

ACCORD RSG SUR L'AIDE A LA REALISATION DE PROJETS PERSONNELS

Entre les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentées par Monsieur Jad ARISS, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

Il est convenu des dispositions suivantes

PREAMBULE

Les entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe se déclarent attachées à prendre en compte le développement personnel de leurs salariés et reconnaissent, dans ce cadre, que les aspirations de certains collaborateurs peuvent les orienter vers des formes d'évolutions pouvant parfois les amener à construire leur projet au dehors du Groupe.

Les parties signataires entendent réitérer des dispositifs de même nature que ceux précédemment mis en place sur l'aide à la réalisation de projets personnels, poursuivant les objectifs suivants :

- Mettre en œuvre un accompagnement personnalisé de nature à aider les collaborateurs qui souhaitent s'engager dans une démarche de projet personnel d'intérêt propre visant :
 - soit un changement d'orientation professionnelle,
 - soit la création ou reprise d'une entreprisegrâce à un soutien technique et financier, en vue de concrétiser un tel projet.
- Permettre des changements d'orientation qui, intervenant plus tardivement dans la vie professionnelle, visent un projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général, pour une durée déterminée, en ménageant les droits à retraite supplémentaire.
- Faire reposer ces dispositifs sur le principe du double volontariat « salarié – entreprise », AXA entendant en effet pouvoir conserver l'expertise et les compétences indispensables à son fonctionnement.

Le présent accord a pour objet de définir le cadre général des mesures relatives à la réalisation d'un projet personnel susceptible de s'appliquer aux entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe après conclusion de leur propre accord d'adhésion.

Au-delà d'une simple adhésion, le présent accord pourra être décliné par les sociétés qui l'estimeront nécessaire compte tenu de leur situation ou de leurs spécificités.

SOMMAIRE :

TITRE I : PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU DE CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE

Article 1 - Portée

CHAPITRE I : DEFINITIONS DU PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU DE CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE

Article 2 - Définitions

CHAPITRE II : PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

- Article 3 - Conditions d'accès
- Article 4 - Le double volontariat
- Article 5 - Formalisation de la demande
- Article 6 - Appréciation de la recevabilité de la demande
- Article 7 - Réponse de la DRH

CHAPITRE III : AIDES A LA REALISATION D'UN PROJET PERSONNEL OU DE CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE

- Article 8 - Appui de la formation professionnelle
- Article 8.1 - Utilisation du DIF
- Article 8.2 - Validation des Acquis de l'Expérience
- Article 9 - Aménagement de l'emploi du temps du salarié
- Article 10 - Aides techniques : conseil et accompagnement
- Article 11 - Aide financière : allocation de départ
- Article 12 - Départ effectif du salarié

TITRE II : PROJET PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INTERET GENERAL

Article 13 - Portée

CHAPITRE IV : DEFINITION DU PROJET PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INTERET GENERAL

Article 14 - Définition

CHAPITRE V : PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

- Article 15 - Conditions tenant à la personne
- Article 16 - Caractéristiques tenant au dispositif
- Article 17 - Suspension du contrat de travail

TITRE III : DISPOSITIONS GENERALES

- Article 18 - Mise en œuvre
- Article 19 - Suivi des dispositions
- Article 20 - Durée de l'accord
- Article 21 - Publicité

Accord RSG du 16 juin 2010 sur l'aide à la réalisation de projets personnels

Handwritten notes:
2A
CB
OK
2
US
FR
754
TC
B

**TITRE I : PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE
OU DE CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE**

Article 1- Portée

Le présent titre concerne les différentes entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe comprises dans le champ d'application de l'accord du 13 décembre 2006 et de ses avenants des 14 novembre 2008 et 25 novembre 2009 ou de l'accord à intervenir en relais.

Les dispositions définies dans le présent titre concernent l'ensemble des salariés relevant de la CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et des Conventions Collectives de l'Assistance, du Courtage et de la Banque.

Il est convenu que ces dispositions s'appliquent aux Inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992, qui, à la date d'application dudit titre, ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération n'est composée que d'une partie fixe ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, ont une activité principale d'animation des agents généraux ou des courtiers.

En outre, lors de leur négociation d'adhésion au présent titre, les entreprises pourront examiner si certaines populations ont lieu de faire l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'une déclinaison spécifique.

**CHAPITRE I : DEFINITIONS DU PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE
OU DE CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE**

Article 2- Définitions

Le « projet personnel » recouvre deux notions distinctes qui, selon leur nature, déterminent un accompagnement adapté au niveau soit du soutien technique apporté, soit des aides financières allouées :

- le projet personnel,
- la création ou la reprise d'entreprise.

- Le Projet personnel :

Par projet personnel, il faut entendre la réalisation d'un intérêt propre. Il peut s'agir d'un changement d'orientation professionnelle, d'une orientation vers des activités culturelles, artistiques, sportives, caritatives..., d'une activité de consultant dans son domaine d'expertise.

- La Création ou la reprise d'entreprise :

Par création d'entreprise, il faut entendre la création ou la reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale sous la forme personnelle ou en société à l'exclusion des activités entrant en concurrence avec celle du Groupe.

CHAPITRE II - PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

Article 3 : Conditions d'accès

Pour prétendre aux aides prévues au présent accord dans le cadre d'un projet personnel ou de création/reprise d'entreprise, les salariés intéressés doivent répondre cumulativement à deux types de conditions.

F.R.

GS

DR
MS

OP

774

JA

CB

UB

TR

RB

➤ **d'âge et d'ancienneté**

- être âgé(e) de 35 ans au moins et
- totaliser une ancienneté au sein du Groupe AXA d'au moins 10 ans.

➤ **recueillir l'accord de la DRH dans le cadre du principe du double volontariat.**

Dans ce cadre et dans le seul cas d'une création/reprise d'entreprise, le seuil d'ancienneté de 10 ans pourra faire l'objet d'une attention particulière dans la limite d'une anticipation de 2 ans. La DRH privilégiera les demandes des collaborateurs qui auront été effectivement présents au sein de l'entreprise au cours des 24 mois précédents leur demande.

Article 4 - Le double volontariat

Dans le respect du principe énoncé dans le préambule, le départ du salarié de l'entreprise pour la réalisation de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise repose sur le principe du double volontariat, c'est-à-dire, celui du salarié et celui de l'entreprise.

La concrétisation de ce principe réside dans la double formalisation écrite de la demande faite par le salarié à sa DRH et la réponse de cette dernière validant le projet personnel ou de création/reprise d'entreprise présenté.

Article 5 – Formalisation de la demande

La demande d'accès au dispositif formulée par écrit doit être adressée à la DRH de l'entreprise. Cette demande écrite doit définir dans ses grandes lignes le projet personnel envisagé et autant que possible contenir en annexe les éléments qui permettront de procéder à une première appréciation du dossier par le GRH ou la DRH.

Article 6 – Appréciation de la recevabilité de la demande

Il appartient à la DRH d'apprécier la recevabilité de la démarche en considération d'une part de la situation du demandeur au sein de l'entreprise et d'autre part de la viabilité estimée de son projet.

Si nécessaire, et dans le cadre spécifique d'une création ou d'une reprise d'entreprise, le collaborateur et/ou la DRH pourra recourir aux services d'un cabinet d'expertise externe afin de confirmer ou d'infirmer leur première analyse et leur appréciation sur la solidité du projet présenté.

Article 7 – Réponse de la DRH

Dans le cadre du principe du double volontariat, la DRH fait connaître par écrit sa décision motivée d'acceptation ou de refus. Elle peut être amenée dans ce cadre à demander au salarié de reporter la mise en œuvre de sa démarche, dans la limite maximale de 6 mois.

**CHAPITRE III – AIDES A LA REALISATION D'UN PROJET PERSONNEL
OU A LA CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE**

Article 8 – Appui de la formation professionnelle

Article 8.1 : Utilisation du DIF

Il est rappelé que les dispositions conventionnelles de l'accord RSG du 8 décembre 2009 relatives au développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie, actuellement en vigueur au sein de la RSG, prévoient que le DIF peut être utilisé dans le cadre d'un projet personnel (article 4.5.2.4).

Handwritten notes and signatures:
JA
M
CB
FR
4
U3
TC
RB
Gd
744

Dans ce cadre, le DIF pourra éventuellement s'exercer hors du temps de travail et être rémunéré selon les dispositions légales et conventionnelles.

Les rémunérations complémentaires et frais de formations éventuels s'imputeront sur l'allocation prévue au présent accord.

Article 8.2 : Validation des Acquis de l'Expérience

Dans le cadre de l'accord RSG du 8 décembre 2009 relatif au développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie, le groupe AXA a entendu développer ce dispositif pour en faire un outil favorisant la mobilité et le développement professionnel sur l'ensemble des domaines métiers dont les entreprises du groupe AXA ont besoin et en particulier dans les métiers de l'assurance afin de renforcer la qualité du service aux clients, reconnaître l'expertise des collaborateurs et développer la mobilité pour élargir leur champ de compétences.

Les partenaires sociaux considèrent que ce dispositif peut également, dans certaines situations particulières constituer un atout pour les salariés souhaitant s'engager dans une démarche de projet personnel.

Article 9 – Aménagement de l'emploi du temps du salarié

Afin d'accompagner le salarié et de faciliter, autant que faire se peut, la mise en œuvre de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise, des possibilités d'aménagement du temps de travail, préalablement au départ souhaité, peuvent être étudiées et envisagées au cas par cas :

- Le temps partiel/ forfait jours réduits :

Les modalités liées à ce type d'aménagement temporaire du temps de travail se font dans le cadre des accords d'adhésion à l'accord cadre du 18 avril 2001 sur le temps partiel ou les conventions de forfait jours réduit, et ce pour une période d'un an renouvelable une fois.

- La suspension du contrat de travail :

La prise d'un congé sans solde préalable à la fin du contrat de travail peut s'exercer dans l'un des cadres suivants :

- congé sabbatique, pour une durée de 6 à 11 mois, non renouvelable,
- congé création d'entreprise, pour une durée d'un an, renouvelable une fois,
- congé sans solde, sous réserve de l'accord du DRH, sa durée peut varier en fonction du projet,
- congé formation, dont la durée ne peut excéder un an,
- congé de solidarité internationale, pour une période de 6 mois maximum.

Pendant le congé, le salarié est dispensé d'exécuter son contrat de travail, le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste. Le salarié n'est pas rémunéré, la durée de son congé est neutralisée pour l'acquisition de l'ancienneté et n'est pas assimilée à un travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Au terme du congé et dans les conditions que prévoit la réglementation, le salarié peut soit réintégrer son précédent emploi ou un emploi similaire, soit démissionner dans le cadre de la réalisation de son projet (cf. article 12 du présent accord).

Handwritten notes and initials in the bottom right corner, including "NR", "MCA", "CB", "5", "TLB", "EP", "ER", "944", and "RB".

- **L'utilisation du CET long terme :**

Dans la limite du crédit disponible, le salarié peut prendre un congé exceptionnel d'une durée de 50 jours ou plus. A la date d'acceptation de la demande de congés, l'entreprise abonde de 20 % le nombre de jours capitalisés par le salarié.

Le CET Long Terme peut financer tout ou partie du temps partiel ou des congés sans solde mentionnés ci-dessus.

Article 10 – Aides techniques : Conseil et accompagnement

Les aides à la réalisation d'un projet peuvent prendre différentes formes selon le type de projet présenté.

Article 10.1. : Présentation et analyse du projet : pré-validation

Le collaborateur porteur d'un projet présente son dossier à sa DRH (cf. article 5 du présent accord). La première phase d'analyse du projet personnel se fait conjointement avec le salarié et son GRH.

Si nécessaire, en complément de cette analyse et soucieux d'accompagner le salarié dans la réalisation et la réussite de son projet, le GRH, en accord avec lui, peut missionner un consultant externe pour l'aider à formaliser son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

Sans se substituer au salarié dans ses investigations et dans ses prises de décision, le cabinet externe aide, conseille et accompagne le salarié pour toutes les phases de préparation du projet :

- approche du marché, de la concurrence et de la clientèle potentielle,
- conseil sur la conduite pour la recherche d'affaires, de locaux, de partenaires,
- assistance à la définition des besoins,
- aide à l'évaluation de fonds de commerce, de parts de société....
- participation à l'élaboration du montage juridique, à la recherche de partenaires, à la confection des statuts, à la constitution des dossiers administratifs, d'immatriculation, d'agrément...
- aide à l'élaboration des prévisions : dispositif de financement, estimation des besoins de trésorerie, comptes de résultats prévisionnels,
- conseil pour la recherche de financements, mise en place des financements,
- élaboration des dossiers de demande d'aides de l'Etat ou des Collectivités.

A l'issue de cette phase d'analyse, soit avec le GRH et/ou avec le Cabinet externe, le dossier sera pré-validé par le GRH. Si le projet a été retenu, le salarié pourra envisager d'évoluer dans la réalisation de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

Article 10.2. : Aide au changement d'orientation professionnelle dans le cadre d'un projet personnel

• **Bilan de compétence**

Un bilan de compétence, à l'initiative du salarié porteur d'un projet personnel peut être effectué pour lui permettre d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de mieux définir son projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Ce bilan de compétences peut se dérouler soit en amont à la phase d'analyse du projet décrite à l'article 10.1 du présent accord, soit en soutien à la phase de pré-validation.

JA
CB
43
TG
RB
F.R.
D.K.
M.
6
742

Il s'effectuera dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » du 7 janvier 2009 et de l'accord RSG du 8 décembre 2009.

Il sera effectué en dehors de l'entreprise sous la conduite d'un organisme prestataire habilité. Il pourra se dérouler sur le temps de travail.

Dans le cas où l'organisme agréé ne prendrait pas en charge l'intégralité des frais du bilan de compétences, ceux-ci pourront être déduits de l'allocation de départ visée à l'article 11 du présent accord.

Article 10.3. - Aide complémentaire pour la création/reprise d'entreprise :

• Accompagnement par un cabinet externe

En complément des dispositions évoquées à l'article 10.1, le salarié peut demander à bénéficier de l'accompagnement du cabinet externe pour la finalisation, le montage et le suivi de sa création/reprise d'entreprise.

Ce cabinet, après la validation du projet, assiste le salarié dans la mise en œuvre de son projet. Cette assistance peut porter, par exemple, sur :

- les démarches marketing,
- la mise en place des financements,
- des avis sur les engagements (investissements, projets d'actes...),
- les procédures administratives,
- le calendrier des opérations.

Cet accompagnement s'effectue soit pendant la période de suspension du contrat de travail du salarié, soit après la rupture de son contrat de travail. Il s'exerce sur une période de 15 mois, à compter de la date où le cabinet est missionné.

Article 10.4. : Non aboutissement du projet création/reprise d'entreprise

Si l'entreprise créée ou reprise était amenée à cesser son activité dans les deux ans, le salarié concerné bénéficiera, s'il le souhaite, de l'aide du cabinet extérieur pour l'assister dans sa recherche d'un nouvel emploi. Cet accompagnement se fera sur une durée de 3 mois.

Article 11 – Aide financière : allocation de départ

Une allocation de départ est versée lorsque le collaborateur quitte définitivement l'entreprise, dont le montant varie en considération des éléments suivants.

- L'ancienneté du salarié :

Le montant de cette allocation varie de 12 à 20 mois de salaire brut (rémunération annuelle brute correspondant à une activité normale, hors frais) en fonction de l'ancienneté du salarié dans le Groupe selon le barème ci-après :

De 10 à 15 ans : 12 mois	De 21 à 25 ans : 18 mois
De 16 à 20 ans : 14 mois	+ de 26 ans : 20 mois

Cette allocation ne saurait être inférieure à 35.000 € bruts.

Handwritten signatures and initials: JA, CB, MK, MV, FR, 7, UB, GS, L, 74L, TB, BB.

Si en application de l'article 3 du présent accord, le salarié, dans le cadre d'un projet de création/reprise d'entreprise, a une ancienneté comprise entre 8 et 9 ans au moment de son départ, le barème des 10 à 15 ans d'ancienneté lui sera applicable au prorata de son ancienneté. Ce prorata serait également calculé sur l'allocation minimum si celle-ci devait être appliquée.

L'allocation revêtant un caractère salarial, elle est cotisable et imposable socialement et fiscalement.

- Modalités de versement :

Le versement de l'allocation s'exerce lors du départ effectif du salarié de l'entreprise.

Toutefois, pour la création/reprise d'entreprise, soit dans le cadre d'un temps partiel, soit au cours du congé pour création d'entreprise, et afin de permettre au salarié de se former, d'apporter les éléments du capital social ou encore d'acheter l'équipement de base nécessaire au lancement de sa société, le salarié peut solliciter de l'entreprise le versement d'un acompte d'un montant maximum de 9000 € à valoir sur son allocation de départ.

Cet acompte est subordonné à la production d'un justificatif significatif (dépôt des statuts, devis achat de matériels, bail commercial...).

En cas de non réalisation de la création/reprise d'entreprise, cet acompte devra être remboursé selon les modalités définies par la législation.

Article 12 – Départ effectif du salarié

Le salarié adresse sa démission par écrit à sa DRH soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre contre décharge. Le délai de préavis est établi par l'application des dispositions de la convention collective dont relève le salarié.

Dans le cadre d'un congé création d'entreprise, le salarié avertit sa DRH trois mois au moins avant la fin du congé. Le salarié est alors libéré de ses obligations en matière de préavis.

Si le départ effectif du salarié fait suite à l'un des congés visés à l'article 9 du présent accord, il est également libéré de ses obligations en matière de préavis. Il en est de même lorsque la DRH a sollicité un report de la mise en œuvre du projet personnel, dans les conditions visées à l'article 6 du présent accord.

TITRE II : PROJET PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INTERET GENERAL

Article 13 – Portée

Le présent titre concerne les différentes entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe comprises dans le champ d'application de l'accord du 13 décembre 2006 et de ses avenants des 14 novembre 2008 et 25 novembre 2009 ou de l'accord à intervenir en relais.

Les dispositions définies dans le présent titre concernent l'ensemble des salariés relevant de la CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et des Conventions Collectives de l'Assistance, du Courtage et de la Banque.

Il est convenu que ces dispositions s'appliquent aux Inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992, qui, à la date d'application dudit titre, ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération n'est composée que d'une partie fixe ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, ont une activité principale d'animation des agents généraux ou des courtiers, ainsi qu'aux Cadres de Direction.

Handwritten notes and signatures:
24
F.R.
8
140
RS

En outre, lors de leur négociation d'adhésion au présent titre, les entreprises pourront examiner si certaines populations ont lieu de faire l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'une déclinaison spécifique.

CHAPITRE IV : DEFINITION DU PROJET PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INTERET GENERAL

Article 14 – Définition

Le concept de projet personnel peut porter sur une suspension du contrat de travail non rémunérée afin de permettre au salarié qui le souhaite de mener un projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général, lorsque celui-ci répond aux conditions déterminées au chapitre V ci-après.

La mission d'intérêt général peut avoir pour objet :

- de participer à une ou des missions de solidarité internationale de longue durée, (excédant la durée légale du congé de solidarité internationale limitée à 6 mois de l'article L.3142-23 du code du travail).
- d'exercer un ou des mandats de portée locale, nationale ou internationale, qui peuvent être :
 - de nature élective (conseil municipal, conseil général, Assemblée nationale, Sénat, Assemblée européenne,...)
 - ou confiée par mandat ou nomination (commissions d'études auprès d'un ministère, conseil économique et social régional ou national, mission d'expertise auprès d'organismes dont la portée est d'intérêt général,...)
- de dispenser un enseignement au sein de l'appareil éducatif national ou international

Une telle énumération n'est pas en soi limitative et les demandes présentées dans ce cadre par un salarié feront l'objet d'un examen en vue de valider son admission au bénéfice du présent dispositif.

CHAPITRE V : PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

Article 15 – Conditions tenant à la personne

Les salariés intéressés par le dispositif du projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général, doivent répondre cumulativement au moment du départ pour la réalisation de leur projet, aux conditions d'âge et d'ancienneté suivantes :

Age	Ancienneté minimale
45 ans	17 ans
46 ans	16 ans
47 ans	15 ans
48 ans	14 ans
49 ans	13 ans
50 ans	12 ans

Article 16 – Caractéristiques tenant au dispositif

Double volontariat : le départ du salarié pour la réalisation de son projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général repose sur le double volontariat, c'est-à-dire celui du salarié lui-même et celui de l'entreprise.

Ce double volontariat s'exprime par la double formalisation écrite :

JA
CB
UB
F.R.
9
741
TS
RS

- de la demande faite par le salarié à la DRH, décrivant son projet accompagné des éléments attestant du cadre d'intérêt général dans lequel il s'inscrit,
- de la réponse de la DRH qui validera, au titre du bénéfice du présent accord, le projet personnel de réalisation de cette mission d'intérêt général.

La DRH fera connaître sa décision motivée d'acceptation ou de refus dans un délai de trois semaines, elle pourra être amenée, suivant le cas, à demander au salarié de reporter le début de la mise en œuvre de son projet, dans la limite maximale de 6 mois, si elle estime que son départ aurait des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

Article 17 – Suspension du contrat de travail

Durant l'exercice de la mission d'intérêt général, le salarié est dispensé d'exécuter son contrat de travail alors que le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste ; le salarié n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Les caractéristiques de cette suspension du contrat de travail pour une mission d'intérêt général sont les suivantes :

- Durée :

Le projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général porte :

- Sur une période de 2 ans, (excédant celle prévue par la loi pour le congé sabbatique, de 6 à 11 mois, dans le cadre de l'article L.3142-81 du Code du travail).
- Le laps de temps de 2 ans pourra en certains cas être aménagé par exception, notamment en cas :
 - ✚ de brusque changement du contexte dans lequel se situait la mission d'intérêt général ou
 - ✚ pour permettre un ajustement de calendrier de retour dans l'entreprise avant le départ à la retraite ; un tel aménagement sera concerté dans le cadre du double volontariat.
- Cette période de 2 ans est renouvelable à concurrence de 10 ans maximum.

- Garanties afférentes :

Le salarié durant ce projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général se voit assuré :

- Une prise en compte partielle de l'**ancienneté** à raison de 50% pour les non cadres ou cadres et 30% pour les cadres de Direction.
- La possibilité de retour dans l'entreprise préalablement à son départ à la **retraite**, lui permettant de bénéficier des avantages relatifs aux régimes supplémentaires de retraite.
- L'accès possible à des garanties de protection sociale en matière de **prévoyance** et de frais de santé : dès son départ le salarié précisera si, durant la suspension du contrat de travail, il souhaite maintenir ses droits; en ce cas il règlera l'intégralité des cotisations applicables, sur appel des cotisations fait par l'administration du personnel.
- Le maintien de l'accès au Plan d'**Epargne** d'Entreprise de Groupe et au PERCO.

- Echéances et choix :

Lors de l'arrivée à terme de la suspension du contrat de travail pour exercer une mission d'intérêt général, le salarié peut:

- Soit demander le renouvellement de cette suspension dans le cadre d'un projet de même nature ; il sera normalement accordé lorsqu'il s'agira de la prolongation du même projet, en respectant toutefois le butoir d'une durée maximale de 10 ans ;
- Soit faire le choix personnel de rompre son contrat de travail par démission
- Soit, au terme de la période de suspension, réintégrer un emploi similaire à celui qu'il occupait antérieurement à son entrée dans le dispositif ; en ce cas, la rémunération, des seuls cadres ou non cadre, sera revalorisée du taux des augmentations générales attribuées aux salariés non cadre durant

la période de suspension du contrat de travail pour projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général.

Le salarié devra avertir la DRH de son intention de renouvellement ou de retour, trois mois avant le terme de la période de suspension, sauf circonstance exceptionnelle visée ci-dessus.

TITRE III – DISPOSITIONS GENERALES

Article 18 – Mise en œuvre

Une négociation ayant pour objet l'adhésion aux principes et dispositifs du présent accord sur l'aide à la réalisation d'un projet personnel ou de création/reprise d'entreprise sera conduite dans chacune des entreprises relevant du périmètre de la RSG.

Toutefois, le présent accord pourra faire l'objet d'une déclinaison spécifique dans les entreprises relevant du périmètre de la RSG.

Cette négociation a vocation à être conclue afin de permettre une application de ces nouvelles dispositions au plus tard le 31 octobre 2010.

Une information sur les adhésions au sein des entreprises du périmètre de la RSG sera faite aux Organisations Syndicales signataires du présent accord dans le courant du 1^{er} trimestre 2011.

Article 19 – Suivi des dispositions

Dans le courant des derniers trimestres 2011 et 2012, un bilan sur l'application des dispositions du présent accord sera présenté pour ce qui les concerne devant les Comités d'Entreprise ou CCE des entreprises entrant dans le périmètre de la RSG.

Article 20 – Durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 1^{er} juillet 2010. Il est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31.12.2012, date à laquelle il cessera de produire tout effet, sans autre formalité.

Article 21 – Publicité

Le présent accord fera l'objet dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :

- à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts de Seine,
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

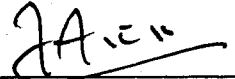
Fait à Nanterre, le 16 juin 2010

JA
GB
DR
113
11
F.A.
GP
M
T.C.
B3

SIGNATURES



Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre du présent accord :

Jad ARISS


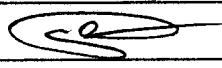


Pour les organisations syndicales :

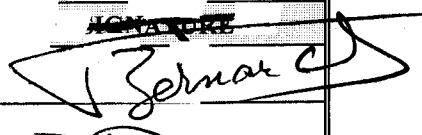

C. F. D. T.

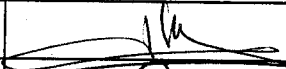

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
KAYAT	David	CIN	
PEWRAS	Olivier	CSNA	

C. F. T. C.



NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
MURY	Jean Michel	PEW	
GAYOT	Thierry	PCSE	

CFE/CGC

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BERNARD	Gilles	DSC	
JOLLY	Alain	CSNA	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
Zouari	Bonifite	ESN	
BARAIAY	Roberte	ESPT	

cgt-F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
LE BELLER	Yann	DSC	
SCHUMACHER	Giulia	DSC	
ROESCH	Fredric	DSC	