ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Entre les soussignés :

Toutes les sociétés constituant le périmètre actuel de l'UES (groupe) astek, représentées par Monsieur [redacted], en qualité de représentant de la direction.

Le périmètre de l'UES (groupe) Astek couvre les sociétés :

ADALOG, ALLIGRA, ASTEK, ASTEK BANQUE, ASTEK CRM et APPLICATIONS, ASTEK FINANCE, ASTEK GESTION, ASTEK GRAND OUEST, ASTEK INDUSTRIE, ASTEK NORD, ASTEK RHONE ALPES, ASTEK SUD EST, ASTEK SUD OUEST, AXLOG INGENIERIE, EA INSTITUTE, (groupe) astek, INCKA, OPTALAN, ASTEK ASSURANCES, ASTEK EST, ASTEK GLOBAL FINANCE, CATEP CONSEIL, SEMANTYS et TERALIANCE.

Les adresses des sièges sociaux sont contenues dans l'annexe 1.

L'ensemble du périmètre couvert par l'UES est désigné, ci-après, comme étant l'entreprise.

D'une part,

Et

Madame [redacted] (déléguée syndicale centrale) et [redacted] (délégués syndicaux d'établissement) [redacted] délégué syndical central), délégués syndicaux désignés respectivement par les organisations syndicales **la F3C CFDT (Fédération Communication, Conseil, Culture)** et **le SICSTI-CFTC**.

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord en faveur de l'emploi des séniors dans l'entreprise, conformément à l'obligation faite par les articles L 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale.

La mise en place des dispositifs de GPEC, dont la négociation commencera au 1er semestre 2010, devra tenir compte des dispositions du présent accord.

Il en sera de même pour tous les accords d'entreprise relatifs aux conditions de travail.

PREAMBULE 3

ARTICLE 1. Définitions 4

ARTICLE 2. Objectif global 4

ARTICLE 3. Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés séniors 4

Article 3.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles 5

Article 3.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité 6

Article 3.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation 7

Article 3.4. Transmission des savoirs et des compétences 8

Article 3.5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite 9

ARTICLE 4. Communication sur les engagements de l'entreprise 10

ARTICLE 5. Suivi de l'application du présent accord 10

ARTICLE 6. Durée d'application 12

ARTICLE 7. Adhésion 12

ARTICLE 8. Révision 12

ARTICLE 9. Publicité 13

ANNEXE 1 : Liste des sièges sociaux et établissements secondaires
ANNEXE 2 : Eléments du rapport de suivi
ANNEXE 3 : Tableau semestriel de suivi des entretiens de 2ème partie de carrières

PRÉAMBULE

En préambule à l'accord en faveur des séniors dont les dispositions sont, ci-après, exposées, sont insérés plusieurs tableaux établissant une photographie précise de la population de l'entreprise qui est d'ores et déjà concernée par l'accord et ce celle qui le sera dans les cinq prochaines années.

Nombre de salariés au 31 décembre de chaque année	H			F			TOTAL		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
- Effectif total	1777	1926	1867	470	527	507	2247	2453	2374
- Supérieur à 40 ans et strictement inférieur à 45 ans	104	120	131	22	28	29	126	148	160
- Supérieur à 45 ans et strictement inférieur à 50 ans	51	76	87	24	28	29	75	104	116
- Supérieur à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans	26	32	31	3	9	7	29	41	38
- Plus de 55 ans	22	22	16	9	9	9	31	31	25

Nombre de salariés > ou = 50 ans « travailleurs de nuit » = 4

Nombre de salariés recrutés en cumul Emploi-Retraite = 4

Nombre de salariés en Congés Longues Maladies (+ 30 jours) en 2009 : 4 femmes, 1 Homme

Nombre de salariés à temps partiel au 31 décembre de chaque année	H			F			TOTAL		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
- Supérieur à 50 ans	9	7	2	2	2	3	11	9	5

Nombre de salariés partis au 31 décembre de chaque année	H			F			TOTAL		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
- Supérieur à 40 ans et strictement inférieur à 45 ans									
- Supérieur à 45 ans et strictement inférieur à 50 ans			13			5			18
- Supérieur à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans			2			1			3
- Plus de 55 ans			6			1			7

Nombre de salariés embauchés chaque année	H			F			TOTAL		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
- Supérieur à 40 ans et strictement inférieur à 45 ans									
- Supérieur à 45 ans et strictement inférieur à 50 ans									
- Supérieur à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans			1						1
- Plus de 55 ans			1			1			2

ARTICLE 1. Définitions

Compte tenu de la spécificité des métiers exercés dans notre domaine, sera considéré au sens du présent accord comme sénior tout salarié âgé d'au moins 50 ans.

Dans le présent accord, on entend, par comité d'entreprise, l'ensemble formé par les comités d'établissement et le comité central d'entreprise.

ARTICLE 2. Objectif global

A la date de conclusion du présent accord, les salariés de 50 ans et plus représentent 3% de l'effectif total de l'entreprise. L'entreprise s'engage à augmenter progressivement ce taux, afin de le porter à 7.5% au terme de la durée d'application du présent accord.
Les parties constatent que l'engagement pris par l'entreprise constitue bien un engagement de maintien minimum dans l'emploi de cette population.

Cette circonstance implique que, si malgré les mesures prises pour maintenir l'employabilité des salariés en poste, des départs survenaient, baissant ainsi le ratio de salariés âgés de 50 ans et plus en dessous du présent engagement, l'entreprise recourra à des embauches externes, nécessaires à le rétablir.

Le ratio est évalué en équivalent temps plein en fin d'exercice, et en pourcentage de l'effectif moyen de l'entreprise au cours de l'exercice écoulé.

L'objectif global du présent accord en terme qualitatif est d'assurer la conservation de la capitalisation et la transmission des compétences, d'entretenir la motivation professionnelle des collaborateurs séniors tout en adaptant leur activité, en maintenant leur emploi et en aménageant une fin d'activité harmonieuse.

Les objectifs chiffrés en pourcentage dans le présent accord seront convertis soit à l'euro supérieur, soit au nombre entier supérieur d'heures, de mois, d'années ou de personnes.

ARTICLE 3. Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés séniors

En application des dispositions légales applicables, l'entreprise mettra en place les dispositions suivantes :

1. L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
2. L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
3. Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
4. La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
5. L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Article 3.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

L'entreprise s'engage à :

Développer, au profit des salariés âgés de 45 ans et plus, des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, la première fois dans l'année suivant le 45e anniversaire et, par la suite, au moins tous les 2 ans.

Il est précisé que ces entretiens professionnels sont distincts des entretiens annuels d'évaluation et font l'objet d'indicateurs de suivi.

L'invitation à l'entretien de deuxième partie de carrière sera adressée au salarié au moins 15 jours avant la date de celui-ci selon une lettre type communiquée préalablement aux signataires du présent accord. L'entreprise joindra à son invitation à l'entretien un guide de préparation, communiqué également au préalable aux parties signataires du présent accord.

Ces entretiens seront menés par le supérieur hiérarchique du salarié ou, à défaut, par délégation, par un salarié de l'entreprise. L'un et l'autre auront suivi une formation de conduite aux entretiens considérés, dispensée par un organisme de formation extérieur.

Cet entretien se déroulera pendant le temps de travail effectif.

Au cours de ces entretiens il sera étudié conjointement avec les salariés :

a) l'évolution professionnelle du salarié, l'étude du projet professionnel à court et moyen terme,
b) le bilan des formations suivies par le salarié dans les 24 derniers mois,
c) les besoins en formations et, éventuellement la mise en place d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE),
d) le maintien dans le même emploi en aménageant celui-ci si nécessaire,
e) l'évolution vers une fonction de tuteur ou le travail en binôme avec un nouveau salarié,
f) l'aménagement ou la réduction du temps de travail (dispositif de préretraite, passage au temps partiel, télétravail[1]).
g) toute autre suggestion présentée par le salarié en adéquation avec l'objectif poursuivi par le présent accord.

Dans le cadre d'une demande d'un salarié, l'entretien professionnel se déroulera au plus tard dans les 2 mois faisant suite à sa demande.

Le plan d'actions et d'engagements pris par l'entreprise et le salarié devra être planifié ; à défaut il devra être démarré dans les 3 mois suivant l'entretien.

Tout entretien donnera lieu à un compte rendu signé par les deux parties ; il décrira, notamment, les dispositions, les appréciations des deux parties ainsi que les éventuelles actions à mettre en place.

[1] Le télétravail fera l'objet d'un accord d'entreprise distinct devant s'articuler avec le présent accord.

Un questionnaire d'évaluation, réalisé par l'entreprise en collaboration avec les partenaires sociaux, sera remis à l'issue de l'entretien au salarié afin de recueillir son avis sur le processus.

Les questionnaires feront l'objet d'une analyse conjointe entre l'entreprise et les partenaires sociaux ; leur synthèse sera présentée en commission de suivi du présent accord.

L'entreprise mettra en place tous les ans des entretiens professionnels pour tous les salariés de 45 ans et plus.

Un tableau de suivi des entretiens de deuxième partie de carrière sera remis aux signataires du présent accord, et pour information, semestriellement au Comité d'Entreprise à compter du terme de la première année d'application du présent accord. (Annexe 3)

Pour la première année, le suivi des entretiens de deuxième partie de carrière fera l'objet d'une information de ce comité, au plus tard 3 mois avant la date anniversaire de l'accord.

Il est entendu qu'une proposition refusée par le salarié ne constituera ni faute ni motif de licenciement.

Article 3.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

La direction étudiera toute demande d'aménagement de poste des salariés séniors, soumise par un salarié concerné ou par un membre d'une institution représentative du personnel ; elle y répondra par écrit. Les réponses accompagnées des propositions seront transmises dans les 15 jours calendaires suivant aux signataires du présent accord, aux membres de la commission de suivi du présent accord ainsi qu'aux membres du CHSCT concerné.

Afin de faciliter une meilleure fin de carrière, la direction s'engage à limiter le temps de trajet des salariés séniors afin qu'ils n'exercent pas leur métier à plus d'une heure aller ou à 50km de leur domicile.

Les salariés séniors se verront systématiquement proposer une visite médicale annuelle.

Les salariés séniors ayant le statut de travailleur de nuit pourront demander à passer sur un poste de jour en adéquation avec leurs compétences professionnelles. Cette demande pourra être faite par courriel, lettre simple ou lettre recommandée.

L'entreprise s'engagera à proposer au salarié le premier poste de jour disponible ; le salarié disposera alors de 15 jours pour accepter ou refuser ce dernier.
L'acceptation ou le refus de la proposition adressée au salarié par l'entreprise devra intervenir soit par courriel soit par lettre recommandée avec accusé de réception.
Un refus ne pourra constituer ni une faute ni un motif de licenciement. Dans tous les cas, l'entreprise s'engagera à fournir une réponse motivée au salarié dans les trois mois de sa demande.

Afin de préserver le lien avec l'entreprise et de faciliter le retour dans l'emploi d'un salarié sénior, après un congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), l'entreprise

s'engage à mettre en place une procédure d'accompagnement, lors de sa reprise, notamment à temps partiel thérapeutique.

La procédure comprendra notamment :

- l'organisation d'une visite de pré-reprise avec le médecin du travail à la demande du salarié, qui ne se substitue en aucun cas à la visite obligatoire de reprise,
- une sensibilisation du management et des collègues au retour du salarié,
- une étude systématique des besoins en formation au moment de la reprise, avec la possibilité de formation longue, type période de professionnalisation pour faciliter sa réintégration,
- un accompagnement systématique de type « entraînement aux entretiens de présentation chez les clients » pour les personnes concernées.

- En cas d'absence de plus d'un mois pour CLM ou CLD d'un salarié sénior, l'entreprise lui enverra un courrier à son domicile en vue de maintenir le lien et lui précisera
  - Le nom d'un contact avec ses coordonnées au sein de l'entreprise,
  - Le nom du médecin du travail et ses coordonnées,
  - La liste des membres de son CHSCT[2] de rattachement, et l'adresse courriel de ce dernier.

  En cas de changement de ces informations, un nouveau courrier lui sera envoyé dans un délai maximum de 15 jours.

Toutes les fois qu'il sera nécessaire, et au moins deux fois par an, les CHSCT compétents seront consultés sur les changements, aménagements et adaptations de postes des salariés séniors. Un document détaillé recensant les différentes mesures prises sera transmis au CHSCT concerné au moins 3 semaines avant la consultation.

Article 3.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'entreprise accordera une priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation (DIF).

Ces actions de formations (DIF, CIF[3], CFESS[4], etc.) ne donneront lieu à aucune perte de revenus.

Tout salarié âgé de 45 ans et plus, n'ayant pas suivi de formation pendant trois ans, sera invité par écrit à prendre l'initiative d'une formation liée à son activité professionnelle actuelle ou future. Il sera informé que, s'il exprime une demande, celle-ci sera prioritaire.

Concernant les frais inhérents à ces formations, non financés par les organismes de financement des formations, l'entreprise s'engage à les rembourser dans la limite de 2 500,00

---

2 Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

3 Congé Individuel de Formation

4 Congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale

euros et sur présentation de justificatifs. Elle pourra avancer une partie de ces frais sur présentation du devis correspondant ou régler directement les organismes.

Les frais de déplacement, non pris en charge par les organismes de financement des formations, seront remboursés en application des dispositions légales et conventionnelles.

L'entreprise s'engage à accepter toute demande de DIF pour les salariés séniors. Toutefois, en cas de motif légitime et justifié, l'entreprise se réservera la possibilité de différer de 6 mois maximum la date de démarrage du DIF.

Les actions de formations des séniors ne pourront s'imputer sur les budgets minima de formations fixés par les lois, les décrets, les accords interprofessionnels, de branche ou d'entreprise.

L'entreprise formera 10% des salariés de 45 ans et plus par an, soit 30% de la population concernée au terme de l'accord.

Article 3.4. Transmission des savoirs et des compétences

Afin de permettre l'assimilation de la culture d'entreprise, de faciliter les coopérations intergénérationnelles, de favoriser le partage et la transmission des compétences,

a) l'entreprise proposera aux salariés séniors d'exercer la fonction de tuteur.

L'entreprise a pour objectif d'atteindre au moins 20% des effectifs seniors optant pour une formation à la fonction tutorale et choisissant d'exercer cette fonction. Le tutorat reposera sur le volontariat et ne sera pas imposé au salarié.

b) l'entreprise valorisera la fonction tutorale dans l'entreprise et hors de l'entreprise en prévoyant des heures de décharge (temps de travail effectif) et en prenant en compte cette fonction dans l'appréciation des résultats individuels des intéressés.

Chaque mois, l'entreprise accordera 3 jours de décharge pour l'exercice de l'activité tutorale, étant précisé qu'elle est distincte de la fonction accompagnant les périodes et les contrats de professionnalisation. Cette action donnera lieu à une enquête de satisfaction auprès des personnes formées. Cette enquête sera transmise au supérieur hiérarchique de la personne formée. Un état des lieux de la fonction tutorale donnera également lieu à une information auprès de la commission de suivi et du comité d'entreprise tous les 6 mois.

c) l'entreprise confiera en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 45 ans et plus, sans que cela représente une charge de travail supplémentaire.

L'entreprise se fixe pour objectif d'atteindre au moins 30% des salariés concernés par la mesure.

a) l'entreprise permettra à tout salarié à temps complet, d'au moins 50 ans, qui en fait la demande, de réduire son temps de travail en passant à temps partiel.

A titre exceptionnel, cette demande pourra être différée de 6 mois au plus en cas d'opposition du responsable hiérarchique motivée par des éléments objectifs et vérifiables liés aux nécessités impératives du fonctionnement du service.

Les demandes devront donner lieu à une information détaillée au moins trimestrielle à la commission de suivi et au comité d'entreprise.

Pour les salariés, ainsi passés à temps partiel, les cotisations de retraite de base et complémentaires resteront calculées sur la base d'un salaire à temps complet avec prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisations sociales (part salariale et part patronale).

L'entreprise a pour objectif d'atteindre au moins 30% des effectifs séniors optant pour le travail à temps partiel.

b) l'entreprise permettra à tout salarié sénior, qui en fera la demande, de mettre en place le télétravail.

Toute demande refusée devra être motivée par écrit au salarié.

Lors de la mise en place du télétravail l'employeur prendra en compte la mise à disposition du matériel et des services nécessaires à la bonne exécution du travail. Il s'assurera que le lien entre le salarié et l'entreprise est maintenu.

Un ordre de mission devra être établi en 2 exemplaires avec un descriptif détaillé, précisant notamment les éventuels horaires de travail, les outils et services mis à disposition. Un exemplaire sera remis au salarié concerné.

L'entreprise a pour objectif d'atteindre au moins 30% des effectifs seniors optant pour le télétravail.

c) l'entreprise informera les salariés de plus de 45 ans des dispositions en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote) et de leur utilisation :

L'entreprise mettra en place au moins 2 supports d'information écrits relatifs aux dispositions en matière de retraite ainsi que 2 réunions annuelles d'information.

Les supports d'information seront transmis aux signataires du présent accord, à la commission de suivi ainsi qu'au comité d'entreprise.

Les partenaires sociaux et le comité d'entreprise seront également informés des dates de tenue, du lieu et de l'ordre du jour de ces réunions au moins dans les mêmes délais que les salariés concernés. Ceux-ci pourront assister aux réunions.

Les invitations à ces réunions seront envoyées par courrier postal au moins un mois avant la date de leur tenue.

d) l'entreprise facilitera l'accès des salariés au cumul emploi-retraite ou à la retraite progressive.

e) l'entreprise n'imposera pas de mobilité professionnelle ou géographique, sauf nécessité impérieuse de service, ou arrêt d'une des activités de l'entreprise ou de déménagement de locaux de l'intégralité du personnel d'une société.

Si un tel cas se présentait, l'entreprise informera automatiquement les signataires de cet accord, la commission de suivi et les institutions représentatives compétentes.

f) Les salariés séniors ayant eu, pendant au moins un an, dans les 10 années avant leur départ en retraite, le statut de « travailleur de nuit » [cf. accord sur le travail de nuit de l'UES (groupe) astek] ou ayant travaillé en 3x8 (permettant d'assurer une couverture alternée des postes de travail de 24 heures successives) pourront bénéficier d'un départ anticipé en préretraite de 2 mois.

g) Les salariés séniors ayant été victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pendant la durée de leur contrat de travail avec l'entreprise pourront bénéficier d'une mesure de départ anticipé de préretraite en fonction du taux d'incapacité signifié au salarié concerné par la caisse primaire d'assurance maladie, dans les conditions ci-après :

- Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 10% et inférieur à 20%, 2 mois de départ anticipé,
- Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 20% et inférieur à 30%, 3 mois de départ anticipé,
- Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 30%, 4 mois de départ anticipé.

ARTICLE 4. Communication sur les engagements de l'entreprise

L'entreprise mettra en place une campagne de communication annuelle visant à sensibiliser les salariés, notamment le management, quant à sa politique en faveur des séniors.
La commission de suivi du présent accord déterminera le contenu et la forme de ces campagnes.

La publication de cet accord déclenchera la 1ère campagne.

ARTICLE 5. Suivi de l'application du présent accord

Dans le cadre de l'application de l'accord au cours de l'année écoulée, la direction établira un rapport contenant l'inventaire des actions engagées ou envisagées en exécution des engagements pris et du degré de réalisation des objectifs associés. Il intégrera les éléments précisés à l'annexe 2.

Ce rapport sera communiqué pour avis au comité d'entreprise.

L'entreprise présentera ce rapport au plus tard à la date anniversaire devant la commission de suivi.
La commission de suivi est composée comme suit :

- un représentant de la direction de l'UES ;
- pour chaque organisation syndicale signataire, une délégation composée de trois membres désignés par le Délégué Syndical Central de l'organisation (à défaut, le Délégué Syndical, à défaut, l'organisation syndicale). La première désignation aura lieu au plus tard un mois après la signature de l'accord. En cas de modification, celle-ci devra être notifiée à la Direction.

A la demande de chaque délégation, la direction invitera toute personne pouvant éclairer les travaux de la commission, à savoir :

- un salarié concerné par le présent accord ;
- un responsable hiérarchique ;
- un ingénieur commercial ;
- un dirigeant d'une des sociétés ;
- un membre d'un CHSCT ;
- un médecin du travail ;
- un inspecteur du travail ;
- un représentant de la CRAM ;
- et le cas échéant, d'un commun accord entre les parties, un intervenant extérieur.

Les convocations ou invitations seront envoyées par la Direction, par courriel et par courrier simple pour les personnes faisant partie de l'entreprise, par courrier recommandé avec accusé de réception pour les invités extérieurs à l'entreprise, un mois avant la tenue de la réunion 'normale' ou 8 jours avant la tenue d'une réunion faisant suite à une saisie de la commission.

L'ordre du jour de la réunion, ainsi que la composition de la commission, seront communiqués aux Institutions Représentatives du Personnel du périmètre.

Toute demande d'ajout d'un point à l'ordre du jour devra être communiquée par les partenaires au plus tard une semaine avant l'envoi des convocations. En cas de demande nécessitant la fourniture d'un document, ce délai sera porté à deux semaines.

Lors de ses réunions, la commission de suivi élira un secrétaire de séance qui aura la responsabilité d'établir, sous un délai de deux mois, le compte rendu. Tout membre de la commission pourra enregistrer les échanges.
Pour la rédaction de ce compte-rendu, le secrétaire de séance disposera d'un crédit d'heures équivalent à trois fois la durée de la réunion (temps de travail effectif).

Le compte-rendu sera communiqué par le secrétaire aux autres membres par courriel, par courrier simple ou facsimilé pour approbation. A défaut de réponse dans un délai de 3 semaines, le compte rendu sera réputé approuvé. Le compte rendu sera ensuite affiché, communiqué aux Institutions représentatives du personnel et aux salariés concernés par l'accord. Il sera également consultable au sein de chaque établissement secondaire.

Chaque délégation syndicale de la commission disposera d'un crédit annuel de 60 heures de délégation.

Il est précisé que le temps passé en réunion de commission de suivi ne s'imputera pas sur le crédit d'heures et sera considéré comme du temps de travail effectif.

Une fois par semestre, la direction communiquera à la commission de suivi la liste des salariés concernés par cet accord. Cette liste précisera : le nom de la société, la civilité, le nom et le prénom du salarié, son adresse de courriel, le nom et l'adresse courriel de son responsable hiérarchique.

Tout salarié, tout membre d'une institution représentative du personnel ou l'employeur, pourra saisir cette commission de toute difficulté d'application de cet accord.
La commission se réunira au plus tard sous un mois.

ARTICLE 6. Durée d'application

Le présent accord s'applique à compter de la date de signature et pour une durée déterminée de 3 années.

ARTICLE 7. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.
L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes et à la DDTEFP du lieu de signature de l'accord.
Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

ARTICLE 8. Révision

Conclu à durée déterminée, le présent accord ne peut pas faire l'objet d'une dénonciation mais peut être révisé. Cette révision peut être demandée par toute partie signataire ou ayant adhéré à l'accord (et réunissant seule ou ensemble au moins 30 % des suffrages valablement exprimés à l'occasion des dernières élections professionnelles) par notification en recommandé AR à l'ensemble des autres parties signataires.

Toute demande de révision est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai d'un mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un

avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

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

ARTICLE 9. Publicité

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord. Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes du même lieu.

Une copie de cet accord sera adressée aux autres directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont dépendent les sociétés du périmètre pour information.

Une copie de cet accord sera adressée aux médecines du travail dont dépendent les sociétés du périmètre pour information.

Cet accord sera également communiqué aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux délégués du personnel et au comité d'entreprise pour information.

Le présent accord sera affiché par la direction sur les panneaux réservés à cet effet.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 15 septembre 2005 portant création de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, étendu par arrêté du 23 mars 2006, publié le 7 avril 2006, le présent accord sera déposé par courriel à l'adresse suivante : OPNC@syntec.fr.

Fait à Boulogne Billancourt, le 28/01/2010

Pour les sociétés constituant l'UES (groupe) astek

Henri [redacted]

Signatures pour les organisations syndicales

Pour la F3C-CFDT,

[redacted]

Pour le SICSTI-CFTC

[redacted]

Annexe 1 : listes des sièges sociaux et des établissements secondaires

ADALOG :
- 19-21 rue du 8 mai 1945 – F-94 110 ARCUEIL

ALLIGRA :
- 10 rue du Dôme – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT
- 26 avenue Tony Garnier – F-69 007 LYON

ASTEK :
- 52/54 rue Marcel DASSAULT – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT
- 7 rue de l'Hôpital Militaire – F-59 800 LILLE
- 26 avenue Tony Garnier – F-69 007 LYON
- Buroparc 2 – voie n°2 – rue de la Découverte – F-31 670 LABEGE
- 2, rue Girodet – F-45 000 ORLEANS
- 3, rue du four – F-76 100 ROUEN

ASTEK ASSURANCES :
- 50 rue Marcel DASSAULT – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

ASTEK BANQUE :
- 50 rue Marcel DASSAULT – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

ASTEK CRM & Applications :
- 85 avenue Pierre Grenier – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

ASTEK EST :
- Espace Europe - 16, rue Eugène Delacroix – F-67 200 STRASBOURG

ASTEK FINANCE :
- 50 rue Marcel DASSAULT – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

ASTEK GESTION :
- 85 avenue Pierre Grenier – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

ASTEK GLOBAL FINANCE :
- 50 rue Marcel DASSAULT – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

ASTEK GRAND OUEST :
- Parc EDONIA, Bâtiment H - rue de la Terre Victoria – F-35 760 SAINT GREGOIRE
- ZAC du Moulin Neuf - Immeuble Atalante 2 - 2, impasse Augustin Fresnel – F-44 800 SAINT HERBLAIN
- 300, rue Pierre Rivoalon - RDC B12 – F-29 200 BREST
- Espace Chappe – 1, rue Claude Chappe – F-22 300 LANNION

ASTEK INDUSTRIE :
- 85, avenue Pierre GRENIER – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

ASTEK NORD :
- 85, avenue Pierre Grenier – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT
- 7 rue de l'Hôpital Militaire - F-59 800 LILLE

ASTEK RHONE ALPES :
- 1 place du Verseau – F-38 130 ECHIROLLES
- 26 avenue Tony Garnier – F-69 007 LYON
- Immeuble Le Sud, 2ème étage - 497, avenue Victor Hugo – F-26 000 VALENCE

ASTEK SUD EST :
- Les taissounières HB 2 – route des Dolines – F-06 905 SOPHIA ANTIPOLIS
- Les taissounières B1 – route des Dolines – F-06 905 SOPHIA ANTIPOLIS
- 4 allée des Cormorans – F-06 150 CANNES LA BOCCA

ASTEK SUD OUEST :
- Buroparc 2 – voie n°2 – rue de la Découverte – F-31 670 LABEGE
- EDISON Parc - Bâtiment B1 - 31, avenue Gustave Eiffel – F-33 600 PESSAC
- 1140, rue Ampère – F-13795 AIX EN PROVENCE

AXLOG INGENIERIE :
- 85, avenue Pierre GRENIER – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT
- 19-21 rue du 8 mai 1945 – F-94 110 ARCUEIL
- 152 Allée de Barcelone 31000 TOULOUSE

CATEP :
- 254, chemin de la Farlède - 83500 LA SEYNE SUR MER
- 50 rue Marcel DASSAULT – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

EA INSTITUTE :
- 85, avenue Pierre GRENIER – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

(groupe) astek :
- 85, avenue Pierre GRENIER – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

INCKA :
- 85, avenue Pierre GRENIER – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

OPTALAN :
- Les taissounières HB 2 – route des Dolines – F-06 905 SOPHIA ANTIPOLIS

SEMANTYS :
- 85, avenue Pierre GRENIER – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT
- 12, avenue CARNOT F 44 017 NANTES CEDEX

TERALIANCE :
- 50/56 rue Marcel DASSAULT – F-92 100 BOULOGNE BILLANCOURT

Annexe 2 : Eléments du rapport de suivi

Concernant les indicateurs, ils seront établis dans la mesure du possible pour les trois dernières années. Les indicateurs d'un même article pourront être regroupés dans un même tableau si cela est pertinent.

Les différents éléments chiffrés de ce rapport devront être accompagnés de commentaires et éventuellement illustrés par des graphiques.

Article	Indicateur(s)	Unité(s)
2	Nombre de salariés sur l'année - Supérieur à 40 ans et strictement inférieur à 45 ans - Supérieur à 45 ans et strictement inférieur à 50 ans - Supérieur à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans - Plus de 55 ans En séparant les hommes et les femmes	ETP[5]
2	Nombre de salariés sur l'année - Supérieur à 40 ans et strictement inférieur à 45 ans - Supérieur à 45 ans et strictement inférieur à 50 ans - Supérieur à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans - Plus de 55 ans Selon la classification conventionnelle	ETP
2	Nombre d'entrées/sorties de salariés sur l'année - Supérieur à 40 ans et strictement inférieur à 45 ans - Supérieur à 45 ans et strictement inférieur à 50 ans - Supérieur à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans - Plus de 55 ans Avec les motifs de départs	Salarié
2	Part dans la population de l'entreprise sur l'année - Supérieur à 40 ans et strictement inférieur à 45 ans - Supérieur à 45 ans et strictement inférieur à 50 ans - Supérieur à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans - Plus de 55 ans	%
3.1	Nombre d'entretiens professionnels effectués - Supérieur à 45 ans et strictement inférieur à 50 ans - Plus de 50 ans	Entretien
3.1	Part des salariés de leur tranche d'âges ayant eu un entretien professionnel - Supérieur à 45 ans et strictement inférieur à 50 ans - Plus de 50 ans	%
3.1	Nombre de salariés de plus de 45 ans n'ayant pas eu d'entretiens depuis plus de 2 ans	Salarié
3.1	Nombre de demandes d'entretiens par les salariés de plus de 45	Demande

[5] Equivalent temps plein

Article	Indicateur(s)	Unité(s)
	ans	
3.1	- Nombre d'engagements pris - Nombre d'engagements réalisés - Part des engagements réalisés	Engagement Engagement %
3.1	Analyse des questionnaires	so [6]
3.2	- Nombre de visites médicales annuelles des séniors - Part de séniors ayant eu une visite médicale dans l'année	VM[7] %
3.2	- Nombre de salariés séniors 'travailleur de nuit' - Nombre de demandes pour un 'poste de jour' d'un sénior - Nombre de séniors ayant obtenu 'un poste de jour'	Salarié Demande Salarié
3.2	- Nombre annuel de séniors en congés longue maladie (CLM) - Nombre annuel de visites de pré-reprises après une CLM d'un sénior - Nombre annuel de séniors en congés longue durée (CLD)	Salarié VM Salarié
3.2	Nombre de consultations sur les changements, aménagements de postes des séniors pour chaque CHSCT dans l'année	Consultation
3.3	Actions de formation de salariés de plus de 45 ans dans l'année en précisant les éléments suivants : - Nom de l'organisme - Intitulé Formation - Forme de formation (CIF, DIF, etc.) - Type de formation 1 ou 2 (adaptation à son poste de travail, évolution des emplois et maintien dans l'emploi et développement des compétences) - Nature de la formation (Technique, Management, Management Projet, Efficacité professionnelle, Langues, Autres) - Nombre d'heures - Nombre de salariés âgés d'au moins 45 ans et de moins de 50 ans - Nombre de séniors - Coût de la formation - Coût salarial - Coût total hors taxe - % de salariés 45 à 50 ans formés - Nb DIF réalisés / Nb DIF demandés	 Heure Salarié Salarié € € € % % %
3.3	- Nombre de salariés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans - Part de salariés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans - Nombre de salariés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans ayant fait une demande - Part de salariés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans ayant fait une demande	Salarié % Salarié %
3.3	Nombre de DIF des salariés séniors différés - de moins de 3 mois - de 3 mois ou plus	DIF

[6] Sans objet

[7] Visite médicale

Article	Indicateur(s)	Unité(s)
	- quelle que soit la durée	
3.3	- Nombre de salariés par trimestre de plus de 45 ans ayant suivi une formation - Part de salariés par trimestre de plus de 45 ans ayant suivi une formation	Salarié %
3.4	Nombre trimestriel de demandes de passage à temps partiel - Moins de 17,5 heures - D'au moins 17,5 heures et de moins de 21 heures - De plus de 21 heures	Demande
3.4a	Nombre de demandes différées de passage à temps partiel - de moins de 3 mois - de 3 mois ou plus - quelque soit la durée	Demande
3.4a	Part des salariés séniors travaillant à temps partiel	%
3.4a	Nombre de salariés séniors à temps partiel ayant fait la demande de versements des cotisations sur la base d'un temps complet	Salarié
3.4a	Nombre d'informations sur le temps partiel des séniors par comité d'établissement	Information
3.4b	Nombre de séniors effectuant du télétravail - A temps plein - A temps partiel	Salarié
3.4b	- Part des séniors à temps plein travaillant en télétravail - Part des séniors à temps partiel travaillant en télétravail - Part des séniors travaillant en télétravail	%
3.4b	- Nombre de refus de passage au télétravail - Nombre de recours suite à ces refus	Refus Recours
3.4c	Liste des supports d'information en matière de retraite avec leur date de diffusion	so
3.4c	- Liste des réunions d'information avec la date de leur tenue, le lieu et l'ordre du jour - Nombre de participants 50 ans et plus	 Salarié
3.4d	- Nombre de salariés recrutés en cumul emploi-retraite - Part de salariés recrutés en cumul emploi-retraite - Nombre de salariés optant pour la retraite progressive - Part de salariés optant pour la retraite progressive	Salarié % Salarié %
3.4e	Nombre de mobilités professionnelles à l'initiative - du salarié - de l'employeur	Mobilité
3.4e	Nombre de mobilités géographiques à l'initiative - du salarié - de l'employeur	Mobilité
3.4f/g	Nombre de demandes de départ anticipé en pré-retraite - « travailleur de nuit » - « travailleur 3x8 » - « accident de travail ou maladie professionnelle »	Départ
3.5a	Part de salariés de plus de 45 ans exerçant un tutorat	%
3.5b	Part de séniors accédant aux formations à la fonction tutorale	%
3.5b	Nombre mensuel d'heures de décharge effectuées	Heure

Annexe 3 : Tableau semestriel de suivi des entretiens de 2ème partie de carrière

Société	Année AAAA	T1	T2	T3	T4
X1	Salariés âgés de 44 ans				
	Salariés âgés de plus de 45 ans				
	Entretiens planifiés				
	Entretiens réalisés				
	Entretiens demandés				
	Plans d'actions planifiés				
	Plans d'actions non planifiés				
	Plans d'actions non débutés				
	Plans d'actions en cours				
	Plans d'actions terminés				
Société		**T1**	**T2**	**T3**	**T4**
X2	Salariés âgés de 44 ans				
	Salariés âgés de plus de 45 ans				
	Entretiens planifiés				
	Entretiens réalisés				
	Entretiens demandés				
	Plans d'actions planifiés				
	Plans d'actions non planifiés				
	Plans d'actions non débutés				
	Plans d'actions en cours				
	Plans d'actions terminés				
Totaux sur le périmètre		**T1**	**T2**	**T3**	**T4**
CET X	Salariés âgés de 44 ans				
	Salariés âgés de plus de 45 ans				
	Entretiens planifiés				
	Entretiens réalisés				
	Entretiens demandés				
	Plans d'actions planifiés				
	Plans d'actions non planifiés				
	Plans d'actions non débutés				
	Plans d'actions en cours				
	Plans d'actions terminés				

Article	Indicateur(s)	Unité(s)
3.5b	Part des tuteurs formés	%
3.5b	Analyse des enquêtes de satisfaction pour l'exercice de l'activité tutorale	so
3.5c	Nombre de salariés de plus de 45 ans s'étant vu confier une mission d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés	Salarié
3.5c	Part de salariés de plus de 45 ans s'étant vu confier une mission d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés	%
5	Liste des membres par CHSCT et société	so
5	Liste des médecins du travail avec leurs coordonnées	so
5	Liste des inspecteurs du travail avec leurs coordonnées	so
5	Liste des représentants de la CRAM avec leurs coordonnées	so
5	Organigrammes éventuels des différentes sociétés	so
5/7	Liste des organisations syndicales signataires	so
7	Résultats du 1er tour des dernières élections du comité d'entreprise	so
8	Dates de diffusion de l'accord avec leurs destinataires	so