

INSEAD

The Business School
for the World®

**ACCORD COLLECTIF RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION
ET A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
AU SEIN DE L'UES INSEAD**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

1/ INSEAD, association Loi de 1901 dont le siège social est situé Boulevard de Constance, 77305 FONTAINEBLEAU, représentée par Monsieur Eric PONSONNET, agissant en sa qualité de Directeur Général Administratif

2/ INSEAD Résidences, société par actions simplifiée au capital de 8 220 670 €, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Melun sous le numéro B 432 652 279, dont le siège social est situé Boulevard de Constance 77305 FONTAINEBLEAU Cedex, prise en la personne de son représentant légal en exercice.

Ci-après dénommée " L'UES INSEAD "

D'une part,

ET :

L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Katrina GROVES en sa qualité de déléguée syndicale :

D'autre part.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Europe Campus – Boulevard de Constance
77305 Fontainebleau Cedex, France
Tel: +33 (0)1 60 72 40 00 Fax: +33 (0)1 60 74 55 00/01

www.insead.edu
Institut privé d'enseignement supérieur Association loi 1901
APE 8542Z SIRET 775 703 390 000 10 TVA FR60 775 703 390

Préambule

Les parties signataires au présent accord réaffirment leur volonté de garantir l'accès et le maintien de l'emploi de tout travailleur quel que soit son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers.

L'UES INSEAD entend poursuivre par le présent accord les actions engagées en faveur des jeunes et des seniors en conformité avec les dispositions de la loi n° 2013-185 en date du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 visant à favoriser l'embauche des jeunes, à maintenir dans l'emploi les salariés âgés et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord en faveur de l'emploi des seniors en date du 1^{er} janvier 2010 qui avait été conclu à la suite de la négociation ayant eu lieu entre l'UES INSEAD et les organisations syndicales.

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Conformément à l'article L. 2242-19 du code du travail, et dans une optique de cohérence et d'efficacité, les parties ont souhaité associer les négociations au titre du contrat de génération et de la gestion prévisionnelle des emplois et de la compétence, dans le cadre d'un accord collectif unique.

Le présent accord a fait l'objet d'un avis favorable du Comité d'Entreprise lors d'une réunion en date du 11 juillet 2013 et d'un avis favorable du CHSCT lors d'une réunion en date du 23 juillet 2013.

Article 1 : OBJET

Le présent accord a pour objectif

- **L'intégration durable des jeunes ;**
- **Le recrutement et le maintien en emploi des seniors;**
- **La transmission des savoirs et des compétences.**

Pour chacun de ces objectifs, les parties signataires précisent notamment :

- Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par ses engagements
- Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble de ses engagements
- Les modalités de suivi et d'évaluation de ses engagements
- La durée de ses engagements

Les parties signataires considèrent que le présent accord répond aux exigences posées par le législateur.

Article 2 : REALISATION DU DIAGNOSTIC PREALABLE

Un diagnostic qualitatif et quantitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Ce diagnostic a porté sur :

- la pyramide des âges ;
- la place respective des jeunes et des seniors dans l'UES INSEAD et les caractéristiques de ces populations ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de l'UES INSEAD ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité

Le diagnostic, annexé au présent accord, s'est appuyé sur celui effectué pour la détermination des objectifs et actions devant être mis en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle et a été remis aux partenaires sociaux.

Article 3 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'UES INSEAD visé à l'article 4 du présent accord

Article 4 : DEFINITION DES TRANCHES D'AGES DES JEUNES ET DES SENIORS AU SEIN DE L'UES INSEAD

4.1. Définition du "Jeune"

Compte-tenu de la fiche descriptive établie préalablement à cet accord, il a été convenu qu'au sein de l'UES INSEAD tout collaborateur ou futur collaborateur serait considéré comme « jeune » si son âge est inférieur ou égal à 26 ans.

4.2. Définition du "Senior"

Compte-tenu du diagnostic qui a été établi préalablement à cet accord, il est convenu qu'au sein de l'UES INSEAD tout collaborateur ou futur collaborateur serait considéré comme « senior » à partir de l'âge de 45 ans.

En ce qui concerne les dispositions relatives à la retraite ou à la retraite progressive, sera considéré comme senior, tout collaborateur âgé de 58 ans et plus.

Article 5 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

L'objectif de l'INSEAD en matière d'embauche est triple :

- Recruter des jeunes en CDI
- Recruter des jeunes en alternance
- Continuer à prendre des jeunes en stage

L'UES INSEAD s'engage à recruter :

- 12 jeunes âgés de moins de 26 ans sur une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, soit en moyenne 4 jeunes par an **en contrat à durée indéterminée** ;
- 12 étudiants en contrat d'alternance sur la période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, soit en moyenne 4 contrats par an ;
- 16 stagiaires pour toute la durée de l'accord soit en moyenne 5 à 6 stagiaires par an.

5.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'UES INSEAD

5.2.1 Mise en place d'un parcours d'accueil au sein de l'UES INSEAD

Dans chacune des entreprises, les jeunes seront pris en charge dès leur arrivée par le service des Ressources Humaines qui, conjointement avec le manager recrutant, effectueront avec eux :

- une **visite du site**
- un **point sécurité**
- une **présentation aux équipes.**

Les jeunes devront également participer au **programme d'intégration des nouveaux embauchés** proposé par le service des Ressources Humaines, et qui a lieu environ tous les 2 mois. La **présence** du jeune à cette session sera **obligatoire**. De même, une **session d'information sur les avantages sociaux** offerts au jeune par l'INSEAD sera mise en place pour le jeune, qui devra impérativement assister à cette réunion d'information.

5.2.2. Désignation des référents

Il a été décidé que le jeune (hors contrat de professionnalisation) bénéficierait de **2 référents** : un référent « fonctionnel » et un(e) chargé(e) de Ressources Humaines, dit « référent RH ».

Le jeune en contrat de professionnalisation bénéficiant par ailleurs d'un tuteur disposera d'un seul référent : le référent RH.

5.2.3 Description des fonctions du référent

Il est précisé que le rôle de référent est distinct de celui de tuteur.

5.2.3.1 Le référent RH

Le référent RH aura pour mission de faciliter l'intégration du jeune au sein de l'une des entités composant l'UES INSEAD.

Cet accompagnement du jeune vise notamment à une présentation de l'entité d'embauche composant l'UES INSEAD et son organisation, ses activités, sa culture d'entreprise, ses bonnes pratiques, ses codes de l'entreprise ou encore ses accords applicables.

Le référent RH sera présent pour répondre à toutes les questions ou demandes de conseils du jeune.

Le référent RH sera par ailleurs chargé de guider le référent fonctionnel dans cette fonction de référent du jeune.

Le référent RH devra s'assurer du suivi des formations mises en place pour le jeune.

5.2.3.2 Le référent fonctionnel

Le référent fonctionnel (le manager) aura pour mission d'aider le jeune à s'intégrer dans l'équipe, de lui expliquer les missions qui lui sont confiées, de le former sur le terrain ou de s'assurer de sa formation par les membres de l'équipe à laquelle il est intégré et de suivre sa performance.

Le référent fonctionnel choisi devra disposer d'une certaine expérience :

- Soit pour transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences afin de le former au poste et procédures applicables dans l'UES INSEAD. Dans cette hypothèse, le référent et le jeune embauché appartiendront au même service.
- Soit pour transmettre les règles propres à l'UES INSEAD. Dans cette seconde hypothèse, le référent n'appartiendra pas nécessairement au même service que celui du jeune embauché.

Le référent consacra deux heures par mois (soit 30 mn par semaine) à exercer cette mission.

Le référent veillera à ce que l'exercice de ses fonctions de référent ne perturbe pas le bon fonctionnement de son service.

Il devra prévenir, dans un délai raisonnable, sa hiérarchie de toute absence à son poste de travail engendrée par l'exercice de ses fonctions de référent.

Il travaillera étroitement avec le référent RH à qui il communiquera régulièrement sur ses avancées avec le jeune.

5.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune (PAP)

L'UES INSEAD s'engage à ce que l'ensemble des jeunes embauchés disposant d'un référent bénéficie d'au moins un entretien de suivi auquel sera convié le référent et le responsable hiérarchique.

L'UES INSEAD s'engage à ce qu'un premier entretien formel ait lieu dans le mois qui suit sa prise de poste afin de déterminer les objectifs pour l'année à venir.

Les compétences techniques et/ou comportementales requises pour le poste occupé par le jeune devront impérativement être listées.

Le jeune, son référent et son responsable hiérarchique décideront conjointement de la fréquence des éventuels entretiens de suivi ultérieurs.

A minima, le jeune et le manager se rencontreront également pour faire un point à mi-année (février) dans le cadre de la procédure de revue de la performance.

Enfin, un entretien d'évaluation annuel de la performance aura lieu au tout début de l'été. Le formulaire d'entretien annuel de la performance devra impérativement être rempli.

Le rôle du référent RH sera de rappeler au manager l'importance et la nécessité de mener cet exercice et d'apporter un conseil si besoin.

Les questions de formation seront aussi abordées lors de cet entretien annuel.

Pour sa part, le référent RH rencontrera les nouveaux embauchés pour faire un point à la fin de la période d'essai.

5.4 Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Depuis 2008, l'INSEAD a recruté 30 jeunes en alternance soit en moyenne 5 jeunes par an et a intégré 6 stagiaires par an entre 2010 et 2012.

Afin de favoriser le développement du recours aux contrats d'alternance et aux stages, l'UES INSEAD souhaite continuer à développer des partenariats avec les écoles, IUT, universités, etc. afin de devenir l'un de leurs interlocuteurs privilégiés lors de la recherche de stage ou d'alternance des étudiants.

L'UES INSEAD accorde une très grande importance à la formation tant universitaire que professionnelle et entend privilégier le recrutement de jeunes diplômés dès la fin de leur cursus de formation.

Dans cette optique, l'UES INSEAD reconnaît la nécessité de tisser des liens étroits avec les écoles, IUT et universités.

5.4.1. Développement et recours aux contrats en alternance

L'INSEAD s'engage à proposer annuellement 4 contrats en alternance, soit **12 jeunes en alternance** durant toute la durée de l'accord **sur 3 ans**.

Ces contrats en alternance seront prioritairement recrutés dans les départements suivants : services du campus, faculté & recherche, contrôle de gestion.

Chaque alternant suivra la procédure d'accueil et d'intégration telle que définie pour les jeunes.

Chaque alternant bénéficiera d'un poste de travail avec un ordinateur et une adresse électronique.

En fin de mission, les candidatures des alternants seront conservées pendant 12 mois pour faciliter leur suivi en prévision d'un recrutement éventuel.

5.4.2. Le recours aux stages

L'INSEAD s'engage à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés et des conditions d'accueil du stagiaire.

Pendant toute la durée du présent accord, l'INSEAD s'engage à intégrer 6 stagiaires par an en moyenne de manière à atteindre un total de 16 stagiaires au terme de l'accord.

Ces stagiaires seront prioritairement recrutés dans les départements suivants : services du campus et faculté & recherche.

Tous les stagiaires bénéficieront d'une convention de stage et seront indemnisés selon les dispositions en vigueur au sein de l'INSEAD (à l'exception des stagiaires d'observation type collégiens de 3^{ème}).

Les stagiaires seront pris en charge à leur arrivée par le service des Ressources Humaines qui s'occupera de leur badge et de leur arrivée et seront invités au programme d'intégration des nouveaux embauchés.

Chaque stagiaire bénéficiera d'un poste de travail avec un ordinateur et d'une adresse électronique.

L'INSEAD s'engage à conserver pendant 6 mois la candidature des stagiaires qui auront exprimé leur souhait d'intégrer l'entreprise au terme de leur formation.

Article 6 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

6.1 Objectifs chiffrés en matière de recrutement

Au vu de sa pyramide des âges, l'INSEAD envisage de recruter 8 salariés âgés de 45 ans et plus sur la durée de cet accord, soit 3 ans.

Pour mesurer la réalisation dudit objectif chiffré, il sera tenu compte des indicateurs suivants :

- L'effectif total de l'UES INSEAD à la date anniversaire du présent accord collectif ;
- Le pourcentage de salarié âgé d'au moins 45 ans à la date anniversaire du présent accord collectif.

6.2. Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le diagnostic préalable réalisé au cours du mois de mai et juin 2013 révèle que l'UES INSEAD comptait à la date du 31/12/2012, 245 salariés âgés d'au moins 45 ans, soit près de 49 % de la masse salariale.

D'ici l'arrivée à échéance du présent accord, l'UES INSEAD s'engage à maintenir dans l'emploi le même taux de salariés âgés de 45 ans et plus qu'au 31/12/2012 soit environ 42 % de ses effectifs.

6.3. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité (notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail)

La préservation et l'amélioration de la santé constituent depuis plusieurs années déjà au sein de l'UES INSEAD une priorité.

Elles faisaient partie de l'un des six domaines d'actions proposés aux entreprises afin de mettre en place des dispositifs favorables au maintien dans l'emploi et aux recrutements des salariés âgés.

Le décret n°2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération en fait désormais l'une des clauses obligatoires de l'accord collectif relatif au dispositif du contrat de génération.

Dans ces circonstances, l'UES INSEAD a souhaité réaffirmer avec force l'importance que représentent l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

En accord avec le médecin du travail et sur sa recommandation, des **équipements ergonomiques** (fauteuil, repose-pieds, repose-coudes, porte-documents, etc.) seront mis à la disposition des salariés nécessitant un aménagement de leur poste de travail.

Des cours de gymnastique étudiés tout particulièrement pour les seniors dispensés au sein du « Fitness » seront également mis à la disposition des salariés seniors qui le souhaiteraient.

Les possibilités de **retraite progressive** continueront d'être offertes aux collaborateurs qui le souhaitent.

Les **réunions d'information sur la retraite** continueront également d'être mises en place une fois par an et des **formations individuelles** seront systématiquement proposées si, faute de participants, ces réunions ne pouvaient être maintenues.

A partir de 45 ans, les salariés de l'UES INSEAD pourront bénéficier d'une **visite médicale annuelle** au lieu de celle prévue tous les 24 mois en application de l'article R. 4624-16 du code du travail.

Cette visite médicale sera l'occasion d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le senior peut rencontrer dans l'exercice de ses fonctions.

6.4. Actions pertinentes dans les 2 domaines suivants :

L'INSEAD a décidé de choisir parmi les 5 domaines proposés suivants :

- Recrutement de salariés âgés
- Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
- Organisation de la coopération intergénérationnelle
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

les 2 domaines relatifs à :

- **L'organisation de la coopération intergénérationnelle**
- **L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

6.4.1 Organisation de la coopération intergénérationnelle

L'UES INSEAD entend développer l'entraide, l'échange, la coopération entre générations. La mise en place de « référents » aux côtés des jeunes embauchés en est une parfaite illustration.

Il a été décidé, une fois par an, de demander aux collaborateurs seniors de 45 ans et plus s'ils pensaient détenir des savoirs, des compétences-clés qu'ils souhaitaient partager avec des jeunes.

Le service des Ressources Humaines prendra donc contact avec tous ces collaborateurs au début de chaque année académique. Il recensera les personnes intéressées, listera les différentes propositions émises et mettra en relation les seniors intéressés avec les jeunes souhaitant bénéficier de ce transfert de connaissances.

Ce transfert de connaissances sera laissé à la discrétion de chaque senior, mais des formations de « tuteurs » pourront être proposées.

L'UES INSEAD organisera des réunions spécifiquement dédiées à la coopération intergénérationnelle à l'occasion desquelles seront abordées des thématiques telles que l'organisation du travail.

L'UES INSEAD s'engage en outre à multiplier les équipes mêlant plusieurs générations.

La même démarche aura lieu à l'égard des jeunes qui souhaiteraient faire partager leurs savoirs dans certains domaines avec les seniors, comme par exemple, en matière informatique.

6.4.2 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les réunions d'information sur la retraite telles qu'elles avaient été mises en place dans le cadre de notre accord Seniors continueront d'être organisées une fois par an. Les salariés âgés de 58 ans et plus seront systématiquement invités. Si faute de participants, la réunion prévue ne pouvait avoir lieu, des formations individuelles seront proposées.

Les possibilités de retraite progressive continueront d'être offertes aux collaborateurs qui le souhaitent. Une communication spécifique sera faite à l'ensemble des managers qui auraient dans leur équipe des collaborateurs seniors. Cette communication aura pour but de les informer de cette possibilité / pratique. 100% des demandes de retraite progressive seront étudiées.

L'UES INSEAD s'engage à mettre en place un dispositif d'aide à la préparation à la retraite :

- Aide apportée par la DRH afin de préparer et de constituer le dossier de retraite du salarié ;
- Possibilité de faire un bilan retraite lors de l'entretien professionnel ;
- Information sur les règles applicables en matière de retraite, notamment la surcote, les possibilités de cumul emploi-retraite, réunions d'informations etc...

Article 7 : LES ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Dans le cadre de la coopération intergénérationnelle, les seniors seront mis en relation avec les jeunes de façon à leur faire bénéficier de leurs savoirs et compétences.

Par ailleurs, la transmission des savoirs peut se faire sur un mode collectif. A cet effet, afin d'initier le jeune aux bonnes pratiques de l'entreprise, celui-ci sera inscrit automatiquement dès son arrivée sur « Yammer », outil de communication interne propre à l'INSEAD, utilisé par l'ensemble des collaborateurs de l'INSEAD pour communiquer.

Le jeune devra également assister aux réunions trimestrielles de l'école appelées « QITM ». Les mini-conférences organisées sur le temps du midi appelées « Brown Bags » seront également fortement conseillés pendant la 1^{ère} année qui suit l'arrivée du jeune.

Article 8 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE DES EMPLOIS

L'INSEAD a signé un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en date du 20 juillet 2012.

Les dispositions du présent accord s'articulent avec les engagements pris dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ainsi, lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et des salariés âgés et de maintien dans l'emploi de ces derniers, l'UES INSEAD veillera à assurer une parfaite égalité entre les femmes et les hommes.

Les objectifs qui ont été fixés dans le cadre de cet accord sont les suivants :

Dans le domaine de l'embauche:

- Du nombre et de la répartition hommes / femmes au sein des candidatures pour chaque poste proposé sachant que les postes qui ont été retenus sont les suivants : Coordinateur de programme, Professeur, Assistant Administratif et Réceptionniste.
- Du nombre et de la répartition hommes / femmes pour les candidats reçus en entretien par rapport à la répartition et au nombre de candidatures adressés, par poste proposé ;
- Du nombre et de la répartition hommes / femmes pour les embauches en CDI/CDD par rapport au nombre et à la répartition hommes / femmes pour les candidatures adressées et de candidats reçus en entretien ;
- Du nombre d'actions de sensibilisation reçues par les collaborateurs des sociétés de l'UES INSEAD chargés du recrutement.

Dans le domaine de la rémunération effective:

- Etude du pourcentage de femmes augmentées ;
- Etude du pourcentage d'hommes augmentés ;
- Etude du pourcentage de femmes recevant une prime (hors prime de vente) ;
- Etude du pourcentage d'hommes recevant une prime (hors prime de vente).

Dans le domaine de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale :

- Du nombre d'entretiens de « départ en congé maternité (et/ou parental) » menés ;
- Du nombre d'entretiens de « retour de congé maternité (et/ou parental) » menés ;
- Du nombre de congés paternité ayant donné lieu à maintien de rémunération.

Article 9 : EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE ET DURANT LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Il est important ici pour l'INSEAD de rappeler que par définition cette école est ouverte à la diversité. Les 42 nationalités différentes représentées au sein du personnel INSEAD en sont un exemple très parlant.

Par ailleurs, l'INSEAD a développé depuis 2008 une politique Diversité & Handicap dont les axes de développement portaient notamment sur le recrutement en embauche directe, mais aussi de stagiaires et d'alternants. D'ailleurs, l'INSEAD a développé depuis plus de 10 ans des relations très privilégiées avec des COS (Centres d'Orientation Sociale) et des IME (Instituts Médico-Educatifs) locaux.

Cette politique Diversité & Handicap est toujours en vigueur au sein de l'INSEAD. Deux fois par an, diverses actions de sensibilisation au handicap sont réalisées au sein de l'école, en partenariat avec différentes associations comme par exemple Louis Braille ou l'APF.

De manière générale, l'INSEAD veille à l'absence de toute discrimination en son sein.

Article 10 : ACCES A LA FORMATION

L'accord doit prévoir les modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes. Un focus doit être fait sur les salariés seniors et les salariés les moins qualifiés.

Au vu des excellents résultats en matière de formation des salariés seniors, l'objectif sera de maintenir les efforts faits pour eux jusqu'à présent.

Toutefois, pour les seniors, les référents et les jeunes, nous pouvons retenir notamment un des axes du plan de formation de l'INSEAD pour l'année académique 2013/2014 qui est la professionnalisation dans le poste de travail. Est visée également l'employabilité de nos collaborateurs, jeunes et moins jeunes.

Ainsi des formations tant techniques que comportementales seront mises en œuvre.

Par exemple, dans les équipes techniques, il sera fait passer le CACES aux jeunes et moins jeunes si nécessaire. Seront également prévues des mises ou remises à niveau en Anglais pour les jeunes.

Par ailleurs, des cours de bureautique pour les seniors devront être organisés.

Les référents, quant à eux, bénéficieront de formations liées au management d'équipe (niveau 1 et niveau 2) leur permettant d'appréhender l'accompagnement de leurs collaborateurs dans leur développement professionnel.

Des formations de tuteurs seront étudiées en parallèle.

Pour le suivi des actions de formation, l'INSEAD continue à s'appuyer sur les indicateurs mentionnés dans le diagnostic annexés au présent accord, à savoir :

- Pourcentage des salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation
- Nombre de formation suivi par les salariés âgés de 45 ans et plus
- Part des actions de formation des salariés âgés de 45 ans et plus dans le total des formations de l'année

A l'instar de ce qui est étudié pour les seniors,

- Pourcentage des « jeunes » ayant suivi une formation
- Nombre de formation suivi par les jeunes
- Pourcentage de référents fonctionnels ayant suivi une formation de management d'équipe (niveau 1 ou 2)

Article 11 : DISPOSITIONS FINALES et CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE L'ENSEMBLE DES ENGAGEMENTS

11.1 Date d'application

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2013, après validation par la DIRECCTE.

11.2 Suivi de l'accord

Conformément à l'article L5121-12 de la loi, le comité d'entreprise est informé tous les ans de l'évolution de l'application du présent accord. Une présentation annuelle de la mise en œuvre de cet accord et de la réalisation des objectifs fixés lui sera donc faite tous les ans au mois de septembre ou octobre au titre de l'année académique précédente.

Dans ce cadre, l'INSEAD réalisera et transmettra au comité d'entreprise chaque année la fiche d'entreprise comprenant notamment les éléments suivants :

11.2.1 Résultats des objectifs en matière d'intégration durable des jeunes

- Nombre de CDI signés avec des jeunes de 26 ans et moins
- Taux de recrutement des jeunes
- Nombre d'Alternants recrutés
- Nombre de stagiaires intégrés au sein de l'entreprise
- Taux de participation des jeunes (tous types de contrats confondus) au programme d'intégration des nouveaux embauchés

11.2.2 Résultats des objectifs en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors

- Nombre de CDI signés avec des salariés âgés de 45 ans et plus
- Taux de recrutement des seniors
- Nombre de retraite progressive demandée et accordée
- Nombre de salariés seniors ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière
- Taux de mobilité interne des seniors

11.2.3 Résultats des objectifs en matière de transmission des savoirs et des compétences

- Nombre de seniors ayant participé au projet de « coopération intergénérationnelle »
- Nombre de jeunes ayant participé au projet de « coopération intergénérationnelle »
- Taux de formation des seniors
- Taux de formation des jeunes

11.2.4 Résultats des objectifs en matière d'égalité hommes femmes

Dans le domaine de l'embauche :

- Du nombre et de la répartition hommes / femmes au sein des candidatures pour chaque poste proposé sachant que les postes qui ont été retenus sont les suivants : Coordinateur de programme, Professeur, Assistant Administratif et Réceptionniste.
 - Du nombre et de la répartition hommes / femmes pour les candidats reçus en entretien par rapport à la répartition et au nombre de candidatures adressés, par poste proposé ;
 - Du nombre et de la répartition hommes / femmes pour les embauches en CDI/CDD par rapport au nombre et à la répartition hommes / femmes pour les candidatures adressées et de candidats reçus en entretien ;
- Du nombre d'actions de sensibilisation reçues par les collaborateurs des sociétés de l'UES INSEAD chargés du recrutement.

Dans le domaine de la rémunération effective:

- Etude du pourcentage de femmes augmentées ;
- Etude du pourcentage d'hommes augmentés ;
- Etude du pourcentage de femmes recevant une prime (hors prime de vente) ;
- Etude du pourcentage d'hommes recevant une prime (hors prime de vente).

Dans le domaine de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale :

- Du nombre d'entretiens de « départ en congé maternité (et/ou parental) » menés ;
- Du nombre d'entretiens de « retour de congé maternité (et/ou parental) » menés ;
- Du nombre de congés paternité ayant donné lieu à maintien de rémunération.

11.3 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

La fiche d'entreprise permettra de faire le point annuellement sur l'évolution de la démarche globale liée au contrat de génération et sera envoyée tous les ans à la DIRECCTE, aux membres du Comité d'Entreprise et aux organisations syndicales.

Il est par ailleurs précisé que les mesures prévues dans le présent accord seront mises en œuvre dans les meilleurs délais.

Ainsi :

- le parcours d'accueil sera mis en place dans les 4 mois à compter de la date de signature du présent accord ;
- la désignation des référents sera mise en place dans les 4 mois à compter de la signature du présent accord ;
- l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent sera mis en place dans les 4 mois à compter de la signature du présent accord ;
- la conservation des candidatures des alternants et des stagiaires en vue d'un éventuel recrutement sera effective à compter du 1^{er} septembre 2013;
- les équipements ergonomiques et les cours de gymnastique pour les seniors seront mis en place dans les 4 mois à compter de la date de signature du présent accord ;
- la visite médicale annuelle pour les seniors qui le souhaitent sera mise en place à compter du 1^{er} septembre 2013;

Conformément à l'article L.2323-57 du Code du Travail, une synthèse du plan d'action retenu dans ce rapport sera portée à la connaissance des salariés relevant de l'UES INSEAD sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet, ainsi que sur le réseau social interne (aujourd'hui Yammer) des sociétés relevant de l'UES INSEAD.

11.4 Durée et révision de l'accord

En application de l'article L128-25 du code de la sécurité sociale, le présent accord relatif au contrat de génération est conclu pour une durée maximale de 3 ans.

Il cessera de produire tout effet aux termes du délai de trois ans précité, cette clause constituant la stipulation contraire visée à l'article L.2222-4 du Code du travail.

Conformément aux articles L.2222-5 et L.222-6 du code du travail, le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties, doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Des discussions devront s'engager dans les 15 jours suivant la date de demande de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Tout avenant au présent accord sera conclu entre les parties et sera déposé auprès de la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

11.5 Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord collectif fait l'objet d'un dépôt par l'INSEAD auprès de la DIRECCTE de Melun en 2 exemplaires, un exemplaire sur support papier signé des parties et un exemplaire sur support électronique, accompagné des pièces suivantes :

- Copie de la notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature (copie du courrier ou du courriel ou du récépissé de remise en main propre contre décharge ou d'un accusé de réception daté) ;
- Bordereau de dépôt pour les conventions ou accords d'entreprise.
- Le diagnostic préalable réalisé,
- La fiche descriptive du contenu de l'accord.

Le présent accord sera également déposé par l'INSEAD en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Fontainebleau.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie et notifié aux non-signataires (le cas échéant).

En application des articles R 2262-1 et R 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera communiqué aux salariés des sociétés de l'UES INSEAD via sa mise à disposition sur l'intranet de ces dernières, mais aussi par le biais d'un courriel d'information générale.

Fait à Fontainebleau, le 25 juillet 2013

Pour l'INSEAD
Monsieur Eric PONSONNET (*)



Pour le syndicat CGT
Madame Katrina GROVES (*)



*) Parapher chaque page