

**ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE
DE L'EMPLOI**

ENTRE :

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

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

C.F.T.C.

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

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Handwritten initials: D.P., M., G.

PRÉAMBULE

La poursuite et le développement d'une carrière doivent s'appuyer sur une gestion dynamique des conditions de travail, de la motivation et du maintien des compétences jusqu'au départ en retraite . Par ailleurs la mise en place d'une préretraite CASA doit renforcer la gestion de la transmission de l'expérience lors du renouvellement des générations.

Dans le cadre des politiques et outils mis en œuvre pour assurer cette gestion prévisionnelle, la Société apportera une attention particulière à la prévention des risques de difficultés d'emploi et de déqualification, en particulier des personnels les plus âgés.

La gestion prévisionnelle doit permettre également d'anticiper les conséquences des évolutions des métiers, ainsi que les besoins d'embauche et prendre en compte les perspectives de l'emploi.

1 - COMMISSION D'ÉTUDES EMPLOI

Cette commission d'étude, comportant 20 membres (4 par organisation syndicale) a été mise en place en 2000 à titre expérimental pour une durée de deux ans.

Cette commission a travaillé sur les conditions du développement de l'emploi dans ses différents paramètres techniques, sociaux et économiques.

Les partenaires sociaux décident de prolonger et d'élargir son rôle particulièrement à la réflexion sur :

- l'optimisation des carrières jusqu'à la retraite
- la pratique de l'entretien annuel
- les pratiques de maîtrise des compétences
- les différentes formes de mobilité
- les besoins d'embauches et l'évolution de l'emploi par site

Dans ce but des études d'experts seront présentées à la commission, et des réflexions seront menées en commun avec la commission d'études Emploi.

La commission travaillera particulièrement sur l'anticipation des conséquences de l'évolution des métiers

En outre, la commission assurera le suivi des conditions statutaires définies dans l'accord d'entreprise sur la préretraite CATS- CASA.

Cette commission se réunira 3 fois par an et sa composition reste inchangée.

DMP
af
R

2 - PRÉPARATION AUX ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

La société s'appuiera sur un modèle de maîtrise des compétences et sur une politique de mobilité supportés par les outils de gestion (CV professionnel, entretien individuel...) et sur une politique de formation tout au long de la vie professionnelle.

2.1 Maîtrise des compétences

La Société a fait le choix d'un modèle de maîtrise des compétences s'articulant autour de la description des métiers du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (ROME) et de fiche de fonctions portant sur les spécificités opérationnelles.

Ces outils apporteront un langage commun tant au niveau de la description d'activité que des compétences.

Ces référentiels seront également utilisés pour décrire des parcours de mobilité accompagnés par la formation.

Ils donneront en outre une cohérence au curriculum vitae professionnel et à l'entretien individuel.

2.2 Mobilité

Des règles et principes de mobilité seront établis pour faciliter la mobilité, et rendre son exercice plus transparent et plus efficace.

La bourse d'emploi sera renouvelée et complétée.

Aucune mention d'âge limite ne figurera dans les offres d'emploi et l'âge ne pourra être invoqué comme justificatif d'un refus.

Des possibilités de bilans de compétences seront encouragées dès la mi-carrière .

La rédaction de CV professionnels aidera la société à tenir compte de toutes les compétences quand elle cherche à pourvoir un emploi.

La polyvalence sera favorisée avec l'objectif de faire passer, en première partie de carrière, la majorité des jeunes par plusieurs postes.

On examinera l'intérêt éventuel du passage d'un poste opérationnel à un poste d'expert ou spécialiste pour la fin de carrière.

Dans certains cas, les salariés pourront être orientés partiellement vers des activités de tuteur ou de formateur, avec si besoin formation de formateurs.

DNF
04
07

2.3 Formation

La formation concerne toutes les classes d'âges et l'on s'assurera que les salariés les plus âgés bénéficient également des programmes de formation aux nouvelles technologies.

Éventuellement, des programmes de réactivation seront proposés en préalable à une formation ultérieure.

Un bilan périodique sera communiqué aux partenaires sociaux quant au nombre de salariés de 50 ans, et plus, ayant bénéficié d'une formation.

2.4 Contribution et rémunération

La gestion prévisionnelle de l'emploi doit aider chacun à poursuivre son développement professionnel, et à maintenir sa motivation par une activité reconnue.

A ce titre l'âge ne peut être un critère d'exclusion des augmentations individuelles.

Un bilan périodique sera communiqué aux partenaires sociaux sur le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une augmentation.

3 - PRÉVENTION ET HANDICAP

3.1 Conditions de travail:

Des études d'ergonomie seront menées, en relation, selon le cas, avec les médecins du travail, la maîtrise, les services d'aménagement industriel, et le CHSCT.

Elles permettront de vérifier l'adaptation du travail à l'homme, et si ce n'est pas le cas de prendre des mesures correctives.

Les résultats des évaluations des risques permettront d'organiser, pour les postes qui le nécessitent, des programmes de prévention des troubles musculo-tendineux ou des formations à la prise en compte de l'activité physique.

Une attention particulière sera portée à une meilleure adaptation des postes de travail à l'âge.

3.2 Handicapés

La société a mis en place une commission d'étude sur le travail des handicapés et a ouvert début 2002 une négociation en vue d'un accord sur ce thème.

Sans préjuger du contenu de cet accord, face aux inaptitudes et au handicap, le maintien dans l'emploi sera préféré quand cela sera possible, et les adaptations ergonomiques seront recherchées.

La société examinera également la possibilité d'une évolution professionnelle accompagnée éventuellement, d'actions de formation.

3.3 Aménagement du temps de travail

La possibilité de passage à temps partiel pourra être développée, notamment pour les salariés proches de la retraite.

Lors de la réunion de négociation prévue en septembre 2002 sur des évolutions éventuelles du Compte Epargne Temps, on examinera la possibilité d'utiliser le crédit de CET pour réduire le nombre de jours de travail des dernières années avant la retraite.

4 DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord cessera de produire ses effets au 28 février 2005, date limite des adhésions CASA.

Au plus tard le 31 octobre 2004, des négociations seront ouvertes pour une éventuelle reconduction ou adaptation de cet accord de gestion prévisionnelle de l'emploi, compte tenu de l'expérience acquise

5. FORMALITÉS DE PUBLICITÉ

Cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail des HAUTS DE SEINE et du Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de BOULOGNE, conformément aux dispositions de l'article L. 132.10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 1 mars 2002

Pour le Personnel :
**Les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :
P. VIVIEN



C.F.D.T. M.

C.F.T.C. M. Gilbert ROUSSEAU



C.F.E.-C.G.C M. OLIVIER LAFORGUE



C.G.T. M.

C.G.T.-F.O. M. Jean Pierre DUPONT

