

# PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Conformément aux dispositions de l'article 87 de la loi pour le financement de la sécurité sociale 2009 du 17 décembre 2008, Eurodisney a engagé, avec les Organisations Syndicales, des négociations sur l'emploi des Seniors. En effet, même si Eurodisney apparaît encore préservé des questions du vieillissement de ses salariés ou du déséquilibre de la pyramide des âges, il apparaît que les salariés âgés de 50 ans et plus représentent près de 9% de son effectif, et qu'au regard de la réduction du turn over observée depuis quelques années, cette proportion ne va cesser de s'accroître.

Au cours de plusieurs réunions de négociation, la Direction et les Organisations Syndicales ont échangé sur le thème des Seniors ainsi que sur le contenu du projet d'accord qui leur était proposé.

Après consultation du Comité d'Entreprise en date du 17 décembre 2009, un accord a été proposé à la signature des Organisations Syndicales. Cet accord ne pouvant entrer en application faute du nombre de signataires nécessaires, la Direction a décidé de mettre en œuvre son obligation au travers de l'élaboration d'un plan d'action qui sera soumis pour avis au Comité d'Entreprise lors de sa réunion ordinaire en date du 12 janvier 2010.

Dans le cadre de ce plan d'action, Eurodisney entend affirmer un certain nombre de principes évoqués lors des négociations et mettre en place des outils spécifiques qui s'articule autour des grands axes suivants :

- le recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus,
- la préparation et l'aménagement des fins de carrières,
- la transmission des savoirs et des savoir-faire, axes importants de la formation.

La Direction souhaite également faire un effort particulier en matière de sensibilisation et communication interne afin de permettre la mise en œuvre de cette gestion des seniors dans les meilleures conditions possibles.

En conséquence, il a été arrêté les dispositions suivantes :

## CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 - Champ d'application

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés Euro Disney S.A.S, Euro Disney S.C.A., Euro Disney Associés S.C.A et ED Spectacles Sarl, ci-après dénommées l'Entreprise.

### Article 2 - Durée et suivi du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une période de 3 ans et prend effet au 1er janvier 2010.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.138-25 et L.138-26 du code de la sécurité sociale, un point sera réalisé chaque année auprès du Comité d'Entreprise afin de suivre l'état de progression dans la réalisation des actions menées au regard des objectifs identifiés.

## CHAPITRE 2 – ETAT DES LIEUX

Lors des premières réunions de négociation avec les Organisations Syndicales, la Direction a communiqué un certain nombre d'éléments statistiques de manière à établir une cartographie de la situation de l'Entreprise.

Tout en soulignant «la jeunesse» de l'Entreprise, l'âge moyen au 31 décembre 2008 s'établissant à 33 ans, il est apparu que, au 30 septembre 2009, 2.352 salariés étaient âgés de 45 ans et plus, soit environ 17% de l'effectif total.

Un focus a également été réalisé sur les salariés âgés de 50 ans et plus, à la fois sur l'Entreprise mais également par établissement, faisant ainsi apparaître des situations très contrastées d'un établissement à un autre avec à titre d'exemples Parcs Opérations dont 4.20% de son effectif est âgé de 50 ans et plus et les Services Techniques dont le pourcentage s'établit à 19.50%, pour une moyenne globale Entreprise de 9.64%.

Etablissements	50 à 55 ans	55 à 60 ans	+ 60 ans	Total	%
Disneyland Hôtel	25	14	7	46	9.24
New York	40	23	8	71	11,38
Newport	28	24	17	69	12.75
Séquoia Lodge	28	19	8	55	13.78
Cheyenne	18	18	8	44	17.25
Santa Fé	10	14	3	27	10.63
Ranch	12	5	2	19	12.03
Disney Village	40	24	8	72	9.02
Parcs Opérations	30	20	15	65	4.20
Boutiques	47	44	11	102	7.10
Restauration	59	43	11	113	7.19
Spectacles	69	47	13	129	8.15
S. Techniques	109	71	16	196	19.50
S. Généraux	33	33	10	76	14.31
Administration	98	74	20	192	9.33
Horticulture	7	6	1	14	11.48
<b>Total</b>	<b>653</b>	<b>479</b>	<b>158</b>	<b>1.290</b>	<b>9.64</b>

Un état du nombre de salariés âgés de 60 ans et plus, présents au 30 septembre 2009, a également été commenté et communiqué par établissement et tranche d'âge.

Eta	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	Total
DLH	4		4		1						5
NY	3	4		1							8
NP	5	9	1	1	1	1					18
SL	1	2		1	2						6
CH		2	3	1	1	1					8
SF	2			2							4
RCH	2										2
DV	2	2	2	1	1		1				9
POPS	4	2	3	2	3	1		1			16
BOU	3	2	2	1		1	1			1	11
RES	2	4	2	3							11

WZ

Eta	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	Total
SPE	3	4	3	1				1	1		13
ST	8	2	4	2	2			1			19
SG	2	4	3		1						10
ADM	8	5	5	1	4		1				24
HOR	1										1
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>169</b>

Il a également été donné des éléments sur le nombre de salariés qui rentreraient dans la catégorie dite des Seniors au cours des 3 prochaines années. Ainsi, sur la base de l'effectif présent au 30 septembre 2009, 918 salariés sont dans les tranches d'âge allant de 42 à 44 ans (326 âgés de 42 ans, 285 âgés de 43 ans et 307 de 44 ans).

De même, il a été mentionné le nombre d'embauches et de départs de salariés âgés de 50 ans et plus. Ainsi, à la date du 30 septembre 2009, 20 embauches de salariés étaient enregistrées pour 64 départs, près de 57% de ces départs étant à mettre à l'initiative des salariés dans le cadre de départ en retraite.

### CHAPITRE 3 – CHOIX DE L'OBJECTIF PRINCIPAL CHIFFRE

Pour mémoire, le présent plan d'action doit comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus. S'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus.

Au vu du constat qui établit que nous enregistrons 3 fois plus de départs que d'embauches, la Direction convient de retenir l'objectif chiffré du recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus au cours des trois années couvertes par l'application du plan d'action.

En effet, il est apparu difficile de retenir l'objectif de maintien dans l'emploi alors même que l'aspiration de certains salariés est d'arrêter leur activité professionnelle le plus tôt possible notamment lorsque ceux ci ont débuté leur carrière professionnelle jeunes. L'objectif dualiste des salariés Seniors de rester ou de quitter l'Entreprise demeure un choix et une liberté individuelle que l'Entreprise se doit de respecter. Elle souligne sa volonté de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir leur activité professionnelle dans leur emploi le plus longtemps possible, notamment au travers des mesures et actions telles que définies ci-après.

En conséquence, au regard du nombre d'embauches réalisées sur les 3 dernières années, l'Entreprise décide de retenir l'objectif chiffré de 60 recrutements minimum de salariés âgés de 50 ans et plus au cours des 3 années couvertes par l'application du présent plan d'action.

### CHAPITRE 4 – LES DOMAINES D'ACTIONS RETENUS AVEC OBJECTIFS CHIFFRES

Afin d'atteindre l'objectif principal qu'elle s'est fixée, l'Entreprise entend mettre l'accent sur 3 domaines d'actions qui lui paraissent les plus pertinents et les plus adaptés à sa culture et son organisation.

Il s'agit des 3 domaines suivants :

- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise (salariés âgés de 50 ans et plus),

*ML*

- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (salariés âgés de 55 ans et plus),
- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat (salariés âgés de 55 ans et plus)

Pour autant, deux autres domaines seront également traités et un certain nombre d'actions seront prévues, le tout permettant ainsi de se doter des moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs.

### **Article 3 – Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise (salariés âgés de 50 ans et plus)**

Par salariés âgés, il est précisé que sont visés par les dispositions en matière de recrutement les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de leur embauche. Il est rappelé que l'Entreprise s'engage à procéder à 60 recrutements minimum de salariés âgés de 50 ans et plus sur les années 2010, 2011 et 2012 à raison de 20 recrutements par an. Dans ce cadre, la Direction cherchera à remplacer, dans la mesure du possible, chaque salarié senior quittant l'entreprise par l'embauche d'un senior. Si plusieurs postes sont ouverts, l'entreprise s'engage à proposer les postes les plus en adéquation avec les compétences détenues par le candidat.

#### **3.1) Le recours à des partenariats externes**

Afin d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée, l'Entreprise veillera à se rapprocher des intermédiaires du marché de l'emploi tels que Pôle Emploi (y compris l'ANPE et l'APEC), les entreprises de travail temporaire, les associations dont l'objet consiste à accompagner les salariés âgés dans la recherche d'un emploi ou tout autre cabinet de conseil spécialisé. A ce titre, l'Entreprise s'engage à élaborer un support d'information contenant les objectifs poursuivis et à organiser une réunion par an avec Pôle Emploi et les entreprises de travail temporaire.

Elle pourra également décider de participer à des salons, forums ou toute autre manifestation lui permettant ainsi d'aller «au devant» du public recherché mais également de communiquer sur son engagement et prendre tous contacts utiles. Elle s'engage ainsi à organiser et/ou participer à, au moins, une manifestation par an. Il est d'ores et déjà convenu que l'Entreprise organisera une manifestation au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2010.

L'engagement de l'Entreprise visant à procéder à l'embauche de salariés âgés de 50 ans et plus sera également rappelé sur le site Internet dédié au recrutement.

En matière de rémunération, l'Entreprise proposera le niveau de rémunération approprié au regard du poste proposé, des compétences requises, du profil du candidat, du marché, et ceci en adéquation avec la rémunération pratiquée dans l'entreprise pour ce type de poste.

#### **Indicateurs de suivi :**

- Nombre de supports d'informations remis
- Nombre de prises de contacts ou réunions organisées avec Pôle Emploi, les entreprises de travail temporaire, les associations et cabinets spécialisés
- Nombre de manifestations organisées par l'Entreprise ou à laquelle l'Entreprise a participé
- Nombre de candidats reçus en entretien
- Nombre de propositions d'embauches faites
- Nombre de refus d'offres
- Nombre de personnes embauchées

### 3.2) L'utilisation des dispositifs existants

Afin d'augmenter le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus, il pourra être fait recours aux dispositifs existants et notamment le contrat à durée déterminée seniors et le contrat de professionnalisation.

Pour rappel, le CDD senior, tel que prévu aux articles D.1242-2 et D.1242-7 du Code du travail, vise à favoriser le retour à l'emploi des personnes âgées et à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein. Il s'adresse aux personnes âgées de plus de 57 ans inscrites depuis plus de 3 mois comme demandeurs d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé.

S'agissant des recrutements de seniors embauchés en CDD, il leur sera donné une priorité pour les convertir en CDI.

Le contrat de professionnalisation, de son côté, constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de 45 ans et plus, privés d'emploi en leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale.

La Direction entend ainsi utiliser ces dispositifs pour favoriser le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus en se fixant comme objectif de développer le nombre de ces contrats conclus dans l'Entreprise dans les conditions précitées.

Ne pouvant se fixer d'objectif chiffré sur le nombre de CDD seniors conclus, ceux-ci étant fonction du nombre de salariés demandeurs de ce type de contrat spécifique, l'Entreprise s'engage cependant à proposer ce contrat pour toute personne candidate qui en remplirait les conditions, ceci constituant une opportunité pour l'entreprise. Pour ce qui concerne le nombre de contrat de professionnalisation, l'Entreprise s'engage à ce qu'ils représentent 5% des embauches visées au titre de l'objectif principal de l'accord.

#### Indicateurs de suivi :

- Nombre de CDD seniors et de contrats de professionnalisation conclu
- Nombre de conversion de CDD en CDI

### 3.3) Le cumul emploi-retraite

Afin de parvenir à l'atteinte des objectifs en matière de recrutement, il pourra également être fait application des dispositions permettant un cumul entre emploi et retraite tel que prévues par la loi de financement de la sécurité sociale 2009.

Afin d'informer les salariés sur les possibilités qui leur sont désormais données de cumuler pension de retraite et activité professionnelle, l'Entreprise s'engage à remettre à tout salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite une note contenant les conditions pour bénéficier de ce dispositif.

Il sera également demandé au salarié s'il souhaite être rappelé pour des missions ponctuelles qui seraient liées à un projet spécifique pour lequel ses compétences pourraient être utiles ou pour des missions à temps partiel afin de faire face à des pics d'activité. Cela peut notamment être le cas pour les périodes de vacances scolaires au cours desquelles l'activité de l'Entreprise est importante. A ce titre, les managers seront informés de cette possibilité.

#### Indicateurs de suivi :

- Nombre de notes remises aux salariés
- Nombre de salariés ayant accepté une mission ponctuelle et la durée moyenne de celle-ci

- Nombre de salariés ayant accepté une mission temporaire en vue de faire face à des pics d'activité et durée moyenne de la mission

### 3.4) La rédaction d'une charte de recrutement éthique

Afin d'accompagner la mise en place de cet accord, une charte de recrutement éthique sera rédigée et affichée dans les panneaux d'affichage de la Direction. Elle sera également consultable sur le site Internet dédié au recrutement. Il s'agit, au travers de cette charte, de communiquer un certain nombre d'engagements auprès des candidats mais également de positionner notre Entreprise comme un employeur respectueux des différences de ses collaborateurs et promoteur de la Diversité.

L'entreprise s'engage à remettre une copie de cette charte à tout salarié âgé de 50 ans et plus dès lors que son âge aura été porté à sa connaissance dans le cadre de la procédure de recrutement.

#### Indicateur de suivi :

- Nombre de chartes remises

### 3.5) La sensibilisation des salariés

Afin que l'intégration de ces salariés dits seniors se déroule dans des conditions optimales, il est convenu que des actions de sensibilisation devront être mises en place afin de faire tomber les idées reçues et les préjugés qui pourraient encore subsister au sein de l'Entreprise et qui pourraient ainsi nuire à l'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus. La Direction réaffirme en effet que le dialogue et le respect de chacun doivent permettre une meilleure coexistence entre les différentes générations en activité.

Ainsi, dans le cadre de la mise en place de sa politique Diversité, l'Entreprise s'engage à ce qu'un des groupes de réflexion mis en place se consacre à la question des âges et notamment de la place des Seniors dans l'Entreprise. Elle veillera également à rappeler son engagement vis à vis des Seniors lors des différentes formations à destination du management.

Un budget de 30 000 € sur la durée d'application du plan d'action sera dédié à ces actions de sensibilisation.

#### Indicateurs de suivi :

- Nombre de réunions tenues par le groupe de réflexion traitant de la question des âges
- Nombre de personnes formées dans le cadre des modules à destination du management
- Nombre d'actions de sensibilisation à destination des salariés

## **Article 4 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

### 4.1) Aide aux formalités administratives de départ en retraite

Afin de permettre une meilleure information des salariés sur les dispositions légales et conventionnelles applicables, l'Entreprise élaborera, au plus tard fin juin 2010, un livret reprenant les dispositions essentielles attachées au départ en retraite (et notamment un rappel des différentes prestations proposées par la CNAV). Ce livret d'information sera adressé au salarié dès l'âge de 55 ans.

La Direction veillera également à organiser de manière régulière (2 fois par an) la venue de représentants de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse de manière à ce qu'ils puissent ainsi répondre aux questions des salariés.

Elle rappelle également qu'une permanence des représentants d'Audiens est organisée une fois par mois et que les salariés peuvent ainsi prendre rendez-vous auprès du service Action Sociale afin de les rencontrer.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de livrets adressés
- Nombre de réunions tenues avec la CNAV
- Nombre de salariés reçus par les représentants de la CNAV
- Nombre de salariés reçus dans le cadre des permanences Audiens

4.2) Le bilan retraite

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et de ses caisses de retraite complémentaire, tout salarié âgé de 55 ans et plus peut demander à être reçu par son Responsable ou Chargé(e) de Ressources Humaines afin de faire le point sur les modalités de sa fin de carrière et évoquer ensemble les conditions dans lesquelles il envisage celle-ci.

Par ailleurs, tout salarié âgé de 57 ans et plus aura la possibilité de bénéficier d'un bilan retraite réalisé par un organisme extérieur aux frais de l'Entreprise. Ce bilan aura notamment pour objet, sur la base d'une reconstitution de carrière et une projection jusqu'à l'âge de la retraite, de donner au salarié les estimations sur le montant de sa pension de retraite le tout au regard de l'âge auquel il entend cesser son activité. Il contiendra également des éléments lui permettant d'appréhender les possibilités et avantages/inconvénients des rachats de cotisations de retraite ou tout autre dispositif existant (voir en annexe 1 un modèle de bilan).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés reçus par les RRH et CRH
- Nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un bilan retraite

4.3) L'aménagement des horaires de travail

Les salariés âgés de 57 ans et plus et ayant plus de 15 ans d'ancienneté sur un métier considéré comme pénible, tel que définit dans le paragraphe 7.1, et qui le souhaiteront pourront demander, en accord avec leur responsable hiérarchique, à bénéficier d'un passage à temps partiel à hauteur de 80%. Les modalités selon lesquelles s'organisera cette réduction du temps de travail devront faire l'objet d'un accord entre le salarié et son responsable, étant précisé que la réduction du nombre de jours travaillés par semaine sera privilégiée. Par ailleurs, si le salarié en fait la demande, et si cela s'avère compatible avec les besoins et l'organisation du service, la Direction fera ses meilleurs efforts pour observer une certaine régularité dans les horaires de travail attribués au salarié. La rémunération du salarié sera calculée au prorata de son temps de présence dans l'Entreprise selon les modalités de rémunération du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel ne pourra être refusé que pour des raisons impérieuses et motivées liées à l'organisation de l'Entreprise.

Les salariés qui demanderont à bénéficier de ce dispositif bénéficieront des mesures suivantes :

- la prise en charge de la part patronale et salariale des cotisations de retraites sécurité sociale et complémentaire calculées sur un salaire reconstitué à temps plein,
- le calcul de l'indemnité de départ en retraite sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

Cette mesure repose sur le double volontariat : salarié et entreprise. La demande, à l'initiative du salarié, devra être faite au moins 2 mois avant la date envisagée, l'entreprise disposant d'un mois suivant la demande pour se prononcer sur la faisabilité. Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera rédigé.

Afin d'indemniser tout ou partie de la perte de salaire occasionnée par cet aménagement des horaires de travail, le salarié aura la possibilité d'utiliser les jours capitalisés sur son Compte Epargne Temps (CET) dans le cadre d'un congé de fin de carrière.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés ayant bénéficié de cet aménagement des horaires de travail
- Nombre de refus
- Nombre de congés de fin de carrière sollicités

4.4) Utilisation du congé de fin de carrière

Le bénéfice d'un congé de fin de carrière est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

L'avenant relatif au Compte Epargne temps (article 2.3), sous réserve de sa signature, en définit les modalités.

Il est cependant précisé que les salariés âgés de plus de 55 ans auront également la possibilité d'alimenter leur CET par les éventuels jours de fractionnement dont ils peuvent bénéficier que ceux ci soient d'origine légale ou conventionnelle.

Par ailleurs, il est convenu que l'épargne résultant du CET utilisée par le salarié pour financer un congé de fin de carrière sera abondée par l'Entreprise à raison de 1 jour par tranche de 10 jours épargnés.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de congés de fin de carrière sollicités à temps partiel et à temps plein
- Nombre de jours abondés par l'Entreprise dans le cadre de l'utilisation du congé de fin de carrière
- Nombre de jours de fractionnement placés dans le CET

4.5) Entretien de seconde partie de carrière

Afin de permettre au salarié et à l'Entreprise de mieux anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et de maintenir l'employabilité, le niveau de compétences et la motivation des salariés pour leur 2<sup>ème</sup> partie de carrière, un entretien sera mis en oeuvre à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire puis ensuite tous les 5 ans, pour tout salarié qui en fera la demande.

Cet entretien sera mené par le responsable hiérarchique du salarié, formalisé puis transmis aux Responsables ou Chargés de Ressources Humaines.

Cet entretien sera l'occasion notamment de:

- faire le bilan de l'activité, de l'expérience, des réalisations professionnelles et des compétences mises en oeuvre tout au long de sa carrière,
- amener le collaborateur à identifier le fil conducteur de son parcours professionnel et rechercher avec lui les leviers de motivation actuelle,
- identifier, si nécessaire, une formation pouvant l'aider à poursuivre une autre activité professionnelle,
- et mobiliser d'avantage le collaborateur sur son métier, sur une mission particulière lui permettant d'apporter sa contribution à l'entreprise.

Par ailleurs afin d'aider le salarié dans sa réflexion, si celui ci en fait la demande, il pourra bénéficier d'un entretien avec un des recruteurs du service recrutement.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'entretiens tenus
- Nombre de rendez vous organisé avec un des recruteurs du service recrutement

4.6) Bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, le salarié senior pourra bénéficier d'un bilan de compétences, le choix de l'organisme se faisant par le salarié au travers d'une liste prédéterminée d'organismes. Conformément aux dispositions visées à l'article 6.1 le courrier contiendra des dispositions relatives au bilan de compétences..

Indicateurs de suivi :

- Nombre de livrets envoyés
- Nombre de bilans de compétences demandés et acceptés

4.7) Période de professionnalisation

La période de professionnalisation, ouverte prioritairement aux salariés âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peut contribuer à leur maintien dans l'emploi et à les motiver dans la définition de leur deuxième partie de carrière. Ainsi, un accès prioritaire à la période de professionnalisation sera réservé pour les actions de formations identifiées dans le cadre de l'entretien visé à l'article 4.5.

Il est convenu que sur les 60 embauches minimum à réaliser, 5% le seront sous forme de périodes de professionnalisation. Les formations auront prioritairement lieu dans l'Entreprise afin d'éviter les déplacements trop longs.

Indicateur de suivi :

- Nombre de périodes de professionnalisation réalisées

4.8) Accompagnement des salariés seniors

Afin d'aider les salariés à se projeter jusqu'à l'âge de leur départ en retraite, il sera proposé aux salariés âgés de 50 à 52 ans, une journée de formation/sensibilisation aux questions de retraite et de prévention santé. Cette journée, qui sera dispensée par un organisme extérieur intervenant dans l'Entreprise, aura également vocation à faire réfléchir les salariés sur la façon dont ils envisagent d'aborder la poursuite de leur carrière et de rester dans une dynamique professionnelle active. Une information sera adressée aux salariés visés par cette disposition à leur domicile.

Par ordre de priorité sur les 3 années couvertes par l'accord, les sessions organisées en 2010 seront destinées aux salariés âgés de 52 ans, puis de 51 ans en 2011 et pour finir de 50 ans en 2012.

4.9) Transition vie professionnelle et retraite

Pour éviter une rupture trop brutale entre le travail et la retraite et permettre aux salariés de se trouver une activité, un hobby, etc..... un forum présentant les différentes activités manuelles exercées dans l'Entreprise (ex : horticulture, cuisine, peinture, couture...) sera organisé une fois par an sous forme d'ateliers. De même, il pourra être envisagé la présence de représentants du Service Santé au Travail ou autres professionnels de santé ou para-

médicaux (Diététicien, nutritionniste...). Ce forum sera destiné aux salariés âgés de 60 ans et plus étant précisé que la participation interviendra sur le temps de travail.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'ateliers organisés
- Nombre de salariés ayant fréquenté ces ateliers

## **Article 5 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**

L'Entreprise est responsable de la transmission des connaissances, des techniques, du savoir-faire et des bonnes pratiques existant en son sein mais elle se doit également de faciliter l'intégration de tout nouveau salarié quel que soit son âge, son expérience professionnelle, .....

### 5.1 ) Mise en place de référents

Afin de faciliter l'intégration de tout nouveau salarié, il sera mis en œuvre des référents dont la mission consiste, durant une période déterminée, à accompagner le salarié dans sa découverte de l'Entreprise et de son fonctionnement. Au-delà des formations organisées dans le cadre de Tradition puis d'Orientation, il s'agit de donner aux nouveaux salariés la possibilité de s'adresser à un salarié ayant une parfaite connaissance de l'Entreprise mais également de leur établissement de rattachement afin de les aider à trouver leurs «repères». Il pourra également être envisagé, la mise en place de référents par langue maternelle de manière à lever toutes barrières de langage ou adaptation culturelle pouvant être de nature à ralentir l'intégration des nouveaux embauchés.

Il sera ainsi prioritairement recherché des référents parmi les salariés âgés de 50 ans et plus ayant une ancienneté minimale de 5 ans. Une liste regroupant l'ensemble des référents, à raison, d'au moins, un par établissement, sera mise à la disposition du salarié lors de son embauche.

Les volontaires seront reçus par la personne en charge du suivi de ce plan d'action afin de valider leur candidature (cf. article 8).

Indicateur de suivi :

- Nombre de référents âgés de 50 ans et plus

### 5.2) Mise en place de tuteurs

Pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, la Direction convient de l'intérêt réciproque, pour le tuteur et son «élève» des actions de tutorat. La complémentarité des connaissances et des expériences entre générations favorise une meilleure et rapide intégration professionnelle des nouveaux embauchés, un bon climat de travail et permet de développer un esprit d'équipe par enrichissement mutuel.

Par tutorat, il convient d'entendre le fait d'associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché pendant une période déterminée afin de faciliter son intégration.

La mise en œuvre de telles actions répond à deux finalités:

- valoriser l'expérience professionnelle des collaborateurs seniors qui ont acquis un niveau élevé de connaissances et de compétences,
- organiser le partage des savoirs et bonnes pratiques acquises par les tuteurs.

Les actions de tutorat auront également pour objectif de maintenir la mémoire de l'Entreprise en terme de connaissance produits et attractions, ces dernières étant particulièrement spécifiques à notre Entreprise. Ces actions de tutorat seront examinées avec la plus grande attention notamment au niveau du secteur des services techniques au sein desquels les salariés doivent intervenir sur des équipements très spécifiques voire uniques.

Le tutorat est fondé sur le volontariat. Il sera validé par le service Accès à l'Emploi, que le tuteur possède les qualités pédagogiques lui permettant la transmission des connaissances, des compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste pour lequel il est le référent.

Afin de permettre au tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des collaborateurs concernés et de valoriser l'exercice du tutorat au sein de l'entreprise, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre :

- l'appréciation de cette mission de tuteur dans l'organisation et la charge de travail. Cette mission devra être quantifiée de manière à aménager les autres activités assurées par le tuteur.
- La mission de tuteur s'intégrera dans le processus annuel d'évaluation du tuteur.
- L'expérience du tuteur sera valorisée par la perception de la prime dite de tutorat dont les modalités seront revues afin d'étendre les conditions de versement actuellement prévues aux seuls tuteurs Hat (Hôte d'Accueil Touristique) et Apprentis. A ce jour, le montant de cette prime est de 44,50/mois, étant précisé que son montant est proratisé en fonction du temps de travail effectif,
- La préparation et la formation spécifique à l'accompagnement du tuteur dans le cadre d'une action spécifique dans le cadre du plan de formation.

Il sera rappelé que les conditions de versement de la prime de tutorat ne doivent nullement être détournées afin de permettre notamment aux salariés non-cadres et agent de maîtrise non cadre d'être reconnus comme tuteurs.

Il pourra également être envisagé la mise en place de tuteur inversé, un jeune salarié se chargeant d'accompagner un salarié âgé nouvellement embauché durant une période déterminée de manière à faciliter son intégration au sein de l'équipe.

Afin d'informer les salariés sur la fonction tutorale, une note sera rédigée afin d'explicitier le rôle, les missions et l'organisation de la fonction par l'Entreprise.

Indicateur de suivi :

- Nombre de note diffusée
- Nombre de tuteurs âgés de 50 ans et plus
- Nombre de tutorats inversés mis en place

5.3) Reconnaissance de la fonction tutorale

Pour mener à bien cette mission de tuteur, l'AFDAS prendra en charge, dans la limite des budgets restant au titre de la professionnalisation, les dépenses exposées pour chaque tuteur salarié au titre des actions de formation des tuteurs dans la limite d'un plafond actuellement fixé à 15 € par heure de formation, étant précisé que la durée maximale de ces actions est à ce jour de 40 heures/an. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Les actions de formation suivies auront prioritairement pour objet le perfectionnement des qualités nécessaires à l'exercice de la mission tutorale ainsi que l'optimisation du temps nécessaire à la conciliation de leur métier et de cette mission de tutorat.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariées ayant suivi des actions visant à reconnaître la fonction tutorale
- Nombre d'heures suivies

## **CHAPITRE 5 – LES DOMAINES D' ACTIONS RETENUS SANS OBJECTIF CHIFFRE**

Comme cela figure clairement dans les dispositions du chapitre 4 du présent plan d'action, au-delà des trois domaines d'actions retenus, la Direction entend également prendre un certain nombre de mesures dans les autres domaines visés par le décret du 20 mai 2009, tout en précisant que ces mesures ne seront pas accompagnées d'objectifs chiffrés.

### **Article 6 - Accès à la formation**

La Direction réaffirme que la formation tout au long de la vie professionnelle est essentielle et qu'il est important tant pour le salarié que pour l'entreprise de suivre des formations même après plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise ou après un certain âge. Même si elle n'entend pas faire de l'accès à la formation un des objectifs majeurs du présent accord, la Direction souhaite néanmoins prendre des mesures en la matière.

#### **6.1) Information sur les dispositifs existants**

L'Entreprise s'engage à adresser, d'ici à fin avril 2010, à tout salarié âgé de 45 ans et plus un courrier contenant un rappel des différents dispositifs existants (à savoir : DIF, CIF, Bilan de compétences, VAE) et des conditions pour en bénéficier. Il s'agit, au travers de ce courrier d'améliorer la communication et l'information sur la nécessité de se former tout au long de la vie.

#### **6.2) Priorité d'accès à la formation**

Par ailleurs, l'Entreprise s'engage à donner, dans le cadre du plan de formation, une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 15 ans d'ancienneté, s'ils n'ont suivi aucune formation au cours des trois dernières années. Cette disposition entrera en application à compter du plan de formation 2011.

Par ailleurs, les parties conviennent de l'intérêt d'encourager les actions de Valorisation des Acquis de l'Expérience pour les salariés de 45 ans et plus.

De même, elle s'engage à ne pas refuser une action de formation demandée dans le cadre du DIF par un salarié âgé de 55 ans et plus dès lors que cette action s'inscrit dans le cadre des actions définies comme prioritaire par la branche professionnelle le tout dans la limite des fonds disponibles, sous réserve que le salarié dispose du nombre de jours nécessaires dans son compte.

Par ailleurs, elle veillera également à ne pas refuser les demandes de DIF, même sur des actions jugées comme non prioritaires, pour les salariés âgés de 55 et plus dès lors que cette formation peut aider à la transition vers un autre poste de travail tel qu'évoqué dans le cadre de l'entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière (cf.4.5), sous réserve que le salarié dispose du nombre de jours nécessaires dans son compte.

## Article 7 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés Seniors mais également limiter les situations d'inaptitude pour lesquelles des solutions peuvent apparaître difficiles à mettre en oeuvre, l'Entreprise réaffirme sa volonté de s'engager sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, tant physique que psychique, pour les salariés âgés de 55 ans et plus afin de mettre en oeuvre des plans d'actions adéquates.

### 7.1) Cartographie

La Direction Santé et Sécurité du Travail présentera, pour consultation, aux membres du CHSCT Central le résultat des travaux ayant permis de définir la liste des métiers dits «pénibles». Il est d'ores et déjà convenu que cette présentation interviendra lors de la réunion du CHSCT Central de mars/avril 2010.

Par la suite, au plus tard au 30 juin 2010, il sera procédé à l'établissement d'une cartographie de manière à identifier les salariés âgés de 55 ans et plus affectés sur les postes de travail identifiés comme «pénibles».

### 7.2) Priorité d'affectation

Si un problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge est mis en évidence par le service santé au travail (hors situation d'inaptitude à tout poste dans l'Entreprise), le chargé ou responsable ressources humaines et le responsable hiérarchique du salarié analyseront toutes possibilités afin que la personne puisse continuer à travailler et notamment les aménagements de poste, les changements d'horaires, un changement de poste.... S'ils l'estiment utile, ils pourront solliciter l'accompagnement de la Direction Santé et Sécurité au travail et des équipes du recrutement. Le salarié, de son côté, pourra, s'il le souhaite, solliciter l'accompagnement d'un représentant du personnel et notamment un des membres du Comité de Maintien à l'Emploi, dont il pourra se procurer la liste auprès des RRH/CRH.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié âgé de 60 ans et plus bénéficiera d'une recherche d'affectation dans un nouveau poste compatible avec ses aptitudes et compétences. Une formation d'adaptation ou une période de professionnalisation pourra lui être proposée en vue de faciliter ou d'accélérer son reclassement.

Ces salariés bénéficieront d'une priorité d'affectation sur un poste de moindre pénibilité sous réserve de la disponibilité de ceux-ci et de la compatibilité au regard des compétences demandées pour ce type de poste.

### 7.3) Pause conventionnelle accordée aux salariés âgés de 60 ans et plus

Les salariés âgés de 60 ans et plus relevant des filières exploitation (c'est-à-dire opérationnelle) et technique bénéficieront d'une demi-heure par jour de pause supplémentaire rémunérée. Cette pause qui, à titre indicatif, peut être d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, ne saurait permettre une entrée retardée ou une sortie anticipée.

### 7.4) Suivi médical particulier

La Direction s'engage à ce que chaque salarié âgé de 60 ans et plus bénéficie au moins d'une visite médicale annuelle, étant précisé que cette mesure s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> mois suivant l'application du présent plan d'action.

## **Article 8 – Mise en œuvre du présent plan d'action**

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent plan d'action et accompagner les salariés, il est convenu qu'une personne sera spécifiquement détachée et dédiée à cette réalisation. Elle aura notamment pour missions de mettre en œuvre les différentes actions envisagées dans le cadre du présent plan d'action, assurer la cohérence des mesures, garantir leur bonne application et leur suivi.

## **Article 9 – Communication du plan d'action**

Les parties conviennent de l'importance, pour l'appropriation des mesures contenues dans ce plan d'action, de la communication et cela à tous niveaux hiérarchiques.

Pour ce faire, il est d'ores et déjà prévu que l'entreprise déploiera le plan de communication suivant :

- un résumé du contenu du plan d'action sera réalisé sous forme de note qui sera adressé à l'ensemble des salariés par le biais du bulletin de paye,
- le plan d'action sera consultable par tout salarié sur le portail RH, rubrique Relations Sociales mais également auprès du RRH et /ou CRH
- les responsables et chargés de ressources humaines, les chefs d'établissements, les directeurs, les médecins du travail et recruteurs seront formés au contenu du plan d'action, les responsables et chargés de ressources humaines étant, à leur tour, chargés de former leur encadrement (y compris les team leaders),
- l'affichage de la charte de recrutement éthique sur les panneaux de la Direction.

## **Article 10 - Rescrit**

Les parties conviennent d'adresser à l'autorité administrative compétente, en l'occurrence le Préfet de Région, le présent plan d'action afin de voir examiner sa validité au regard des principes posés par la loi du 17 décembre 2008.

## **CHAPITRE 6 –DEPOT DU PLAN D'ACTION**

Conformément aux dispositions de l'article L.138-26 du code de la sécurité sociale, le présent plan d'action sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version sur support papier, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Melun, un exemplaire au service départemental du travail et de la protection sociale agricole.

Une copie du présent plan d'action sera adressée à chaque organisation syndicale présente dans l'Entreprise.

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre du présent plan d'action  
Karine Raynaud


Fait à Chessy, le 13 janvier 2010

## ANNEXE

### Annexe 1 Modèle de bilan retraite réalisé par France Retraite

Madame Christine MARTIN  
Code d'identification : C08105

mon dossier personnel  
de retraite\*



SPECIMEN

**Le premier outil d'aide à la décision vous offrant une vision précise, personnalisée et dynamique de votre future retraite.**

Nous sommes heureux de vous communiquer les résultats de vos droits à la retraite, réalisés sur la base des éléments d'informations que vous nous avez fournis, ou que nous avons recueillis.

Votre Bilan Retraite se présente sous la forme suivante :

En page 2, nos réponses à :

- votre date de départ taux plein,
- votre montant de pension à cette date,
- votre taux de remplacement, c'est-à-dire le % entre votre pension nette et votre dernier salaire net,
- un tableau très dynamique vous indiquant le montant de votre pension si vous avez le souhait ou l'opportunité de partir plus tôt ou de prolonger votre activité.

Ce Bilan Retraite est un outil décisionnel qui vous permet de choisir votre date de départ en toute connaissance de cause, en sachant précisément le montant des pensions qui vous seront versées.

En page 3 :


- les paramètres que nous avons retenus pour l'étude de votre Bilan Retraite,
- nos hypothèses de projection.

En page 4 :

- la liste des caisses auxquelles vous avez cotisé et les droits acquis dans chacune d'elles,
- une information sur la réversion vous communiquant les droits de votre conjoint en fonction des dispositions actuelles.

Vous trouverez en annexe, une notice liée à la compréhension des termes utilisés dans votre Bilan Retraite.

**FranceRetraite.**  
Groupe Adagio



ML

# DETAIL DE VOTRE BILAN

## Vos droits acquis et l'estimation de vos droits futurs

Vos droits à 61 ans et 6 mois

Régime	Institution	Droits acquis ou 31/12/2008 (1)	Droits à acquérir (2)	Droits corrigés (1+2)	Valeur € (3)	Montant brut €	Dont major.	Montant net € (4)
Base SS	CNAV	72 trim	44 trim	118 trim	33 032 €	12 000 €		11 154 €
ARRCO	CAIS	196 (8) pts		196 (8) pts				
ARRCO	RPSM/REEC	2 015,97 pts	1 429,12 pts	3 445,09 pts				
<b>Total</b>	<b>Régime complet</b>	<b>2 212,90 pts</b>	<b>1 429,12 pts</b>	<b>3 642,02 pts</b>	<b>1 185,9 €</b>	<b>4 318 €</b>		<b>3 969 €</b>
AGIRC	URIC	9 005,00 pts	5 235,00 pts	14 240,00 pts	0 4028 €	6 245 €		5 739 €
Base prof Lib.	CNAVPL	4 800,00 pts		4 800,00 pts	0 5200 €	2 505 €		2 528 €
Compl. Prof. Lib.	CARFIMKO	200,00 pts		200,00 pts	17,4900 €	2 757 €		2 538 €
Epargne retraite						2 200 €		2 032 €
<b>Total annuel</b>						<b>30 072 €</b>		<b>27 670 €</b>

- (1) droits acquis par vos cotisations en terme de trimestre (trim), de points (pts) ou d'annuités (ann) selon les organismes  
 (2) droits vous restant à acquérir sur la base du montant de votre salaire jusqu'à l'âge de départ indiqué  
 (3) base de calcul du valeur actuelle actuelle des points ou trimestres  
 (4) montant net des pensions après déduction des charges sociales

## Les droits à réversion de votre conjoint

Régime	Institution	Montant net	Réversion	Réversion nette	Majoration	Réversion nette totale
Base SS	CNAV	11 154 €	54,00 %	6 023 €	0 €	6 023 €
Régime Base	CNAVPL	2 528 €	54,00 %	1 367 €	0 €	1 367 €
Régime Compl	AGIRC	5 739 €	80,00 %	3 443 €	0 €	3 443 €
Régime Compl	ARRCO	3 969 €	60,00 %	2 381 €	0 €	2 381 €
Régime Compl	CARFIMKO	2 538 €	60,00 %	1 523 €	0 €	1 523 €
<b>Estimation du montant de la pension de réversion si les conditions d'attribution sont respectées</b>				<b>14 653 €</b>	<b>0 €</b>	<b>14 653 €</b>

Les droits à réversion ont été calculés sur la base d'un décès survenu après la liquidation de votre retraite à taux plein. Selon les régimes, les conditions d'attribution sont différentes et peuvent être fonction de l'ensemble des revenus du foyer (marital ou conjugal).

## Si vous souhaitez élever votre revenu

Le montant mensuel à épargner à compter de ce jour et jusqu'à votre départ à la retraite à taux plein, afin d'obtenir 100 euros de pension nette mensuelle supplémentaire est estimé à 198 euros.

France Retraite ne propose ni ne vend aucun produit financier. Ces données sont données à titre indicatif. Si vous souhaitez élever votre revenu, renseignez-vous auprès de votre conseiller financier habituel.

Mettez votre contrat (qui est document n°4) que vous avez initié. A ce titre, il constitue un ensemble d'informations dépassant de toute valeur contractuelle.

## FranceRetraite.

Groupement Adifing

11 bis rue Voltaire - 75002 Paris  
 tél : 01 55 35 35 30 - fax : 01 55 35 35 31  
 www.france retraite.fr - info@france retraite.fr

*ML*

# VOTRE BILAN RETRAITE

## Votre pension de retraite avant impôts



Votre âge estimé pour l'obtention de vos droits à taux plein est de :  
**61 ans et 6 mois**  
 le 01/01/2018

A cet âge, la liquidation de toutes vos retraites, vous permettra de percevoir un montant annuel net total de vos pensions avant impôts évalué à :

**27 810 €**

Vous avez le choix d'effectuer en cessant totalement vos activités :

- soit une liquidation totale, avec éventuellement des minorations, à 61 ans et 6 mois,
- soit une liquidation sans minoration, en deux temps : à 61 ans et 6 mois, puis 65 ans.

Echancier de liquidation		Liquidation totale	Liquidation sans minoration	
Régime versant une rente	Institution	A 61 ans et 6 mois	A 61 ans et 6 mois	A 65 ans
Base BS	CNAV	11 154 €	11 154 €	11 164 €
ARRCO		3 960 €	3 960 €	3 669 €
AGIRC TB	URC	5 735 €	5 735 €	5 739 €
Base Prof lib	CNAVPL	2 328 €	2 328 €	2 328 €
Compl Prof lib	CIPAV	2 599 €		1 247 €
Epargne Retraite		2 022 €	2 022 €	2 022 €
<b>Cumul annuel net versé</b>		<b>27 810 €</b>	<b>25 212 €</b>	<b>28 459 €</b>
Cumul mensuel net versé		2 310 €	2 101 €	2 372 €
Versement unique	IRCANTEC		10 €	

montant net

Dans le cadre de la liquidation totale au 01/01/2018 :

votre taux de remplacement sera de **58,52%** de votre dernier revenu annuel net d'activité (évalué hors inflation à 47 521 €)

## Si vous souhaitez partir à un âge différent



En cas de continuité d'activité, le montant cumulé net de vos pensions est estimé à :

Age de départ	Année de retraite	Pension mensuelle nette	Pension annuelle nette	Revenus annuels nets	Taux de remplacement*
60 ans	2016	2 042 €	24 500 €	46 817 €	62,35 %
61 ans	2017	2 219 €	28 622 €	47 265 €	68,30 %
62 ans	2018	2 377 €	28 520 €	47 750 €	69,72 %
63 ans	2019	2 520 €	30 234 €	48 235 €	72,68 %
64 ans	2020	2 676 €	32 108 €	48 718 €	75,91 %
65 ans	2021	2 842 €	34 098 €	49 205 €	79,30 %
66 ans	2022	3 014 €	36 167 €	49 697 €	82,77 %
67 ans	2023	3 187 €	38 242 €	50 194 €	86,19 %
68 ans	2024	3 372 €	40 461 €	50 696 €	89,81 %
69 ans	2025	3 570 €	42 837 €	51 203 €	93,66 %
70 ans	2026	3 783 €	45 394 €	51 715 €	87,78 %

\* Le taux de remplacement est le rapport entre le montant des pensions versées et vos revenus nets à la date de votre départ à la retraite.

*W*

# VOTRE SITUATION AU 31/12/2008

Edition du 12 janvier 2009

Madame Christine MARTIN

N° de Sécurité Sociale	2 55 06 75 388 009 55	Numéro de dossier	C08105
Date de naissance	19 Juin 1955	Nombre d'enfants	1
Situation familiale	Marée	Revenu Annuel Brut*	55 000 €

\* revenu projeté au 31/12/2008

## Votre historique de carrière



A partir des données que vous nous avez transmises et après recoupement avec les données recueillies, vous trouverez ci-dessous le récapitulatif des étapes de votre carrière.

Date de début	Date de fin	Employeur ou situation	Statut	Catégorie	(1)
10/10/1973	31/06/1975	Années d'études	Etudiant	Fonction sup.	
01/10/1975	15/10/1978	Mairie d'Abbeville	Non titulaire de l'Etat	Non cadre	C
01/11/1978	31/05/1978	Renault Diac	Salarié	Non cadre	C
01/06/1978	31/01/1983	NMBP Associés	Salarié	Cadre	C
01/02/1983	15/03/1983	Chômeur non indemnisé			
16/03/1983	31/12/1983	Indemnisation Assedic			
01/01/1984	10/11/1986	Infirmière libérale	Profession Libérale	Aux. Médical	C
01/12/1986	30/04/1997	Média PubliCola	Salarié	Cadre	C
01/05/1997	30/06/2000	Com B	Salarié	Cadre	C
01/07/2000	31/12/2008	CPC	Salarié	Cadre	CP

(1) C = Période cotisée. R = Période cotisée soumise à régime de base. P = Période(s) retenue(s) pour la projection jusqu'à votre départ en retraite.

## Les paramètres de projection de votre carrière



Projection effectuée sur la base des situations indiquées ci-dessous et l'application des scénarii ci-dessous jusqu'à la date de votre départ en retraite et au plus tard à 70 ans. A votre demande, nous pouvons simuler d'autres hypothèses jusqu'à 75 ans.

Date début	Date de fin	Statut	Catégorie	% (1)	R.A.B. (2)	Régime de base (3)	Régime Compl (3)
01/01/2009	Départ retraite	Salarié	Cadre		69 152 €	3,70 %	0,20 %

(1) Pourcentage d'évolution annuelle de votre rémunération.  
 (2) Revenu Annuel Brut estimé de l'année de votre taux plein.  
 (3) Evolution annuelle moyenne estimée du rattachement des régimes classés.

*Handwritten signature*