
**ACCORD SUR L'EMPLOI DES
SENIORS AU SEIN DU
GROUPE THALES**

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials and the date 1/25.

Sommaire

▫ PREAMBULE

Chapitre I Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et développement des compétences et qualification / Formation

- 1-1 Parcours professionnel et évolution de carrière
 - 1-1.1 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
 - 1-1.2 Mobilité professionnelle et géographique
 - 1-1.3 Rémunération
- 1-2 Point carrière pour les salariés de 45 ans et plus ou après 25 années d'activité professionnelle
- 1-3 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- 1-4 Entretiens de carrière
 - 1-4.1 Entretiens annuels de développement professionnel
 - 1-4.2 Entretien effectué à l'âge de 60 ans

Chapitre II Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

- 2-1 Qualité de vie au travail
- 2-2 Prévention des situations de pénibilité
 - 2-2.1 Reconnaissance du travail des seniors,
 - 2-2.2 Prise en compte des situations personnelles de « désadaptation » et aménagement du poste de travail
 - 2-2.3 Situations de pénibilité liées aux conditions de travail

Chapitre III Aménagement de la deuxième partie de carrière / transition entre activité et retraite

- 3-1 Passage à temps partiel
 - 3-1.1 Temps partiel senior à 80 %
 - 3-1.2 Temps partiel senior à 50 %
 - 3-1.3 Engagements de l'employeur
 - 3-1.4 Engagements du salarié

3-2 Préparation à la retraite

AP
Jm
LT
2/25
F07

Chapitre IV Valorisation et Transmission des savoirs et des compétences

4-1 Reconnaissance de l'expertise

4-2 Développement du tutorat

4-2.1 Compétences requises et missions du tuteur

4-2.2 Organisation de la relation tutorale

Chapitre V Dispositions générales de l'accord

5-1 Périmètre de l'accord

5-2 Portée et nature de l'accord

5-3 Suivi de l'accord

5-4 Durée de l'accord

5-5 Formalités de dépôt

Annexes

- 1 - Liste des sociétés comprises dans le périmètre du Groupe
- 2 - Liste des indicateurs retenus par l'accord

AL
Dre
LT
V25
AT
507

Préambule

L'effet conjugué de l'évolution démographique, des évolutions législatives, de l'entrée tardive des jeunes sur le marché de l'emploi et du chômage, de l'allongement des durées de cotisation devrait se traduire par le vieillissement de la population active.

Face à ce changement de situation, de nombreuses questions se posent et particulièrement :

- Comment garantir aux salariés le maintien de l'emploi jusqu'à la retraite ?
- Comment faciliter, favoriser les évolutions professionnelles des salariés tout au long de leur carrière dans les entreprises ?
- Comment maintenir la motivation des salariés seniors ?
- Comment maintenir les plus anciens dans l'emploi tout en encourageant l'arrivée des jeunes et leur fidélisation ?
- Comment prendre en compte la gestion de l'âge et la pénibilité du travail ?

Autant de questions qui nécessitent une analyse et un diagnostic précis des situations de travail, de l'évolution des emplois et des facteurs de motivation et de démotivation dans l'entreprise. Il s'agit également de lutter contre les facteurs de démotivation et notamment la stagnation salariale, l'absence de perspective d'évolution de carrière, l'usure professionnelle, l'évolution des organisations et des modes de réalisations industrielles, le changement de culture de l'entreprise.

Depuis près de 10 ans, Thales mène une politique volontariste à l'égard des seniors (salariés de plus 50 ans) afin de leur assurer, une évolution de carrière conforme à celle dont bénéficie l'ensemble des salariés et de prévenir toute situation de discrimination liée à l'âge.

Deux accords (l'accord cadre AVEC de novembre 2001 et l'Accord groupe Anticipation des évolutions d'emploi de novembre 2006) ont notamment déjà traité du maintien dans l'emploi des seniors et des deuxièmes parties de carrière.

L'accord cadre sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrière : « AVEC » décliné dans certaines sociétés du groupe en France, témoigne de la politique volontariste du Groupe.

Cette volonté s'est traduite notamment par la prévention de toute mesure discriminatoire, par le déploiement de l'ensemble des outils RH au profit des seniors afin de favoriser leur évolution de carrière et par une série de dispositions adaptées apportant un soutien à leur formation, leur mobilité professionnelle.

D'autres dispositions conventionnelles négociées depuis cette date sont venues s'ajouter :

- dispositions de l'accord groupe qualité de vie au travail de juillet 2009
- dispositions de l'accord européen du 11 juin 2009 portant sur l'amélioration du développement professionnel par une démarche effective d'anticipation « IDEA » décliné, en France, par l'accord européen de groupe France « Améliorer le développement professionnel en anticipant mieux » signé le 11 juin 2009. Cet accord réaffirme notamment la suppression de toute référence à l'âge dans les bases de données accompagnant le développement de carrière et permettant dans l'ensemble des pays concernés la réalisation d'un point carrière spécifique après 25 ans d'expérience.

AL DL LT HT
M²⁵
JUN

Même si le déploiement de ces accords a permis d'améliorer la situation du personnel concerné, il est nécessaire d'impulser une nouvelle dynamique par des mesures plus actives et volontaristes, par des droits nouveaux accordés aux salariés seniors du groupe Thales.

Les signataires entendent se conformer d'une part aux dispositions des articles L 138-24 et suivants du Code de la sécurité sociale, et d'autre part au décret du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'actions en faveur de l'emploi des seniors.

Compte tenu :

- de la diversité des métiers et des familles professionnelles dans Thales,
- de la différence de la situation d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre,
- des disparités résultant des caractéristiques économiques et juridiques du Groupe Thales : plus de 35 000 salariés en France répartis dans une quarantaine de sociétés juridiques distinctes,

les parties jugent indispensable de conjuguer l'application de principes communs à l'ensemble des salariés de Thales avec une approche en terme d'analyse, de diagnostic et d'actions, au plus près des réalités des établissements. Afin de favoriser l'appropriation de cette démarche par les acteurs locaux, les partenaires sociaux ont décidé de privilégier la signature d'un accord groupe reposant sur une analyse société par société, voire établissement par établissement. Des discussions au niveau des sociétés et /ou établissements pourront se tenir afin de compléter les dispositions du présent accord relatives à la formation, à la définition et la prévention des situations de la pénibilité et au développement du tutorat

Les parties s'engagent, par la conclusion du présent accord, d'une part, à renforcer les dispositifs d'ores et déjà existants au profit des seniors, et, d'autre part, à doter le groupe de nouveaux outils permettant de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors et leur épanouissement professionnel au sein du groupe.

Par la signature du présent accord, la Direction s'engage notamment à :

- prévenir toute forme de discrimination liée à l'âge,
- favoriser l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles permettant la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie active,
- poursuivre l'amélioration des conditions de travail, leur adaptation à la prévention des risques de pénibilité,
- proposer des aménagements des fins de carrières et de transition entre activité et retraite,
- développer les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Sur la durée du présent accord, le Groupe se fixe pour objectifs chiffrés, sur la base des effectifs inscrits :

- de majorer de 5 % le nombre annuel de salariés âgés de 55 ans et plus apprécié au 31 décembre 2009

AL DT LT
5/25
29

- de porter à 4,5 % le pourcentage de recrutements de salariés âgés d'au moins 50 ans rapporté au nombre total de recrutements réalisés dans l'année

L'analyse à laquelle il sera procédé tient compte de la structure d'effectifs au sens des sociétés considérées.

Les objectifs ainsi définis seront appréciés au niveau du Groupe sur la base des données recueillies auprès de l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe. L'analyse dans chaque société et établissement tiendra compte de la situation économique des entreprises concernées, de la pyramide des âges et des tendances des familles professionnelles.

Les parties procéderont donc, chaque année, à l'analyse du taux d'emploi des seniors par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus).

AL DG LT
MG/25
507 LT

Chapitre I Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et développement des compétences et qualification / Formation

1-1 Parcours professionnel et évolution de carrière

1-1.1 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Le groupe Thales s'est engagé dans une démarche concertée d'anticipation des évolutions d'emploi.

L'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation et l'accord européen sur le développement professionnel décliné en France par l'accord de Groupe du 17 juin 2009, décrit la démarche d'anticipation qui associe pleinement tant les partenaires sociaux que les managers et chaque salarié du Groupe.

Cette démarche d'anticipation de l'évolution des familles professionnelles permet de partager chaque année

- avec les organisations syndicales au niveau national - Commission Nationale Anticipation - et au niveau européen - commission Anticipation Européenne - l'analyse des principales évolutions affectant les familles professionnelles,
- avec chaque salarié dans le cadre de l'entretien annuel de développement professionnel, une information sur l'évolution de sa famille professionnelle pour lui permettre d'anticiper et d'orienter sa carrière professionnelle.

L'anticipation des emplois et des évolutions des familles professionnelles qui concerne l'ensemble des salariés constitue un axe essentiel du maintien dans l'emploi des seniors et de la richesse de leur parcours professionnel.

La commission centrale Anticipation/Formation, observatoire des métiers du Groupe France, disposera des informations et indicateurs définis par le présent accord afin de s'assurer que les seniors bénéficient des mêmes évolutions de carrière que les autres salariés dans les familles professionnelles.

Une analyse particulière sera réalisée chaque année par famille professionnelle afin de s'assurer de l'effectivité des mesures prévues en faveur de l'emploi des seniors.

L'indicateur suivant est complété chaque année :

- Nombre de promotions concernant des salariés de 50 ans et plus rapporté au nombre total de promotions

1-1.2 Mobilité professionnelle et géographique

Les parties considèrent que la mobilité professionnelle est une composante de l'évolution professionnelle des salariés. Elle doit être facilitée tout au long de la vie professionnelle, et les signataires rappellent les engagements pris à l'égard des seniors tels qu'ils résultent de l'article 1.3 de l'accord cadre sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrière (AVEC).

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials and the date 7/25.

Les seniors bénéficient également de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à la mobilité applicable à l'ensemble des salariés telle qu'elle résulte notamment de l'article E 5 de l'accord européen de groupe France du 17 juin 2009.

Les mobilités géographiques interviennent sur la base du volontariat hors circonstance particulière (transfert collectif).

Outre ces dispositions, les parties conviennent de rechercher, si nécessaire, une solution adaptée aux difficultés éventuelles que soulève une mobilité géographique entraînant pour les salariés de plus de 55 ans un temps de trajet aller/retour supérieur ou égal à 2 heures.

L'indicateur suivant est complété chaque année :

- Nombre de mobilités professionnelles et géographiques concernant les salariés de 50 ans et plus (par tranche d'âge 50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus) rapporté au nombre total de mobilité

1-1.3 Rémunération

Les parties au présent accord réaffirment leur engagement à prévenir toute situation de discrimination liée à l'âge tant en terme de rémunération que de promotion.

Conformément à l'article 1.5 de l'accord cadre sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrière (AVEC).

« Les salariés de plus de 50 ans bénéficient de la politique salariale selon les mêmes critères d'attribution que les autres salariés. L'âge ou l'ancienneté ne peuvent être des critères d'exclusion de la politique salariale.

Dans les documents actuellement établis à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires, au sein des entreprises du Groupe, une analyse particulière de l'application de la politique salariale aux salariés de plus de 50 ans sera présentée chaque année, par catégorie, (au sens de la politique salariale) dès lors que l'effectif de la catégorie atteint un nombre significatif.

Les parties entendent que le nombre significatif précité correspond au minimum à 7 personnes par catégorie au sens de la convention collective de la Métallurgie applicable.

Par ailleurs, il sera procédé systématiquement à un examen particulier pour chaque salarié âgé d'au moins 50 ans n'ayant pas bénéficié d'une évolution de rémunération de base depuis plus de 2 ans ou ayant subi une baisse d'au moins 50 % de la part individuelle de sa rémunération variable deux années consécutives.

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'une politique de promotions similaire à celle de l'ensemble des salariés.

AP- D... LT
8/25 AT
TU

Les indicateurs suivants sont complétés chaque année :

- Taux moyen d'augmentation des seniors par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus) et comparaison avec le taux moyen d'augmentation par catégorie.
- Pourcentage des seniors ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus).

1-2 Point carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus ou après 25 années d'activité

Un dispositif de point carrière après 25 années d'activité a été prévu à l'article B.1.6. de l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi et repris par l'accord européen de Groupe France « Améliorer le développement professionnel en anticipant mieux » dont l'article G1 précise :

« Les parties signataires de la présente convention affirment avec conviction que toute discrimination fondée sur l'âge des employés est inacceptable ». « Thales va supprimer toutes les références à l'âge dans « les bases de données de People 1st », actuelles ou futures ».

« Conscient du risque de discrimination pour les seniors, le groupe Thales proposera à tous les employés ayant 25 ans d'expérience, de bénéficier d'une session spécifique afin de définir le dernier tiers de leur carrière.

Ce point carrière sera proposé par THALES Université. L'objectif de cette session collective consistera à proposer aux employés de consacrer du temps à l'analyse de leurs expériences passées, de leurs forces et de leurs motivations et à structurer leur réflexion sur la façon d'organiser le dernier tiers de leur parcours professionnel.

Avant la session, un questionnaire complet de retour d'expérience à 360° permettra aux participants de mieux comprendre la façon dont leurs pairs, dirigeants, collègues perçoivent leur profil professionnel.

A l'issue de la formation, une session de coaching téléphonique personnalisée leur permettra également de s'entretenir avec un coach externe afin d'examiner plus à fond leur situation et leur éventuel développement professionnel ».

Dans le cadre du présent accord, le dispositif ci-dessus est étendu aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Le suivi des dispositions de cet accord conclu en juin 2009 est assuré par la Commission nationale Anticipation.

L'indicateur suivant est complété chaque année :

- Nombre et pourcentage de salariés de 45 ans et plus ou après 25 ans d'activité ayant bénéficié du point carrière prévu.

RL M. CT
M/25 JN

I-3 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Tous les salariés du groupe, quel que soit leur âge ont accès aux formations proposées par le Groupe.

Les salariés comptant plus de 25 ans de vie professionnelle ou âgés de 50 ans et plus bénéficient de surcroît des dispositions relatives à la formation prévues à l'article 1.4 de l'accord sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrière (AVEC) selon lesquelles :

« La formation est un élément essentiel du développement et du maintien des compétences de chacun au niveau d'exigence des postes pouvant lui être proposé. Elle doit avoir lieu tout au long de la carrière »

C'est pourquoi, tous les salariés de plus de 50 ans auront droit sur simple demande à un bilan personnalisé de formation tous les trois ans. Si nécessaire, un tel bilan pourra être réalisé à partir de 45 ans, en accord avec la Direction, par exemple lors d'un retour d'expatriation.

A l'issue de ce bilan, ils disposeront d'un crédit de 100 heures de formation intégrant le DIF à utiliser conformément aux conclusions de leur bilan sur une période de 3 ans.

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient par ailleurs de la garantie d'accès à la formation pour tous telle que prévue à l'article E3 de l'accord déclinant pour la France l'accord européen « Améliorer le développement professionnel en anticipant mieux » :

« Le but étant d'assurer le développement de chaque salarié par un accompagnement personnalisé, Thales garantira l'accès à la formation pour tous. De manière plus spécifique, chaque employé devra bénéficier d'une formation pertinente et conforme à son plan de formation et aux besoins de Thales, et ce au moins tous les 3 ans. Par formation pertinente, les parties entendent une formation s'inscrivant en cohérence avec l'orientation de carrière, et d'une durée significative ».

Les indicateurs de suivi de l'accord France de juin 2009 déclinant l'accord européen qui est en phase de déploiement à la date de signature du présent accord permettront d'assurer un suivi de cet engagement.

En application de ces dispositions, l'indicateur suivant est complété chaque année :

- Pourcentage des seniors ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année ,par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)

1-4 Entretiens de carrière

1-4.1 Entretien annuel de développement professionnel

Thales encourage le développement professionnel tout au long de la carrière. Tous les ans, conformément à l'accord France de juin 2009 déclinant l'accord européen, chaque salarié bénéficie d'un entretien relatif à son développement professionnel.

Cet entretien, qui prend la forme d'une discussion ouverte prenant en compte les intérêts du salarié et de l'entreprise, se conclut par une orientation de carrière et un plan d'actions de développement écrit.

AP
DT
LT
10/25
EA

Cet échange doit permettre aux salariés de 50 ans et plus de faire état de leurs souhaits quant à leur évolution professionnelle et de leurs attentes pour la suite de leur carrière.

Les indicateurs suivants sont complétés chaque année :

- Pourcentage de seniors ayant bénéficié d'un entretien de développement professionnel par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
- Pourcentage de seniors ayant bénéficié d'un plan d'actions au titre de l'entretien de développement professionnel par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)

1-4.2 Entretien de carrière à l'âge de 60 ans

Le soixantième anniversaire, âge auquel les salariés ont, à la date de signature du présent accord, la faculté de solliciter la liquidation de leur pension de retraite, constitue toujours, à de nombreux égards et pour bon nombre de salariés, une étape particulière.

Conscientes de cette situation mais également de la diversité des aspirations des collaborateurs au regard notamment de leur vie professionnelle, les parties conviennent de l'importance particulière que revêt l'entretien de développement professionnel proposé à chaque salarié mené dans les 6 mois qui suivent le cinquante-neuvième anniversaire de chaque salarié.

Cet entretien doit ainsi permettre de faire le point des attentes précises de ces salariés quant à la deuxième partie de leur carrière et de leur proposer des solutions adaptées à ces attentes (poursuite à l'identique de la vie professionnelle, adaptation des conditions de travail, aménagement de fin de carrière).

De la même façon, cet entretien doit permettre d'envisager l'opportunité, pour les salariés qui le souhaitent et disposent de compétences clés et des qualités pédagogiques requises, d'assurer des missions de tutorat ou de formation.

L'indicateur suivant est complété chaque année :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de carrière mené dans les 6 mois suivant le 59^{ème} anniversaire de chaque salarié.

Au titre du domaine d'action relatif à l'anticipation des carrières professionnelles, au développement des compétences et de la formation, le Groupe se fixe pour objectif chiffré d'augmenter de 5 % le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "AP", "M", "LT", "AT", "M25", and "T1".

Chapitre II Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

2-1 Qualité de vie au travail

La volonté d'assurer à ses collaborateurs un cadre de travail sûr et sain constitue l'un des engagements forts de la Direction du Groupe figurant dans le code d'éthique et notamment mis en œuvre par la conclusion et le déploiement de l'accord sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrière (AVEC) et de l'accord groupe France sur la qualité de vie au travail conclu le 2 juillet 2009.

L'accord AVEC (article 1.7) évoque l'adéquation au poste de travail de salariés de plus de 50 ans présentant des inaptitudes médicales et prévoit :

« Une attention particulière sera portée aux salariés de plus de 50 ans présentant des inaptitudes médicales. Chaque année, un point d'ensemble sera fait par la Direction des unités avec le médecin du travail pour évaluer, pour cette catégorie, les potentialités d'adaptation de poste ou de réaffectation existantes ou à venir. Le médecin du travail traitera ce point dans son rapport annuel ».

Les salariés seniors en situation de handicap bénéficient par ailleurs de l'ensemble des dispositions et engagements prévus par l'accord Groupe en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La prévention en matière de santé au travail constitue par ailleurs un axe majeur de l'accord groupe France sur la qualité de vie au travail conclu le 2 juillet 2009, les salariés pouvant bénéficier, selon leur âge, de mesures spécifiques complémentaires (article 1.1 de l'accord) :

« en dehors des bilans réguliers notamment proposés par la sécurité sociale, sur prescription du Médecin du travail il est proposé aux salariés en fonction de leur situation particulière de santé :

- *un bilan biologique complémentaire à celui effectué par la Sécurité sociale, tous les 5 ans pour les salariés jusqu'à 49 ans,*
- *un bilan biologique complémentaire à celui effectué par la Sécurité sociale, tous les 3 ans pour les salariés à partir de 50 ans,*
- *un test de dépistage colorectal à partir de 50 ans,*
- *un premier examen d'audition sera réalisé après 50 ans. »*

La commission centrale « qualité de vie au travail » assure le suivi des dispositions de l'accord conclu en juillet 2009.

Dans le cadre de cet accord seniors, les salariés de plus de 55 ans bénéficieront d'une visite médicale annuelle effectuée dans le cadre de l'entreprise.

2-2 Prévention des situations de pénibilité

La fin de carrière est parfois vécue de façon difficile par une partie des seniors. Quels qu'en soient les motifs, les parties entendent, par le présent accord, renforcer la motivation de tous les collaborateurs seniors et leur implication dans les activités du groupe.

AP- 12/19 17 17

Si la richesse des parcours professionnels proposés et le déploiement de l'ensemble des dispositions prévues par le présent accord concourent au maintien de l'investissement des seniors dans leur travail, l'entreprise veillera également à prendre en compte, pour définir les mesures adaptées, les situations personnelles de « désadaptation » de certains seniors et à prévenir les situations de pénibilité liées aux conditions de travail ou à l'emploi.

Les parties au présent accord ont dès lors convenu que différents dispositifs pouvaient être mis en œuvre pour répondre aux besoins et attentes exprimés par les salariés seniors.

2-2.1 Reconnaissance du travail des seniors :

L'application des mesures prévues au chapitre 1 du présent accord devrait permettre de répondre à une plus grande reconnaissance du travail des salariés seniors et à leur motivation pour ce qui concerne les parcours professionnels et les évolutions de carrière en favorisant l'anticipation des évolutions de carrière professionnelle, en portant une attention particulière aux mobilités professionnelles et géographiques des seniors et au développement de leurs compétences et qualifications et en favorisant leur accès à la formation.

Les dispositifs de point carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus ou après 25 ans d'activité, d'entretiens annuels de carrière et d'entretiens de carrière spécifique dans leur soixantième année permettront d'accompagner les salariés seniors tout au long de leur seconde partie de carrière.

2-2.2 Prise en compte des situations personnelles de « désadaptation » et aménagement du poste de travail

► La recherche de l'amélioration des conditions de travail et de la compatibilité entre le poste de travail et les capacités de chaque salarié contribue pleinement à favoriser l'emploi des seniors.

Sans attendre les entretiens de développement professionnel dont ils bénéficient - comme l'ensemble des collaborateurs - les seniors peuvent solliciter, si nécessaire, une adaptation et un aménagement de leurs conditions de travail s'ils en ressentent la nécessité.

Ces aménagements peuvent notamment consister à :

- modifier l'organisation de leur travail en les déchargeant de certaines de leurs missions au profit de nouvelles missions plus adaptées
- procéder à un aménagement spécifique de leurs horaires de travail
- travailler à temps partiel notamment dans le cadre d'un « temps partiel senior »

Toute demande en ce sens, soumise à l'acceptation de l'entreprise, devra faire l'objet d'un examen approfondi mené conjointement par le responsable ressources humaines et le supérieur hiérarchique du salarié. Le cas échéant, l'avis du médecin du travail pourra être demandé.

AL
2024
CT
25
TN

➤ Rachat de trimestres

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés qui souhaiteraient du fait de situation personnelle de désadaptation le nécessitant faire valoir leurs droits à retraite sans disposer du nombre de trimestres cotisés leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, les sociétés du Groupe pourront participer au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés.

Seront concernés par ce dispositif les personnels volontaires qui, par le rachat de trimestres correspondant, anticiperont leur départ à la retraite durant l'année qui suit le rachat et s'engageront sur une date de départ en retraite.

Les salariés qui bénéficieront de ce dispositif percevront une aide de l'entreprise plafonnée à 32 000 euros hors cotisations sociales. Le comité d'entreprise sera informé chaque année du nombre de salariés bénéficiaires de cette aide.

➤ Mobilité professionnelle interne

En dehors de toute inaptitude médicale, toute difficulté d'adaptation au poste de travail liée à la situation personnelle de « désadaptation » personnelle, révélée par le salarié au cours de l'entretien de développement professionnel devra faire l'objet d'une analyse systématique et approfondie.

Une telle situation pourra également être signalée, sous réserve du respect du secret médical et de l'accord du salarié, par le service santé au travail qui contribuera à la prévention des situations de désadaptation.

Si cette analyse fait apparaître la nécessité d'un repositionnement professionnel du salarié, celui-ci bénéficiera d'une priorité d'emploi sur les postes ouverts au sein de son entreprise ou du Groupe dans le cadre d'une mobilité interne.

Une action de formation ou d'adaptation pourra, en cas de repositionnement professionnel interne, être dispensée au salarié afin de lui permettre de prendre en charge, dans les meilleures conditions possibles, ses nouvelles responsabilités.

Les indicateurs suivants sont complétés chaque année :

- Taux d'absentéisme des seniors par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
- Taux d'accidents du travail des seniors par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
- Nombre de seniors ayant bénéficié d'un passage à temps partiel par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une mesure d'aménagement du poste de travail
- Nombre de salariés de 55 ans et plus par famille professionnelle s'étant déclaré en situation de désadaptation personnelle ayant donné lieu à mobilité

AL DT 14/10/14 TU

2-2.3 Situations de pénibilité liées aux conditions de travail

Les parties considèrent que les conditions de travail sont susceptibles d'entraîner des situations de pénibilité augmentant avec l'âge. Il en est ainsi des salariés du groupe ayant occupé pendant plus de 10 ans des emplois impliquant l'accomplissement régulier d'un travail de nuit tel que défini par la loi art L 3122-31 du Code du travail et par l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit conclu au sein de la branche Métallurgie.

D'autres situations de pénibilité, par exemple l'exercice depuis plus de dix ans d'un travail sous binoculaires ou en équipes 2x8 ou 3x8, pourront être identifiées localement et faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement permettant à d'autres salariés occupés sur des emplois ainsi identifiés de bénéficier des mesures prévues au titre de la pénibilité.

Parmi les critères retenus dans l'accord, il conviendra en tout état de cause de retenir un critère lié à « l'occupation du poste » pendant au moins dix années. Dans ce cadre, il sera proposé les conditions particulières suivantes :

> Temps de compensation

Les salariés justifiant de conditions de travail qualifiées de pénibles selon les critères précités au sens du présent accord groupe ou des accords locaux le complétant bénéficieront, avant leur départ en retraite, d'un temps de repos équivalent à 1 trimestre pour 10 ans d'activité dans ces conditions spécifiques, et 1 trimestre par tranche de 5 ans supplémentaires. Ce temps de compensation sera rémunéré à temps plein.

> Rachat de trimestres

Pour les salariés confrontés à une situation de pénibilité liée aux conditions de travail qui souhaiteraient faire valoir leurs droits à retraite sans disposer du nombre de trimestres cotisés leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, les sociétés du Groupe participeront au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés,

Seront concernés par ce dispositif les personnels volontaires qui, par le rachat de trimestres correspondant, anticiperont leur départ à la retraite durant l'année qui suit le rachat et s'engageront sur une date de départ en retraite.

Les salariés qui bénéficieront de ce dispositif percevront obligatoirement une aide dont le montant décidé par l'entreprise, ne pourra être inférieur à 2000 euros par trimestre et sera, en tout état de cause, plafonné à 36 000 euros hors cotisations sociales.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like "AP", "CT", and "SM", and a date "10/25".

Chapitre III – Aménagement de la deuxième partie de carrière / Transition entre activité et retraite

3-1 Passage à temps partiel

3-1.1 Temps partiel senior à 80 %

Au plus tôt trois ans avant l'âge auquel ils pourront faire valoir leurs droits à retraite à taux plein, les salariés pourront solliciter une réduction de leur temps de travail afin d'exercer leur activité à 80 %, rémunérée à 85 %.

Ce temps partiel senior est subordonné à l'accord de l'employeur.

Au titre du domaine d'action relatif à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, le Groupe se fixe pour objectif chiffré de satisfaire au moins la moitié des demandes de « temps partiel senior à 80 % ».

3-1.2 Temps partiel senior à 50 % (salariés confrontés à une situation de pénibilité)

Les salariés confrontés à une situation de pénibilité au sens de l'article 2-2-3 du présent accord bénéficieront à leur demande, dans les 12 mois précédant la liquidation de leur retraite ou la prise de temps de repos au titre du temps de compensation, ou la prise des jours épargnés sur leur CET, d'une réduction de temps de travail leur permettant d'exercer leur activité à 50 %, rémunérée à 65 %.

Ces aménagements du temps de travail nécessiteront une adaptation du poste et de la charge de travail au temps partiel.

3-1.3 Engagements de l'employeur

Les salariés adoptant l'un ou l'autre de ces temps partiels bénéficieront d'une adaptation du poste et de la charge de travail à leur nouvelle durée du travail.

Pendant la période de temps partiel senior, les salariés concernés bénéficieront du maintien de leurs droits en matière de retraite au titre du régime général et du ou des régimes complémentaires comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein.

L'entreprise prendra en charge la part patronale et la part salariale des cotisations de retraite (au titre du régime général et du ou des régimes complémentaires) assises sur la différence entre la rémunération versée et celle que les salariés concernés auraient perçu à temps plein.

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance « gros risques », (part obligatoire), l'entreprise supportera le différentiel de coût (temps plein – temps partiel) correspondant au maintien des droits des salariés en temps partiel senior comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials and the date 6/25.

A l'issue de la période de temps partiel, soit au moment de la liquidation de la retraite, les salariés bénéficieront d'une indemnité de retraite équivalente à celle qu'ils auraient acquises s'ils avaient continué à exercer leur activité à temps plein.

3-1.4 Engagements du salarié

Les seniors souhaitant bénéficier de ces dispositifs de temps partiel senior fourniront, à l'appui de leur demande, un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les délais maximum de 3 ans pour le temps partiel 80% et d'un an pour le temps partiel 50%.

La modification du contrat de travail du salarié résultant du passage à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment l'engagement du salarié de faire valoir ses droits à la retraite au terme du dispositif, les modalités d'organisation du travail à temps partiel et la rémunération octroyée au salarié.

Si les dispositions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite à taux plein venaient à évoluer, les parties conviennent de se réunir afin d'adapter ces dispositions, les salariés étant maintenus dans le dispositif jusqu'à la date à laquelle ils auront la faculté de faire valoir leurs droits à la retraite sans abattement.

3-2 Préparation à la retraite

Les salariés pourront s'ils le souhaitent bénéficier d'une préparation à la retraite dans le cadre d'une formation suivie dans l'année de départ effectif à la retraite.

Des actions de communication seront menées pour faire connaître ce module de formation.

Les indicateurs suivants sont complétés chaque année :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un passage à temps partiel senior.
- Nombre de salariés ayant participé au module « Préparation à la retraite ».

Handwritten notes and signatures:
CT
[Signature]
[Signature]

Chapitre IV – Valorisation et transmission des savoirs et des compétences

L'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation témoigne de la volonté d'anticiper les évolutions d'emploi en concertation avec les partenaires sociaux et les salariés eux-mêmes.

Cette démarche d'anticipation et les analyses portant sur l'évolution des familles professionnelles qu'elle implique nécessite de procéder au recensement des compétences clés en vue de leur transmission.

Les savoirs correspondants étant pour partie détenus par des collaborateurs seniors amenés à faire valoir leurs droits à la retraite à court ou moyen terme, les parties entendent promouvoir par le présent accord le développement du tutorat évoqué tant par l'accord sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrière (AVEC) que par l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation.

Procédant d'une démarche d'anticipation, la mise en place de tutorats sera opérée sous la responsabilité des « coordinateurs des domaines de compétences » désignés pour chaque famille professionnelle.

Une analyse des compétences clés par famille professionnelle sera opérée afin de déterminer les domaines nécessitant le recours au tutorat.

Les familles professionnelles au sein desquelles un recours au tutorat lié à un risque de perte de compétences sera envisagé seront identifiées par les « coordinateurs des domaines de compétences » après en avoir débattu au sein de la commission anticipation.

4-1 Reconnaissance de l'expertise

L'expertise avérée dans un domaine particulier des salariés de 50 ans et plus devra être reconnue dans les processus groupe. Des dispositions sont prises afin de faciliter la valorisation de cette expertise non seulement dans la société d'origine mais dans les autres sociétés du groupe, ainsi qu'hors groupe (détachement d'enseignant, participation aux organismes de normalisation, participation aux colloques et conférences de son domaine d'expertise).

Les indicateurs suivants sont complétés chaque année :

- Nombre d'experts ou de spécialistes seniors âgés de 50 ans et plus par famille professionnelle clés par niveau de responsabilité.
- Nombre d'experts ou de spécialistes seniors de 55 ans et plus par famille professionnelle clés par niveau de responsabilité.

4-2 Développement du tutorat

Les parties conviennent que le recours au tutorat, entendu comme « toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un salarié récemment embauché ou appelé à exercer de nouvelles responsabilités, pendant une période déterminée afin de favoriser l'intégration professionnelle de ce dernier », participe pleinement à la politique de transmission des savoirs au sein du Groupe.

AL
Dy
M²⁵
CT
EN AT

Indépendamment du transfert des compétences qu'il opère, le recours au tutorat est de surcroît de nature à faciliter les coopérations entre générations et à permettre l'assimilation de la culture du Groupe.

Un tel dispositif participe également à la reconnaissance et à la valorisation des compétences détenues par les seniors. Les modalités d'organisation du tutorat et l'identification des besoins correspondants notamment budgétaires pourront être abordés lors des discussions décentralisées dans les entreprises/établissements.

4-2.1 Compétences requises et missions du tuteur

La mission du tuteur repose sur la base du volontariat. Chaque tuteur ne peut accompagner simultanément plus de deux « tutorés ».

Les parties conviennent de confier des missions « tutorales » prioritairement aux salariés âgés de 50 ans et plus détenant des compétences spécifiques identifiées, une légitimité professionnelle reconnue et des qualités pédagogiques leur permettant de mener à bien sa mission.

Si nécessaire une formation complémentaire pourra leur être dispensée par Thales Université afin de développer leurs qualités pédagogiques.

L'exercice de la mission « tutorale » sera pris en compte dans la fixation des objectifs annuels du tuteur et son activité professionnelle sera aménagée afin qu'il dispose de la disponibilité nécessaire pour mener à bien le projet « tutorial ».

Dans le cadre d'un projet tutorial, le tuteur est notamment chargé :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et guider le salarié « tutoré »,
- de favoriser l'appréhension par le « tutoré » de son nouvel environnement de travail,
- de contribuer à l'acquisition des connaissances et d'aptitudes professionnelles par le salarié « tutoré »,
- d'assurer la liaison entre tous ceux qui participent à développer les compétences du « tutoré »,

4-2.2 Organisation de la relation tuteur-« tutoré »

Le succès du recours au tutorat implique l'organisation d'une progression pédagogique d'une part, et la « contractualisation » des engagements respectifs de l'apprenant, du tuteur et du supérieur hiérarchique d'autre part.

Les parties conviennent de procéder à une formalisation de chaque recours au tutorat au sein d'un document unique, contresigné par le tuteur, le « tutoré » et leur encadrement.

Un bilan de l'action « tutorale » sera établi au terme du programme « tutorial » mettant notamment en exergue les compétences acquises au cours de cette période, les difficultés rencontrées.

HP
19/25 TM
LP

L'indicateur suivant est complété chaque année:

- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant exercé des fonctions de tuteurs, par tranche d'âge de 5 ans (55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)

Au titre du domaine d'action relatif à la valorisation et à la transmission des savoirs et des compétences, le Groupe se fixe pour objectif d'augmenter de 10 % le nombre de missions tutorales confiées, chaque année, à des salariés de 55 ans et plus.

Chapitre V – Dispositions générales de l'accord

5-1 Périmètre de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe au sens de l'article L 2331-1 du Code du travail. A titre indicatif, le périmètre du Groupe établi à la date de signature du présent accord est annexé à celui-ci. Les sociétés intégrant le périmètre du Groupe après la date de signature se verront appliquer les dispositions de l'Accord.

Les sociétés sortant du périmètre du Groupe conserveront le bénéfice dudit accord, les objectifs et indicateurs étant alors appréciés au sein de l'entité concernée.

5-2 Portée et nature de l'accord

Le présent accord, conclu entre la Direction de la société Thales, entreprise dominante, et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales, constitue un accord de Groupe au sens des articles L 2232-30 et suivants du code du travail, Il vaut accord d'entreprise.

Cet accord s'applique donc de plein droit dans l'ensemble des sociétés du Groupe et complète, si nécessaire, les dispositions d'accords d'entreprise ou de groupe concernant la politique en faveur des seniors.

Toutefois, afin d'enclencher une forte dynamique d'appropriation de cet accord dans l'ensemble des entreprises et établissements du groupe, les signataires décident que :

- les dispositions du présent accord relatives à la formation, à la définition et la prévention des situations de la pénibilité et au développement du tutorat feront l'objet de discussions au sein des différents établissements/entreprises du Groupe. En fonction des situations, pour compléter les dispositions existantes, elles pourront aboutir à un accord spécifique au cours du premier semestre 2010.
- les indicateurs et objectifs définis par cet accord sont des indicateurs et objectifs consolidés au niveau du Groupe sur la base des données recueillies auprès de l'ensemble des entreprises et des établissements relevant du périmètre du Groupe.
- les indicateurs seront analysés dans les entreprises et établissements du Groupe en tenant compte de la situation économique des entreprises concernées, de leur pyramide des âges et des tendances des familles professionnelles,

AL
M
LT
25
M

- dès le premier semestre 2010, un état des lieux précis de la situation reposant sur les indicateurs sera dressé au sein de chaque établissement/entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur conformément aux dispositions légales régissant les accords de Groupe, dans toutes les sociétés comprises dans le périmètre, après l'information et la consultation du comité central d'entreprise de la société Thales en sa qualité d'entreprise dominante et prendra effet au 1er janvier 2010.

5-3 Suivi de l'accord

L'accord sera suivi au niveau :

- Groupe, par la commission centrale Anticipation/Formation, Observatoire des métiers du Groupe France résultant de l'accord du 23 novembre 2006 qui se réunira spécifiquement une fois par an au 2^{ème} trimestre afin d'examiner le suivi de la mise en œuvre de l'accord et l'état des indicateurs.,
- Etablissement / entreprise, où les membres des comités d'établissement / d'entreprise (et CCE) examineront les résultats obtenus, et si nécessaire proposeront le déploiement de mesures complémentaires pour la réalisation des objectifs du présent accord.

5-4 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Les parties conviennent que six mois avant l'échéance, elles se rencontreront pour négocier éventuellement les conditions de renouvellement du présent accord.

A défaut de nouvel accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

A la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, la Direction et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et signataires se réuniront afin de débattre sur d'éventuelles difficultés d'application du présent accord ou pour débattre de son évolution.

Dans l'hypothèse où l'évolution des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles viendraient à modifier les conditions d'application de cet accord, les parties conviennent de se réunir afin d'examiner l'opportunité de procéder à sa révision.

5-5 Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord Groupe sera déposé, par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.


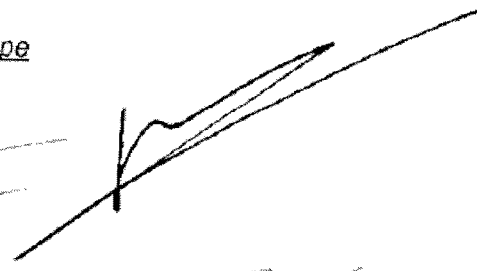
Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials and a date stamp "14/25".

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Neuilly en 11 exemplaires, le 18 décembre 2009.

Pour Thales, Yves BAROU, DRH Groupe

CFDT
Didier GLADIEU



CFE-CGC
Hervé TAUSKY



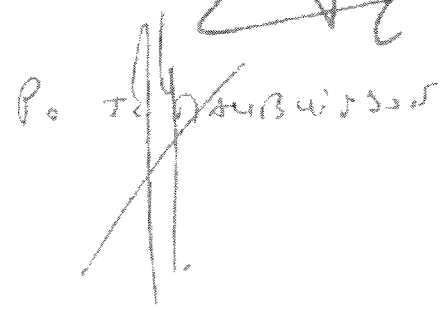
CFTC
Alain DESVIGNES



CGT
Laurent TROMBINI



FO
Dominique ALLO



Annexe 1 - Liste des sociétés comprises dans le périmètre du Groupe

Dénomination sociale
THALES AVIONICS ELECTRICAL MOTORS S.A.
THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.
THALES AVIONICS LCD SA
THALES AVIONICS S.A.
THALES MICROELECTRONICS S.A.
THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.
THALES ESSAIS EN VOL SAS
UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS
GERIS CONSULTANTS
Société en Nom Collectif THALES VP
THALES S.A.
THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.
THALES CORPORATE SERVICES
THALES CORPORATE VENTURES S.A.
THALES UNIVERSITE S.A.
THALES INTERNATIONAL S.A.
THALES PROPERTY MANAGEMENT
SOCIETE DE CONSTRUCTIONS MECANQUES A. PONS
THALES SAFARE S.A.
THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS
THALES ALENIA SPACE France
THALES SECURITE SOLUTIONS & SERVICES
THALES SERVICES SAS
THALES ELECTRON DEVICES S.A.
TRIXELL
THALES GEODIS FREIGHT & LOGISTIC
THALES AIR SYSTEMS.
AIR COMMAND SYSTEMS INTERNATIONAL
THALES-RAYTHEON SYSTEMS COMPANY SAS
ARISEM SAS
GERAC - Groupe d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Compatibilité
TDA ARMEMENTS S.A.S.
THALES ANGENIEUX S.A.
THALES COMMUNICATIONS SA
THALES CRYOGENIE S.A.
THALES OPTRONIQUE S.A.

Handwritten signatures and initials: *AL*, *CT*, *Dz*, *AT*, *V*, *23/25*, *201*

Annexe 2 - Liste des indicateurs retenus par l'accord

- **Indicateurs liés aux objectifs généraux de l'accord groupe**
 - Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus
 - Taux de recrutements de salariés de 50 ans et plus
 - Taux d'emploi des seniors par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus).

- **Indicateurs liés à l'Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et au développement des compétences et qualification / Formation**
 - Nombre de promotions concernant des salariés âgés d'au moins 50 ans rapporté au nombre annuel total de promotions
 - Nombre des mobilités professionnelles et géographiques concernant des salariés âgés d'au moins 50 ans (par tranche d'âge de 5 ans : 50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus) rapporté au nombre total de mobilités
 - Taux moyen d'augmentation des seniors par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus) et taux moyen d'augmentation par catégorie
 - Pourcentage des seniors ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
 - Nombre et pourcentage de salariés de 45 ans et plus ou après 25 ans d'activités ayant bénéficié du point carrière prévu
 - Pourcentage des seniors ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année, par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
 - Pourcentage de seniors ayant bénéficié d'un entretien de développement professionnel par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
 - Pourcentage de seniors ayant bénéficié d'un plan d'action au titre de l'entretien de développement professionnel par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de carrière mené dans les 6 mois suivant le 59^{ème} anniversaire de chaque salarié.
 - Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année. (indicateur lié à l'objectif chiffré du domaine d'action)

- **Indicateurs liés à l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**
 - Taux d'absentéisme des seniors par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)

AL DT LT HT
11/25
TJ

- Taux d'accidents du travail des seniors par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
- Nombre de seniors ayant bénéficié d'un passage à temps partiel par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus)
- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une mesure d'aménagement du poste de travail.
- Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus se déclarant en situation de désadaptation lors des EDP,

□ **Indicateurs liés à l'aménagement de la deuxième partie de carrière / Transition entre activité**

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un passage à temps partiel senior rapporté au nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un tel dispositif (indicateur lié à l'objectif chiffré du domaine d'action)
- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant participé au module « Préparation à la retraite ».

□ **Indicateurs liés à la valorisation et à la transmission des savoirs et des compétences**

- Nombre d'experts ou de spécialistes seniors âgés de 50 ans et plus par famille professionnelle clés par niveau de responsabilité
- Nombre d'experts ou de spécialistes seniors de 55 ans et plus par famille professionnelle clés par niveau de responsabilité.
- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant exercé des fonctions de tuteurs par tranche d'âge de 5 ans (55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 ans et plus) (indicateur lié à l'objectif chiffré du domaine d'action)

AP
 DT
 CT
 25 / 25
 507

