

NTN-SNR ROULEMENTS

ACCORD

Relatif à la

**GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
(GEPP)**

Et au

CONTRAT DE GENERATION

SOMMAIRE

PREAMBULE

DIAGNOSTIC PREALABLE

TITRE 1. GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP) : De la démarche prospective à la démarche GPEC : la prospective au cœur des processus

- 1.1. La démarche compétences
- 1.2. La prospective au cœur de la GPEC : de la démarche compétences vers une démarche GPEC
- 1.3. Evolution des comités de gestion RH

TITRE 2. PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL ET REDUCTION DU TRAVAIL PRECAIRE

- 2.1. Enjeux, principes généraux et volonté de recruter en CDI

TITRE 3. GERER L'EMPLOI ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- 3.1. Intégration des nouveaux embauchés
 - 3.1.1. Parcours d'intégration et livret d'accueil
 - 3.1.2. Plan Individuel de Formation (PIF)
 - 3.1.3. Plate-forme de formation des nouveaux agents de fabrication
 - 3.1.4. Entretien de suivi
- 3.2. La mobilité interne comme outil de construction des parcours professionnels
- 3.3. L'entretien professionnel
- 3.4. La formation comme outil d'accompagnement des évolutions
- 3.5. Rôle et initiative de chaque salarié dans le maintien de son employabilité

TITRE 4. POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES JEUNES

- 4.1. Ouverture et relations sur le monde de l'enseignement
 - 4.1.1. Coopération avec l'Education Nationale et autres institutions
 - 4.1.2. Accueil d'écoles
 - 4.1.3. Forums emploi et autres
- 4.2. Tranches d'âges retenues pour définir les « jeunes »
- 4.3. Objectif chiffré d'embauche de jeunes en CDI
- 4.4. Développement de l'alternance et processus d'accueil des alternants
 - 4.4.1. Volonté de développer le recours à l'alternance
 - 4.4.2. Modalités d'accueil

4.5. Modalités de recours aux stagiaires et processus d'accueil

4.5.1. Volonté d'accueillir des stagiaires

4.5.2. Modalités d'accueil

TITRE 5. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES-TUTORAT ET PARRAINAGE

5.1. Rôle du référent ou parrain

5.2. Développement du tutorat dans le cadre de la démarche filière de compétences

5.2.1. Rôle du tuteur

5.2.2. Sélection des tuteurs

5.2.3. Formation des tuteurs

5.2.4. Dispositif de suivi du tutorat

5.2.5. Déploiement de la démarche

5.2.6. Valorisation de la fonction tutorale

5.3. Plate-forme de formation des nouveaux Agents de Fabrication

TITRE 6. EMBAUCHE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

6.1. Tranches d'âges retenues pour définir les « salariés âgés »

6.2. Objectif chiffré d'embauches de salariés âgés de 50 ans et plus

6.3. Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

6.3.1. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

6.3.2. Entretien professionnel

6.3.3. Accès à la formation

6.3.4. Suivi médical spécifique des 55 ans et plus

6.4. Amélioration des conditions de travail

6.4.1. Renforcer les actions d'ergonomie et d'aménagements des postes

TITRE 7. ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERES ET PREPARATION A LA RETRAITE

7.1. Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite

7.1.1. Favoriser les passages à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus

7.1.2. Favoriser les aménagements d'horaires spécifiques de fin de parcours et la retraite progressive

7.1.3. Condition de changement d'horaires spécifiques de fin de parcours

7.1.4. Changement d'affectation ou de famille d'horaires

7.1.5. Indemnité de départ en retraite

7.1.6. Garantie de maintien de la qualification

7.1.7. Préparation à la retraite

TITRE 8. DEROULEMENT DES CARRIERES DES PERSONNES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET/OU DES MANDATS DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

8.1. Principe général de non-discrimination

8.2. Accompagner la prise de mandat

8.2.1. Entretien de prise de mandat

8.2.2. Concilier les objectifs professionnels et les contraintes liées à l'exercice d'un mandat

8.3. Garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération

8.3.1. Garantie d'évolution de la rémunération

8.3.2. Suivi du parcours professionnel des représentants du personnel

8.4. Accompagner la fin de mandat syndical et/ou la reprise d'activité à temps complet par l'entretien professionnel

TITRE 9. DISPOSITIONS GENERALES

9.1. Durée de l'accord

9.2. Champ d'application

9.3. Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

9.4. Adaptation, révision et dénonciation de l'accord

9.5. Information des salariés

9.6. et dépôt

ANNEXES :

1. Document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord « contrat de génération ».
2. Diagnostic préalable.

XXXXX
XXX
X

DS B
U
DJ MD

PREAMBULE

L'évolution de la stratégie de l'entreprise constitue une opportunité de repenser la gestion des ressources humaines. NTN-SNR ROULEMENTS entend réaffirmer, par cet accord, son ambition de maintenir un haut niveau de performance en pérennisant l'emploi.

Cet accord matérialise la volonté de l'entreprise d'orienter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences vers une démarche plus prospective afin de répondre aux défis inhérents à l'environnement socio-économique dans lequel elle évolue. Des défis liés notamment à des carrières de plus en plus longues en lien avec les réformes successives des retraites, des attentes de plus en plus fortes des salariés quant aux parcours professionnels au sein de l'entreprise et à la nécessité de garantir la transmission des savoirs afin d'éviter la perte de compétences clés.

L'anticipation doit être au cœur de la démarche avec pour objectif premier de faire correspondre les compétences dont l'entreprise a besoin demain et celles dont disposent les salariés.

Les partenaires sociaux et la Direction conviennent que cet accord doit s'articuler autour de 4 axes majeurs :

- Mettre en œuvre la gestion des emplois et des parcours professionnels, sur la base des orientations stratégiques de l'entreprise, dans une logique d'anticipation en termes de besoins quantitatifs et qualitatifs et définir les actions à mettre en place (formation, recrutement, mobilité...).
- Faciliter les évolutions internes des salariés en continuant à les accompagner dans ces mobilités (actions de formation, ...) et en mettant l'accent notamment sur l'accompagnement.
- Permettre aux seniors, qui représentent aujourd'hui 15 % de l'effectif, de pouvoir rester le plus longtemps possible dans un emploi, et préparer la transition entre la vie active et la retraite.
- Continuer à intégrer des jeunes

Cet accord intervient à un moment où NTN-SNR évolue dans un environnement de plus en plus marqué par le manque de visibilité et l'incertitude, alors qu'elle intervient sur un marché fortement concurrentiel partagé entre quelques acteurs majeurs et, où les demandes des clients continuent de varier fortement, à la hausse comme à la baisse, avec une soudaineté qui nécessite de pouvoir s'y adapter tout aussi rapidement.

Cette adaptation, en particulier à la hausse, des effectifs est rendue d'autant plus ardue par un marché de l'emploi difficile tant au niveau régional que départemental (taux de chômage à 7,5% en Haute-Savoie contre 8,8 % au niveau régional et 9,9 % au niveau national). Un marché difficile non seulement en raison de l'implantation de nombreuses entreprises industrielles mais également de l'attractivité du marché Suisse.

Il est essentiel pour l'entreprise, malgré ce contexte, de rester compétitive. Par conséquent, elle doit s'appuyer sur une démarche prospective avec pour objectif d'anticiper les évolutions des métiers afin de préparer les hommes et les femmes de NTN-SNR aux métiers et aux compétences nécessaires demain. .

Le présent accord doit permettre à NTN-SNR de répondre à la double problématique de l'emploi des jeunes et celle de l'accès et du maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la gestion et le transfert des compétences.

DIAGNOSTIC PREALABLE :

Préalablement à la négociation du présent accord, un diagnostic quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 5121-10 du Code du Travail.

Ce diagnostic a notamment porté sur :

- Les pyramides des âges,
- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés,
- L'évolution de la place des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise au cours des trois dernières années,
- Les prévisions de départs en retraite,
- Les perspectives de recrutement,
- Les compétences clés,
- Les conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic a été remis aux Organisations Syndicales représentatives et est annexé au présent accord.

TITRE 1. GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le présent accord vise à refonder l'ensemble du dispositif relatif à la GPEC.

Le démarche GPEC a progressivement été enrichie depuis 2012 grâce à :

- La création et le déploiement de comités de « **Gestion Prévisionnelle du Personnel par filière de compétences** » ou « **GPP Filière** » ;
- L'organisation de « **rencontres compétences** » ;
- La mise en place du **tutorat** dans le cadre de la démarche compétences ;
- La refonte des **processus d'accueil des alternants et des stagiaires** ;
- La redéfinition de notre **dispositif de relations-écoles**.
- Le développement de **l'information des salariés**.

Les valeurs du groupe NTN-SNR, déclinées en « règles du jeu » ont été réactualisées pour prendre en compte l'évolution de l'entreprise et les changements de plus en plus rapides de son environnement.

Les cinq valeurs, partagées dans l'entreprise, sont les suivantes :

- **Performance** : la satisfaction des clients internes et externes est la clé de la réussite.
- **Proximité** : les relations de travail doivent être solides et durables.

- **Esprit d'équipe** : la solidarité et la réussite des équipes autour d'objectifs communs sont des conditions de succès de l'entreprise.
- **Respect** : la possibilité d'expression de chacun dans le cadre des règles et engagements de l'entreprise est un atout.
- **Professionalisme** : les compétences et les métiers sont une richesse au service de notre stratégie.

Cette dernière valeur permet de réaffirmer l'importance de la gestion des emplois et des compétences pour garantir le succès et la pérennité de l'entreprise.

Les signataires rappellent les enjeux de la GPEC selon les différents points de vue :

- **Pour l'entreprise** : anticiper les évolutions des métiers pour préparer les hommes et les femmes de NTN-SNR aux métiers et aux compétences nécessaires demain. La démarche GPEC doit permettre :
 - l'adéquation permanente entre les besoins de l'entreprise et les effectifs en nombre et en qualités (compétences) des salariés ;
 - l'identification et le traitement des situations « critiques » du type évolution du schéma industriel, avec nécessité de redéployer des effectifs de manière collective entre métiers ou filières.
 - l'implication plus forte des salariés dans la construction de leurs parcours professionnels au sein de l'entreprise (mobilité, promotion, reconversion, ...).
- **Pour les salariés** : connaître leurs compétences et les attentes de l'entreprise afin d'avoir la visibilité suffisante pour construire leurs parcours professionnels et maintenir leur employabilité.
- **Pour les partenaires sociaux** : disposer d'une vision globale et prospective de la gestion des emplois et veiller à l'employabilité du personnel.

XXXXX
 XXX
 X

WS OF
 DS LC
 MD

Article 1.1 - La démarche compétences :

NTN-SNR a déployé dès 2004 une démarche compétences structurée dans un contexte marqué par de nombreux départs en retraite, d'embauches massives et d'une forte mobilité, avec comme objectif de s'assurer qu'elle disposerait bien des compétences professionnelles dont elle aura besoin pour réaliser ses ambitions et assurer son avenir.

Les trois objectifs de la démarche sont :

- formaliser et capitaliser notre savoir-faire par filière métier ;
- anticiper pour adapter nos besoins de compétences : acquérir les compétences de demain tout en pérennisant les compétences d'aujourd'hui;
- être encore davantage proactif dans notre gestion du personnel.

La démarche compétences permet :

- **à chaque filière**, de réaliser une cartographie des emplois qui la composent;
- **à chaque manager et chaque responsable de filière**, de disposer pour chaque emploi d'un référentiel cible de compétences, d'un profil de recrutement, d'une cartographie des parcours professionnels types, d'un PIF type et de modules de formation ;
- **à chaque individu**, de mieux identifier ses compétences et ses points de progrès grâce à la réalisation d'un entretien compétences avec son manager complété par un plan d'actions personnalisé ;
- **à NTN-SNR**, de mieux maîtriser ses mobilités internes et ses recrutements externes tout en optimisant ses investissements formation.

La démarche compétences est mature, elle couvre plus d'une quarantaine d'emplois et 1 200 personnes. Cette démarche compétences entre maintenant dans une deuxième phase en partant de la prospective des métiers : Anticiper les évolutions des métiers pour préparer les hommes et les femmes de NTN-SNR aux métiers et aux compétences nécessaires demain.

Article 1.2 – La prospective au cœur de la GPEC : De la démarche compétences vers une démarche GPEC

La démarche a permis à l'entreprise d'adapter les compétences aux besoins de l'entreprise dans une logique proactive. La démarche doit maintenant s'adapter en s'inscrivant dans une démarche plus large à la fois de prospective et d'anticipation, mais aussi en s'intéressant aux emplois et à leurs évolutions.

L'identification de l'évolution des métiers permettant à NTN-SNR de développer aussi les compétences nécessaires aux métiers de demain.

Cette démarche GPEC s'inscrit dans une logique comme suit :

- ✓ définir la vision à 3/5 ans (fonction de la stratégie de l'entreprise, de l'évolution du marché, des technologies ...)
- ✓ identifier les impacts quantitatifs et qualitatifs sur les emplois et les compétences au sein de la filière
- ✓ faire un diagnostic de la situation de la filière (évolution des effectifs, départs retraite, compétences existantes via les EC ...)
- ✓ définir le plan d'actions à engager

Dans ce contexte la logique de réalisation des entretiens compétences doit aussi devenir plus collective et plus directement intégrée dans la démarche GPEC.

Elle s'attachera de fait à s'inscrire dans une logique plus collective en ciblant les emplois-repères à évaluer pour l'année à venir relativement aux priorités de l'entreprise et faire le maximum des EC pour ces emplois.

Cette logique collective permettra de disposer d'une photographie représentative des compétences pour un emploi-repère donné, de mettre en place des plans d'actions collectifs plus riches et pertinents (formation, profil de recrutement, mobilité interne, évolution d'organisation...) et constitue une étape indispensable dans la démarche GPEC.

Article 1.3 – Evolution des comités de gestion RH

Dans le cadre de son évolution l'entreprise doit développer des actions de plus en plus transverses, et de ce fait NTN-SNR est consciente de la nécessité de rationaliser ses différents comités de gestion en :

- ✓ Conservant des comités RH par secteur (site ou direction) animé par le RRH du secteur et ayant comme participants les managers concernés, en charge de la mise en oeuvre des process RH au sein du secteur concerné,
- ✓ Mettant en place un comité Mobilité, composé des RRH des usines et du siège, représentants chacun leur Direction ou site, et chargé de la gestion opérationnelle des mobilités inter-usines/Directions.
- ✓ Faisant évoluer les GPP filières en comités GPEC en charge de la prospective des métiers de la filière.

TITRE 2. PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL ET REDUCTION DU TRAVAIL PRECAIRE

Article 2.1. Enjeux, principes généraux et volonté de recruter en CDI

Les exigences du marché obligent l'entreprise à faire preuve, en permanence, de réactivité et d'agilité pour s'adapter à ces demandes fluctuantes et parfois soudaines.

Il est indispensable pour l'entreprise de disposer de tous les outils de gestion de l'emploi lui permettant de s'adapter le plus rapidement aux variations, à la hausse comme à la baisse, des demandes de ses clients, comme elle a su le faire jusqu'alors, « de manière responsable ».

Dans le cadre du présent accord, NTN-SNR réaffirme sa volonté de continuer à recruter en priorité par le biais de Contrat à Durée Indéterminée. NTN-SNR est également attachée à la pérennisation de l'emploi par l'embauche, en CDI, de prestataires travaillant au sein de NTN-SNR ROULEMENTS, à chaque fois que cela est possible.

NTN-SNR confirme, dans le cadre de cet accord, la priorité donnée aux personnes en contrat d'intérim ou en CDD relativement à l'extérieur lors d'ouverture de postes en CDI.

Enfin, les parties insistent sur le fait qu'une meilleure optimisation de la planification de l'activité et un travail renforcé d'anticipation des absences prévisibles sont des moyens que l'entreprise doit développer pour limiter le recours aux emplois précaires au niveau de chacun des sites.

Dans le cadre du présent accord l'entreprise s'engage à passer en CDI 10 salariés intérimaires avant la fin de l'année civile 2016, prioritairement sur des secteurs où les compétences sont les plus longues à acquérir.

TITRE 3. GERER L'EMPLOI ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 3.1. Intégration des nouveaux embauchés

Article 3.1.1 - Parcours d'intégration et livret d'accueil

NTN-SNR s'engage à ce que tout nouvel embauché en CDI, quel que soit son âge, bénéficie au cours de sa première année de présence dans l'entreprise d'un parcours d'intégration adapté dont l'objectif est de lui permettre de s'insérer de la meilleure façon dans son équipe et plus globalement dans l'entreprise.

Ce parcours sera différencié selon les catégories de personnel mais comprendra au moins les points suivants :

- **La préparation de l'arrivée** du nouvel embauché : badge, accès informatiques, vêtements de travail et EPI nécessaires à l'accomplissement du travail, ...
- **Le jour de l'arrivée** dans l'entreprise, un entretien avec son responsable direct, une présentation de l'équipe et l'indication des principaux locaux sociaux (vestiaires, sanitaires, infirmerie, restaurant ou réfectoire, ...).
- **La présentation du référent ou parrain.**
- **Un programme d'intégration spécifique**, appelé « Marathon » pour les cadres, « Journées » pour les ETAM ou « Découverte de l'entreprise » pour les ouvriers. Ce parcours sera à définir et à mettre en place pour les ouvriers. Ces programmes d'une durée et d'un contenu adapté (visite de secteurs, intervention de responsables pour présenter leur service, ...) à chaque catégorie permettent au nouvel arrivant de mieux connaître l'entreprise au-delà du métier qui est le sien.
- **La présentation de ses missions et objectifs.**

Au cours de ce parcours, un **livret d'accueil**, sous forme papier ou sur intranet, sera remis ou présenté au nouvel embauché pour lui permettre de compléter son information à la fois sur l'entreprise et sur son site d'affectation.

Article 3.1.2. – Plan Individuel de Formation (PIF)

Chaque nouvel embauché bénéficie à son arrivée dans l'entreprise d'un **Plan Individuel de Formation ou PIF** lui permettant de recevoir au cours de sa première année dans la société une formation progressive, séquencée par étapes, facilitant à la fois l'apprentissage de son métier et la connaissance de ses interlocuteurs.

Ce PIF fait l'objet à chaque fin d'étape d'une **validation** par son responsable direct, assisté le cas échéant d'un expert métier ou du parrain.

VB
DS
le
AD

Article 3.1.3 – Plate-forme de formation des nouveaux agents de fabrication

Une plate-forme de formation des nouveaux agents de fabrication a été mise en place sur le site de Seynod. Elle s'inscrit dans la volonté de faciliter l'intégration des nouveaux embauchés.

Article 3.1.4 -Entretien de suivi

Cet entretien se déroule avant la fin de la période d'essai avec le responsable hiérarchique et le cas échéant le référent.

L'entretien a pour objectif d'évaluer les points forts et les points de progrès, les éventuels compléments de formation pour le nouvel entrant.

Il est formalisé sur le support standard d'entretien individuel et une copie en est transmise à la DRH.

Article 3.2. – La mobilité interne comme outil de construction des parcours professionnels

La mobilité interne est un axe fort de la politique RH de NTN-SNR et un atout reconnu à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Cet atout permet de développer des parcours professionnels à l'intérieur même de l'entreprise.

L'ambition de la Direction est de renforcer ce pilier de la gestion des ressources humaines au sein de NTN-SNR.

Pour ce faire, l'entreprise souhaite :

- ✓ Améliorer les modes de gestion des compétences et de la mobilité interne en adaptant les comités de gestion existants afin de mettre les RH au cœur des processus de mobilité (cf comités mobilité mensuels)
- ✓ Faciliter l'accès à des possibilités de mobilité en généralisant la publication des appels d'offres internes au minimum pour les non cadres et cadres 1^{er} niveau.
- ✓ Encourager la mobilité par un maintien des éléments variables de rémunération pendant 6 mois de manière dégressive
- ✓ Apporter un support complémentaire pour les salariés inscrits dans un plan collectif de mobilité, en lien avec la stratégie de l'entreprise, et qui ne pourraient pas trouver de poste de reclassement (Bilan de compétence pris en charge par l'employeur ou support à la mise en œuvre d'une VAE, abondement au CPF pour permettre de faire une formation qualifiante)

Article 3.3 – L'Entretien professionnel

L'entretien professionnel est un moment d'échange privilégié entre le responsable hiérarchique et le salarié. Il a pour but d'analyser les aspirations et les besoins de développement de chaque collaborateur et d'identifier ses perspectives d'évolution, notamment en termes de qualification et d'emplois.

M
DJ
05
1e
100

Tout salarié de NTN-SNR bénéficie d'un entretien professionnel. Cet entretien lui permet aussi d'être acteur de son évolution professionnelle. Il se déroule :

- Tous les 18 mois pour les opérateurs
- Tous les ans pour les ETAM et cadres

Cet entretien est mené par le responsable hiérarchique direct du salarié, sur le temps de travail. L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit signé par le responsable et le salarié. Le salarié a la possibilité d'insérer ses commentaires dans un champ prévu à cet effet.

Les comptes rendus d'entretien sont remis aux RH qui les utilisent si besoin dans les revues de personnel et comités mobilité.

Il est précisé qu'un entretien est systématiquement organisé après une suspension de contrat, quelle qu'en soit la nature, d'une durée supérieure à 6 mois.

Les parties conviennent que la Direction s'assure que chaque salarié a, **au minimum tous les 3 ans**, eu un entretien professionnel et bénéficié :

- D'une action de formation quel que soit le dispositif mis en œuvre, ou acquis des éléments de certification le cas échéant par la voie de la VAE
- D'une mesure d'augmentation salariale individuelle ou collective et/ou d'une progression professionnelle.

Si l'une ou l'autre n'était pas rempli un plan d'action pouvant inclure un nouvel entretien professionnel serait mis en place par la Direction.

Article 3.4 – La formation comme outil d'accompagnement des évolutions

Le savoir-faire et les compétences des hommes et des femmes, qui contribuent à la réalisation des objectifs ambitieux de NTN-SNR, sont des atouts décisifs.

C'est la raison pour laquelle l'entreprise s'attache à renforcer leurs compétences actuelles et les aide à développer celles dont elle aura besoin demain via un investissement formation ciblé. L'ambition de la politique de formation de NTN-SNR a également pour finalité d'encourager chaque salarié à maintenir son employabilité.

NTN-SNR met en œuvre une politique formation adaptée via de nombreuses méthodes :

- ✓ des plans individuels de formation (PIF) pour accompagner chaque recrutement et chaque mobilité ;
- ✓ un plan de formation annuel pour soutenir les priorités stratégiques de l'entreprise, ses plans d'investissements, les évolutions de son organisation ainsi que les actions collectives et individuelles issues de notre démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- ✓ Possibilité pour l'entreprise d'abonder le CPF d'un salarié dans le cadre de difficultés de certains salariés à s'inscrire dans un plan de redéploiement collectif en lien avec la stratégie de l'entreprise.

Pour une meilleure efficacité et une réponse la mieux adaptée aux besoins, NTN-SNR privilégie la formation interne et s'appuie sur un solide réseau de formateurs internes issus des différents métiers et secteurs de l'entreprise.

NTN-SNR continuera à consacrer des moyens importants à la formation tant en ressources humaines qu'en budget.

Article 2.5 - Rôle et initiative de chaque salarié dans la maintien de son employabilité

En complément des processus RH, il est important de souligner que chaque salarié de NTN-SNR reste le principal acteur de la construction de son parcours professionnel et du maintien de son employabilité.

Chaque salarié a la possibilité, sur sa propre initiative, de solliciter à tout moment un entretien avec le RH de son secteur voire avec son « N+2 », pour échanger sur sa situation personnelle.

En outre, chacun a la possibilité de réaliser un bilan de compétences voire d'engager un processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) au cours de sa vie professionnelle.

Enfin, Le Compte Personnel de Formation, outil de sécurisation des parcours professionnels, permet désormais, à chaque salarié, de suivre, à son initiative, une action de formation.

Le CPF peut être mobilisé dès l'entrée dans la vie professionnelle, tout au long de sa carrière jusqu'au départ en retraite et permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) et/ou d'accéder à un niveau de qualification supérieure.

XXXXX

XXX

X

TITRE 4. POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES JEUNES

Article 4.1- Ouverture et relations sur le monde de l'enseignement

NTN-SNR accorde de l'importance à son ouverture et à ses relations avec le monde de l'enseignement pour à la fois mieux faire connaître ses métiers et ainsi aider les jeunes à s'orienter et à choisir le monde de l'industrie.

Article 4.1.1 - Coopération avec l'Education Nationale et autres institutions

NTN-SNR s'implique régulièrement dans différentes actions telles que la participation à des portes ouvertes organisées par les établissements d'enseignement secondaire et supérieur de la région pour y présenter ses activités, ses métiers et faire témoigner des salariés qui ont suivi ces formations initiales sur leur parcours et leurs fonctions dans l'entreprise.

NTN-SNR délègue également des salariés pour participer à des jurys de sélection à l'entrée en formation ou à des jurys d'examen.

NTN-SNR a aussi noué des partenariats privilégiés avec certains établissements, comme le GARAC, qui se concrétisent par diverses actions telles que la participation à l'élaboration de programmes de formation, la diffusion d'enseignements ou la formation de professeurs.

NTN-SNR participe aussi chaque année à la valorisation des métiers avec la branche Métallurgie dans le but d'attirer les jeunes vers ses métiers.

Article 4.1.2- Accueil d'écoles

NTN-SNR a la volonté d'accueillir chaque année des établissements d'enseignement secondaire et supérieur ciblés sur la base d'un cahier des charges précis pour leur faire découvrir ses métiers, valoriser l'entreprise et préparer ses futurs recrutements de stagiaires, d'alternants et de candidats.

Les modalités d'accueil de ces écoles ont été redéfinies cette année ainsi que les établissements ciblés.

Article 4.1.3 - Forums emploi et autres

NTN-SNR participe régulièrement à différents forums organisés dans la région, voire en France, auprès des publics de lycéens et d'étudiants pour leur présenter l'entreprise, ses métiers et les opportunités de carrière qu'elle offre.

Article 4.2 -Tranches d'âges retenues pour définir les « jeunes »

Compte tenu du diagnostic préalable à la négociation, les parties signataires conviennent que le terme « *jeunes* » désigne les salariés âgés de **moins de 30 ans**.

Au 1^{er} janvier 2016, les salariés de moins de 30 ans représentaient 13,3 % de l'effectif total CDI de l'entreprise, soit une progression de 3 points par rapport à 2013.

Article 4.3 -Objectif chiffré d'embauche de jeunes en CDI

L'entreprise se fixe l'objectif d'avoir, en moyenne sur la durée du présent accord, **40% de ses recrutements en CDI qui concernent des salariés âgés de moins de 30 ans**.

Au-delà des obligations légales relatives au contrat de génération, NTN-SNR s'engage à compenser les passages à temps partiel de salariés âgés d'au moins 55 ans dans le cadre des aménagements spécifiques de fin de parcours tels que prévus dans le présent accord par des embauches en CDI de jeunes de moins de 30 ans.

L'objectif est de maintenir un ratio, entre le nombre d'embauches de jeunes en CDI et le nombre de passages temps partiel de seniors, supérieur à 5.

Indicateurs de suivi :

- Effectif total de salariés embauchés en CDI sur l'année considérée.
- Pourcentage de salariés âgés de moins de 30 ans parmi ces recrutements.
- Nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans passant à temps partiel dans le cadre de l'accord.
- Ratio entre le nombre d'embauches de jeunes en CDI et le nombre de passages temps partiel de seniors

Article 4.4 -Développement de l'alternance et processus d'accueil des alternants

Article 4.4.1 –Volonté de développer le recours à l'alternance

Depuis 2013, 143 contrats d'alternance ont été conclus par l'entreprise avec en moyenne 48 contrats par année.

NTN-SNR affiche sa volonté de poursuivre dans cette logique d'attraction et d'intégration des « jeunes » en contrat d'alternance et développer le recours à l'alternance, autant que possible et sur les métiers clés de l'entreprise.

L'alternance constitue un vivier pour le recrutement de futurs collaborateurs. En moyenne ces trois dernières années, 20 % des alternants présents ont bénéficié d'une embauche en CDI, à l'issue de leur période de formation dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'alternants accueillis dans l'année
- Nombre d'alternants embauchés en CDI à l'issue de leur période de formation

Article 4.4.2-Modalités d'accueil

NTN-SNR s'engage à ce que chaque alternant bénéficie d'un processus d'accueil adapté, comparable à ce qui est fait pour le personnel embauché en CDI.

Cet accueil comprend :

- Mise en place d'un suivi d'alternance par le service emploi (2 à 3 RDV par an avec l'alternant)
- Un programme d'intégration spécifique d'une demi-journée, appelé « Accueil alternants» comportant:
 - Accueil : présentation de la demi-journée
 - Informations générales et présentation de NTN-SNR
 - Intervention de l'Assistante Sociale
 - Visite de la salle « produits »
 - Intervention du service Emploi pour présenter les différents métiers de NTN-SNR et ses processus de recrutement et répondre aux questions des participants.
 - Conclusion de la séance.

Ce programme est complété par une visite du site sur lequel l'alternant est affecté. La visite est assurée par le tuteur.

- La présentation de ses missions et objectifs.

Article 4.5 - Modalités de recours aux stagiaires et processus d'accueil

Article 4.5.1 – Volonté d'accueillir des stagiaires

Le renforcement des « relations écoles » et l'accueil de stagiaires, se formant aux métiers de l'entreprise, constituent également des piliers importants de notre politique avec, en moyenne, 160 stagiaires accueillis chaque année.

NTN-SNR a la volonté de poursuivre cette démarche d'accueil de stagiaires qui fait partie de sa politique de relations avec les établissements de formation initiale dans les spécialités qui intéressent les métiers de l'entreprise.

Article 4.5.2 - Modalités d'accueil

Avant l'arrivée du stagiaire dans l'entreprise, une « convention de stage » précisant les modalités d'accomplissement du stage (période, maître de stage, ...) est obligatoirement signée entre NTN-SNR, l'établissement de formation et stagiaire.

NTN-SNR s'engage à ce que chaque stagiaire bénéficie d'un processus d'accueil adapté.

Cet accueil comprend :

- **Un programme d'intégration spécifique d'une demi-journée**, appelé « Accueil stagiaires » comportant:
 - Accueil : présentation de la demi-journée
 - Informations générales et présentation de NTN-SNR
 - Visite de la salle « produits »
 - Intervention du service Emploi pour présenter les différents métiers de NTN-SNR et ses processus de recrutement et répondre aux questions des participants.
 - Conclusion de la séance.

Ce programme est complété par une visite du site sur lequel l'alternant est affecté. La visite est assurée par le tuteur.

- **La présentation de ses missions et objectifs.**

TITRE 5 - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES - DEVELOPPEMENT DU TUTORAT ET DU PARRAINAGE

La Transmission des savoirs est une priorité pour l'entreprise afin de pérenniser ses compétences. Cette transmission des savoirs nécessite un renforcement du système de tutorat et de parrainage et le maintien d'une politique ambitieuse en matière de formation

Article 5.1. – Rôle du référent ou parrain

Le dispositif légal du « contrat de génération » institue le « référent » qui a pour mission de faciliter l'intégration du jeune embauché. Il participe notamment à son accueil, il répond à ses questions, l'oriente, l'aide à faire connaissance avec ses collègues et ses interlocuteurs dans l'entreprise.

Chez NTN-SNR ce dispositif existe depuis longtemps déjà et porte généralement le nom de « parrain ».

Il ne s'agira pas ici de créer une nouvelle « fonction ». Aussi, les termes « référent » ou « parrain » désigneront bien la même réalité.

Comme pour tout salarié dans l'entreprise, l'interlocuteur privilégié du jeune est son responsable hiérarchique direct.

Ce responsable hiérarchique peut aussi tenir le rôle de référent.

Il est également possible que le responsable hiérarchique désigne, sur la base du volontariat, un membre de son équipe, en fonction de sa disponibilité et de ses compétences pour être le référent ou parrain du jeune embauché et ainsi l'accompagner au cours des premières semaines suivant son arrivée chez NTN-SNR.

Le référent ou parrain a pour mission de faciliter l'intégration du jeune embauché. Il participe notamment à son accueil, il répond à ses questions, l'oriente, l'aide à faire connaissance avec ses collègues et ses interlocuteurs dans l'entreprise.

NTN-SNR a régulièrement recours au parrainage qui est un accompagnement terrain des nouveaux salariés par des plus anciens.

Une formation spécifique intitulée « conduite accompagnée » est prévue pour les parrains afin de leur permettre de mieux réaliser cette mission.

La priorité pour les 3 ans à venir sera de s'assurer que les parrains sont choisis obligatoirement parmi le personnel en CDI et validé en « auto-contrôle », et d'anticiper en faisant suivre la formation mentionnée ci-dessus de préférence avant de mettre les personnes en situation de parrainage.

A profil équivalent, les parrains sont choisis prioritairement parmi les salariés ayant le plus d'ancienneté sur le poste.

Chaque référent ou parrain pourra suivre, au maximum, 5 jeunes embauchés.

Article 5.2 - Développement du tutorat dans la démarche filière de compétences

NTN-SNR a la volonté de développer le tutorat, dans le cadre de la démarche filière de compétences.

Pour y parvenir, les modalités de sélection des tuteurs, le dispositif de leur formation et organiser le suivi du tutorat ont été définies précisément.

Article 5.2.1 - Rôle du tuteur

Le tuteur a pour missions de :

- Favoriser l'intégration du salarié dans l'entreprise et dans son emploi en l'accompagnant ;
- Saisir les opportunités d'apprentissage ;
- Transmettre ses savoirs, savoir-faire, expérience, savoir-être, culture d'entreprise, ... par un accompagnement personnalisé ;
- Faire progresser le tuteuré ;
- Rendre compte à son manager et au manager du tuteuré.

Le rôle de tuteur exige, outre le fait d'être un bon professionnel dans son métier, de faire preuve de qualités d'écoute, de capacité à transmettre son savoir et d'être exemplaire.

Il nécessite aussi d'y accorder le temps nécessaire, c'est pourquoi un tuteur ne pourra suivre simultanément qu'un nombre limité de tuteurés.

Article 5.2.2- Sélection des tuteurs

La sélection des tuteurs est faite par les RRH et pilotes de filières ou pilotes de métiers, sur les critères suivants :

- Savoir-faire technique,
- Savoir-faire pédagogique,
- Savoir être.

A profil équivalent, les tuteurs sont choisis prioritairement parmi les salariés âgés d'au moins 45 ans.

Article 5.2.3- Formation des tuteurs

Il est indispensable pour que les tuteurs réussissent leurs missions dans les meilleures conditions qu'ils bénéficient d'une formation adaptée à leur rôle qui consiste à transmettre des compétences.

Cette formation est réalisée par un organisme extérieur qui assure déjà la formation des tuteurs dans le cadre de l'alternance.

Le programme de formation d'une journée qui alterne apports théoriques, exercices et mises en situation permet d'aborder les points suivants :

- Clarifier le rôle et la formation du tuteur ;
- Définir un objectif de formation ;

- Savoir motiver et encourager ;
- Réussir la transmission du savoir-faire ;
- Suivre l'apprentissage et évaluer

Article 5.2.4- Dispositif de suivi du tutorat

Le suivi de ce dispositif de tutorat dans le cadre des filières de compétences sera organisé autour des outils suivants :

- **Le parcours de formation ;**
- **Un « livret de suivi de la mission tutorale »** qui :
 - précise au tuteur, au tuteuré et à son manager leurs rôles respectifs ;
 - décrit le déroulement type d'une mission tutorale et ses principales étapes ;
 - permet de formaliser les revues de mission tutorale ainsi que les points de validation faits par le tuteur avec le tuteuré ;
 - met à disposition du tuteur un guide de débriefing ;
 - permet de clôturer la mission à son échéance.

Article 5.2.5- Déploiement de la démarche

La démarche a été lancée pour les emplois suivants : Opérateurs Montage, AM, Professionnels de Maintenance Opérationnelle.

L'objectif de NTN-SNR est de l'étendre progressivement à d'autres emplois ou secteurs de l'entreprise, et en priorité au métier de régisseurs.

Article 5.2.6- Valorisation de la fonction tutorale

NTN-SNR souhaite développer un système de rencontre annuelle avec tous les tuteurs afin qu'ils puissent partager leurs expériences et de progresser dans leur mission tutorale. Cette rencontre permettra de valoriser les tuteurs et reconnaître leur engagement pour l'entreprise.

| |
|---|
| TITRE 6 - ENGAGEMENT EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS |
|---|

Article 6.1 - Tranches d'âges retenues pour définir les « salariés âgés »

Compte tenu du diagnostic préalable à la négociation, les parties signataires conviennent que le terme « *salariés âgés* » désigne :

- les salariés âgés **d'au moins 50 ans, lorsqu'il s'agit de leur recrutement ;**
- les salariés âgés **d'au moins 55 ans, lorsqu'il s'agit de leur maintien dans l'emploi.**

Au 1^{er} janvier 2016, les salariés âgés d'au moins 55 ans représentaient 18 % de l'effectif total CDI de l'entreprise.

En moyenne, en 2014 et 2015, la part des salariés âgés d'au moins 50 ans embauchés en CDI dans l'ensemble des recrutements en CDI était de 7 %.

Au regard des évolutions de l'environnement socio-politique, notamment les réformes successives de retraite aboutissant à un recul de l'âge de départ à la retraite et l'incitation des futurs retraités à travailler plus longtemps, la Direction à l'intention de maintenir ses efforts en matière de recrutement des seniors.

Article 6.2 - Objectif chiffré d'embauches de salariés âgés de 50 ans et plus

L'entreprise se fixe l'objectif d'avoir, en moyenne sur la durée du présent accord, **5% de ses recrutements en CDI qui concernent des salariés âgés d'au moins de 50 ans.**

Indicateurs de suivi :

- Effectif total de salariés embauchés en CDI sur l'année considérée.
- Pourcentage de salariés âgés d'au moins 50 ans parmi ces recrutements.

Article 6.3 – Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

6.3.1 - Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

L'entreprise se fixe l'objectif, qu'en moyenne sur la durée du présent accord, que **les salariés âgés d'au moins 55 ans représentent 15% de son effectif CDI total.**

Indicateurs de suivi :

- Effectif total de salariés CDI au 1^{er} janvier de l'année considérée.
- Pourcentage de salariés âgés d'au moins 55 ans parmi cet effectif au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Article 6.3.2 – Entretien professionnel

NTN-SNR a développé une pratique régulière d'entretien individuel obligatoire tous les 12 ou 18 mois pour chaque membre de son personnel Etam-Cadres ou Ouvriers.

Le déroulement de la fin de carrière sera abordé à cette occasion pour tous les salariés de plus de 55 ans.

Article 6.3.3. - Accès à la formation

À l'occasion des entretiens individuels périodiques et notamment, celui à l'approche de l'entrée du salarié dans la catégorie « seniors », une attention particulière sera portée à l'accès à la formation des salariés âgés d'au moins 55 ans, dans la mesure où la formation est un moyen privilégié pour les salariés de maintenir leur employabilité tout au long de leur parcours professionnel.

DJ
MB
DJ
K
M

Indicateurs de suivi :

- Nombre de stagiaires âgés de 55 ans et plus.
- Nombre d'heures de formation dont ont bénéficié les 55 ans et plus.

Article 6.3.4 - Mettre en œuvre un suivi médical spécifique des 55 ans et plus :

A partir de la visite médicale la plus proche du 55^{ème} anniversaire du salarié, le Médecin du Travail portera une attention particulière à l'adéquation Homme/poste dans la perspective de la poursuite du parcours professionnel. Il pourra à l'issue de cette visite décider, en accord avec l'intéressé, d'une périodicité plus courte des visites médicales que celle prévue par la réglementation.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de visites médicales spécifiques à la demande des salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 6.4 - Amélioration des conditions de travail

La santé au travail est un élément important du maintien dans l'emploi. La politique santé-sécurité mise en œuvre par NTN-SNR concerne l'ensemble des salariés. Toutefois, le maintien des salariés âgés dans l'emploi justifie d'actions de prévention telles qu'un suivi médical, des postes de travail adaptés pour lesquels une attention particulière sera portée ainsi que le passage à temps partiel et les aménagements de leur horaire.

Article 6.4.1 - Renforcer les actions d'ergonomie et d'aménagement de postes

Les situations de travail, indépendamment de l'âge des salariés font l'objet d'une prise en compte de l'ergonomie, tant au niveau de la conception que de la correction des postes et environnement de travail

NTN-SNR continuera à valoriser la démarche ergonomique afin que les postes de travail soient en adéquation avec l'objectif de maintien dans l'emploi des seniors, dans des conditions de travail permettant de préserver leur santé et leur sécurité.

Ainsi, l'entreprise s'engage à allouer un budget spécifique, d'au moins 300 K€ par an, à l'amélioration des conditions de travail, via notamment les « chantiers ergonomie ».

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions d'ergonomie et d'aménagement de postes engagées chaque année
- Nombre d'actions d'ergonomie et d'aménagement de postes soldées chaque année
- Budget consacré aux « chantiers ergonomie »

MS DS
DS IC
MS

TITRE 7 – ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERES ET PREPARATION A LA RETRAITE

Article 7.1 - Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite

Dans le contexte d'allongement de la durée de la vie professionnelle, les parties souhaitent faire évoluer le dispositif actuel de passage à temps partiel en fin de carrière afin de le rendre plus attractif pour les salariés tout en prenant en compte les impératifs de l'activité opérationnelle.

Article 7.1.1- Favoriser les passages à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus

L'objectif de NTN-SNR est de favoriser le passage à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus en prenant en compte les contraintes d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise, y compris lorsque ces passages ne s'inscrivent pas dans le cadre, défini à l'article 7.1.2 du présent accord, des horaires spécifiques de fin de parcours (temps partiel non accompagné).

Indicateurs de suivi :

- % de salariés âgés de 55 ans et plus travaillant à temps partiel « non accompagné »
- % de salariés âgés de 55 ans et plus passés d'un horaire « 2X8 alterné » à un horaire à temps partiel « non accompagné »
- % de salariés âgés de 55 ans et plus passés d'un horaire « journée » à un horaire à temps partiel « non accompagné »

Article 7.1.2 - Favoriser les aménagements d'horaires spécifiques de fin de parcours et la retraite progressive

NTN-SNR accompagnera ces aménagements de fin de parcours dans le cadre limitativement défini ci-après :

- **Passage à 80% du temps de travail, sous la forme de 4 jours travaillés sur 5**, pour les salariés à 3 ans maximum de leur date de départ à la retraite à taux plein,
- **Passage à 75 % du temps de travail, uniquement pour les salariés en horaire « 4 nuits »** à 3 ans maximum de leur date de départ à la retraite, **sous la forme de 3 nuits travaillées sur 4.**
- **Passage à 60% du temps de travail, sous la forme de 3 jours travaillés sur 5**, pour les salariés à 2 ans maximum de leur date de départ à la retraite à taux plein,
- **Passage à 50% du temps de travail, sous la forme de 2,5 jours travaillés sur 5 ou d'une alternance de semaines à 2 jours travaillés avec des semaines à 3 jours travaillés sur 5**, pour les salariés à 2 ans maximum de leur date de départ à la retraite à taux plein,

MB DS
DS LC

Horaire de fin de parcours à 80%:

• **Modalités des horaires à 80% :**

Tout salarié **volontaire travaillant à temps plein**, pourra **au cours des trois années précédant son départ en retraite à taux plein, travailler à 80%** en passant à 4/5.

Les modalités du passage à temps partiel – notamment le jour non travaillé - seront arrêtées en lien avec la hiérarchie de façon à rendre compatible l'aménagement d'horaire avec les contraintes d'organisation et de fonctionnement propres au secteur.

• **Conditions d'accompagnement des horaires de fin de parcours à 80% :**

Le salarié volontaire passera à temps partiel soit en réduisant son horaire de travail, soit en utilisant son Compte Epargne Temps (CET) en complément de rémunération.

Dans le premier cas, les cotisations retraites (CARSAT et caisses complémentaires) « Employeur » et « Salariés » seront prises en charge par la Direction sur la base d'un temps plein pendant la période de trois ans maximum pour un 80%.

Par ailleurs, les équipiers 2X8 bénéficieront d'une prime d'un montant de 20 € brut par mois pour permettre de compenser une éventuelle perte de prime d'équipe.

Dans le second cas, la Direction abondera le CET d'un équivalent en jours correspondant à la part « Employeur » et « Salariés » des cotisations retraite pour un équivalent temps plein.

Cet abondement correspond à un plafond annuel de **11 jours**. Un prorata temporis sera appliqué en cas d'année incomplète de pratique de l'horaire à temps partiel.

Ce plafond sera augmenté de **3 jours** par année pleine pour les équipiers 2X8 travaillant 4 jours par semaine, pour tenir compte des spécificités de l'utilisation du CET dans ce cas.

Horaire de fin de parcours à 75 %:

Cet horaire spécifique de fin de parcours est accessible uniquement aux salariés en horaire « 4 nuits ».

• **Modalités des horaires à 75 % :**

Tout salarié **volontaire travaillant à temps plein**, pourra **au cours des trois années précédant son départ en retraite à taux plein, travailler à 75 %**, soit 3 nuits travaillées sur 4. Les modalités du passage à temps partiel – notamment le jour non travaillé - seront arrêtées en lien avec la hiérarchie de façon à rendre compatible l'aménagement d'horaire avec les contraintes d'organisation et de fonctionnement propres au secteur.

• **Conditions d'accompagnement des horaires de fin de parcours à 75% :**

Le salarié volontaire passera à temps partiel soit en réduisant son horaire de travail, soit en utilisant son Compte Epargne Temps (CET) en complément de rémunération.

Dans le premier cas, les cotisations retraites (CARSAT et caisses complémentaires) « Employeur » et « Salariés » seront prises en charge par la Direction sur la base d'un temps plein pendant la période de trois ans maximum pour un 75 %. Par ailleurs, les salariés,

bénéficieront d'une prime d'un montant de 20 € brut par mois pour permettre de compenser une éventuelle perte de prime d'équipe.

Dans le second cas, la Direction abondera le CET d'un équivalent en jours correspondant à la part « Employeur » et « Salariés » des cotisations retraite pour un équivalent temps plein. Cet abondement correspond à un plafond annuel de 14 jours. Un prorata temporis sera appliqué en cas d'année incomplète de pratique de l'horaire à temps partiel.

Horaire de fin de parcours à 60%:

• **Modalités des horaires à 60% :**

Tout salarié **volontaire travaillant à temps plein**, pourra **au cours des deux années précédant son départ en retraite dans le cadre d'une retraite à taux plein, travailler à 60%** en passant à 3/5. Les modalités du passage à temps partiel – notamment les périodes non travaillées - seront arrêtées en lien avec la hiérarchie de façon à rendre compatible l'aménagement d'horaire avec les contraintes d'organisation et de fonctionnement propres au secteur.

• **Conditions d'accompagnement des horaires de fin de parcours à 60% :**

Le salarié volontaire passera à temps partiel soit en en réduisant son horaire de travail, soit en utilisant son Compte Epargne Temps (CET) en complément de rémunération.

Dans le premier cas, les cotisations retraites (CARSAT et caisses complémentaires) « Employeur » et « Salariés » seront prises en charge par la Direction sur la base d'un temps plein pendant la période de deux ans maximum pour un 60%.

Par ailleurs, les équipiers en horaire « 2X8 » bénéficieront d'une prime d'un montant de 40 € brut par mois pour permettre de compenser une éventuelle perte de prime d'équipe.

Dans le second cas, la Direction abondera le CET d'un équivalent en jours correspondant à la part « Employeur » et « Salariés » des cotisations retraite pour un équivalent temps plein.

Cet abondement correspond à un plafond annuel de **19 jours**. Un prorata temporis sera appliqué en cas d'année incomplète de pratique de l'horaire à temps partiel.

Ce plafond sera augmenté de **6 jours** par année pleine pour les salariés en horaire « 2X8 » travaillant 3 jours par semaine, pour tenir compte des spécificités de l'utilisation du CET dans ce cas.

Horaire de fin de parcours à 50%:

• **Modalités des horaires à 50% :**

Tout salarié **volontaire travaillant à temps plein**, pourra **au cours des deux années précédant son départ en retraite, travailler à 50%** selon des modalités qui seront arrêtées en lien avec la hiérarchie de façon à rendre compatible l'aménagement d'horaire avec les contraintes d'organisation et de fonctionnement propres au secteur. Cet aménagement pourra se faire **soit de 2,5 jours travaillés sur 5, soit d'une alternance de semaines à 2 jours travaillés avec des semaines à 3 jours travaillés sur 5.**

- **Conditions d'accompagnement d'horaires de fin de parcours à 50% :**

Le salarié volontaire passera à temps partiel soit en réduisant son horaire de travail, soit en utilisant son Compte Epargne Temps (CET) en complément de rémunération.

Dans le premier cas, les cotisations retraites (CRAM et caisses complémentaires) « Employeur » et « Salariés » seront prises en charge par la Direction sur la base d'un temps plein pendant la période de deux ans maximum.

Par ailleurs, les équipiers 2X8 bénéficieront d'une prime d'un montant de 50 € brut par mois pour permettre de compenser une éventuelle perte de prime d'équipe.

Dans le second cas, la Direction abondera le CET d'un équivalent en jours correspondant à la part « Employeur » et « Salariés » des cotisations retraite pour un équivalent temps plein.

Cet abondement correspond à un plafond annuel de **22 jours**. Un prorata temporis sera appliqué en cas d'année incomplète de pratique de l'horaire à temps partiel.

Ce plafond sera augmenté de 7 jours par année pleine pour les équipiers 2X8 travaillant alternativement 3 jours par semaine / 2 jours par semaine pour tenir compte des spécificités de l'utilisation du CET dans ce cas.

Les salariés souhaitant entrer dans le dispositif légal de retraite progressive, et bénéficier d'un accompagnement de l'entreprise, pourront le faire uniquement dans le cadre des horaires spécifiques de fin de parcours définis au présent article.

Indicateurs de suivi :

- % de salariés âgés de 55 ans et plus utilisant le CET.
- % de salariés âgés de 55 ans et plus passés d'un horaire « journée » à un horaire spécifique de fin de parcours.
- % de salariés âgés de 55 ans et plus passés d'un horaire « 2X8 alterné » à un horaire spécifique de fin de parcours.

NB : L'abondement de jours sur le CET n'intervient pas dans le calcul d'éléments de rémunération tels que, par exemple, primes, etc. ...

L'indemnité de départ en retraite, quel que soit l'horaire spécifique de fin de parcours, sera calculée sur la base d'un temps complet pour tout salarié répondant aux conditions de l'article 7.1.3 ci-après.

Article 7.1.3 – Condition de changement d'horaires spécifiques de fin de parcours

Tout salarié souhaitant passer à 80 % devra avoir travaillé au moins 5 ans à temps complet. Pour les autres horaires spécifiques à temps partiel, le salarié devra avoir travaillé au moins 5 ans à temps complet ou à un temps partiel supérieur à celui auquel il souhaite passer.

La prise en charge des cotisations sera calculée sur la base du temps de travail au moment de la demande de passage à temps partiel ou de changement d'horaire spécifique.

Article 7.1.4 - Changement d'affectation ou de famille d'horaires

Tout salarié âgé de 55 ans et plus travaillant en horaires d'équipes alternées ou de nuit depuis plus de 10 ans qui souhaite changer de famille d'horaires ou d'affectation devra en formuler la demande par écrit auprès du service RH de son site.

Cette demande sera examinée en priorité.

Le changement sera facilité dans la limite des possibilités du secteur ou de l'entreprise.

Enfin, les salariés demandant à bénéficier d'un horaire spécifique de fin de parcours pourront être amenés à devoir changer de poste en fonction des besoins de l'activité.

Article 7.1.5.- Indemnité de départ en retraite

De façon à pouvoir partir de manière anticipée, tout salarié faisant valoir ses droits à la retraite pourra demander à bénéficier d'un congé sans solde qui sera indemnisé par le versement anticipé, chaque mois, d'une avance brute de son indemnité de départ en retraite.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'un abondement de 2 jours par mois d'indemnité converti en jours de congé.

La durée maximum de ce congé sans solde ne pourra excéder en nombre de mois le montant de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

Le salarié pourra ainsi utiliser la totalité, les $\frac{3}{4}$, la moitié ou $\frac{1}{4}$ de son indemnité de départ en retraite pour anticiper son départ.

Cette avance sera retenue au moment de l'établissement de son solde de tout compte.

Article 7.1.6 - Garantie de maintien de la qualification

Conformément aux dispositions du constat de négociation du 27/04/1977, le personnel ayant atteint l'âge de 55 ans, quel que soit le poste tenu, conservera sa qualification.

Article 7.1.7 - Préparation à la retraite

NTN-SNR informera ses salariés, à leur demande, sur les sessions de préparation à la retraite qui peuvent être organisées par les institutions de retraite auxquelles l'entreprise cotise.

En fonction du nombre de salariés demandeurs et des institutions de retraite, les sessions de préparation à la retraite pourraient être organisées dans l'entreprise.

Au cours de l'année précédant son départ à la retraite, le salarié peut également, dans le cadre du plan de formation, suivre une action de formation organisée par des organismes privés.

Ces sessions de préparation à la cessation de l'activité professionnelle traitent des dispositifs juridiques et fiscaux liés au départ en retraite et apportent des pistes de réflexion sur la future gestion du temps, sur l'optimisation de son potentiel ainsi que sur la prévention du vieillissement et l'élaboration d'un nouveau projet de vie.

TITRE 8. DEROULEMENT DES CARRIERES DES PERSONNES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET/OU DISPOSANT D'UN MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL

Article 8.1 – Principe général de non-discrimination

NTN-SNR rappelle, en premier lieu, que le respect du principe de non-discrimination est indissociable de sa politique RH. L'ensemble de nos processus et des décisions prises en matière de formation, de promotion ou de rémunération sont conformes à ce principe.

La Direction des Ressources Humaines est garante du respect non seulement des dispositions légales et conventionnelles en vigueur mais également des valeurs de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales issues de la loi, du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, l'entreprise souhaite encadrer le déroulement de carrières de personnes exerçant des responsabilités syndicales et/ou détenant un mandat de représentant du personnel.

Article 8.2 – Accompagner la prise de mandat

Les parties signataires conviennent que la prise de mandat est un moment clé dans le parcours professionnel des représentants du personnel et que la qualité de l'information et des échanges entre les différentes personnes concernées (le salarié, son organisation syndicale, sa hiérarchie et la DRH) est un élément décisif pour parvenir à concilier l'exercice de l'emploi et du ou des mandats.

Article 8.2.1 – Entretien de prise de mandat

Le responsable RH du secteur concerné organisera un entretien de « prise de mandat » dont l'objectif sera de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat en identifiant les éventuelles mesures d'accompagnement à mettre en place.

Le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

L'entretien de prise de mandat est également l'opportunité d'évoquer le rôle du représentant du personnel au sein de l'entreprise.

Cet entretien, qui porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé par le salarié, permet d'aborder notamment les thématiques suivantes :

- ✓ Estimation du temps consacré, d'une part, à l'exercice de son emploi et, d'autre part, à celui de représentation du personnel
- ✓ Modalités pratiques d'exercice du mandat, en particulier la gestion des heures de délégation et, le cas échéant, le fonctionnement et l'accès à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).
- ✓ Les mesures éventuelles à mettre en place en termes d'organisation du travail

Cet entretien de prise de mandat sera réalisé :

- ✓ par le N+1 et la RRH du site pour tous les mandats sauf celui de DSC
- ✓ par le DRH ou le responsable des Relations Sociales pour les Délégués Syndicaux Centraux

Pour les personnes ayant déjà un mandat au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, cet entretien sera proposé à la prise d'un nouveau mandat ou sur demande du salarié.

Article 8.2.2 – Concilier les objectifs professionnels et les contraintes liées à l'exercice d'un mandat

Sur la base de l'entretien de prise de mandat, NTN-SNR veillera à ce que la charge de travail et les objectifs assignés au salarié soient adaptés en fonction du temps disponible sur le poste de travail.

Article 8.3 – Garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération

Article 8.3.1. – Garantie d'évolution de la rémunération

NTN-SNR rappelle que la situation individuelle des représentants du personnel, en termes, de rémunération et de classification, est examinée, au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Conformément à l'article 6 de la loi du 17 août 2015 et à l'article L. 2145-5-1 du code du travail, les représentants du personnel mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail (notamment DS, DP, membre du CE et CSHCT, RS au CE...) dont les heures de délégation, sur l'année, dépassent 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise, bénéficieront, sur la durée de leur mandat, d'une évolution de leur rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues durant cette période par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 8.3.2. – Suivi du parcours professionnel des représentants du personnel

Les parties signataires conviennent de mettre en place une réunion biennale de suivi du parcours professionnel des représentants du personnel notamment en termes de rémunération, de formation, de qualification et de promotion.

NTN-SNR mettra à disposition, des organisations syndicales, des nuages de points pour les nouveaux élus et les personnes disposant de mandats importants (au moins 30 % du temps de travail). Le nuage de points anonymes permet de situer le représentant du personnel parmi les salariés du même secteur et de la même catégorie.

MB DS
DJ LC
BM

L'objectif principal de ce suivi est de prévenir toute situation éventuelle de discrimination qui serait liée à l'exercice d'un mandat.

Ce suivi sera organisé, par le responsable Relations Sociales, en présence des RRH des sites et secteurs, avec le Délégué Syndical Central de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise. Le cas de l'ensemble des représentants du personnel, sur tous les sites « Alpes », appartenant à l'organisation syndicale représentative sera étudié avec le DSC qui aura la possibilité de se faire assister par 1 ou 2 représentants de chacun des sites.

Article 8.4 – Accompagner la fin de mandat syndical et/ou la reprise d'activité à temps plein par l'entretien professionnel

Au même titre que la prise d'un mandat, la reprise d'activité, partielle ou totale à l'issue de mandats de représentation du personnel constitue un moment clé pour le salarié.

Par conséquent, NTN-SNR veillera à ce qu'un entretien professionnel soit réalisé :

- ✓ Pour tout élu qui reprend son activité à temps plein (mandats > ou = à 30 % du temps de travail)
- ✓ En cas de pluralité de mandats (syndical et DP ou CHSCT ou CE), l'entretien sera réalisé en cas de cessation du mandat syndical

TITRE 9. DISPOSITIONS GENERALES

Article 9.1 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de la date de sa signature.

Il prendra fin le 15 décembre 2019.

En application de l'Article L.2222-4 du Code du Travail, à l'échéance de son terme, le présent accord à durée déterminée cessera de produire ses effets

Article 9.2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux différents établissements de la société NTN-SNR ROULEMENTS en France à l'exclusion de ses filiales.

Article 3 – Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

Le suivi de cet accord sera réalisé dans le cadre d'une commission paritaire composée de représentants de la Direction et de quatre représentants pour chaque organisation syndicale signataire.

Il s'agit ici pour NTN-SNR de réorienter le contenu de l'accord si nécessaire.

MS DA
DS IC
M

Le rôle de la commission paritaire sera élargi au suivi de l'application du « contrat de génération ».

La commission paritaire se réunira en principe une fois par an. Toutefois, un point supplémentaire spécifique et ciblé pourra être fait à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires ou pour tenir compte de la situation particulière dans laquelle l'entreprise pourrait se trouver.

Un bilan de la situation sera présenté en s'appuyant sur les différents outils en place notamment un point global et point par filière métier :

- Entrées
- Sorties
- Mobilités & promotions
- Pyramides des âges
- Actions compétences
- Bilan formation

Concernant la partie « contrat de génération », et dans la limite où ceci reste une obligation légale, l'entreprise transmettra à l'autorité administrative, aux Délégués Syndicaux Centraux et au Comité d'Entreprise le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord figurant en annexe.

Article 9.4- Adaptation, révision et dénonciation de l'accord

En cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, qui rendraient inapplicable une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriront dans les meilleurs délais à la demande de la partie la plus diligente, aux fins d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, réglementation ou dispositions conventionnelles.

Article 9.5 – Information des salariés

Le présent accord fera l'objet d'une plaquette qui sera diffusée à chaque salarié.

Mention de l'accord sera faite sur le site intranet de la société.

Article 9.6 – Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé à l'Unité Territoriale de Haute-Savoie de la DIRECCTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes d'Annecy.

MB
DJ
le
M

La signature du présent accord est intervenue le 15 décembre 2016 à Annecy entre la Direction de NTN-SNR ROULEMENTS et les Organisations Syndicales représentatives soussignées.

Pour la Direction de NTN-SNR ROULEMENTS,

M. [Signature] – Directeur du des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales représentatives de NTN-SNR ROULEMENTS :

CFDT,

M. [Signature], Délégué Syndical Central

CFE-CGC,

M. Marc BONZY, Délégué Syndical Central

CGT,

M. Patrice SEGAUD, Délégué Syndical Central

FO,

M. [Signature], Déléguée Syndicale Centrale

SUD,

M. [Signature], Délégué Syndical Central