

2^{ème} Accord du 30/11/2012
en faveur de la gestion et du maintien dans l'emploi des seniors
au Cirad

Entre d'une part, le Cirad (Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement), dont le siège est 42 rue Scheffer, 75116 Paris, représenté par son Directeur général délégué aux ressources et aux dispositifs, Jacques Pagès,

Et d'autre part, les organisations syndicales suivantes :

- la CFDT, représentée par son délégué syndical, M. *Jean Michel VASSAL*
- la CFTC, représentée par son délégué syndical, M. *Daniel BABRE*
- la CGT, représentée par son délégué syndical, M. *Ange Marie RISTERUCCI*
- et l'Unared/CFE-CGC, représentée par son délégué syndical, M. *Serge PAU*

Il a été décidé ce qui suit :

Préambule :

Cet accord fait suite au 1^{er} accord signé le 17 décembre 2009, pour une durée de trois ans, et à l'avenant à cet accord signé le 30 avril 2012.

Les données des bilans sociaux confirment le vieillissement de la population : taux des plus de 55 ans en 2008=21,18% 2009=22,57% 2010=24,53% 2011=25,60%.

Au Cirad en 2011, les données du bilan social font apparaître que 64,09% des salariés avaient plus de 45 ans, 44,31% plus de 50 ans, 25,60% plus de 55 ans, 9,41% plus de 60 ans, et 1,40% plus de 65 ans.

Ce pourcentage reste hétérogène en fonction des disciplines scientifiques et des métiers d'appui. On constate toujours des disparités importantes dans la distribution des seniors au niveau des différentes disciplines scientifiques. L'âge moyen de cessation d'activité qui était de 62 ans en 2008 est passé à 63,44 ans en 2011.

Dans la poursuite du précédent accord et de son avenant, le présent accord s'inscrit dans le cadre du maintien dans l'emploi des seniors et de la gestion de leurs compétences et de leurs motivations. Il est donc nécessaire d'accompagner et de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'au départ à la retraite du salarié, à son initiative.

Périmètre de l'accord :

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de reconduire la série de mesures pour favoriser le maintien dans l'emploi et la gestion des parcours professionnels. Ils décident que les dispositions prévues dans le présent accord s'appliquent aux salariés de 55 ans et plus, et aux seuls salariés ayant 58 ans et plus, pour les dispositions relatives à la seule annualisation du temps de travail de l'article 4.1.2.

Les autres mesures incitatives au passage à temps partiel sont applicables dès le 1^{er} janvier 2013 et à partir du 55^{ème} anniversaire du salarié.

JM *DB* 1/10
SP *ATA* *U*

Ces mesures portent sur :

- Art. 1 : l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Art. 2 : l'amélioration des conditions de travail et la prévention des expositions professionnelles
- Art. 3 : le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation
- Art. 4 : l'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite
- Art. 5 : la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Les signataires rappellent que les différents dispositifs RH prévus à cet accord sont ceux en vigueur dans l'entreprise, et sont susceptibles de bénéficier à l'ensemble du personnel quel que soit son âge.

Ils sont rappelés ci-après :

- la ou les mobilités (géographique, professionnelle, thématique, disciplinaire...)
- les bilans de compétences, les bilans professionnels
- la validation des acquis et de l'expérience (VAE)
- l'amélioration des conditions de travail et la prise en compte des situations liées aux expositions professionnelles
- prévues dans l'article 2
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation prévu dans l'article 3

Le Cirad réaffirme son engagement concernant le principe de non discrimination des senior à l'embauche, dans la gestion de carrière et dans l'accès aux promotions.

Cet accord vise à faciliter l'aménagement des fins de carrière par :

- la mise en place de l'entretien professionnel senior (EPS)
- la prise en compte des situations liées aux expositions professionnelles
- l'accès à la formation professionnelle
- le passage d'activité à temps partiel.

Cette dernière mesure, favorisant le passage à temps partiel des senior dès 55 ans, doit permettre le renouvellement des compétences de l'établissement en réaffectant la masse salariale dégagée par le passage à temps partiel vers des embauches.

La volonté des parties signataires est de promouvoir la poursuite de l'accord en faveur de la gestion et du maintien dans l'emploi des senior au Cirad. Cet accord sera revu et ajusté après la promulgation du projet de loi portant sur le contrat de génération annoncé par le gouvernement.

Les signataires du présent accord considèrent que cet accord est une des composantes à la mise en

œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein du Cirad.

Article 1 : L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Compte tenu de l'allongement de la vie professionnelle, il s'agit pour le Cirad de se doter des moyens d'une gestion dynamique des ressources humaines (entretiens, bilans de compétences / professionnels, VAE, formations, ...), afin de favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée, de maintenir la motivation des senior en accompagnant cette deuxième partie de carrière.

1.1 Entretien professionnel spécifique aux senior

Afin d'anticiper les besoins de l'établissement et des salariés, et en connexion avec la GPEC, le Cirad souhaite, en harmonie avec les accords interprofessionnels, mettre en place et développer l'entretien professionnel pour tous les salariés.

Dans le cadre de ce dispositif, les parties signataires du présent accord décident qu'à partir de 55 ans et tous les 4 ans, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec la DRH. Au cours de cet

Handwritten signatures and initials:
JW DB
SP AMR
2/10

entretien sont abordés les problèmes de l'emploi occupé en termes de mutations technologiques et organisationnelles prévisibles impactant la situation professionnelle du salarié et ses perspectives de carrière et de fin de carrière. L'ensemble des outils de la formation et du projet professionnel pourra être mobilisé.

Les thèmes abordés dans cet entretien sont :

- la poursuite de l'activité dans le poste occupé ;
- les mobilités envisagées (géographique, professionnelle, thématique, disciplinaire...) et actions de formations associées ;
- les actions de transmission des connaissances et des savoir-faire à mettre en œuvre avant le départ et les conditions de mise en œuvre (compagnonnage, tutorat, formation de tuteur, prise en compte de l'activité dans la lettre de mission, ...) ;
- l'analyse des conditions de travail, la mise en œuvre d'analyse de poste, l'aménagement de l'organisation du travail ;
- l'information sur le bénéfice des dispositifs légaux ou conventionnels de départ à la retraite.

Les modalités pratiques ont été négociées et fixées lors du précédent accord signé le 17/12/2009, et par l'avenant signé le 30/04/2012.

Une formation à la conduite des entretiens professionnels senior a été mise en place et dispensée aux acteurs de la DRH concernés.

Un support, ainsi qu'un guide de l'entretien à destination des salariés et des acteurs de la DRH, ont été élaborés. Les parties conviennent que toute modification de fond du support de l'entretien professionnel senior sera soumise à l'approbation des organisations syndicales.

1.1.1 - Organisation, acteurs et destinataires :

Cet entretien professionnel senior (EPS) est obligatoire. Il est conduit en dehors de l'axe hiérarchique avec un expert appartenant à la direction des ressources humaines (DRH) : correspondant ressources humaines (CRH) ou éventuellement un autre expert de la DRH. Il sera cosigné par les deux parties.

Le travail conduit dans le cadre de l'entretien professionnel senior (EPS) offre une écoute différente de celle de l'entretien annuel conduit par le supérieur hiérarchique du salarié.

Les signataires de cet accord décident que les éléments de l'entretien professionnel senior (EPS) sont portés à la connaissance de la hiérarchie à la seule initiative du salarié.

La transmission de l'entretien professionnel senior (EPS) à la hiérarchie permettra de vérifier la faisabilité et l'adéquation des perspectives envisagées par le salarié par rapport aux besoins de l'unité ou du service, et du Cirad. C'est de cet échange que pourra naître la mise en œuvre d'actions.

1.1.2 - Support, archivage - accès et confidentialité :

L'entretien a lieu sur la base d'un support dont le modèle, établi avec l'aide du groupe technique a été validé par la « Commission de suivi ». Ce modèle sera amélioré en tant que de besoin ; toute modification sera soumise, pour avis préalable, aux organisations syndicales.

L'entretien professionnel senior (EPS) sera établi sur un support de type électronique au sein du système d'information du Cirad afin de permettre un partage de l'information avec les différents acteurs concernés (salarié(e), correspondant(e) ressources humaines, gestionnaire de la GED ...).

1.2 Analyse des entretiens professionnels

Un examen des entretiens professionnels dédiés aux plus de 55 ans sera réalisé par la DRH qui analysera globalement l'expression des salariés et portera cette analyse à la connaissance de l'établissement.

JN DB

SP

ATR

3/10

↳

1.3 Bilan de compétence / professionnel (BC/P)

Afin d'aider les salariés qui le souhaitent, l'accès et la prise en charge des bilans de compétences ou de bilans professionnels seront facilités. L'objectif du bilan de compétences ou du bilan professionnel est de repérer et de valoriser les compétences, puis de travailler sur le projet professionnel.

L'indicateur bilan de compétences / bilan professionnel pour les plus de 55 ans sera pris en compte dans le cadre du bilan annuel de formation.

1.4 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les dispositifs de validation des acquis et de l'expérience -VAE- devront être mobilisés en relation avec les compétences acquises, afin d'enrichir, de valoriser les parcours professionnels et, ainsi, envisager des trajectoires d'évolution en lien avec les besoins du Cirad.

L'indicateur VAE pour les plus de 55 ans sera pris en compte dans le cadre du bilan annuel de formation.

1.5 Mobilité externe

La mobilité externe, outil de développement des compétences, sera envisagée en relation avec la stratégie du Cirad.

Afin de valoriser les compétences des salariés senior, des mobilités externes pourront être mises en œuvre, en étroite concertation et avec l'accord des salariés concernés. A titre d'exemple, l'expérience acquise, dont la connaissance des bailleurs, des acteurs privés et publics de la recherche, pourra être mobilisée en lien avec le montage de projet.

Article 2 : Amélioration des conditions de travail et prise en compte des situations liées aux expositions professionnelles

2.1 Prévention des risques :

Afin de prévenir les risques, des formations sont mises en place pour l'ensemble du personnel de l'établissement :

- Formation à la prévention des risques liés à l'activité physique
- Formation à la prévention des risques psychosociaux
- Formation aux premiers secours
- Formation aux risques chimiques et biologiques

Si besoin, les formations à la prévention sont renouvelées pour les salariés atteignant l'âge de 55 ans. L'ensemble des risques sera pris en considération.

2.2 Bilan de santé

Le Cirad, pour tous ses salariés, répond aux obligations du Code du Travail, avec un suivi personnalisé auprès de la Médecine du Travail. A cela s'ajoute, pour les salariés en mobilité géographique, une visite annuelle personnalisée auprès du CMETE.

De plus, les assurés du régime général, à leur demande, peuvent bénéficier, tous les cinq ans, d'un examen de santé gratuit auprès de leur CPAM-CGSS, incluant des examens complémentaires adaptés.

MN

JB

SP ATR

U

Le Cirad s'engage à en informer les salariés de plus de 55 ans par l'intermédiaire du service santé au travail à Montpellier. Pour les autres sites les services de médecine inter-entreprise relaieront l'information.

2.3 Prise en compte des situations liées aux expositions professionnelles

Sur le temps de l'accord, et en lien avec les facteurs de risques identifiés et les recommandations du médecin du travail, des adaptations de missions seront étudiées pour les senior.

Une attention particulière sera portée aux situations individuelles de salariés ayant été exposés à des facteurs de risques pouvant être reconnus comme faisant l'objet d'une attention particulière (ce peut être le cas pour certains métiers, notamment dans les DOM).

Article 3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation étant un élément essentiel dans le parcours professionnel, tous les salariés, quel que soit leur âge, doivent avoir accès à la formation.

Les salariés de plus de 55 ans doivent faire l'objet d'une attention particulière, afin d'intégrer l'allongement de la vie professionnelle dans l'utilisation du dispositif de formation, en relation avec leurs souhaits et potentiels d'évolution, ainsi qu'avec la gestion de leur fin de carrière.

A cet effet, les dispositifs existants seront mobilisés et adaptés si besoin :

- Le plan de formation
- Les congés de formation (CIF, BC/P, VAE)
- Période de professionnalisation
- Droit individuel à la formation

Le Cirad s'engage à promouvoir l'ensemble de ces dispositifs dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la gestion de carrière. L'accès à ces dispositifs sera proposé à l'occasion de l'entretien professionnel spécifique aux senior.

Dans le cadre du bilan annuel du plan de formation, l'indicateur des plus de 55 ans sera pris en compte dans le suivi de l'ensemble des dispositifs de formation.

Article 4 : Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite

TABLEAU RECAPITULATIF Mise en œuvre des mesures de l'article 4 : en annexe

4.1.1 Le temps partiel

Tout salarié âgé d'au moins 55 ans peut demander une réduction de son temps de travail sous la forme d'un temps partiel dans le cadre de cet accord. Le taux d'activité à temps partiel est déterminé sur la base des trois formules définie dans l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) (formule 3, 4, 5), adaptées à un temps de travail annualisé de 90%, 80%, et 50%.

Les signataires de cet accord conviennent de déterminer un temps de travail partiel supplémentaire intermédiaire entre 65% et 70% à compter de début 2014. Ce pas de temps permettra de réaliser la mise en œuvre technique. Ce délai donnera également du temps pour réviser l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) afin d'intégrer la nouvelle formule entre 65% et 70%. S'agissant du pourcentage de temps il est convenu que c'est la formule horaire entre 65% et 70% techniquement la plus simple à mettre en œuvre qui sera retenue.

MN DB
SP AMR

La demande de passage à temps partiel avec la formule envisagée devra se faire obligatoirement 3 mois avant la date de mise en œuvre effective.

4.1.2 Le temps partiel annualisé

Par dérogation à l'accord ARTT et à partir de 58 ans, les salariés pourront opter pour une activité à temps partiel organisée sur un pas de temps annuel, sous réserve de la continuité de service et avec l'accord de la hiérarchie. Le taux d'activité à temps partiel restera déterminé sur la base des formules existantes définies dans l'accord ARTT, adaptées à un temps de travail annualisé.

La demande de passage à temps partiel avec la formule envisagée devra se faire obligatoirement 3 mois avant la date de mise en œuvre effective.

Pour faciliter la gestion de l'annualisation du temps de travail, les temps partiels annualisés porteront sur des journées entières, notamment concernant la prise du CET-Retraite.

Le salarié s'engage pour 3 ans. Il pourra renouveler le temps partiel annualisé indépendamment de la durée de l'accord.

Il sera mis fin à cet engagement soit en cas d'évènements personnels (par exemple : perte d'emploi du conjoint, grave maladie d'un enfant, ...), soit en cas de cessation d'activité.

L'annualisation du temps de travail est sans incidence sur les modalités de paiement des rémunérations.

Situation particulière des salariés en retraite progressive

Dans le cas où le salarié aurait opté pour le dispositif légal de retraite progressive, le temps partiel pourra être annualisé (*formules temps partiel Cirad 80% ou 50%, et à partir de 2014 Formule entre 65% et 70% qui sera définie, -à l'exclusion de la formule ~90%-*).

4.2 Le temps partiel cotisé pour les retraites sur un salaire à temps plein

Les bénéficiaires de cette mesure sont les salariés réunissant les conditions suivantes :

- les salariés de 55 ans et plus qui optent pour une activité à temps partiel définie au 4.1.1 ou les salariés de 58 ans et plus qui optent pour une activité à temps partiel définie au 4.1.2 selon les cas
ou
- les salariés de 55 ans et plus, déjà à temps partiel hebdomadaire qui demandent à intégrer le dispositif proposé dans le cadre de l'accord senior

et au minimum une des trois conditions ci-dessous

- qui n'ont pas atteint le nombre de trimestres pour liquider une retraite à taux plein
ou
- qui n'ont pas atteint le nombre de trimestres pour la durée d'assurance leur permettant de bénéficier d'une pension de retraite complète du régime général. Sous réserve de ne pas bénéficier d'une pension de retraite d'un autre régime (fonction publique, MSA ou autre)
ou
- qui n'ont pas atteint leur âge légal de départ volontaire à la retraite

Pour en bénéficier, le salarié devra fournir obligatoirement à la DRH le relevé de carrière établi par la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de santé au travail) et les autres régimes de retraite.

Les salariés bénéficieront d'une prise en charge par l'employeur de la part patronale et de la part salariale de la cotisation retraite (sécurité sociale vieillesse et retraites complémentaires), sur une assiette de calcul correspondant à un salaire annuel reconstitué sur un temps plein.

MN DB 6/10
SP AVR

W

Cette mesure de prise en charge des cotisations prend effet à la date du changement de la formule horaire. Elle se poursuivra jusqu'à ce que le salarié atteigne les trois conditions énoncées ci-dessus et rappelées ci-après :

- le nombre de trimestres pour liquider une retraite à taux plein
- le nombre de trimestres pour la durée d'assurance leur permettant de bénéficier d'une pension de retraite complète du régime général
- l'âge légal de départ volontaire à la retraite

4.3 Mesures d'accompagnement pour le passage à temps partiel des salariés ayant un indice inférieur à 453

Pour les salariés ayant un indice inférieur à 453 et qui relèvent des dispositions du 4.2, une indemnité compensatrice sera servie mensuellement selon le barème suivant :

- 40% de la perte de salaire jusqu'à l'indice 307
- 22,5% de la perte de salaire entre l'indice 308 et l'indice 365
- 20% de la perte de salaire entre l'indice 366 et l'indice 453

Ces mesures d'accompagnement se poursuivront jusqu'à ce que le salarié atteigne les trois conditions énoncées en 4.2 ci-dessus. Elles pourront être revues dans le cadre de la clause dite de « revoyure » précisée à l'article 11.

4.4 Modalités particulières d'utilisation du CET-Retraite

Conformément à l'article 2.3.1 de l'accord sur la mise en place du dispositif de compte épargne temps du 18 décembre 2003, complété par l'accord du 11 octobre 2007 et du 24 juin 2009, le CET-retraite peut être utilisé pour envisager une cessation d'activité avant la prise d'effet de la retraite : en rappel, cette cessation peut être soit totale, soit sous forme de temps partiel en France.

Dans la perspective de départs volontaires annoncés, et pour permettre aux salariés de bénéficier d'une retraite à taux plein, les signataires de cet accord conviennent de la possibilité de mobiliser le CET-Retraite pour racheter des trimestres manquants.

4.5 Mise en place de formation de préparation à la retraite

Le Cirad met en place régulièrement des formations de préparation à la retraite afin d'apporter aux salariés qui le souhaitent des éclairages en termes de démarches administratives et personnelles.

Article 5 : Impacts de ces mesures sur l'emploi

La masse salariale dégagée par la mesure des temps partiels sera réinjectée pour l'embauche de salariés en CDI, dans le cadre de la politique de l'emploi du Cirad. Les postes seront définis dans le cadre du plan emploi du Cirad et en lien avec les priorités identifiées dans le cadre de la mise en œuvre du chantier GPEC, en cours au Cirad.

La masse indiciaire rendue disponible par les temps partiels sera calculée déduction faite des coûts induits par les mesures prévues à l'article 4.2 et 4.3 et, également, déduction faite de la prise en charge des cotisations retraite et des indemnités compensatrices versées aux salariés qui, à l'entrée dans ce dispositif, sont déjà à temps partiel.

Un point annuel sera fait à la commission de suivi prévue à l'article 9.

JW JB

SP ABA

7/10

B

Article 6 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Il convient de renforcer le transfert de compétences par la mise en œuvre de tutorat ou de compagnonnage visant à permettre la transmission des savoirs et des savoir-faire en connexion avec les besoins du Cirad.

Ce compagnonnage pourra se traduire par la mise en place d'accompagnements, d'échanges et de dialogues pouvant aller jusqu'à l'identification de binômes permettant la valorisation de l'expérience et le transfert des compétences d'un senior.

Ce dispositif sera particulièrement à envisager dans le cadre de l'article 4.

Article 7 : Modalité d'Evaluation du dispositif par les seniors sortants

Les parties conviennent de mettre en place un questionnaire qui sera soumis aux salariés partant en retraite pour avoir un retour sur leur ressenti, avis, remarques éventuelles par rapport à ce dispositif permettant ainsi une recherche d'amélioration en continue du processus de gestion et de mise en œuvre du présent accord.

Article 8 : Indicateurs chiffrés

8.1 Le nombre de senior maintenus en emploi

Au titre des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des senior et par l'effet des mesures du présent accord, le Cirad s'engage à maintenir en poste les salariés de plus de 55 ans.

Objectif : Maintien dans l'emploi des senior

Indicateur : Nombre de salariés de plus de 55 ans sur la durée de l'accord

8.2 Taux de réalisation des entretiens professionnels spécifiques aux senior

A compter de 2013, le rythme de réalisation des entretiens professionnels senior passera à 25% par an sur la base d'un entretien professionnel senior tous les 4 ans.

Objectif : Mettre en œuvre et réaliser des entretiens professionnels pour les plus de 55 ans.

Indicateur : Taux de réalisation annuel des entretiens professionnels senior (CRH/DRH)

8.3 Suivi du dispositif formation pour les plus de 55 ans

Dans le cadre du bilan annuel du plan de formation, l'indicateur des plus de 55 ans sera pris en compte dans le suivi de l'ensemble des dispositifs de formation.

Objectif : Favoriser l'accès des plus de 55 ans aux outils de la formation

Indicateur : Prise en compte de l'indicateur des plus de 55 ans dans le bilan annuel de formation

8.4 Suivi de l'article 4 et de l'article 5

Le nombre de salariés passés à temps partiel et leur implication dans un dispositif de transfert de compétences sera l'indicateur à prendre en compte dans le cadre du suivi.

PW SB 8/10 JB
SP AMR

Objectif : Favoriser le transfert de compétences

Indicateur : Nombre de salariés de 55 ans et plus identifiés comme tuteurs d'un plan de compagnonnage (PDC), ou d'un PDP (DRH / Formation)

8.5 Mise en place d'un suivi

Il s'agit d'assurer une veille sur les suites des entretiens professionnels senior

Objectif : Vérifier les suites données par le salarié à l'entretien professionnel senior

Indicateur : Nombre de salariés qui partageront l'entretien professionnel senior avec la hiérarchie (enquête annuelle DRH/CRH)

Article 9 : Commission de suivi

Comme pour le précédent accord, une commission de suivi sera mise en place. Elle sera composée des membres permanents suivants :

- représentants de la Direction des Ressources Humaines
- représentants de la Commission « emploi/formation » du Comité d'Entreprise et les représentants des organisations syndicales

La commission se réunira au moins une fois par an pour suivre la mise en œuvre du présent accord et analyser les indicateurs de suivi des mesures définies aux articles 4.1, 4.2, 4.3, et 5.

Elle peut être saisie par les organisations syndicales dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord si des difficultés se présentent, notamment en ce qui concerne :

- l'annualisation du temps de travail prévue à l'article 4.1.2
- les mobilités externes prévues à l'article 1.5
- les situations personnelles visées à l'article 4.1.2

Une présentation du travail de la commission sera réalisée une fois par an aux Organisations Syndicales, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, ainsi qu'au Comité d'Entreprise, avec l'examen du bilan social.

Article 10 : Evolution de la réglementation sur les retraites

Dans l'éventualité d'une évolution de la réglementation sur les retraites (régime de base ou retraites complémentaires), la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pour en analyser les conséquences éventuelles sur le présent accord.

Article 11 : Date d'effet – durée – révision de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et ce, pour une durée de 3 ans.

Les parties signataires se reverront à l'issue de la première année de mise en œuvre de cet accord, dans le courant du deuxième trimestre 2014 en vue de partager les conséquences de la mise en œuvre de cet accord et d'apprécier l'impact financier des mesures prévues à l'article 4.3 (indemnité compensatrice) sur l'équilibre global du système et la création d'emploi CDI prévue à l'article 5 du présent accord.

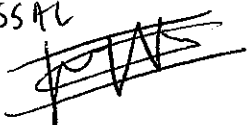
JN DB
SP AMR 9/10

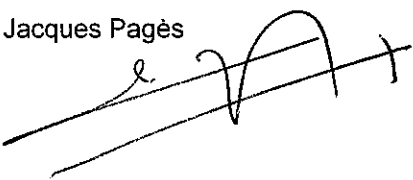
Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision, totale ou partielle, dans les conditions légales, par lettre recommandée avec avis de réception et sous réserve d'un préavis de trois mois. Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions légales, par lettre recommandée avec avis de réception et sous réserve d'un préavis de trois mois.

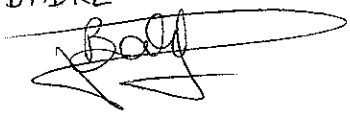
Fait à Paris, le 30.11.12


Pour les organisations syndicales
représentatives

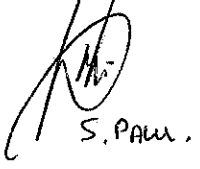
Pour le Cirad,
Le Directeur Général Délégué
aux Ressources et aux Dispositifs

La CFDT J.N. JASSAL


Jacques Pagès


La CFTC Daniel BABRE


La CGT Ange Marie RISTRUCCI


L'UNARED-CFE/CGC

S. PAU.

ANNEXE

2^{ème} Accord en faveur de la gestion et du maintien dans l'emploi des senior au Cirad

TABLEAU RECAPITULATIF Mise en œuvre des mesures de l'article 4 : Temps partiel – Reconstitution d'assiette – Indemnité compensatrice – Articulation avec la retraite progressive – Rachat de « trimestres » via le CET-Retraite

	1-1-Temps partiel hebdomadaire	1-2- Temps partiel annualisé	2-Reconstitution de l'assiette des cotisations de retraite à temps complet	3-Indemnité compensatrice indice ≤ 453	4-Retraite progressive <i>Dispositif réglementaire</i>	5-Utilisation du CET-Retraite pour racheter des trimestres d'assurance « vieillesse » sécurité sociale
Conditions d'éligibilité	≥ 55 ans Engagement pour 3 ans (sauf exceptions visées par l'accord, notamment départ en retraite ou événements personnels)	≥ 58 ans Engagement pour 3 ans (sauf exceptions visées par l'accord, notamment départ en retraite ou événements personnels)	≥ 55 ans Etre déjà à temps partiel ou en faire la demande (cf colonne 1-1 ou 1-2) pour une durée de 3 ans Et se trouver au minimum dans l'une des 3 conditions suivantes : Ne pas réunir le nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein ou Ne pas réunir le nombre de trimestres pour la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une pension de retraite complète du régime général - <i>Sous réserve de ne pas bénéficier d'une pension de retraite d'un autre régime (Fonction publique, MSA ou autre)</i> - ou Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ volontaire à la retraite		\geq Age légal de départ volontaire en retraite Etre déjà ou passer à temps partiel (cf colonne 1-1 ou 1-2) selon les formules de l'accord ARTT (à l'exclusion de la formule 3) Avoir au moins 150 trimestres d'assurance	≥ 58 ans Avoir ouvert un CET-Retraite Ne pas réunir le nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein
				Indice ≤ 453		

JW ADR
 DB
 SP 11/10