### 13.2 Acte de candidature aux postes vacants

Tout salarié a la possibilité de se porter candidat aux postes proposés en interne.

Le responsable ressources humaines pourra proposer les postes vacants aux salariés qu'il aura identifiés dans le cadre des souhaits émis par les salariés, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel. Il est convenu d'apporter une attention particulière aux salariés plus vulnérables ou exposés, comme les seniors suite à leur entretien de 2ème partie de carrière.

En effet, les parties rappellent que l'entretien annuel et / ou professionnel doit être le moment privilégié pour le salarié et son supérieur hiérarchique de discuter des souhaits et opportunités de mobilité interne.

Un supérieur hiérarchique ne devra pas en conséquence empêcher la candidature ni le départ sur un autre poste de l'un de ses salariés.

Chaque salarié intéressé par un ou des poste(s) disponible(s) sera reçu en entretien par le responsable ressources humaines.

L'entretien aura pour objectif d'apporter toutes les informations utiles sur le(s) poste(s) sélectionné(s) et sur les aides à la mobilité applicables (mobilité professionnelle et/ou géographique).

Un entretien pourra également être organisé avec le responsable hiérarchique d'accueil.

Lorsque la candidature du salarié aura été validée avec l'entreprise d'accueil, une offre sera alors faite au salarié avec une période d'acceptation à convenir en fonction des besoins de l'entreprise d'accueil (cette période d'acceptation sera d'un minimum de 30 jours). Enfin, le salarié ayant accepté le nouveau poste bénéficiera, comme sa direction d'accueil, d'une période d'adaptation qui sera d'une durée de 3 mois.



En cas de validation de cette dernière, le salarié intégrera son entreprise d'accueil et en cas d'échec, il retrouvera son poste ou un poste équivalent au sein de l'entreprise d'origine.

Afin de favoriser son intégration, le salarié pourra bénéficier d'une mesure de formation/adaptation qui apparaîtrait nécessaire, déterminée en accord avec le site d'accueil.

En cas d'acceptation définitive du reclassement (validation de la période d'adaptation), le contrat de travail fera l'objet d'un avenant ou, en cas de reclassement dans une autre société de l'UES Canon ou du Groupe Canon, il sera rompu d'un commun accord et le salarié bénéficiera alors d'un nouveau contrat de travail avec son nouvel employeur.

Le salarié conservera son ancienneté globale acquise au sein de l'entité d'origine, pour le calcul de l'ensemble des avantages liés à l'ancienneté.

### 13.3 Aides à la mobilité géographique

On entend par mobilité géographique, le changement de lieu d'affectation professionnelle de plus de 50 kms ou 1 heure 30 aller/retour impliquant une modification du lieu de résidence. La région parisienne (région Ile de France) est considérée comme constituant un seul lieu de travail (75-77-78-91-92-93-94-95).

Les conséquences matérielles et financières liées à une mobilité géographique sont traitées de manière identique qu'il s'agisse d'une demande de l'employeur ou d'une volonté du salarié, que ce soit dans le cadre d'une évolution de carrière ou de reclassement.

En cas de mobilité géographique telle que définie ci-dessus, les aides à la mobilité géographique suivantes seront proposées aux salariés :

- **Pendant la période d'acceptation**

Une prise de connaissance du poste sera proposée au salarié avant son acceptation définitive.

Le salarié et son conjoint pourront bénéficier d'un « voyage de reconnaissance » d'une durée maximale de trois jours et deux nuits, dans les conditions suivantes :

- octroi d'un congé exceptionnel de trois jours rémunéré pour la durée de l'absence,
- prise en charge, sur présentation de justificatifs, de deux nuits d'hôtel (base deux étoiles), de deux voyages aller-retour pour le salarié et d'un voyage aller-retour pour son conjoint, sur la base d'un billet S.N.C.F. seconde classe, ou sur la base des frais kilométriques, ou billet d'avion tarif économique si la durée de déplacement en train est supérieure à trois heures.

- **Pendant la période d'adaptation**

L'entreprise participera aux frais engagés par le salarié, sur justificatifs et dans les conditions présentées ci-dessous :

- frais de déplacement sur la base d'un aller/retour par semaine (sur la base d'un billet S.N.C.F., ou sur la base des frais kilométriques, ou billet d'avion tarif économique si la durée de déplacement en train est supérieure à trois heures) ;



- frais d'hébergement pris en charge selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise d'appartenance du salarié.

- En cas de déménagement, après acceptation définitive du nouveau poste

Les aides suivantes seront disponibles dans les trois mois suivant l'acceptation définitive du reclassement (validation de la période d'adaptation et signature du nouveau contrat de travail).

1. La prise en charge des frais de transport et de déménagement
2. Assistance à la vente et à la recherche de logement
3. L'indemnité d'installation
4. Aides au titre du 1% logement

## ARTICLE 14 – MESURES DE VOLONTARIAT DANS LE CADRE DE LA RETRAITE ANTICIPEE

### Préambule :

Conformément aux souhaits récemment exprimés par le législateur et rappelés par l'article 1 du présent accord, cet accord a notamment pour objectif de favoriser l'emploi des seniors et des salariés en deuxième partie de carrière.

Néanmoins, l'entreprise a pris acte de la volonté exprimée par les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel de maintenir le dispositif de cessation totale d'activité ou préretraite en vigueur dans l'UES Canon. En conséquence, la société accepte d'intégrer ce dispositif au sein du présent accord.

Le dispositif de cessation totale anticipée d'activité ou préretraite reposant sur le volontariat est issu de l'accord relatif à la mise en œuvre d'une préretraite d'entreprise au sein de l'UES Canon en date du 17 novembre 2004 et de l'avenant portant renouvellement dudit accord en date du 28 octobre 2005. Ces accords ont été conclus entre la Société Canon France S.A.S., société dominante de l'UES Canon et les Organisations syndicales CGT, CFDT et CFE-CGC pour une durée déterminée arrivant à échéance le 31 décembre 2008.

L'ensemble des dispositions mettant en place ce dispositif à savoir, l'accord de préretraite du 17 novembre 2004 et son avenant en date du 28 octobre 2005 précités, sont intégrées au présent accord.

A titre de rappel, la préretraite totale a pour objectif de faire bénéficier les salariés cessant leur activité d'un revenu de remplacement sous la forme d'une rente temporaire et viagère.

Ce dispositif est pris en charge intégralement, chacune pour ce qui la concerne, par les entreprises composant l'UES Canon. La mise en œuvre de ce dispositif implique la conclusion d'un contrat d'assurance garantissant aux bénéficiaires les dispositions ci-après.

### 14.1 Durée

Le dispositif de préretraite est mis en place pour une durée déterminée et s'achèvera le 31 décembre 2011.



## 14.2 Conditions requises pour l'adhésion au dispositif

Le dispositif de préretraite totale est ouvert aux salariés de l'U.E.S. Canon remplissant les conditions ci-après :

- ✓ Etre en activité effective à la date de signature du présent accord ou être en dispense totale d'activité dans le cadre des dispositions du « Protocole d'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences au sein de Canon France S.A. » signé le 14 octobre 1999.
- ✓ Etre âgé au minimum de 55 ans révolus à la date d'entrée dans le dispositif et au plus tard le 31 décembre 2011.
- ✓ Etre en état de faire valoir ses droits à une retraite à taux plein dans les 60 mois (5 ans) suivants la date d'entrée dans le dispositif.
- ✓ Avoir une ancienneté d'au minimum 10 ans au sein de Canon France S.A.S. ou au sein des sociétés composant l'UES Canon.

Les bénéficiaires du dispositif de préretraite totale s'engagent à faire liquider leur retraite de base Sécurité Sociale à taux plein dès l'obtention de leur droit à la retraite à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale.

De même, les bénéficiaires du dispositif s'engagent, s'ils réunissent les conditions requises pour obtenir une retraite par anticipation conformément aux nouvelles dispositions en vigueur pour les salariés ayant débuté leur carrière avant 17 ans, à demander le bénéfice de ces dispositions dès qu'ils en ont la possibilité.

Les parties conviennent qu'un éventuel allongement de la durée de cotisation requise, serait, dans la limite de 6 mois, sans incidence sur le bénéfice du présent dispositif.

## 14.3 Acceptation de l'adhésion / Entrée dans le dispositif

La faculté de formuler une demande d'adhésion étant ouverte à tous les salariés de l'U.E.S. Canon remplissant les conditions définies à l'article 14.2 ci-dessus, les entreprises conservent le pouvoir de répondre, favorablement ou non, à une demande d'adhésion formulée et ce notamment au titre des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise ou pour se prémunir de départs trop nombreux.

Dès lors qu'un salarié aura exprimé son souhait de bénéficier de ce dispositif et dans un délai d'un mois suivant la validation des conditions requises, la Direction Générale de la société de l'U.E.S. Canon concernée fera connaître sa réponse, motivée en cas de refus, au collaborateur demandeur.

Cette disposition pourrait conduire au refus de toute demande d'adhésion dont le départ conduirait à la nécessité d'un recrutement.

L'adhésion du collaborateur au dispositif de préretraite, acceptée par l'entreprise, emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail du collaborateur concerné et, à compter du jour suivant cette rupture, l'entrée de celui-ci dans le dispositif de préretraite.

L'adhésion du collaborateur au dispositif est exclusive de toute reprise d'activité professionnelle par ce dernier pendant la durée de versement de la rente.

Pour des raisons de commodités administratives, les entrées dans le dispositif de préretraite ont lieu les 1<sup>ers</sup> de chaque trimestre civil, soit les 1<sup>ers</sup> des mois de janvier, avril, juillet, octobre. En fonction des impératifs de service, les dates de rupture du contrat de travail et d'entrée dans le dispositif de préretraite pourront, d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise, être momentanément différées.



#### 14.4 La rente

La préretraite garantit au salarié le versement d'une rente annuelle nette égale à 70 % du salaire annuel net.

Le salaire brut de référence représente les composantes suivantes du salaire d'activité perçu les 12 derniers mois :

- Salaire de base sur 12 ou sur 13,5 mois selon le mode de rémunération du collaborateur ;
- Prime d'ancienneté sur 12 mois ;
- Primes dites « techniques » ;
- Bonus et éventuel bonus garanti, parties variables de la rémunération ;
- Commissions et éventuelles commissions garanties ;

En cas d'adhésion acceptée à ce dispositif, un collaborateur IRVI bénéficierait d'un salaire de référence calculé sur la base la plus favorable entre :

- sa rémunération réelle (salaire de base + bonus) des 12 derniers mois ;
- une rémunération calculée forfaitairement à 15,8 mois de salaire de base.

Pour déterminer le salaire net annuel, à partir du salaire brut de référence, les taux retenus (Cotisation salariale tranche A et B) sont les taux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (1<sup>er</sup> janvier 2009 pour la 1<sup>ère</sup> année).

Cette rente est temporaire, viagère et personnelle et comprendra :

- ✓ Une première partie, variable selon chaque salarié concerné, calculée en fonction de l'indemnité qui aurait été versée en cas de licenciement. Concernant le régime social et fiscal, il dépendra des dispositions légales en vigueur.
- ✓ Une seconde partie, appelée allocation de préretraite. L'allocation de préretraite est soumise aux cotisations (CSG déductible, CSG non déductible, CRDS, Cotisation spécifique Préretraité, etc.) aux taux applicables selon la législation en vigueur lors de l'entrée dans le dispositif de préretraite d'entreprise. Ces cotisations sont prises en charge par l'entreprise.

Cette allocation, à caractère de pension, est passible de l'impôt sur le revenu et doit, pour la déclaration des revenus, être portée par le bénéficiaire dans la rubrique des rentes viagères à titre gratuit.

La rente est versée mensuellement, à terme échu par douzième, revalorisée chaque année dans les mêmes conditions que les pensions AGIRC et ARRCO.

La rente est due jusqu'à ce que l'allocataire soit en droit de faire liquider sa pension de Sécurité Sociale à taux plein, soit jusqu'à l'âge de 65 ans au plus tard.

Elle cesse définitivement d'être versée en cas de décès de l'allocataire et n'est pas réversible.

#### 14.5 La couverture sociale

Afin d'assurer aux bénéficiaires la poursuite normale de la constitution de leurs droits à retraite, la société prendra en charge :

- ✓ Les cotisations volontaires invalidité-vieillesse-veuvage permettant notamment d'acquérir les trimestres nécessaires à la constitution des droits à la retraite de base de la Sécurité Sociale.



- ✓ Les cotisations patronales et salariales AGIRC et ARRCO sur la base du salaire du collaborateur au moment de son adhésion au dispositif de préretraite, cette base étant revalorisée annuellement dans les mêmes conditions que les pensions AGIRC et ARRCO.

Pour ce qui est de la couverture maladie de la Sécurité Sociale, l'entreprise prendra à sa charge l'assurance personnelle de la Sécurité Sociale pour les allocataires ne bénéficiant pas des prestations de l'assurance maladie à titre personnel ou à titre d'ayant droit et les éventuelles cotisations relatives à la Couverture Maladie Universelle dans la limite de 8% de la rente brute. En cas de changement dans la situation familiale ayant pour conséquence la perte de la qualité d'ayant droit, l'allocataire devra en informer la société.

En matière de complémentaire Frais de santé (Mutuelle), l'entreprise prendra à sa charge la totalité de la cotisation (parts employeur et salarié) afin de maintenir au collaborateur les garanties « préretraités ».

En matière de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès », l'entreprise prendra à sa charge la totalité de la cotisation (parts employeur et salarié) afin de maintenir au collaborateur le bénéfice de la garantie « Décès ». Seront donc exclues les garanties « Incapacité » et « Invalidité ».

## ARTICLE 15 - LE CONGE DE MOBILITE

Conformément aux dispositions de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et l'actionnariat salarié et dans la mesure où seul un accord de GPEC peut mettre en œuvre un tel congé, les parties conviennent qu'il est opportun d'inclure un tel dispositif dans le présent accord.

Le congé de mobilité est un outil destiné à aider le salarié menacé de licenciement pour motif économique à retrouver un nouvel emploi.

Le congé de mobilité est destiné à permettre au salarié concerné de trouver un nouvel emploi via :

- des mesures d'accompagnement
- des actions de formation
- des périodes de travail au sein ou en dehors de l'entreprise

Concernant les modalités pratiques de ce congé, les parties conviennent que :

- Le salarié pouvant bénéficier d'un tel congé doit avoir trois ans d'ancienneté.
- Le salarié concerné se verra proposer par l'employeur le bénéfice d'un congé de mobilité. Il aura **huit jours** à compter de la réception de la proposition écrite pour accepter ou refuser le congé de mobilité, l'absence de réponse au terme de ce délai valant refus.
- L'acceptation du congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord entre les parties à l'issue du congé de mobilité. Cette rupture devra faire l'objet d'un écrit signé par les deux parties.
- Si le salarié accepte un congé de mobilité, l'employeur est dispensé de l'obligation de lui proposer un congé de reclassement. En revanche, si le salarié refuse un congé de mobilité, l'employeur devra lui proposer le bénéfice d'un congé de reclassement.
  
- Le congé de mobilité sera d'une durée de 4 mois.
- Le congé de mobilité est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé d'exécution, le terme du préavis étant reporté à la fin du congé de mobilité.
- La rémunération du salarié durant le congé de mobilité est prise en charge par l'employeur.



Le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due pendant le préavis, laquelle est soumise à cotisations sociales (salariales et patronales). Pendant la période du congé de mobilité excédant la durée du préavis, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé à 65 % de la rémunération moyenne brute antérieure perçue au titre des 12 derniers mois et sur laquelle ont été assises les contributions d'assurance chômage. Cette rémunération ne pourra être inférieure à 85 % de la valeur mensuelle du SMIC, proportionnellement au nombre d'heures effectuées.

- Il sera mis fin au congé de mobilité en cas de reclassement du salarié dans un emploi stable avant le terme du congé de mobilité. Un emploi stable est défini comme étant une embauche par CDI ou par CDD d'une durée minimum de 6 mois.
- A l'issue du congé de mobilité, il sera versé au salarié une indemnité de rupture d'un montant égal à l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique.

Enfin, le salarié bénéficie du maintien des droits aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès, ainsi que d'une couverture accidents du travail et maladies professionnelles.



## CHAPITRE 4 DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 16 – DUREE DU PRESENT ACCORD

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée déterminée de 3 ans et prendront effet à la date d'accomplissement des formalités de dépôt.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Dans le courant de la troisième année de la durée de l'accord et au plus tard 6 mois avant l'arrivée du terme de l'accord, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Canon, se réuniront pour ouvrir de nouvelles négociations sur le thème de la GPEC.

### ARTICLE 17 – REVISION ET DENONCIATION

Sans préjudice des dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail qui conditionne la validité d'un accord collectif à la signature de ce dernier par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles et de l'absence d'opposition, exprimée dans les 8 jours de la notification de l'accord d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages.

Chaque partie signataire ou adhérente au présent accord peut en demander la révision par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque signataire, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

De même, chaque partie signataire pourra dénoncer le présent accord, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

Dans l'hypothèse où des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables entreraient en vigueur, et sans préjudice de leurs application immédiate, les parties signataires se rencontreront au plus tard dans les 3 mois suivant leur application afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier afin d'assurer la conformité légale et conventionnelle du présent accord.

Chaque annexe du présent accord pourra faire séparément l'objet d'éventuelles révisions en fonction des nécessités et des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles sans pour autant modifier le reste de l'accord.

### ARTICLE 18 – PUBLICITE ET DEPOT

Le dépôt de l'accord sera opéré en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et se fera conformément aux dispositions du code du travail, et notamment l'article D.2231-2 et suivants (ancien article R.132-1).

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Canon, signataire ou non du présent accord.

Cette remise vaudra notification et fera courir le délai pour l'exercice du droit d'opposition.

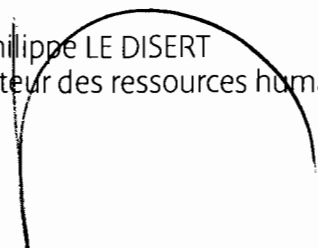


Un exemplaire sera également tenu à disposition du personnel et un avis sur les modalités de consultation sera affiché.

Fait à Courbevoie, le 28 avril 2009, en 8 exemplaires originaux.

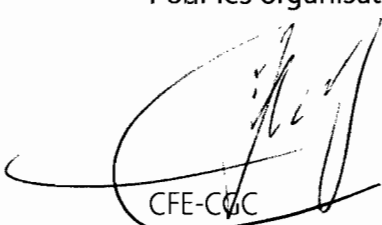
Pour les entreprises constituant  
l'Unité Economique et Sociale Canon

M. Philippe LE DISERT  
Directeur des ressources humaines

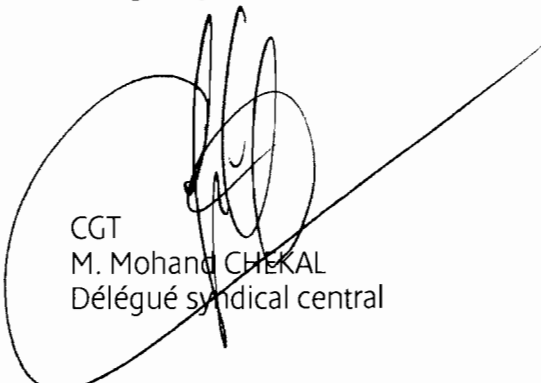


Pour les organisations syndicales

CFE-CCF  
M. Jean-Pierre THIRION  
Délégué syndical central



CGT  
M. Mohand CHEKAL  
Délégué syndical central



## **Liste des sociétés juridiques composant l'unité économique et sociale Canon**

### **Canon France**

Siège social : 17, quai du président Paul Doumer 92414 Courbevoie Cedex  
RCS de Nanterre sous le numéro : 738 269 01395

### **Canon Alsace-Lorraine**

Siège social : 7, place des Tanneurs-Parc club des Tanneries 67380 Lingolsheim  
RCS de Strasbourg sous le numéro 441 124 344 00025

### **Canon Aquitaine –Midi-Pyrénées**

Siège social : Innopole -Technoparc voie 5 ,31234 Labège  
RCS de Toulouse sous le numéro : 411 125 572 00020

### **Canon Bourgogne-Champagne**

Siège social 11, boulevard Rembrandt, 21000 Dijon  
RCS de Dijon sous le numéro 441 608 00024

### **Canon Ile de France**

Siege social : 17, quai Paul Doumer, 92414 Courbevoie Cedex  
RCS de Nanterre sous le numéro 444 464 986 00041

### **Canon Méditerranée France**

Siège social : 25, rue Louis de Broglie, 13792 Aix en Provence  
RCS d'Aix en Provence sous le numéro 441 125 440 00020

### **Canon Nord Picardie Normandie**

Siège social : rue de l'Épinoy-ZAC de Templemars, 59175 Templemars  
RCS de Lille sous le numéro : 441 126 448 00022

### **Canon Ouest Atlantique**

Siège social : 165, route de Saint-Joseph-parc de l'Éraudière, 44004 Nantes Cedex  
RCS de Nantes sous le numéro : 441 123 932 00028

### **Canon Rhône Alpes**

Siège Social : 1, rue des Vergers-Parc d'affaires Limonest, 69760 Limonest  
RCS de Lyon sous le numéro 441 123 825 00024

### **Canon Val de Loire**

Siege social : Immeuble Galaxie-Rue du pont de l'Arche, 37550 Saint-Avertin  
RCS de Tours sous le numéro 441 126 190 00020