

**Accord triennal  
de gestion prévisionnelle de l'emploi  
et des compétences  
(GPEC)  
de Canon France**

**Gestion prévisionnelle de l'emploi et des  
compétences dans le cadre des articles L.2242-15 et  
suivants du code du travail**

**Entre :**

Canon France, représentée par M. Philippe LE DISERT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet,

D'une part,

**Et,**

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

- **CFE-CGC** représentée par M. Alain CHARPIGNY en sa qualité de délégué syndical;
- **CGT** représentée par M. Mohand CHEKAL en sa qualité de délégué syndical ;
- **CFDT** représentée par M. Pierre ARNOLD en sa qualité de délégué syndical.

D'autre part,

Ensemble, les « **Parties** »

Il a été conclu le présent accord



## **PREAMBULE**

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

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

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

## **CHAPITRE PRELIMINAIRE**

### **ARTICLE 1 - OBJET DU PRESENT ACCORD**

L'objet du présent accord est :

- De définir les conditions dans lesquelles le CE de Canon France sera informé et consulté sur les axes de développement prévisionnels à moyen terme de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les compétences ;
- D'anticiper les mutations et agir sur l'évolution des métiers, des emplois et des compétences des salariés, pour faire de la GPEC un outil majeur de la gestion des ressources humaines et de lutte contre toute forme de discrimination ;
- De prendre en compte des phénomènes démographiques liés au vieillissement de la population et à l'allongement progressif de la vie professionnelle, en mettant l'accent notamment sur les conditions

d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle ;

- De réfléchir à des outils permettant d'optimiser au mieux les emplois et les carrières au regard des évolutions démographiques, technologiques,
- organisationnelles, économiques et sociales en lien avec les besoins de l'entreprise, notamment en favorisant la mobilité des salariés.

## **ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Canon France.

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

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

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

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

### **3.1 Définition**

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



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

L'accent est mis sur les deux principes suivants :

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

### **3.2 Anticipation et confidentialité**

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

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

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

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

Sont créées dans ce cadre :

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

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

## **PREMIER VOLET**

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

## **CHAPITRE 1**

### **LE PILOTAGE : GROUPE DE CONCERTATION GPEC**

#### **ARTICLE 4 – ROLE ET COMPOSITION DU GROUPE DE CONCERTATION GPEC**

##### **4.1 Rôle**

Afin de permettre un bon suivi des mesures du présent accord, de s'assurer de leur efficacité, voire même de réfléchir aux améliorations qu'il faudrait leur apporter, les parties conviennent de renouveler le Groupe de concertation GPEC mis en place par l'Accord triennal GPEC de 2009.

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

Le Groupe de concertation GPEC aura donc vocation à préparer le travail du CE de Canon France en vue de ses réunions plénières, sans pour autant se substituer aux instances représentatives sociales élues : CE, CHSCT.

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

- Une présentation de la stratégie par activité et conséquences sur l'emploi et les compétences.
- Une cartographie du suivi et de l'évolution des métiers par famille professionnelle
- Bilan des plans d'actions mis en œuvre l'année précédente (pertinence des mesures mises en place, par exemple pour les métiers sous tension, etc).

Une réunion du groupe de Concertation est tenue après la communication par la Direction des orientations annuelles de l'entreprise (février).





## 4.2 Composition du Groupe de concertation GPEC

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

### Du côté de la Direction :

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

### Du côté des représentants du personnel :

- Un délégué syndical par organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise ou son représentant dûment mandaté.
- 5 membres (élus ou mandatés) désignés par le Comité d'Entreprise, dont deux au moins sont membres du CE.
- Ces désignations pourront faire l'objet de renouvellement.

## ARTICLE 5 – FONCTIONNEMENT DU GROUPE DE CONCERTATION GPEC

### 5.1 Calendrier des réunions

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

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

Les documents nécessaires seront transmis **7 jours** avant la réunion du Groupe de concertation GPEC.

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



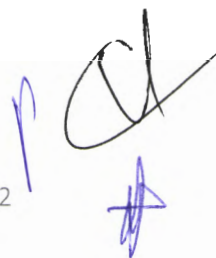
## 5.2 Nature des informations communiquées au Groupe de concertation GPEC

Lors de la première réunion du Groupe de Concertation après son renouvellement, les informations suivantes seront présentées :

- Présentation annuelle des perspectives et objectifs à 3 ans du groupe Canon et de Canon Europe en termes de marché/produit/services,
- La déclinaison au niveau national,
- L'état et l'analyse des spécificités du marché français,
- La déclinaison opérationnelle au plan national des objectifs commerciaux et marketing,
- La liste des compétences dont Canon devra se doter, à moyen terme, pour pouvoir répondre à l'évolution du marché, des produits et des services,
- La situation économique et financière de Canon France
- Une présentation des grandes tendances qui suscitent au terme de chacune de ces périodes (annuelles et triennales) ces orientations en termes de gestion des ressources humaines :
  - Evolution, par famille professionnelle, des emplois des métiers et des compétences.
  - Plan d'emploi à moyen terme
  - Plan de formation mis en lien avec l'évolution attendue des métiers et des compétences.

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

- bilans sociaux,
- rapports annuels,
- rapports de l'expert comptable,
- rapport de la situation comparée entre les hommes et les femmes,
- rapport sur la situation de l'emploi,
- rapports relatifs à des demandes des CHSCT (introduction de nouvelles technologies, risques psychosociaux...)
- liste exhaustive des postes de travail par métiers et familles de métiers et localisation géographique sur l'ensemble du territoire national,
- départs volontaires prévus à moyen terme par localisation géographique,
- plan d'effectif à moyen terme.



### **5.3 Assistance du Groupe de concertation GPEC**

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

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

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

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

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

Un forfait sera négocié avec l'expert dans le cadre de l'enveloppe budgétaire actuellement financée par Canon au titre des missions annuelles confiées par le CE en particulier sur l'examen des comptes et l'examen des comptes prévisionnels.

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

Les honoraires seront arrêtés par la Direction de Canon France.

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

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

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



- Procéder à l'analyse des évolutions technologiques, économiques et sociales constatées sur les douze derniers mois et de prendre en compte les évolutions technologiques, économiques et sociales prévisibles à moyen terme ;
- Procéder à une analyse statistique des effectifs et notamment de la pyramide des âges ;
- Analyser les métiers exercés dans l'entreprise en envisageant :
  - les évolutions prévisibles (adaptations, mutations des métiers....),
  - les métiers susceptibles de se développer dans le futur,
  - les métiers sur lesquels l'entreprise peut rencontrer des difficultés de recrutement et qui sont en tension en raison des compétences rares nécessaires,
  - les métiers demandant de multiples compétences,
  - les emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques au sens de l'article L2242-16 du Code du travail,
- Réfléchir sur des supports d'entretien professionnel ;
- Mener une réflexion sur la formation linguistique ;
- Faire le bilan des actions menées au titre de la GPEC et proposer des axes d'amélioration du processus GPEC.

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

## **ARTICLE 7 – MOYENS MIS EN PLACE**

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

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

## **CHAPITRE 2 MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CE DE CANON FRANCE**

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

En vue d'améliorer l'information préalable du CE de Canon France, il est convenu de remettre aux membres du CE, au moins 7 jours avant la réunion plénière, les informations suivantes :

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

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

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

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

- Première réunion plénière d'information et de consultation du CE de Canon France

La première réunion sera consacrée à la présentation:

- des travaux et des conclusions du Groupe de Concertation,
- des orientations stratégiques de l'entreprise,
- de la politique des ressources humaines qui en résulte :
  - Evolution, par famille professionnelle, des emplois des métiers et des compétences et plan d'action en fonction de la typologie des métiers.
  - Plan d'emploi à moyen terme
  - Plan de formation mis en lien avec l'évolution attendue des métiers et des compétences.

- Seconde réunion plénière d'information et de consultation du CE de Canon France

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

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

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

L'avis n'est pas susceptible de report.

## **SECOND VOLET**

### **Dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

#### **CHAPITRE 3**

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

#### **ARTICLE 9 – DEFINITION DE LA GPEC**

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

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

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

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

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



Les acteurs de la GPEC sont les suivants :

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

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

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

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

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

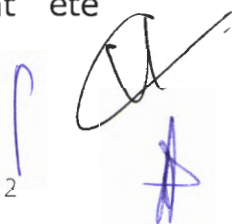
### **10.1 Les entretiens professionnels**

- **L'entretien annuel d'évaluation (EAE)**

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

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

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



- **Les entretiens en cours de carrière**

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

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

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

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

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

## **10.2 Le bilan de compétences**

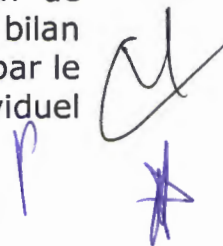
Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

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

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

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

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





### 10.3 Le Passeport Formation

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

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

## ARTICLE 11- LES MOYENS DE LA GPEC

### 11.1 Plan de formation annuel

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

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

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

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

1. **Des actions d'adaptation au poste de travail** : toute action suivie dans ce cadre est réalisée, en principe, pendant l'horaire de travail applicable dans l'entreprise et donne lieu à maintien de la rémunération ;
2. **Des actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi** : ces actions sont mises en œuvre, en principe, pendant le temps de travail et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération ;



3. **Des actions ayant pour objet le développement des compétences** : ces actions se déroulent, en principe, pendant le temps de travail. Toutefois, un accord écrit entre le salarié et l'employeur peut prévoir le déroulement de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou, pour les salariés au forfait en heures ou jours, dans la limite de 5% de leur forfait). Le salarié donnant son accord peut se rétracter dans les 8 jours suivants.

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

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

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

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

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

### **11.2 Programme triennal de formation et engagement quantitatif**

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

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

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

### **11.3 Formation et nouvelles technologies**

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

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

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

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

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

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

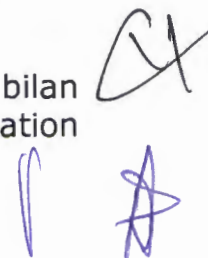
Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé de formation. A l'issue de ce congé, le salarié doit être réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, dans un emploi équivalent.

### **11.5 Le congé de bilan de compétences**

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

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

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre un bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation





d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## 11.8 Les périodes de professionnalisation

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

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

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

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

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- **soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications** prévues aux articles L.6314-1 du Code du travail (ancien article L.900-3) et 12 de l'accord collectif du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle :
  - un diplôme ou un titre à finalité professionnelle,
  - une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de branche,
  - une qualification professionnelle reconnue par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.
- **soit de permettre à un salarié de participer à une action de formation** dont l'objectif de professionnalisation est défini par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche. Cette dernière examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés de la branche.



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

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

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

### **11.9 Le tutorat**

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Dans cette perspective, les parties conviennent de mettre en place différentes mesures qui seront appliquées en fonction des possibilités et des disponibilités de l'établissement et/ou de l'entreprise. Ces mesures figurent également dans le plan triennal en faveur de l'emploi des seniors.

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

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

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

Cet entretien, distinct de l'entretien annuel d'évaluation est mis en place par l'entreprise dans le cadre de son Plan en faveur de l'emploi des seniors, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant (annexe).

### **12.2 Le bilan de compétences**

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

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

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

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

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

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

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

#### **12.4 Tutorat**

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

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

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

#### **12.5 Le bilan professionnel avant la fin de carrière**

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

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

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

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

#### **13.1 Information des salariés sur les postes vacants**

Afin de permettre une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, d'assurer la mobilité des salariés, permettre aux salariés plus âgés d'aller vers des postes plus adaptés, les parties conviennent qu'il est



fondamental d'avoir un outil de communication efficace au sein de l'UES Canon.

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

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

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

### **13.2 Acte de candidature aux postes vacants**

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

### **13.3 Aides à la mobilité géographique**

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

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

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

- **Pendant la période d'acceptation**

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

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

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

tarif économique si la durée de déplacement en train est supérieure à trois heures.

- **Pendant la période d'adaptation**

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

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

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

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

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

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

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

### **Préambule :**

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

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

Le dispositif de cessation totale anticipée d'activité ou préretraite reposant sur le volontariat est issu de l'accord relatif à la mise en œuvre d'une préretraite d'entreprise au sein de Canon en date du 17 novembre 2004 et de l'avenant



portant renouvellement dudit accord en date du 28 octobre 2005. Ces accords ont été conclus entre la Société Canon France S.A.S. et les Organisations syndicales CGT, CFDT et CFE-CGC pour une durée déterminée arrivant à échéance le 31 décembre 2008.

Il a été intégré à l'article 14 de l'accord GPEC du 28 avril 2009 adapté par le présent accord.

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

Ce dispositif est pris en charge intégralement par Canon France. La mise en œuvre de ce dispositif implique la conclusion d'un contrat d'assurance garantissant aux bénéficiaires les dispositions ci-après.

#### **14.1 Durée**

Le dispositif de préretraite est mis en place pour une durée déterminée et s'achèvera le 30 juin 2015.

#### **14.2 Conditions requises pour l'adhésion au dispositif**

Le dispositif de préretraite totale est ouvert aux salariés de Canon France remplissant les conditions ci-après :

- Etre en activité effective à la date de signature du présent accord ou être en dispense totale d'activité dans le cadre des dispositions du « Protocole d'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences au sein de Canon France S.A. » signé le 14 octobre 1999.
- Etre âgé au minimum de **57 ans révolus** à la date d'entrée dans le dispositif et au plus tard le **30 juin 2015**.
- Etre en état de faire valoir ses droits à une retraite à taux plein dans les 36 mois (3 ans) suivants la date d'entrée dans le dispositif.
- Avoir une ancienneté d'au minimum 10 ans au sein de Canon France S.A.S ou de reprise.

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

De même, les bénéficiaires du dispositif s'engagent, s'ils réunissent les conditions légales requises pour obtenir une retraite par anticipation conformément aux dispositions légales en vigueur à demander le bénéfice de ces dispositions dès qu'ils en ont la possibilité.

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



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

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

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

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

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

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

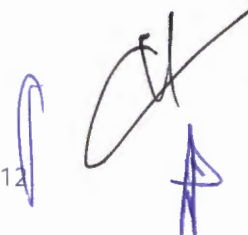
Pour des raisons de commodités administratives, les entrées dans le dispositif de préretraite ont lieu les 1<sup>ers</sup> de chaque trimestre civil, soit les 1<sup>ers</sup> des mois de janvier, avril, juillet, octobre. En fonction des impératifs de service, les dates de rupture du contrat de travail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

### **14.4 La rente**

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

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

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



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

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

Pour déterminer le salaire net annuel, à partir du salaire brut de référence, les taux retenus (Cotisation salariale tranche A et B) sont les taux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (1<sup>er</sup> janvier 2012 pour la 1<sup>ère</sup> année).

Cette rente est temporaire, viagère et personnelle et comprendra :

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

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

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

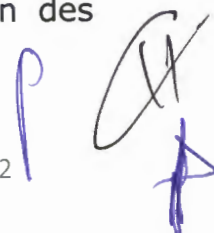
La rente est due jusqu'à ce que l'allocataire soit en droit de faire liquider sa pension de Sécurité Sociale à taux plein, soit jusqu'à l'âge de 67 ans au plus tard.

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

#### **14.5 La couverture sociale**

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

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





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

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

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

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

## **ARTICLE 15 - LE CONGE DE MOBILITE**

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

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

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

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

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

- Le salarié pouvant bénéficier d'un tel congé doit avoir trois ans d'ancienneté.
- Le salarié concerné se verra proposer par l'employeur le bénéfice d'un congé de mobilité. Il aura **huit jours** à compter de la réception de la proposition écrite pour accepter ou refuser le congé de mobilité, l'absence de réponse au terme de ce délai valant refus.
- L'acceptation du congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord entre les parties à l'issue du congé de



mobilité. Cette rupture devra faire l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

- Si le salarié accepte un congé de mobilité, l'employeur est dispensé de l'obligation de lui proposer un congé de reclassement. En revanche, si le salarié refuse un congé de mobilité, l'employeur devra lui proposer le bénéfice d'un congé de reclassement.

- Le congé de mobilité sera d'une durée de 4 mois.
- Le congé de mobilité est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé d'exécution, le terme du préavis étant reporté à la fin du congé de mobilité.
- La rémunération du salarié durant le congé de mobilité est prise en charge par l'employeur.

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

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

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

## **ARTICLE 16 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU DEPART A LA RETRAITE**

### **Article 16.1. Bénéficiaires**

La faculté de formuler une demande d'adhésion est ouverte aux salariés de Canon qui remplissent les conditions de départ à la retraite à taux plein et dont le départ à la retraite ne donne pas lieu au remplacement. L'entreprise conserve le pouvoir de répondre, favorablement ou non, à une demande d'adhésion formulée et ce notamment au titre des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise.

Dès lors qu'un salarié aura exprimé son souhait de bénéficier de ce dispositif en respectant les conditions de l'article 16.4 et dans un délai d'un mois suivant la validation des conditions requises, la Direction Générale de Canon fera connaître sa réponse, motivée en cas de refus, au collaborateur demandeur.

### **Article 16.2. Les aménagements au système indemnitaire conventionnel**

Les Avenants du 21 juin 2010 aux Conventions Collectives de la Métallurgie régissent le système indemnitaire de départ à la retraite applicable aux salariés des sociétés composant l'UES Canon:

Cadres et non cadres	
Ancienneté	Nombre de mois
1 an	0
2 à 4	0,5
5 à 9	1
10 à 19	2
20 à 29	3
30 à 34	4
35 à 39	5
40 et +	6

La valeur du mois est le montant mensuel moyen constaté au cours des 12 derniers mois précédant la date de départ.

Il convient de préciser qu'il n'y a pas de proportionnalité à l'intérieur d'une tranche d'ancienneté. Ainsi, par exemple, une personne ayant 29 ans d'ancienneté sera assimilée à celle ayant 20 ans d'ancienneté.

Par rapport au système indemnitaire conventionnel classique, deux types d'aménagements sont proposés.

a). Proratiser à l'intérieur d'une classe d'ancienneté le nombre de mois

Comme indiqué précédemment, le système indemnitaire conventionnel prévoit qu'une personne ayant 29 ans d'ancienneté soit assimilée à 20 ans d'ancienneté et bénéficie donc de 3 mois.



La proratisations se traduirait par une indemnité égale à 3 mois + 9/10 x 1 mois soit 3,9 mois.

b). Doubler le montant proratisé

Il est proposé de plus de doubler le montant tel qu'il résulte de la proratisations.

Dans l'exemple précédent, le montant de l'indemnité de départ en retraite serait donc de 7,8 mois.

**Deux exemples concrets**

Deux exemples concrets extraits du fichier paie des collaborateurs permettent d'illustrer concrètement le dispositif proposé :

- un collaborateur ayant 29 ans d'ancienneté et percevant une rémunération moyenne mensuelle de 3 350€ brut

- son indemnité conventionnelle serait de 10 050€
- son indemnité proratisée serait de 13 065€
- l'indemnité proposée serait de 26 130€ soit 7,8 mois

- un collaborateur ayant 34 ans d'ancienneté et percevant une rémunération moyenne mensuelle de 3 830€

- son indemnité conventionnelle serait de 15 320€
- son indemnité proratisée serait de 18 384€
- l'indemnité proposée serait de 36 768€ soit 9,6 mois

**Article 16. 3. Les incidences de ce dispositif en termes de cotisations sociales et de fiscalité**

Ce dispositif, se rattachant à l'accord GPEC et non à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), est assujetti à cotisations tant du côté de l'employeur que du collaborateur (c'est aussi le cas de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite).

Cette indemnité est également assujettie à l'impôt sur le revenu pour le collaborateur.

Toutefois, il est possible d'étaler cette imposition dans le temps. Si cette option est choisie, l'imposition est étalée sur 4 ans : la fraction imposable de l'indemnité est de 1/4 pour l'année de perception puis 1/4 pour chacune des trois années suivantes (Loi de Finances 2011).

#### **Article 16. 4. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif**

La gestion prévisionnelle des emplois tenant compte de l'évolution prévisible de l'activité à 3 ans suppose d'avoir une lisibilité aussi fine que possible des départs naturels et plus particulièrement des départs en retraite.

Dans cet esprit :

- une personne de la DRH sera nominativement affectée à la gestion de ce dossier,
- elle disposera d'une adresse mail dédiée,
- tout collaborateur concerné pourra s'adresser à elle pour obtenir toute information sur les modalités ou formalités à accomplir ainsi que sur l'estimation la plus fine du montant de son indemnité.

Ce dispositif serait limité dans le temps. Il prendrait fin au 30 juin 2015.

Pour bénéficier de ce dispositif mais aussi permettre une gestion prévisionnelle des effectifs, les collaborateurs envisageant de partir en retraite devront au préalable respecter un délai de prévenance de 6 mois pour le faire savoir auprès de la personne en charge de ce dossier à la DRH en indiquant non pas une date précise mais une période d'au moins 6 mois dans laquelle sont départ est envisagé.

## **CHAPITRE 4 DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 16 – DUREE DU PRESENT ACCORD**

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

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

Dans le courant de la troisième année de la durée de l'accord et au plus tard 6 mois avant l'arrivée du terme de l'accord, la Direction et les organisations



syndicales représentatives au sein de Canon France, se réuniront pour ouvrir de nouvelles négociations sur le thème de la GPEC.

## **ARTICLE 17 – REVISION ET DENONCIATION**

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 18 – PUBLICITE ET DEPOT**

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

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale représentative de Canon France, signataire ou non du présent accord.

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

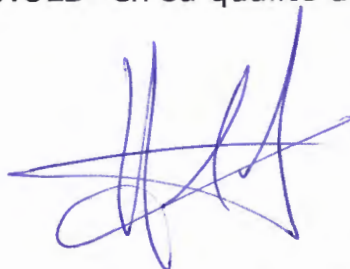
Un exemplaire sera également tenu à disposition du personnel et un avis sur les modalités de consultation sera affiché.

Fait à Courbevoie, le 31 août 2012, en 7 exemplaires originaux.

L'entreprise Canon France, représentée *par M.P. LE DISERT*, en sa qualité de directeur des ressources humaines, dument habilité à cet effet,

Les organisations syndicales représentatives au sein de Canon France suivantes, ayant été dument mandatées à effet de négocier et conclure le présent accord :

CFDT représentée par *M. P. ARNOLD* en sa qualité de délégué syndical ;



CFE-CGC représentée par *M. A CHARPIGNY* en sa qualité de délégué syndical ;

CGT représentée par *M. M. CHEKAL* en sa qualité de délégué syndical ;

