

# Accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2<sup>ème</sup> parties de carrières

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Accord conclu entre la société France Télécom SA, dont le siège social est situé 6 place d'Alleray, 75505 Paris Cedex 15, et les sociétés françaises, dont la liste est annexée au présent accord, représentées par, Olivier BARBEROT, en sa qualité de Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe

- pour la CFDT M ou Mme ...DUPUY BOREL... dûment mandaté(e)
- pour la CFE-CGC M ou Mme ..... dûment mandaté(e)
- pour la CFTC M ou Mme Josée COURTEIN ..... dûment mandaté(e)
- pour la CGT M ou Mme christian MATHOREL ..... dûment mandaté(e)
- pour FO M ou Mme Sandrine LE ROY ..... dûment mandaté(e)
- pour SUD M ou Mme ..... dûment mandaté(e)

d'autre part.

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1 : PRINCIPES DE NON DISCRIMINATION.....</b>	<b>6</b>
Article 1.1 : Recrutement et Mobilité .....	6
Article 1.2 : Accès à la formation professionnelle continue .....	6
Article 1.3 : Promotion et Rémunération.....	6
<b>CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE .....</b>	<b>7</b>
Article 2.1 : Élaborer un plan de communication interne pour sensibiliser l'ensemble des personnels du Groupe .....	7
Article 2.2 : Favoriser la reconversion des salariés seniors par le développement des contrats de professionnalisation.....	7
<b>CHAPITRE 3 : ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>8</b>
Article 3.1 : Mettre en place un entretien « cap carrière » pour les personnels âgés de 45 ans et plus.....	8
Article 3.2 : Inciter à la validation des acquis de l'expérience.....	8
<b>CHAPITRE 4 : AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ .....</b>	<b>9</b>
Article 4.1 : Négociation sur les conditions de travail et de pénibilité .....	9
Article 4.2 : Développer les conférences sanitaires .....	9
Article 4.3 : Mettre en place une procédure d'accompagnement des personnels lors de leur retour de congés longue maladie (CLM) et de congés longue durée (CLD).....	9
Article 4.4 : Mettre en place un Temps Partiel Aidé : offrir la possibilité de passer à temps partiel en limitant l'impact sur les cotisations retraites (Temps Partiel Aidé) dès l'âge de 55 ans .....	10
Article 4.5 : Télétravail et salariés âgés de 55 ans et plus .....	11
Article 4.6 : Mobilités des salariés à moins de 3 ans de la retraite .....	11
Article 4.7 : Visite médicale annuelle pour les salariés de 55 ans et plus.....	11
Article 4.8 : Consultation des CHSCT.....	11
<b>CHAPITRE 5 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION.....</b>	<b>12</b>
Article 5.1 : Garantir l'accès à la formation aux personnels âgés de 45 ans et plus .....	12

Article 5.2 : Former les managers et la filière RH à la dimension "seniors" .....	12
Article 5.3 : Proposer tous les 3 ans, 5 jours au minimum de formation aux personnels âgés de 45 ans et plus .....	13
Article 5.4 : Adaptation des grilles indiciaires .....	13
Article 5.5 : "carrière miroir" : prise en compte pour les fonctionnaires du parcours professionnel réalisé en filiale .....	13
<b>CHAPITRE 6 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE .....</b>	<b>14</b>
Article 6.1 : Mettre en place un entretien "cap seniors" pour les personnels âgés de 55 ans et plus .....	14
Article 6.2 : Le rachat de trimestres au titre de certaines périodes d'études supérieures ou pour années incomplètes .....	15
Article 6.3 : Mettre en place un dispositif de Temps Partiel Seniors (TPS).....	15
Article 6.4 : Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation.....	18
Article 6.5 : Instaurer une remise officielle des médailles du travail .....	18
<b>CHAPITRE 7 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT.....</b>	<b>20</b>
Article 7.1 : Valoriser le tutorat .....	20
Article 7.2 : Donner des moyens pour exercer la mission de tuteur.....	20
<b>CHAPITRE 8 : COMMISSION DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI, DUREE DE L'ACCORD .....</b>	<b>22</b>
Article 8.1 : La commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord .....	22
Article 8.2 : Les formalités de dépôt.....	22
Article 8.3 : La durée de l'accord .....	22
Article 8.4 : Les modalités de révision, dénonciation.....	23
<b>ANNEXE 1 : CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD .....</b>	<b>24</b>
<b>ANNEXE 2 : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL SENIORS... 25</b>	<b>25</b>
<b>ANNEXE 3 : CHARTE DU TUTORAT SUR LES MISSIONS ET LES MOYENS DU TUTEUR .....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE 4 : RECUEIL D'INDICATEURS SENIORS DE SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>32</b>
<b>ANNEXE 5 : SYNTHÈSE DES OBJECTIFS ET INDICATEURS RETENUS .....</b>	<b>34</b>

# PRÉAMBULE

Les parties entendent inscrire cet accord dans les actions déjà conduites en matière de diversité, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'accès et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et de la parentalité.

Les parties réaffirment que ce principe de diversité représente un enjeu majeur au sein de la politique sociale du groupe France Télécom-Orange et doit conduire à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leur genre, leurs handicaps, leur âge.

Cet accord a pour ambition de faire évoluer les représentations socioculturelles autour de l'emploi des seniors. Les parties rappellent la nécessité de l'implication de l'ensemble du personnel du Groupe (dirigeants, managers, salariés, représentants des organisations syndicales) pour faire évoluer les mentalités et promouvoir la pluralité et la diversité des équipes dans le Groupe. La communication interne et externe devra prendre en compte la diversité des âges.

Dans le respect de la hiérarchie des normes, le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, mais aussi de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 en son article 87 complétée par le décret 2009-560 en date du 20 mai 2009 ainsi que l'accord de la branche des télécommunications relatif à la gestion de la deuxième partie de carrière du 3 juillet 2009.

Il a pour vocation de favoriser la poursuite d'une activité professionnelle motivante, de renforcer le lien intergénérationnel et de valoriser les personnels seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences et expertises.

Au regard de la pyramide des âges de notre Groupe, du vieillissement de sa population et de l'allongement de la vie professionnelle, les parties conviennent d'avoir une attention particulière vis-à-vis de la gestion de carrière et de l'évolution professionnelle des personnels âgés de 45 ans et plus.

Les parties conviennent que les personnes en 2<sup>ème</sup> partie de carrière constituent une richesse pour le Groupe, tant par leurs expériences, que par les compétences acquises et développées tout au long de la vie professionnelle, qu'il convient de valoriser dans le cadre du transfert de savoirs et compétences entre générations.

Les signataires du présent accord sont donc convenus d'élaborer une politique sociale en faveur des seniors se traduisant par la mise en œuvre d'actions concrètes pour :

- prévenir des discriminations, et en particulier celles liées à l'âge ;
- favoriser le maintien et l'accès dans l'emploi des seniors ;
- mettre en valeur l'expérience des seniors et garantir la transmission des savoirs et savoir-faire ;
- accompagner et aménager les fins de carrières ;
- améliorer les conditions de travail des seniors.

Dans cet accord, les parties sont convenues d'aborder les 6 domaines d'action prévus par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 en son article 87 complétée par le décret 2009-560 en date du 20 mai 2009. Elles se sont attachées à définir des dispositions concrètes

en faveur du maintien dans l'emploi des seniors et à y associer des objectifs quantitatifs, qualitatifs et des indicateurs de suivi.

Ainsi, compte tenu de la pyramide des âges et de l'âge moyen des personnels actifs de 55 ans et plus à leur date de fin de contrat/fin d'engagement (qui s'élevait à 56 ans et 6 mois en 2008), le groupe France Télécom-Orange se fixe pour objectif chiffré global de maintien dans l'emploi, d'accroître l'âge moyen de date de fin de contrat/fin d'engagement des personnels actifs de 55 ans et plus constaté à fin 2009, de 9 mois au terme des 3 ans de l'accord.

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement au moins 50% du capital, listées en annexe 1. L'accord s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, salariés contractuels et agents contractuels de droit public.)

Les sociétés non listées en annexe 1, dont France Télécom S.A. pourrait à l'avenir détenir directement ou indirectement au moins 50% du capital pourront adhérer au présent accord.

# CHAPITRE 1 : PRINCIPES DE NON DISCRIMINATION

Les parties réaffirment leur attachement au principe de non discrimination du fait de l'âge et d'équité de traitement, en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de politique de rétribution et de promotion.

## Article 1.1 : Recrutement et Mobilité

Les entreprises du Groupe en France s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

L'indicateur de suivi retenu est le nombre de recrutements externes/internes par tranche d'âge.

## Article 1.2 : Accès à la formation professionnelle continue

Les parties s'engagent à promouvoir l'accès à la formation professionnelle continue de tous les personnels, sans considération d'âge, en fonction des besoins de chacun et de la politique de l'entreprise.

L'indicateur de suivi retenu est le taux d'accès à la formation des salariés de 45 ans et plus par tranche d'âge.

## Article 1.3 : Promotion et Rémunération

Les personnels quel que soit leur âge peuvent avoir accès aux emplois de tous les niveaux de responsabilité, y compris les plus hauts.

Les entreprises du Groupe en France s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rétribution ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Les indicateurs retenus sont :

- les mesures managériales des cadres par tranche d'âge de 5 ans à partir de 45 ans,
- le nombre de salariés de 45 ans et + promus dans une catégorie supérieure, par niveau CCNT, âge, et genre.

## CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

### **Article 2.1 : Élaborer un plan de communication interne pour sensibiliser l'ensemble des personnels du Groupe**

Afin de promouvoir la diversité intergénérationnelle dans sa politique de gestion des ressources humaines, le groupe France Télécom-Orange s'engage à élaborer un plan de communication interne pour valoriser la perception de la carrière des seniors auprès de l'ensemble des personnels du Groupe et en particulier, de ceux intervenant dans le processus de recrutement et des managers.

Un guide du recruteur sera élaboré à cet effet, reprenant les grands principes de déontologie de non discrimination liés à l'âge.

Par ailleurs, l'entreprise sensibilisera les managers et la filière RH à la dimension seniors dans le module de formation « Diversité ».

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre d'actions de sensibilisation réalisées dans l'année.

### **Article 2.2 : Favoriser la reconversion des salariés seniors par le développement des contrats de professionnalisation**

Afin de favoriser la reconversion des salariés seniors, la pluralité et la diversité dans les équipes, les entreprises du groupe France Télécom-Orange proposeront des contrats de professionnalisation à des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, afin de participer à l'effort de réinsertion/reconversion de ces personnes dans le monde du travail.

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre de contrats de professionnalisation seniors conclus annuellement par tranche d'âge à partir de 45 ans, et les suites données à ces contrats.

## CHAPITRE 3 : ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

L'anticipation des carrières professionnelles est un enjeu fondamental qui tout en favorisant le maintien de l'emploi doit offrir des perspectives d'évolution de carrière tout au long de la vie professionnelle.

Les parties considèrent que l'accompagnement des personnels de 45 ans et plus doit être renforcé, pour accéder à une 2<sup>ème</sup> partie de carrière reconnaissant l'évolution de leurs qualifications et leur permettant de maintenir et de développer celle-ci.

### **Article 3.1 : Mettre en place un entretien « cap carrière » pour les personnels âgés de 45 ans et plus**

Afin d'accompagner l'élaboration et le suivi du projet et du parcours professionnel tout au long de la vie, les entreprises du Groupe offriront systématiquement aux personnels la possibilité d'avoir un entretien "cap carrière" afin de faire le point sur leur projet professionnel, après leur 45<sup>ème</sup> anniversaire ou après 20 ans d'activité professionnelle, et ensuite tous les 5 ans.

Cet entretien réalisé sur la base du volontariat, est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière et à examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction des souhaits de ces salariés et au regard des possibilités offertes par l'entreprise.

Le salarié choisira la période qu'il souhaite pour passer cet entretien.

L'année où il est réalisé, cet entretien mené par les équipes des Espaces Développement se substitue à l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière et au bilan d'étape professionnel si ceux-ci étaient d'ores et déjà mis en place.

L'objectif chiffré de cette action est de parvenir à réaliser 10 000 entretiens "cap carrière" sur la période de 3 ans.

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre d'entretiens "cap carrière" réalisés sur l'année par rapport au nombre de personnels âgés de 45 ans et plus par tranche d'âge. Cet indicateur sera complété d'un bilan qualitatif.

### **Article 3.2 : Inciter à la validation des acquis de l'expérience**

La VAE doit être comprise comme un outil de sécurisation des parcours professionnels, à la fois au service des personnels (individualisation et professionnalisation de leurs parcours) mais aussi comme une opportunité offerte par l'entreprise.

Afin d'augmenter le nombre de VAE ou de dispositifs équivalents (certificats...) pour les personnels âgés de 45 ans et plus et de contribuer à la réussite de leur VAE, une dispense d'activité de 40 heures de préparation de la VAE leur est octroyée.

Les indicateurs de suivi retenus pour cette action sont :

- le nombre de VAE ou de dispositifs équivalents (certificats...) réalisés chaque année pour les personnels âgés de 45 ans et plus, par tranche d'âge.
- le nombre de jours de congés de VAE attribués.



## CHAPITRE 4 : AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des personnels seniors, les parties se sont particulièrement attachées à rechercher les actions possibles permettant d'adapter les postes de travail aux contraintes liées à l'âge.

Les parties réaffirment la nécessité d'identifier les risques professionnels, de renforcer les actions de prévention et de diffuser une véritable culture de prévention à tous les niveaux de l'entreprise.

### Article 4.1 : Négociation sur les conditions de travail et de pénibilité

Les conditions de travail et de pénibilité au travail des salariés du Groupe font actuellement l'objet d'une négociation dans le cadre de la négociation sur le stress au cours de laquelle la dimension seniors sera étudiée, avec une attention particulière pour les salariés en situation de handicap.

Toutefois, les parties conviennent que les mesures ci-après seront mises en œuvre dans le cadre du présent accord.

### Article 4.2 : Développer les conférences sanitaires

Pour favoriser les échanges sur les aptitudes et les restrictions d'aptitudes en vue d'aménager les postes de travail, les entreprises du Groupe conviennent de mettre en place et de développer les conférences sanitaires au sein du groupe France Télécom-Orange.

Ces échanges réguliers entre médecin du Travail, Directeur d'unité et/ou le DRH doivent permettre, dans le respect du secret médical, de trouver les solutions optimales à une meilleure adéquation entre l'état de santé du personnel et l'exigence du poste de travail.

Sur la durée de l'accord, le Groupe prévoit d'organiser au moins une fois par trimestre une conférence sanitaire dans chaque entité (établissements secondaires pour FTSA et filiales).

### Article 4.3 : Mettre en place une procédure d'accompagnement des personnels lors de leur retour de congés longue maladie (CLM) et de congés longue durée (CLD)

Afin de préserver le lien avec l'entreprise, lutter contre l'exclusion, faciliter le retour dans l'emploi et permettre l'élaboration de pistes de réflexion sur la compatibilité de l'état de santé des personnels à l'issue de leur CLM/CLD et les postes pouvant être proposés lors de leur reprise de travail, le groupe France Télécom-Orange s'engage à mettre en place une procédure d'accompagnement après CLM/CLD, lors des reprises notamment à temps partiel thérapeutique.

La procédure comprendra :

- l'organisation de visites de pré-reprise avec le médecin du Travail, à la demande du salarié, qui ne se substitue en aucun cas à la visite obligatoire de reprise.

- une sensibilisation du management et des collègues au retour du salarié après un CLM/CLD,
- une étude systématique des besoins en formation nécessaires au moment de la reprise, avec la possibilité de formation longue, type période de professionnalisation pour permettre la réintégration sur le site d'origine.
- en cas d'éloignement du service pour une durée supérieure ou égale à un mois, un courrier sera systématiquement envoyé au domicile du salarié afin de lui préciser quels sont ses interlocuteurs RH de proximité, le médecin du travail et l'assistante sociale qu'il peut contacter à tout moment et à sa propre initiative, ainsi que le numéro de téléphone du service RH dont il dépend pour ses formalités administratives. Une mise à jour de ces coordonnées sera effectuée par la RH de proximité.

**Article 4.4 : Mettre en place un Temps Partiel Aidé : offrir la possibilité de passer à temps partiel en limitant l'impact sur les cotisations retraites (Temps Partiel Aidé) dès l'âge de 55 ans**

Afin de permettre un aménagement des horaires, le Groupe met en place un Temps Partiel Aidé et offre la possibilité aux personnels âgés de 55 ans et plus de passer à temps partiel (avec un taux d'activité inférieur ou égal à 80%) en limitant l'impact sur leur retraite.

L'entreprise s'engage à faire en sorte que ce Temps Partiel Aidé ne dégrade pas les conditions de travail des autres salariés.

L'entreprise accompagne financièrement le passage à temps partiel des personnels âgés de 55 ans et plus dès lors que le taux d'activité est inférieur ou égal à 80% en prenant en charge une validation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du Temps Partiel Aidé.

La validation retraite, remise en base 100% des rémunérations perçues, est assurée :

- pour les salariés de droit privé : par une sur-cotisation prise en charge par l'entreprise (part salariale et part patronale) auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires (ARRCO et, pour les salariés cadres, AGIRC) et supplémentaires là où ils existent.
- pour les fonctionnaires :
  1. pour la partie pension civile :
    - a) dans la limite prévue par l'article L11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (à savoir 4 trimestres maximum) : par la possibilité prévue dans le cadre du temps partiel de sur-cotiser pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein; cette sur-cotisation est prise en charge par l'entreprise.
    - b) au-delà de cette limite : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 15,3% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).
  2. pour la retraite additionnelle de la fonction publique : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation

retraite ; cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).

- des dispositions comparables seront proposées aux agents contractuels de droit public.

Les personnels âgés de 55 ans et plus dont le taux d'activité est actuellement inférieur ou égal à 80% pourront bénéficier de ce dispositif à leur demande.

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre de personnels âgés de 55 ans et plus à temps partiel aidé (dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 80%) sur l'année.

#### **Article 4.5 : Télétravail et salariés âgés de 55 ans et plus**

Dans le cadre de l'accord Groupe sur le télétravail du 22 juin 2009, la possibilité de recourir au télétravail pour les salariés de 55 ans et plus, lors d'évolution de l'organisation, seront systématiquement examinées avec une attention particulière. Les refus devront être motivés et pourront faire l'objet d'un recours devant la commission de médiation locale, qui ne se substitue pas aux autres prérogatives des IRP, et avec appel éventuel auprès de la commission de mise en œuvre et de suivi nationale.

#### **Article 4.6 : Mobilités des salariés à moins de 3 ans de la retraite**

Les personnes à moins de 3 ans du départ à la retraite ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée. En outre, il sera étudié avec bienveillance les situations personnelles des salariés seniors à moins de 5 ans de la retraite.

#### **Article 4.7 : Visite médicale annuelle pour les salariés de 55 ans et plus**

Les salariés âgés de 55 ans et plus se verront proposer systématiquement une visite médicale annuelle, visant notamment à détecter de manière anticipée les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) ou la charge mentale ou physique excessive pour prendre les mesures de correction nécessaires.

#### **Article 4.8 : Consultation des CHSCT**

Au moins une fois par an, les CHSCT seront consultés sur les changements de postes, adaptations et aménagements de postes des salariés de 50 ans et plus de leur périmètre.

## CHAPITRE 5 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

Face à l'allongement de la vie professionnelle, de réelles opportunités de développement individuel pour les personnels doivent être envisagées. Les parties reconnaissent qu'il convient de s'attacher à développer l'adaptabilité de chacun tout au long de sa carrière professionnelle en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences ou de changer son orientation professionnelle.

Dans ce cadre, et conformément à l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le Groupe réaffirme sa volonté de contribuer à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.

Dans le cadre des entretiens individuels (EI), des dispositifs de formation pour les salariés de 45 ans n'ayant pas progressé d'au moins un niveau de qualification (bandes CCNT) au cours de leur carrière, seront étudiés afin de les aider dans leur évolution professionnelle.

### Article 5.1 : Garantir l'accès à la formation aux personnels âgés de 45 ans et plus

Afin de maintenir ou acquérir quel que soit l'âge un niveau de compétences en lien avec le projet professionnel validé par l'entreprise, les entreprises du groupe France Télécom-Orange s'engagent à garantir l'accès à la formation aux personnels âgés de 45 ans et plus. Ainsi au sein d'une même filière métier, ils pourront bénéficier des cursus de formation pour actualiser leurs compétences. S'ils sont amenés à changer de métier, ils bénéficieront d'une formation complète ou d'un parcours de professionnalisation lorsque ce dernier existe.

Afin de garantir aux personnels âgés de 45 ans et plus un accès à la formation équivalent à celui des autres salariés, les sociétés du Groupe s'engagent pour la durée de l'accord à parvenir à :

- réduire de 20% l'écart entre le taux d'accès constaté des salariés âgés de 45 ans et plus et le taux d'accès de l'ensemble des salariés ;
- réduire de 20% l'écart entre le nombre d'heures de formation moyen par salarié âgé de 45 ans et plus et le nombre d'heures de formation moyen de l'ensemble des salariés.

Pour les salariés âgés de 45 ans et plus, les indicateurs de suivi retenus sont :

- Taux d'accès à la formation par tranche d'âge (de 5 ans) ;
- Nombre de personnels formés par tranche d'âge ;
- Taux d'accès par domaine d'activité ;
- Nombre d'heures de formation moyen par tranche d'âge.

### Article 5.2 : Former les managers et la filière RH à la dimension "seniors"

Afin de faire évoluer les mentalités et les représentations socioculturelles, de favoriser les liens intergénérationnels et ainsi de valoriser les compétences des seniors, l'entreprise s'engage à intégrer dans le module de formation diversité la dimension "seniors" afin de permettre aux managers et aux personnels de la filière RH d'être sensibilisés à ces questions.

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre de stagiaires participant au module diversité.

### **Article 5.3 : Proposer tous les 3 ans, 5 jours au minimum de formation aux personnels âgés de 45 ans et plus**

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le projet professionnel et les besoins de l'entreprise, les entreprises du Groupe identifieront les personnels âgés de 45 ans et plus qui n'ont pas eu de formation depuis 3 ans et leur proposeront une action de formation d'une durée minimale de 5 jours dont l'objet sera défini après analyse individuelle des besoins.

Les indicateurs de suivi retenus pour cette action sont pour les personnels âgés de 45 ans et plus :

- le nombre de personnels n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans, par tranche d'âge,
- le nombre de personnes ayant eu moins de 5 jours de formation par tranche d'âge tous les 3 ans,
- la durée de formation par tranche d'âge.

### **Article 5.4 : Adaptation des grilles indiciaires**

L'entreprise FTSA acte le principe d'une adaptation en 2010 des grilles indiciaires afférentes aux grades de classification et de reclassement rattachés à un niveau équivalent à la catégorie B de la fonction publique, sous réserve des textes réglementaires concernés.

Un conseil paritaire sera organisé d'ici fin 2009 à cet effet.

Les salariés en Temps Partiel Seniors (TPS) sont éligibles à l'attribution du ou des échelons exceptionnels appartenant à l'échelle indiciaire de leur grade.

### **Article 5.5 : "carrière miroir" : prise en compte pour les fonctionnaires du parcours professionnel réalisé en filiale**

Le groupe France Télécom reconnaît et valorise le parcours professionnel des fonctionnaires détachés en filiale dans le déroulement de leur carrière administrative, selon les règles statutaires en vigueur (carrière miroir).

Les salariés détachés en filiale pourront en faire la demande, à partir de l'âge de 50 ans.

## CHAPITRE 6 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

### Article 6.1 : Mettre en place un entretien "cap seniors" pour les personnels âgés de 55 ans et plus

Afin d'aider les seniors à faire le choix sur les conditions de la poursuite de leur carrière professionnelle et/ou les perspectives d'aménagement de celle-ci, le Groupe s'engage à mettre en place et à promouvoir pour les personnels âgés de 55 ans et plus, des entretiens "cap seniors" réalisés par des conseillers de l'Espace Développement de leur bassin d'emploi. Pour les personnels qui peuvent bénéficier d'une retraite avant l'âge de 60 ans, cette demande d'entretien pourra être anticipée.

A l'occasion de cet entretien "cap seniors" les personnels, à leur initiative et dès 55 ans, qui fournissent le relevé de situation qui leur a été transmis par le groupement d'intérêt public Info-Retraite (GIP Info-Retraite)<sup>1</sup> ou par le Service des Retraites de l'État pour les fonctionnaires, pourront échanger sur :

- la date d'ouverture des droits à la retraite,
- la date de départ souhaitée par la personne,
- le rachat éventuel de trimestres.

Si les personnels le souhaitent, ils pourront envisager les conditions d'aménagement de la fin de carrière notamment dans le cadre du dispositif de Temps Partiel Seniors et des simulations seront effectuées par le Conseiller, selon la situation individuelle du salarié concerné.

Les parties rappellent que les informations échangées lors des entretiens cap seniors et les données transmises par le GIP Info-Retraite<sup>1</sup> ou par le Service des Retraites de l'État aux personnels sont strictement confidentielles et indicatives. Ainsi, la transmission de ces informations lors de cet entretien est à l'initiative des intéressés et a pour objectif d'éclairer et d'accompagner individuellement la personne qui en a fait la demande.

Le Groupe s'engage à intégrer les évolutions législatives et règlementaires qui toucheraient les mécanismes de retraite des personnels dans le cadre des formations à destination des managers et de la fonction RH.

Le Groupe s'engage à parvenir à réaliser 7 500 entretiens "cap seniors" sur la période de 3 ans.

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre d'entretiens "cap seniors" réalisés sur l'année par rapport au nombre de personnels âgés de 55 et plus. Cet indicateur sera complété d'un bilan qualitatif.

<sup>1</sup> Le groupement d'intérêt public Info-Retraite réunit 36 organismes de retraite obligatoire (base et complémentaire). Il est chargé de mettre en œuvre "le droit à l'information des assurés sur leur retraité" (loi du 21 août 2003).

## **Article 6.2 : Le rachat de trimestres au titre de certaines périodes d'études supérieures ou pour années incomplètes**

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites permet aux personnels qui le souhaitent de « racheter des trimestres » :

- correspondant à leurs années d'études supérieures pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé, et/ou au titre d'années incomplètes pour les années cotisées en tant que salariés de droit privé uniquement.

Les personnels peuvent valider ainsi jusqu'à 12 trimestres supplémentaires, le versement pour la retraite devant obligatoirement être demandé au régime de retraite de base compétent avant l'âge de 60 ans.

D'autres possibilités de rachat de cotisations auprès du régime général sont ouvertes, en particulier, aux personnes qui assurent les fonctions de tierce personne auprès d'un invalide (loi du 02/01/1978).

L'objectif de tels rachats est d'améliorer le niveau de retraite attendu et d'aider l'intéressé dans son projet d'aménagement de la fin de sa carrière.

A l'occasion de l'entretien "cap seniors", l'entreprise fera des simulations de rachat pour chaque personne qui en fait la demande. Au vu de ces simulations, le salarié intéressé déposera une demande écrite auprès de l'équipe d'expertise nationale qui pourra proposer de participer au financement après étude de la demande motivée du salarié (par exemple : raisons familiales, raisons de santé...).

Si la réponse est positive, la participation de l'entreprise au financement sera alors égale à la moitié du coût total du versement effectivement réalisé, dès lors qu'un tel versement est validé par le régime compétent (CNAV ou Fonction Publique) et que l'intéressé indique la date à laquelle il compte partir en retraite.

Cette participation financière est conditionnée à la présentation d'un justificatif du rachat des trimestres.

Le refus de participation de l'entreprise devra être motivé auprès de l'intéressé.

## **Article 6.3 : Mettre en place un dispositif de Temps Partiel Seniors (TPS)**

Afin de permettre aux personnels d'aménager leur fin de carrière, le Groupe met en place et finance un dispositif souple de Temps Partiel Seniors pour les personnels éligibles à une retraite avec absence de décote (ou retraite à taux plein) dans le cadre des régimes de base généraux applicables dans les 3 ans qui suivent leur entrée dans le dispositif.

Par exception et sur demande expresse du salarié avec reconnaissance explicite de sa part, la demande d'un salarié ne remplissant pas strictement cette condition sera examinée avec bienveillance.

### **6.3.1 : Objectif du dispositif**

Les parties conviennent de proposer sur la base du volontariat un accompagnement souple aux personnels qui désirent aménager leur fin de carrière trois ans avant leur départ à la retraite.

L'indicateur de suivi est le nombre de personnes entrées chaque année dans le dispositif TPS par âge et par type de formules.

### **6.3.2 : Emploi**

Indépendamment des recrutements déjà annoncés dans le cadre de la négociation sur le stress et afin de prendre en compte le temps libéré par les salariés qui opteraient pour le dispositif de Temps Partiel Seniors, le Groupe s'engage à compenser à hauteur de 50% le temps libéré par les salariés en TPS, ce qui sur la base de 6 000 bénéficiaires du TPS, représente 1 500 recrutements minimum en CDI temps plein au titre de ce dispositif, entre juin 2010 et juin 2013. De plus, l'impact organisationnel des salariés ayant opté pour le TPS fera l'objet localement d'analyses qualitatives et quantitatives qui pourront conduire à des recrutements externes complémentaires afin de ne pas dégrader les conditions de travail.

Le bilan des recrutements sera présenté une fois par an au Comité Groupe France, CCUES, CE et aux Comités Territoriaux à l'Emploi.

### **6.3.3 : Bénéficiaires**

Ce dispositif s'adresse à tous les personnels quelque soit leur statut :

- qui disposent d'une ancienneté Groupe au moins égale à 15 ans ;
- qui peuvent bénéficier d'une retraite dans les 3 années qui suivent leur entrée dans ce dispositif y compris les travailleurs handicapés et les personnels fonctionnaires en services actifs et les parents<sup>2</sup> de 3 enfants ;
- qui désirent aménager leur temps de travail sur cette période ;
- qui fixent, parmi les options proposées, par avenant au contrat de travail ou par protocole pour les fonctionnaires, les modalités de mise en œuvre de ce Temps Partiel Seniors.

### **6.3.4 : Durée dans le dispositif**

Le TPS est d'une durée minimum de 18 mois et d'une durée maximum de 3 ans étant précisé que le TPS ne peut pas se poursuivre au delà de la date à laquelle le personnel peut bénéficier d'une retraite avec absence de décote (ou retraite à taux plein).

Des dispositions particulières sont applicables aux fonctionnaires parents<sup>2</sup> de 3 enfants (cf annexe 2).

Le bénéfice du TPS n'est pas compatible avec le bénéfice d'une retraite sous quelque forme que ce soit.

L'entreprise s'engage à ouvrir, dès le premier trimestre 2012, la négociation seniors afin notamment de faire un bilan du dispositif de temps partiel seniors et de prévoir un dispositif d'aménagement des fins de carrières.

### **6.3.5 : Principes du dispositif**

Le Groupe propose un temps partiel à 50% accompagné par l'entreprise. Pour mettre en œuvre ce dispositif, le Groupe crée le Temps Partiel Seniors qui dans certains cas peut être couplé au dispositif de Cessation Progressive d'Activité (CPA) existant pour les fonctionnaires éligibles à cette dernière (cf annexe 2).

L'accompagnement prend la forme suivante :

---

<sup>2</sup> Conformément aux conditions prévues par l'article L 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, tel que modifié par la loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 et par le décret n° 2005-449 du 10 mai 2005.



1/ Une sur-rémunération de 30%, (ou de 20% dans le cas d'un TPS couplé avec la CPA).

- Cette sur-rémunération :
  - prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPS,
  - est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB) du salarié, et des parts variables perçues par ce dernier lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour les salariés qui étaient en Temps Partiel Aidé sur cette année civile considérée, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.
- Une partie de cette sur-rémunération peut, à l'initiative du salarié, être convertie en temps et placée sur un Compte Epargne Temps (CET). Ce temps épargné sera abondé par l'entreprise à hauteur de 2 tiers.

Par ailleurs, un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés en TPS, à savoir :

- pour les non cadres : 1 500 euros bruts mensuels,
- pour les cadres : 2 100 euros bruts mensuels.

L'application de ce seuil minimal de rémunération ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPS à plus de 75% du salaire base temps plein.

2/ De plus, l'employeur prend en charge une validation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du Temps Partiel Seniors. Dans certains cas où le maintien du niveau des cotisations retraite sur une base 100% n'est pas prévu par les textes, l'entreprise versera une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite (cf. annexe 2 ).

### **6.3.6 : Garanties de mise en œuvre**

#### 1/ Libre choix du salarié

Le salarié, à son initiative, aura le libre choix d'opter pour ce dispositif.

L'aménagement du temps de travail, ainsi que le positionnement du temps libéré seront étudiés avec le salarié sur le poste de travail.

En cas de difficultés d'aménagement, d'autres modes d'organisation seront recherchés : (changement de poste, de métier, télétravail, tutorat, mécénat/ bénévolat de compétences dans des associations ou des ONG sélectionnées par la Fondation Orange dans le cadre de ses actions,...).

Chaque entrée dans le dispositif TPS sera formalisée par un avenant au contrat de travail ou par un protocole pour les fonctionnaires.

Les personnels non cadres ayant opté pour le dispositif de TPS et exerçant une activité tutorale dans le cadre des contrats en alternance, pourront bénéficier d'une prime de 300 euros par an. Cette prime pourra être convertie, à la demande de l'intéressé, en 5 jours placés sur le CET base temps de travail TPS (soit 2,5 jours en base temps plein).

#### 2/ Mise en place d'une commission de médiation locale

En cas de difficultés de mise en œuvre du TPS, une commission de médiation au sein de l'établissement secondaire ou de la filiale pourra se réunir à l'initiative de la Direction ou d'une des organisations syndicales signataires pour étudier les solutions les plus appropriées sans préjudice des prérogatives des IRP.

En cas de changement d'organisation, les situations individuelles des salariés en TPS seront étudiées par cette commission de médiation, sur demande des salariés.

Cette commission sera composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de deux membres de la Direction. Deux représentants par organisation syndicale signataire

pourront à leur demande, bénéficier d'une formation de 2 jours sur les régimes de retraite et les modalités du TPS, organisée par France Télécom.

Un salarié en TPS qui connaîtrait une modification substantielle de sa situation personnelle aura la possibilité de saisir cette commission, qui pourra lui proposer un aménagement de son TPS, qui pourra aller jusqu'à :

- un ré-arbitrage entre rémunération et temps libéré, voire
- un retour à temps plein, avec ré-arbitrage du temps libéré.

### 3/ Garantie en cas de décès du salarié

En cas de décès du salarié bénéficiaire, les sur-rémunérations non encore attribuées seront versées aux ayants droits en une seule fois.

### 4/ Mobilité

Les personnels ayant opté pour le TPS ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée.

#### **6.3.7 : Clause de sauvegarde**

Les parties s'engagent, dans l'hypothèse où les dispositions législatives et réglementaires viendraient à être modifiées pendant la durée de l'accord, à se rencontrer pour en analyser les conséquences et adapter les dispositions du présent accord pour garantir un dispositif équitable se rapprochant le plus possible de celui d'origine.

Dans l'hypothèse, d'un allongement des durées de cotisations ou d'une modification de l'âge légal de départ en retraite après l'entrée d'un salarié dans le dispositif, le TPS pourra être prolongé au-delà des 3 ans. Cette prolongation fera l'objet d'un nouvel avenant/protocole TPS entre le salarié et l'employeur.

#### **6.3.8 : TPS et Temps Partiel Avant Retraite**

Les décisions unilatérales de France Télécom SA et d'Orange France SA relatives au dispositif du Temps Partiel Avant Retraite<sup>3</sup> deviennent caduques par l'effet du présent accord. Cependant, tout salarié bénéficiant du dispositif de TPAR pourra rester dans ce dispositif et s'il répond aux conditions d'entrée dans le TPS, il pourra, à sa demande, entrer dans ce dernier dispositif.

### **Article 6.4 : Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation**

Afin d'anticiper et de préparer leur fin de vie professionnelle, les personnels peuvent demander à bénéficier dans les 12 mois qui précèdent leur départ à la retraite, dans le cadre éventuellement de leurs droits à DIF, d'une formation spécifique de préparation à la retraite.

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre de personnels ayant bénéficié de la formation préparation à la retraite annuellement.

### **Article 6.5 : Instaurer une remise officielle des médailles du travail**

Afin de valoriser et prendre en considération les parcours professionnels, le groupe France Télécom-Orange souhaite reconnaître les personnels éligibles à l'attribution d'une médaille du travail ou une médaille d'honneur Poste et Télécommunications, en instaurant une remise

<sup>3</sup> DRHF/GPC/25/2007 du 27 avril 2007 « le temps partiel avant retraite à FTSA », DRP/DRH/OF du 15 juin 2007 « le temps partiel avant retraite à Orange France ».

officielle. Cette remise officielle des médailles du travail sera organisée au sein de chaque entité en présence de la ligne managériale.  
Le coût de la médaille et de la cérémonie seront intégralement pris en charge par l'entreprise.

## CHAPITRE 7 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Les parties souhaitent promouvoir une véritable culture de la transmission des savoir-faire et des savoirs au sein de l'entreprise en favorisant les coopérations et les échanges entre les personnels et ainsi favoriser une entraide de la part des personnels de plus de 50 ans.

### Article 7.1 : Valoriser le tutorat

Le Groupe souhaite valoriser et reconnaître les actions et activités réalisées par les tuteurs en élaborant une charte du tutorat (cf. annexe 3) reconnaissant ce dernier comme une mission spécifique avec une organisation et des moyens adaptés.

Le tutorat peut en particulier permettre selon les cas :

- d'aider à l'intégration des nouveaux arrivants au sein d'une unité ou d'un service lors de mobilités internes ou de changements de métier,
- d'aider, d'informer et de guider les personnels de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des parcours de professionnalisation,
- de transférer des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles par les personnels concernés, au travers d'actions concrètes d'accompagnement en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou du parcours de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre pour les jeunes en alternance.

Le choix du tuteur se fait sur la base du volontariat, en fonction de son métier, de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par les dispositifs de professionnalisation. Un avis managérial sera requis particulièrement sur les qualités pédagogiques et relationnelles du tuteur pressenti et également sur sa disponibilité compatible avec les objectifs opérationnels attendus sur son poste.

Pour la durée de l'accord, le Groupe s'engage à parvenir à disposer de 1 600 tuteurs ou maîtres d'apprentissage formés.

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre de tuteurs ou maîtres d'apprentissage formés annuellement.

### Article 7.2 : Donner des moyens pour exercer la mission de tuteur

Afin de favoriser le développement et l'efficacité du tutorat, les personnels en 2<sup>ème</sup> partie de carrière volontaires pour exercer une telle mission doivent :

- disposer du temps nécessaire, pouvant représenter au maximum 10% de son temps de travail (base temps plein) par tuteur, avec un maximum de 3 tutorés,
- bénéficier d'une préparation à la mission de tuteur, voire d'une formation spécifique à cette mission,

- pouvoir faire valider leurs compétences de tuteur par une certification. Un dispositif de certification de tuteur sera mis en place par le Groupe en partenariat avec un organisme externe reconnu sur le domaine du tutorat.

Les activités de tutorat doivent figurer dans les objectifs des intéressés et sont pris en compte dans le cadre de l'appréciation annuelle. Ces activités sont valorisées par l'utilisation des leviers de la politique de rétribution du Groupe (augmentation managériale, attribution de la part variable ou prime exceptionnelle lorsque le tuteur y est éligible).

Ces dispositions pourront être complétées par celles prise dans l'accord sur l'insertion des jeunes.

## **CHAPITRE 8 : COMMISSION DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI, DUREE DE L'ACCORD**

### **Article 8.1 : La commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord**

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission nationale de mise en œuvre et de suivi de l'accord qui se réunit au moins deux fois par an.

Elle est composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires et de représentants de la Direction du Groupe. Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

Sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel, cette commission a pour missions :

- de suivre la mise en œuvre du présent accord et notamment d'établir un bilan annuel global de l'application de l'accord,
- d'examiner le recueil d'indicateurs seniors sur les thèmes effectifs, recrutement, temps partiel, formation comprenant les indicateurs identifiés pour chacune des actions, qui sera présenté une fois par an. La présentation de ce recueil sera faite également aux élus du Comité de Groupe France, du CCUES, et des Comités d'Entreprise de filiales une fois par an.
- de faire un bilan des commissions de médiation locales.

Pour la mise en place de l'accord, cette commission de mise en œuvre et de suivi se réunira pour établir les modalités de mise en œuvre et d'application avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et pour 2010, la première commission de mise en œuvre et de suivi aura lieu à la fin du S1 2010.

### **Article 8.2 : Les formalités de dépôt**

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du nouveau Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DDTE de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

### **Article 8.3 : La durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une période déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 prendra fin à la date du 31 décembre 2012.

## Article 8.4 : Les modalités de révision, dénonciation

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du nouveau Code du Travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du nouveau code du travail.

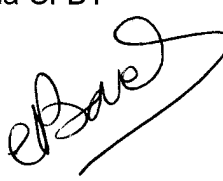
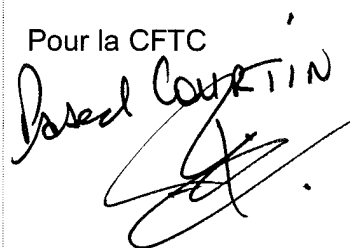
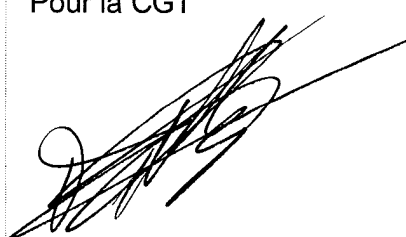

Fait à Paris, le 26 novembre 2009

La Direction, pour le Groupe France Télécom

Olivier BARBEROT  
Directeur Exécutif en charge  
des Ressources Humaines Groupe

*Olivier Barberot*

Les organisations syndicales

Pour la CFDT 	Pour la CFE-CGC	Pour la CFTC 
Pour la CGT 	Pour FO 	Pour SUD

*PC*  
*EDB*  
*SEL*  
*c*

## Annexe 1 : champ d'application du présent accord

Nom de la société
Almerys sas
Corsica Haut Débit (ex Rapp 17)
Orange Sports (ex Rapp 24)
FCR
SOFRECOM
Innovacom gestion
Francetel
Globecast France
Globecast Reportages (ex FT Reportages)
EGT S.A. (ex-Rapp 8)
France Telecom Lease (ex Solicia)
Viaccess
France Telecom e-Commerce (ex Wanadoo E-M)
w-HA
Nordnet
Telefact
Orange Distribution (ex FTM Distribution)
Orange Promotions (ex FTM Promo.)
Etrali France (ex-Resocom Services SA)
Etrali SA (à partir de 1/1/02)
Orange France SA (ex FTM SA)
Studio 37 (ex Rapp 27)
Orange Vallée (ex NEDDI)
Orange Cinéma Series (ex Rapp 35)
Soft At Home (ex HNSA - ex Rapp 37)
Orange Prestations TV (ex Rapp 41)
Orange Consulting
Data & Mobiles International (ex Rapp 44)
FT Marine
Orange Caraïbes (ex FCM)
Orange Réunion (ex FTM La Réunion)
Equant (EUR) - France
Enora Technologies
Netia
SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)
Ten
Cityvox
Multimedia Business Services (ex Newpoint)
Neocles Corporate
Network Related Services (ex Groupe Silicomp)
Silicomp-AQL
Obiane (ex Silicomp Réseaux)
Silicomp Management
France Télécom SA



## Annexe 2 : modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Seniors

Le groupe crée le Temps Partiel Seniors qui, dans certains cas peut être couplé au dispositif de Cessation Progressive d'Activité existant pour les fonctionnaires éligibles à cette dernière.

Pour ce qui concerne le possible couplage avec la CPA :

- en application de l'ordonnance 82-297 du 31 mars 1982 et du décret 95-179 du 20 février 1995 pris pour son application, tous les fonctionnaires peuvent opter pour le régime de la cessation progressive d'activité à l'exception des fonctionnaires éligibles à une retraite au titre du service actif.
- Ils doivent être âgés de 57 ans au moins, justifier de trente trois années de cotisations ou de retenues au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse, avoir accompli vingt cinq ans de services militaires et civils effectifs.
- La CPA prévoit deux options possibles de temps de travail, une formule dégressive et une formule fixe. Seule la formule fixe, dans laquelle les intéressés travaillent à mi-temps et perçoivent une rémunération égale à 60% du salaire global de base peut être couplée au TPS.
- La CPA dans sa formule fixe prévoit également la possibilité de cesser son activité de manière anticipée. Dans ce cadre, le fonctionnaire travaille à 100% pendant les 6 premiers mois de sa CPA afin d'épargner du temps et de pouvoir ainsi cesser son activité de manière anticipée de 6 mois en fin de période. Cette possibilité de CPA regroupée est compatible avec le TPS
- La CPA permet également au fonctionnaire de demander à cotiser pour la retraite sur la base du traitement indiciaire brut du fonctionnaire détenu dans son grade, pour toute la période passée en CPA. Cette possibilité sera utilisée dans le cadre du couplage avec le TPS.

Pour ce qui concerne les formules TPS pour tous

- Les salariés doivent avoir au moins quinze ans d'ancienneté dans le Groupe.

Le TPS est un temps partiel 50% accompagné par l'entreprise. Cet accompagnement prend la forme :

- d'une sur-rémunération de 30%, (ou de 20% dans le cas d'un TPS couplé avec la CPA). Cette sur-rémunération :
  - prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPS,
  - est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB) du salarié, et des parts variables perçues par ce dernier lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour les salariés qui étaient en Temps Partiel Aidé sur cette année civile considérée, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

Par ailleurs, un seuil minimal de rémunération, est fixé pour les salariés en TPS, à savoir :

- pour les non cadres : 1 500 euros bruts mensuels,
- pour les cadres : 2 100 euros bruts mensuels.

L'application de ce seuil minimal de rémunération ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPS à plus de 75% du salaire base temps plein.

- et d'une validation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du temps partiel.

La possibilité de conversion en temps d'une partie de la sur-rémunération prévue par le TPS, avec abondement de l'entreprise, couplée le cas échéant avec la CPA regroupée, est organisée de la façon suivante.

### I/ le TPS couplé avec une CPA regroupée, pour les fonctionnaires éligibles

Les formules proposées sont les suivantes :

<i>Formule</i>	<i>Rémunération (1)</i>	<i>rythme de travail</i>	<i>temps libéré (2)</i>	<i>validation retraite (3)</i>
<b>Formule CPA</b>	<b>80%</b>	<b>100% pendant les 6 premiers mois puis 50 %</b>	<b>6 mois</b>	<b>100%</b>
<b>Formule CPA</b>	<b>75%</b>		<b>12 mois</b>	
<b>Formule CPA</b>	<b>70%</b>		<b>18 mois</b>	
<b>Formule CPA</b>	<b>65%</b>		<b>24 mois</b>	

(1) : rémunération prévue par la CPA (60%), plus sur-rémunération sous forme de prime (respectivement 20%, 15%, 10% et 5% dans les formules 80%, 75%, 70% et 65%)

(2) : temps libéré pour un TPS d'une durée de 3 ans, compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré. En cas de TPS d'une durée moindre, ce nombre de mois (à l'exception des 6 mois obtenus par le regroupement de la CPA) est réduit au prorata temporis. Par exemple, le temps libéré pour une formule CPA 70% sur deux ans est de 14 mois :  $((18 - 6 \llcorner \text{CPA} \llcorner) \times 2/3) + 6 \llcorner \text{CPA} \llcorner$ .

(3) : la validation retraite remise en base 100% des rémunérations perçues est assurée :

- Pour la partie pension civile : par la possibilité prévue par la CPA de cotiser pour la retraite sur la base du traitement indiciaire brut du fonctionnaire détenu dans son grade ou sur son emploi supérieur ; la part salariale de la sur-cotisation est prise en charge par l'entreprise.
- Pour la retraite additionnelle de la fonction publique: par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite; cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).

### II/ Le TPS pour tous (y compris les services actifs et les parents<sup>4</sup> de trois enfants)

Les formules proposées sont les suivantes

<i>Formule</i>	<i>Rémunération (1)</i>	<i>rythme de travail</i>	<i>temps libéré (2)</i>	<i>validation retraite (3)</i>
<b>Formule TPS</b>	<b>80%</b>	<b>50%</b>		<b>100%</b>
<b>Formule TPS</b>	<b>75%</b>		<b>6 mois</b>	
<b>Formule TPS</b>	<b>70%</b>		<b>12 mois</b>	
<b>Formule TPS</b>	<b>65%</b>		<b>18 mois</b>	

(1) : rémunération du temps travaillé (ou rémunération prévue par la CPA en cas de couplage avec une CPA non regroupée), plus sur-rémunération sous forme de prime (respectivement :

- 30%, 25%, 20% et 15% dans les formules hors CPA 80%, 75%, 70% et 65%,
- 20%, 15%, 10% et 5% dans les formules couplées avec une CPA non regroupée).

<sup>4</sup> voir note page 16

*PC*

*UD*

*EDB  
SCL  
CM*

(2) : temps libéré pour un TPS d'une durée de 3 ans, compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré. En cas de TPS d'une durée moindre, ce nombre de mois est réduit au prorata temporis.

(3) : la validation retraite remise en base 100% des rémunérations perçues est assurée :

- pour les salariés de droit privé : par une sur-cotisation prise en charge par l'entreprise (part salariale et part patronale) auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires (ARRCO et, pour les salariés cadres, AGIRC) et supplémentaires là où ils existent.
- pour les fonctionnaires éligibles à la CPA (et qui ont choisi une CPA non regroupée) :
  1. pour la partie pension civile : par la possibilité prévue par la CPA de cotiser pour la retraite sur la base du traitement indiciaire brut du fonctionnaire détenu dans son grade, la part salariale de la sur-cotisation est prise en charge par l'entreprise.
  2. Pour la retraite additionnelle de la fonction publique : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).
- pour les autres fonctionnaires :
  1. pour la partie pension civile :
    - a) dans la limite prévue par l'article L11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (à savoir 4 trimestres maximum) : par la possibilité prévue dans le cadre du temps partiel de sur-cotiser pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein; cette sur-cotisation est prise en charge par l'entreprise.
    - b) au-delà de cette limite : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 15,3% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).
  2. Pour la retraite additionnelle de la fonction publique : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).
- Des dispositions comparables seront proposées aux agents contractuels de droit public.

### III/ Autres dispositions

#### **A / Cas particulier des salariés pouvant prétendre à une retraite avant fin 2012**

Ces salariés auraient pu entrer dans le TPS en 2009 si ce dispositif avait été mis en place début 2009.

Ces salariés verront la partie proportionnelle du nombre de mois libéré (cf renvois (2) des tableaux qui précèdent) calculée comme si le dispositif avait été mis en œuvre dès le 1er janvier 2009, et qu'ils étaient entrés dans ce dispositif à la date de leur première éligibilité.

Exemple d'un salarié qui bénéficiera d'une retraite à taux plein le 1<sup>er</sup> juillet 2012 :

- ce salarié aurait pu intégrer le TPS le 1<sup>er</sup> juillet 2009 si le TPS avait été en place à cette date,
- s'il intègre le TPS le 1<sup>er</sup> janvier 2010, il pourra prétendre à un TPS d'une durée de 2,5 années (le TPS prend fin à la date d'obtention d'une retraite à taux plein),
- le nombre de mois libéré sera néanmoins calculé comme pour un TPS d'une durée de 3 ans (comme s'il était entré en TPS dès le 1<sup>er</sup> juillet 2009),
- ainsi s'il retient une formule 70% (hors CPA regroupée), il bénéficiera de 12 mois libérés et sera ainsi en congés dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

**B / Principe de revalorisation de la prime de sur-rémunération** (cf renvois (1) des tableaux qui précèdent).

La sur-rémunération est revalorisée à chaque date anniversaire de l'entrée du salarié dans le dispositif par application du taux directeur du dernier accord salarial signé ou décision unilatérale dans son entreprise à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif (exemple : 2% dans le cas de l'accord 2009 pour FTSA).

**C / Dispositions applicables aux personnels pendant la période de temps libéré :**

Les salariés éligibles à une part variable (part variable managériale ou part variable vendeur), ou à des augmentations individuelles y restent éligibles jusqu'à la fin de leur TPS.

Pendant ce temps libéré, leur part variable et/ou leurs augmentations individuelles seront calculées sur la base du taux moyen constaté pour leur niveau de classification de personnel dans leur entité de rattachement (Ets Secondaires pour FTSA et filiales).

**D / Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe :**

Pendant toute la période de Temps Partiel Seniors, les bénéficiaires continuent de participer aux dispositifs d'épargne salariale avec les règles d'abondement en vigueur au sein de leur société.

C'est le salaire réellement perçu, prime de sur-rémunération incluse, qui servira de base de calcul pour la participation, l'intéressement et le plafond d'investissement dans le plan d'épargne Groupe.

**E / Consolidation des accords 1990 et 1997 (15 points d'indice) :**

Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990 et 1997 pourront, à leur demande, faire l'objet d'une prise en compte dans leur situation administrative préalablement à leur entrée dans le TPS.

**F / Déroulement de carrière pour les fonctionnaires :**

Les fonctionnaires en TPS sont des personnels à temps partiel, ils bénéficient d'un déroulement de carrière normal.

Ils demeurent éligibles à l'obtention des échelons dits exceptionnels.

Lors de l'entretien "cap seniors", dans les cas où il apparaîtra que, à la date à laquelle le fonctionnaire pourra bénéficier d'une retraite avec absence de décote, il se trouvera détenir un indice depuis moins de six mois, sa situation administrative fera l'objet d'un examen spécifique

afin de trouver une solution appropriée, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

### **G / Cas particulier des fonctionnaires parents<sup>5</sup> de 3 enfants**

Les fonctionnaires parents<sup>5</sup> de 3 enfants et éligibles à ce titre à une retraite à effet immédiat, pourront fixer librement la date de leur retraite, dans la limite maximale de la date à partir de laquelle elles auraient pu bénéficier d'une retraite sans décote hors cet avantage qui leur est propre (la possibilité de retraite immédiate). Ces personnes pourront alors bénéficier du TPS sur les 18 à 36 mois qui précèdent la date qu'elles auront retenue pour partir à la retraite.

### **H / Indemnité de départ en retraite des salariés de droit privé :**

La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire perçu par le salarié avant son entrée dans le dispositif de TPS, si cela lui est plus favorable.

Elle suit le régime social et fiscal de l'indemnité de départ si le salarié a entre 60 et 65 ans et le régime de mise à la retraite par l'employeur à compter de 65 ans.

### **I / Abondement des CET « ancienne formule » :**

Conformément aux dispositions de l'accord social du 9 janvier 1997, pour les salariés disposant de jours sur un Compte Epargne Temps "ancienne formule", l'abondement de 20% à la prise des congés pour départ en retraite, sera appliqué dès lors que la période juxta un congé se poursuivant jusqu'à la retraite.

Pour les sociétés du Groupe disposant de mesures similaires, le principe ci-dessus reste applicable.

### **J / Les demandes de temps partiel :**

Les demandes d'entrée dans le TPS ne se feront pas au détriment des autres demandes de temps partiel.

---

<sup>5</sup> Voir note page 16

## Annexe 3 : charte du tutorat sur les missions et les moyens du tuteur

Les évolutions de métiers et de compétences nécessitent d'assurer la transmission des savoirs et des compétences aujourd'hui et demain. Le tutorat constitue à la fois un outil de management des compétences pour l'entreprise, une mission d'accompagnement pour le tuteur, et une méthode d'apprentissage efficace pour le collaborateur accompagné (tutoré).

Le tutorat est déjà largement utilisé au sein du Groupe France Télécom. La présente charte entend structurer les missions et les moyens du tutorat, afin d'en promouvoir le développement dans de bonnes conditions pour les tuteurs, le tutoré et pour l'entreprise.

### 1. la définition du tutorat

Le tutorat est la mise en œuvre formalisée de l'accompagnement par un professionnel reconnu et missionné d'un autre professionnel apprenant pour l'amener à un niveau de compétence préalablement défini.

Le tuteur veille à ce que le tutoré, progresse de façon cohérente vers la maîtrise et la réalisation autonome de ses activités au sein de l'unité ou équipe de travail. Il l'aide à effectuer le lien entre les savoirs et la pratique.

Le tutorat intervient dans différentes situations :

- intégration d'un nouveau collaborateur
- mobilité interne d'un salarié
- contrat d'apprentissage
- contrat de professionnalisation
- parcours de professionnalisation

### 2. les missions du tuteur

Les missions du tuteur consistent à :

- intégrer et accueillir le salarié
- organiser le plan de développement des compétences du salarié
- suivre l'activité du tutoré, évaluer ses progrès et donner les compléments nécessaires
- alimenter les outils de suivi (guide, supports d'évaluation, passeport formation,...) et préparer le tutoré à l'évaluation professionnelle
- assurer la relation avec les autres interlocuteurs du tutoré (hiérarchie, responsable ressources humaines, organisme de formation,...)

Le tuteur est un professionnel reconnu dans son métier, qui a une expérience professionnelle et un niveau de compétences en adéquation avec l'objectif visé par le dispositif de professionnalisation. Il est volontaire pour cette mission.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueilli simultanément par un tuteur est de deux. Pour les autres dispositifs, le nombre maximum de tutorés est de trois.

### 3. les moyens du tuteur

Dès lors qu'elle est confiée à un salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs individuels ainsi que dans l'appréciation de leur réalisation et l'évaluation des compétences.

Les conditions de réalisation concrètes du tutorat seront définies entre le manager et le tuteur et précisent la disponibilité du tuteur, l'aménagement de l'espace de travail, les possibilités d'appel à des experts intervenant dans le parcours d'apprentissage.

La disponibilité du tuteur pour sa mission pourra aller jusqu'à 10 % de son temps de travail (base temps plein).

### 4. formation et accompagnement des tuteurs

Les tuteurs seront préparés à cette mission ou formés.

Un dispositif de formation est destiné aux nouveaux tuteurs avec pour objectif de maîtriser la mission de tuteur à France Télécom. Cette formation est assurée par groupe de niveaux et a une durée de 10 à 20h intégrant selon les besoins un accompagnement individuel du tuteur, et des retours d'expériences collectifs.

Pour les tuteurs n'ayant pas exercé depuis 2 ans, une formation complémentaire sera assurée.

Ces formations permettent d'appréhender les situation-types d'intégration, l'organisation du parcours d'apprentissage, la préparation du tuteur à l'évaluation de ses actions.

Un dispositif de certification de tuteur sera mis en place par le Groupe en partenariat avec un organisme externe reconnu sur le domaine du tutorat.

## Annexe 4 : recueil d'indicateurs seniors de suivi de l'accord

Cette liste d'indicateurs n'est pas exhaustive et pourra être complétée en commission de mise en œuvre et de suivi nationale

### DOMAINE EMPLOI

#### Effectifs

- Répartition par tranche d'âge de l'effectif total au 31.12.
- Pyramides des âges de l'effectif actif CDI

#### Recrutements

- Nombre de recrutements externes/internes par tranche d'âge

#### Rémunération

- Mesures managériales des cadres par tranche d'âge de 5 ans à partir de 45 ans
- Nombre de salariés de 45 ans et + promus dans une catégorie supérieure, par niveau CCNT, âge, et genre.

#### Départs

- Nombre de départs par motif (démissions, ruptures conventionnelles, licenciements, départs CDD, interruption période d'essai, retraites, décès, autres sorties) de salariés de 55 ans et plus

#### Absences

- Nombre moyens de jours d'absence par tranche d'âge

#### Conditions d'hygiène et de sécurité

- Taux de fréquence des accidents du travail par tranche d'âge (nombre d'accidents du travail/ effectifs en activité)
- Taux de gravité des accidents du travail par tranche d'âge (nombre de jours d'arrêt pour accidents du travail)
- Taux de fréquence des accidents de trajet par tranche d'âge (nombre d'accidents de trajet/ effectifs en activité)
- Taux de gravité des accidents du travail par tranche d'âge (nombre de jours d'arrêt pour accidents de trajet)

#### Domaine : RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées dans l'année
- Nombre de contrats de professionnalisation seniors conclus annuellement par tranche d'âge à partir de 45 ans et les suites données à ces contrats

#### Domaine : ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

- Nombre d'entretiens "cap carrière" réalisés sur l'année par rapport au nombre de personnels âgés de 45 ans et plus, accompagné d'un bilan qualitatif
- Nombre de VAE ou de dispositifs équivalents (certificats....) réalisés chaque année pour les personnels âgés de 45 ans et plus, par tranche d'âge,
- Nombre de jours de congés de VAE attribués

#### Domaine : CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

- Nombre de personnels âgés de 55 ans et plus à temps partiel aidé sur l'année
- Nombre d'adaptations et d'aménagements de postes des salariés de 50 et +



**Domaine : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION**

Pour les salariés de 45 ans et plus :

- Taux d'accès à la formation par tranche d'âge (de 5 ans)
- Nombre de personnels formés par tranche d'âge
- Taux d'accès par domaine d'activité
- Nombre d'heure moyen de formation par tranche d'âge
- Nombre de stagiaires participant au module diversité
- Nombre de VAE ou de dispositifs équivalents réalisés par les salariés de 45 ans et +
- Nombre de salarié de 45 ans et + n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans par tranche d'âge
- Nombre de personnes ayant eu moins de 5 jours de formation par tranche d'âge tous les 3 ans,
- Durée de formation par tranche d'âge.

**Domaine : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE**

- Nombre d'entretiens "cap seniors" réalisés sur l'année par rapport au nombre de personnels âgés de 55 ans et +, accompagné d'un bilan qualitatif
- Nombre de personnes entrées chaque année dans le dispositif TPS par âge et par types de formules
- Nombre de recrutements réalisés dans le cadre du TPS
- Nombre de salarié ayant participé à la formation préparation à la retraite annuellement

**Domaine : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT**

- Nombre de tuteurs formés annuellement

## Annexe 5 : synthèse des objectifs et indicateurs retenus

### OBJECTIF GLOBAL CHIFFRE

domaine	objectif chiffré global	indicateurs de suivi
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	Compte tenu de la pyramide des âges et de l'âge moyen des personnels actifs de 55 ans et plus à leur date de fin de contrat/fin d'engagement (qui s'élevait à 56 ans et 6 mois en 2008), le Groupe se fixe d'accroître l'âge moyen de date de fin de contrat/fin d'engagement des personnels actifs de 55 ans et plus constaté à fin 2009, de 9 mois au terme des 3 ans de l'accord	âge moyen de date de fin de contrat/fin d'engagement des personnels actifs de 55 ans et plus

### OBJECTIFS CHIFFRES et INDICATEURS PAR DOMAINES D'ACTION

domaine d'action	Articles de l'accord	dispositions retenues	objectifs chiffrés	indicateurs de suivi
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	3.1	Mettre en place un entretien «cap carrière» pour les personnels âgés de 45 ans et plus	<b>Objectif chiffré N°1</b> réaliser 10 000 entretiens "cap carrière" sur la période de 3 ans	nombre d'entretiens "cap carrière" réalisés sur l'année / au nombre de personnels âgés de 45 ans et plus. Cet indicateur sera complété d'un bilan qualitatif.
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	5.1	Garantir l'accès à la formation des personnels de 45 ans et plus	<b>Objectif chiffré N°2</b> Le Groupe s'engage pour la durée de l'accord à : - réduire de 20% l'écart entre le taux d'accès constaté des salariés âgés de 45 ans et plus et le taux d'accès de l'ensemble des salariés. - réduire de 20% l'écart entre le nombre d'heures de formation moyen par salarié âgé de 45 ans et plus et le nombre d'heures de formation moyen de l'ensemble des salariés.	Pour les salariés de 45 ans et plus <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taux d'accès à la formation par tranche d'âge (de 5 ans);</li> <li>▪ Nombre de personnels formés par tranche d'âge</li> <li>▪ Taux d'accès par domaine d'activité</li> <li>▪ Nombre d'heures de formation moyen par tranche d'âge.</li> </ul>

domaine d'action	Articles de l'accord	dispositions retenues	objectifs chiffrés	indicateurs de suivi
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	6.1	mettre en place des entretiens "cap seniors" pour les personnels âgés de 55 ans et plus	<b>Objectif chiffré N°3</b> <b>Le Groupe s'engage à réaliser 7 500 entretiens "cap seniors" sur la période de 3 ans</b>	nombre d'entretiens "cap seniors" réalisés sur l'année / au nombre de personnels de 55 et plus. Cet indicateur sera complété d'un bilan qualitatif.
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	7.1	valoriser le tutorat	<b>Objectif chiffré N°4</b> <b>Pour la durée de l'accord, le Groupe s'engage à disposer de 1 600 tuteurs ou maîtres d'apprentissage formés.</b>	nombre de tuteurs ou maîtres d'apprentissage formés annuellement