

**Accord Groupe relatif à l'engagement de Thales en
faveur de l'emploi des Jeunes et des Seniors et au
soutien de la transmission des savoirs et des
compétences**

Sommaire

1. FAVORISER L'ENTREE DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

1.1 Développement de l'accueil des jeunes en alternance au sein du Groupe

- 1.1.1 Recrutement en alternance
- 1.1.2 Accueil des stagiaires
- 1.1.3 Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires
- 1.1.4 Soutien à l'accueil des jeunes en situation de handicap
- 1.1.5 1.1.5 Prise en compte des engagements en matière d'égalité professionnelle

1.2 Le soutien apporté par Thales au recrutement des jeunes

1.3 Accompagner l'intégration des jeunes dans l'entreprise

- 1.3.1 Désignation d'un référent chargé de l'accueil du jeune embauché dans l'entreprise
- 1.3.2 Développement professionnel et formation
- 1.3.3 Soutien à l'éducation des jeunes les moins qualifiés
- 1.3.4 Soutien aux initiatives en faveur de la diversité
- 1.3.5 Soutien au logement des jeunes salariés de 18 à 30 ans
- 1.3.6 Soutien à l'accès des jeunes de moins de 26 ans au secteur locatif privé
- 1.3.7 Suivi de l'action logement

2. FAVORISER L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

2.1 Entretiens de carrière

2.2 Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés seniors

2.3 Une entière reconnaissance du travail des seniors et le soutien à leur carrière

- 2.3.1 Evolution de carrière, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- 2.3.2 Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors par une meilleure anticipation

- A/ Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- B/ Mobilité professionnelle et géographique
- C/ Rémunération

2.4 Amélioration des conditions de travail des seniors, la prévention des situations de pénibilité et l'accompagnement de certaines situations professionnelles ou personnelles

- 2.4.1 Participer à la prévention en matière de santé des seniors
- 2.4.2 Adapter si nécessaire la situation professionnelle et prendre en compte la situation personnelle des seniors
 - A/ Adaptation du poste de travail, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite
 - B/ Une prise en compte de la situation des seniors soumis aux facteurs de risques professionnels / pénibilité (loi 2010 et décret mars 2011)
 - C/ Des mesures de transition retraite pour les seniors ayant exercé pendant 10 ans, au 30 juin 2013, des métiers qualifiés de difficiles par les accords sociétés du groupe Thales (hors facteurs de risques professionnels)

3. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

3.1 Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

3.2 Reconnaissance de l'expertise

3.3 Développement du tutorat

3.3.1 Compétences requises et missions du tuteur

3.3.2 Organisation de la relation Tuteur — «Tutoré »

4. EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS

5. CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

6. PUBLICITE DE L'ACCORD

7. DISPOSITIONS FINALES

8. FORMALITES DE DEPOT

=====

PREAMBULE

Soutenir l'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental pour le groupe Thales.

Dès le 18 décembre 2009, l'accord de groupe relatif à l'emploi des seniors a permis à Thales de s'engager très fortement en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des Seniors. Cet accord mettait également en œuvre un dispositif permettant de développer la valorisation et la transmission des savoirs et des compétences.

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont conclu, le 19 octobre 2012, un accord national relatif au contrat de génération ayant pour objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. La loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013, portant création du contrat de génération, assure la transposition légale de ce dispositif.

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

S'inscrivant dans le prolongement des engagements conventionnels préexistants au sein de Thales et tenant compte des récentes évolutions conventionnelles et législatives les parties au présent accord prennent, sur la base d'un diagnostic partagé de la situation, de nouveaux engagements.

Réalisation d'un diagnostic préalable :

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

Ce diagnostic a porté sur :

- la pyramide des âges et les caractéristiques démographiques du Groupe
- les compétences clés
- l'emploi des jeunes et leurs principales caractéristiques
- les prévisions de recrutement
- l'emploi des seniors, leurs caractéristiques et leur place dans l'entreprise
- les salariés seniors ayant bénéficié de mesures d'aménagement de leur poste de travail suite à l'exercice, pendant 10 ans, de métiers qualifiés de difficiles dans les accords société relatifs à l'emploi des Seniors
- les prévisions de départ en retraite

Le diagnostic s'est appuyé sur le bilan effectué pour le suivi de l'accord groupe relatif à l'emploi des seniors sur les données recueillies dans les bases informatiques du groupe ainsi que sur les éléments présentés dans le cadre du rapport sur l'égalité femmes/hommes, permettant d'assurer le suivi des objectifs du Groupe en matière d'égalité professionnelle.

Le diagnostic est annexé au présent accord.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des engagements définis au sein de l'accord cadre Groupe relatif à l'égalité professionnelle.

1. FAVORISER L'ENTREE DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

1.1 Développement de l'accueil des jeunes au sein du Groupe

1.1.1 Recrutement en alternance

Thales s'engage à participer activement aux actions en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes.

Le Groupe réaffirme sa volonté d'accueillir des jeunes en alternance et de leur permettre de se former à un métier dans le cadre d'engagements mutuels et d'apports réciproques alliant pédagogie et implication professionnelle en vue de réussir leur insertion professionnelle.

Thales inscrit pleinement la politique d'insertion et de professionnalisation des jeunes dans sa politique de l'emploi afin de concourir à leur intégration tant dans l'entreprise que dans la société.

La formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, VIE, conventions Ciffre) constitue une voie privilégiée de recrutement pour le renouvellement des compétences et la transmission des savoirs.

En tenant compte de la volonté du Groupe d'accorder aux jeunes en alternance l'attention qu'il convient et d'être attentif au potentiel d'embauches que le Groupe serait en mesure de réaliser, Thales s'engage à augmenter régulièrement le volume des formations en alternance avec un minimum de 4% de l'effectif annuel moyen du Groupe en France pour atteindre un objectif de 5% de l'effectif annuel moyen du Groupe en France à compter de 2015.

L'indicateur suivant est complété chaque année :

☐ *Nombre et pourcentage de jeunes en alternance en distinguant les femmes et les hommes au regard de l'effectif annuel moyen du Groupe en France sur trois années glissantes.*

1.1.2 Accueil des stagiaires

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'Education et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Aucune forme de stage non conventionnée ne pourra être proposée.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Thales réaffirme sa volonté de porter une attention particulière au statut des stagiaires présents dans l'entreprise.

Tout stage d'une durée égale ou supérieure à un mois est rémunéré, et les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

1.1.3 Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires

Afin de faciliter l'accueil des alternants et des stagiaires lors de leur arrivée dans l'entreprise, ceux-ci se verront remettre un livret d'accueil qui sera selon les situations, le livret visé à l'article 1.3 ci-dessous (pour les alternants) ou un livret spécifique (pour les stagiaires).

Par ailleurs, chaque année, tous les alternants et stagiaires présents au sein du Groupe sont invités à participer à l'événement « Forum Stagiaires », afin d'assister à une présentation du Groupe Thales et de ses métiers. Cette journée, également ouverte aux jeunes issus des pays européens de Thales, est aussi l'occasion pour les étudiants d'avoir un contact privilégié avec des opérationnels et des responsables ressources humaines. Des sessions dédiées au recrutement pourront être organisées lors du Forum stagiaires et permettre la proposition de CDI aux jeunes présents.

La part d'ex alternants embauchés en CDI, parmi les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI sera suivie chaque année (voir indicateur ci-dessous).

Enfin, afin d'assurer un suivi du parcours des alternants, les maîtres d'apprentissage seront tenus informés de l'évolution de la situation de leur ancien « élève » dans l'année qui suit le terme de leur alternance.

1.1.4 Soutien à l'accueil des jeunes en situation de handicap

Le Groupe s'assure du respect des engagements du Groupe relatifs aux offres de stages et d'alternance à l'égard des jeunes en situation de handicap prévus par l'accord Groupe du 21 octobre 2011.

1.1.5 Prise en compte des engagements en matière d'égalité professionnelle

Le Groupe s'assure du respect des engagements pris en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004 et de son avenant du 27 juin 2012 pour ce qui concerne le recrutement des jeunes en alternance et l'accueil des stagiaires.

1.2 Le soutien apporté par Thales au recrutement des jeunes

Thales souhaite engager des actions fortes afin d'assurer un soutien concret à l'insertion professionnelle des jeunes y compris ceux qui ont pas ou peu d'expérience.

Thales s'engage à ce que, au terme de l'accord, au niveau de l'ensemble du Groupe en France, plus de 2000 embauches de jeunes de moins de 30 ans aient été réalisées en contrat à durée indéterminée. Plus particulièrement, 30% des recrutements opérés par les sociétés du Groupe concerneront les jeunes âgés de moins de 26 ans.

Une proposition d'embauche sera faite aux alternants sortants (année en cours) ayant obtenu leur diplôme et dont l'évaluation dans l'entreprise aura été jugée satisfaisante, dès lors que les postes ouverts au sein du Groupe le permettent, et ce, sous réserve d'éventuelles priorités données à des candidatures internes.

A la suite d'une période de formation en alternance réussie, le nouvel embauché ne sera pas soumis à une période d'essai. Sa période d'alternance, précédant directement l'embauche, est prise en compte dans l'ancienneté Thales, mais cette reprise d'ancienneté ne fera pas obstacle à l'application des règles Groupe telles que notamment le passage de position 1 à 2 pour les cadres un an après le recrutement.

Thales s'efforcera de respecter un juste équilibre entre les recrutements directs de jeunes, quel que soit leur niveau d'étude, et les recrutements de ceux qui ont eu une première expérience professionnelle (y compris en alternance).

Par principe, et sauf situation qui le justifie, le recrutement des salariés au sein des sociétés du Groupe s'opère pour une durée indéterminée. Ainsi, le recours au CDD pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans devra être justifié et fera l'objet d'une autorisation écrite du DRH de la société.

Un jeune âgé de moins de 26 ans en CDD au sein du Groupe sera soutenu dans sa recherche d'emploi par le réseau RH, avant le terme du CDD.

Soutien à l'insertion professionnelle des jeunes dans le territoire

Comme le prévoit l'Accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation signé le 26 avril 2013, le Groupe entend concourir à l'insertion professionnelle des jeunes par des actions au niveau territorial.

Thales met en place un accompagnement spécifique à l'attention des jeunes apprentis ou alternants ayant donné satisfaction et obtenu leur diplôme à l'issue de leur contrat d'alternance mais qui ne pourraient pas être embauchés dans le Groupe.

L'indicateur suivant est complété chaque année :

- ☐ *Nombre et pourcentage de jeunes (dont ex alternants) âgés de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de Thales*
- ☐ *Nombre de jeunes (âgés de moins de 26 ans) embauchés en CDI au sein de Thales par niveau de diplôme (et si possible préciser s'il s'agit d'un premier emploi en CDI)*
- ☐ *Nombre et pourcentage d'ex alternants embauchés en CDI parmi les jeunes âgés de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de Thales*
- ☐ *Nombre et pourcentage d'ex alternants embauchés en CDD parmi les jeunes âgés de moins de 26 ans*

1.3 Accompagner l'intégration des jeunes dans l'entreprise

L'accueil des nouveaux embauchés lors des premières semaines de présence dans l'entreprise est une étape déterminante dans la réussite du processus d'intégration.

Le groupe Thales proposera à chaque nouvel arrivant de suivre un parcours d'accueil qui impliquera notamment la remise d'un livret d'accueil et la présentation, lors d'ateliers, des principales fonctions de l'entreprise, de son organisation et de ses enjeux stratégiques.

Le livret d'accueil remis aux nouveaux embauchés (qui pourra être transmis sous forme informatique) a pour objet de faciliter la découverte d'un nouveau cadre de travail. Il comprendra notamment la présentation de l'entreprise, de ses locaux et de ses activités, du cadre de travail (restauration, horaires de travail, prise de congés...), des consignes minimales de sécurité et d'environnement, du règlement intérieur ainsi que des informations relatives aux instances représentatives du personnel.

Afin d'améliorer sa connaissance globale de la société, le nouvel embauché pourra également, s'il le souhaite, participer à une visite d'autres activités de la société au cours de la première année qui suit son arrivée.

Les parties conviennent que les sociétés devront mettre en œuvre les conditions effectives d'un bon accueil telles que décrites ci-dessus.

Conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 2013, ce parcours d'accueil sera désormais complété par l'accompagnement du jeune embauché par un référent.

1.3.1 Désignation d'un référent chargé de l'accueil du jeune embauché dans l'entreprise

Afin d'aider le jeune embauché à mieux connaître l'entreprise, s'approprier ses règles de fonctionnement, chaque société présentera au jeune un référent qui sera chargé de faciliter son intégration.

Le référent sera l'interlocuteur privilégié du jeune pour répondre à toutes ses questions d'ordre pratique ou professionnel durant au minimum les 6 premiers mois d'activité.

Il sera chargé d'accompagner le jeune dans la découverte de son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Le référent devra être volontaire pour exercer cette fonction.

Ce référent sera choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle. Le référent pourra, à défaut, être aussi le responsable hiérarchique du jeune embauché.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour pouvoir transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe. Dans ce cas, le référent appartiendra au même service ou à la même équipe que le jeune ;
- soit pour pouvoir transmettre les règles propres à l'entreprise. Dans ce cas, le référent peut être d'un autre service ou d'une autre équipe que le jeune encadré.

Un référent ne peut prendre en charge plus de 3 jeunes simultanément.

Le référent n'est pas un tuteur tel que défini par l'article 3. 3 ci-dessous.

1.3.2 Développement professionnel et formation interne

Les jeunes âgés de moins de 26 ans, embauchés au sein du Groupe bénéficieront d'un entretien de développement professionnel (EDP) lors de leur première année d'activité, si nécessaire sans attendre la campagne EDP.

Cet entretien permet notamment de faire le point sur l'intégration du jeune embauché, les compétences mises en œuvre dans le poste de travail et celles qui doivent être acquises pour une meilleure efficacité professionnelle.

Cet entretien réunira le jeune, son supérieur hiérarchique ainsi que son référent.

A l'issue de ce premier EDP ou des EDP qui suivront, un plan d'action permettant d'accompagner le développement professionnel du jeune salarié et comprenant les éventuelles formations nécessaires, sera défini.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- ☐ *Nombre et pourcentage d'entretiens de développement professionnel réalisés dans l'année qui suit l'embauche des salariés âgés de moins de 26 ans*

Actions spécifiques permettant de proposer aux jeunes embauchés des parcours de formation qualifiant, diplômant ou certifiant.

Dans les situations où l'EDP révélerait un besoin de formation complémentaire du jeune embauché, Thales proposera aux jeunes ayant intégré le Groupe avec les niveaux de qualification les moins élevés puissent bénéficier d'un parcours de formation qui privilégie les cursus qui débouchent sur un Certificat de qualification professionnelle de la Branche métallurgie (CQPM), sur un diplôme de l'éducation nationale (Bac pro, BTS, DUT, licence...) ou sur une certification professionnelle externe.

Ces formations « diplômantes » permettront aux jeunes embauchés d'augmenter leur niveau de compétences et ainsi de développer pour l'avenir leur employabilité. Elles seront réalisées en alternance.

1.3.3 Soutien apporté par Thales à l'éducation des jeunes les moins qualifiés

Bourses Prix Thales Education

Les parties au présent accord reconnaissent la nécessité d'accompagner les jeunes qui n'ont pas encore acquis un diplôme de niveau suffisant pour leur permettre d'accéder à un emploi durable.

Thales propose d'accompagner chaque année 10 à 20 jeunes de niveau bac professionnel afin de les aider à accéder à un niveau de qualification supérieur tel que BTS Systèmes Electroniques, BTS Electrotechnique, DUT Maintenance Industrielle.

Exceptionnellement, des jeunes de niveau BEP pourront également être accompagnés jusqu'à un niveau Bac professionnel voire au-delà.

Le programme vise à favoriser l'insertion des « jeunes » dont les programmes d'enseignement sont issus de filières industrielles des écoles, centres de formation partenaires avec lesquels le Groupe souhaite entretenir des relations privilégiées.

La qualité des cursus d'enseignement et programmes de formation doivent préparer les futurs diplômés aux techniques et technologies du Groupe en corrélation avec les besoins en recrutement des sociétés.

L'attribution des bourses « Prix Thales Education » allouées aux étudiants, d'un montant de 2000 euros par année, est soumise au respect de « critères de ressources » définis au sein de l'établissement d'enseignement au regard du barème national mais doit également prendre en compte 3 critères définis par le Groupe :

- ☐ La qualité des résultats académiques obtenus au cours des études secondaires
- ☐ La définition du projet professionnel
- ☐ La motivation du candidat à intégrer le Groupe

Afin de faciliter la future intégration du « jeune » au sein de Thales, un tuteur Thales accompagnera l'étudiant tout au long de son cursus scolaire.

Les parties signataires seront tenues informées de l'ensemble de ces démarches et associées aux modalités de sélection et à l'attribution des prix.

1.3.4 Soutien aux initiatives en faveur de la diversité

Conscientes de la nécessité de privilégier la diversité et d'assurer l'égalité des chances dans l'éducation, les parties en présence affirment leur volonté :

- de prévenir et de lutter contre toutes formes de discrimination dans l'accès aux études supérieures et l'emploi des « jeunes »,
- de promouvoir la diversité comme une approche dynamique et complémentaire à la notion de non-discrimination.

Afin de garantir une démarche en faveur de la diversité, le Groupe met en œuvre les actions suivantes :

- développer les partenariats auprès des Associations ou écoles partenaires du Groupe (exemple «Nos quartiers ont du talent », ...) et participer aux forums de recrutement sur la diversité organisés par les services publics,
- favoriser l'accès aux stages, à l'alternance et promouvoir l'égalité des chances auprès des différents établissements d'enseignement et centres de formation des apprentis

Les parties signataires seront associées aux actions engagées.

1.3.5 Soutien au logement des jeunes de 18 à 30 ans

Thales s'engage, avec le GIC (Groupement Interprofessionnel pour la Construction) à proposer aux jeunes de 18 à 30 ans intégrant Thales en qualité de salariés (ou étant en mobilité), des Résidences Multiservices dans la limite des logements disponibles, permettant l'accès à des logements meublés « clés en mains » à loyer modéré et intermédiaire avec possibilité d'accès à l'APL (Aide Pour le Logement) et à l'ALS (Aide au Logement Social), facilitant ainsi leur prise de fonction.

1.3.6 Soutien à l'accès des jeunes de moins de 26 ans en secteur locatif privé

Thales s'engage à mettre en place avec l'APAGL (Association Pour l'Accès au Garanties Locatives) et le GIC (Groupement Interprofessionnel pour la Construction) un partenariat concernant le dispositif GRL (Garantie des Risques Locatifs) afin de faciliter l'accès des jeunes de moins de 26 ans, embauchés par Thales en CDI, au secteur locatif privé. Pour ce faire, une convention tripartite entre le GIC, Thales et l'APAGL sera mise en place. Dans le cadre de cette convention, le nombre de logements de type T1/T2 pour la durée de l'accord sera fixé à 100 logements pour un loyer, charges comprises, de 850 euros maximum.

1.3.7 Suivi de l'action logement

Un suivi annuel concernant le soutien au logement des jeunes de 18 à 30 ans et soutien à l'accès des jeunes de moins de 26 ans en secteur locatif privé sera réalisé par les commissions logements sociétés relevant du périmètre du Groupe et la commission paritaire logement Groupe.

2. FAVORISER L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Depuis plus de 10 ans, Thales mène une politique volontariste à l'égard des seniors, visant à prévenir toute forme de discrimination liée à l'âge et s'est engagé en faveur à la fois du recrutement des salariés âgés et de leur maintien dans l'emploi. Le travail des seniors fait l'objet au sein du groupe d'une entière reconnaissance et ils bénéficient des moyens leur permettant de poursuivre leur carrière.

Les parties au présent accord entendent fixer des objectifs en terme d'embauche et de présence des Seniors dans le groupe, définir des actions visant à favoriser l'évolution de la carrière professionnelle

des salariés seniors, et proposer, si nécessaire, des aménagements de fin de carrière permettant la transition entre activité et retraite.

Les situations et attentes des seniors peuvent varier en fonction de leur situation professionnelle ou même personnelle :

- Généralement, les seniors aspirent à poursuivre leur activité antérieure,
- Certains salariés seniors peuvent, en fonction de leur situation professionnelle vouloir bénéficier d'une adaptation de leur poste de travail, d'une adaptation de leurs conditions de travail ou encore mettre en place les conditions d'une transition entre activité professionnelle et activité personnelle (retraite ...)
- D'autres salariés qui ont été exposés à certains facteurs de risques professionnels (tels que définis par la loi (Pénibilité)) peuvent aspirer à bénéficier d'une mesure de compensation avant leur retraite ou d'adapter leur niveau d'activité.
- Des salariés seniors ayant travaillé dans des métiers que les sociétés du Groupe ont pu qualifier de difficiles (et ne correspondant pas à des risques professionnels tels que définis par la loi), pourront bénéficier de dispositions transitoires.

Les échanges réguliers au cours des entretiens de développement professionnel sont l'occasion pour les salariés seniors de faire état de leurs souhaits quant à leur évolution professionnelle et de leurs attentes pour la suite de leur carrière.

2-1 Entretiens de carrière

Conscientes de la diversité des aspirations des salariés seniors, les parties rappellent l'importance particulière que revêt l'entretien de développement professionnel proposé à chaque salarié mené dans les 6 mois qui suivent leur cinquante-neuvième anniversaire ou dans les deux années précédant leur départ à la retraite.

Cet entretien doit ainsi permettre de faire le point des attentes précises de ces salariés quant à 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 d'une transition entre activité professionnelle et activité personnelle (retraite..).

De la même façon, cet entretien permettra 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 leur 59^{ème} anniversaire ou 2 ans avant la retraite.*

2.2 Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés seniors

A- Engagement en matière d'embauche

Au 31 décembre 2012, le pourcentage de recrutement des salariés âgés de 55 ans et plus était de 1,5%.

Sur la durée du présent accord, l'entreprise s'engage à ce que la part d'embauche des salariés âgés de 55 ans et plus ne soit pas inférieure à 2 % du total des embauches effectuées.

L'entreprise s'engage à prêter une attention régulière à la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des seniors dans les embauches.

Les parties procéderont donc, chaque année, à l'analyse du:

- ❑ *Nombre et pourcentage de recrutement des salariés âgés d'au moins 55 ans.*

B- Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi

Au 31 décembre 2012, la part de salariés âgés d'au moins 57 ans était de 14% de l'effectif inscrit.

Thales s'engage à porter le taux d'emploi des salariés âgés d'au moins 57 ans à 15% de l'effectif inscrit au terme du présent accord.

Des informations seront données sur l'effectif actif.

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 une analyse par genre et par catégorie socio professionnelle:

- ❑ *du taux d'emploi des seniors par tranche d'âge (57 à 59 ans inclus, 60 à 64 ans inclus et 65 ans et plus)*

2.3 Une entière reconnaissance du travail des seniors et le soutien à leur carrière

Les parties reconnaissent le travail des seniors et leur droit à la poursuite de leur développement professionnel.

L'application des mesures suivantes 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 soutenant leur formation.

2.3.1 Evolution de carrière, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Tous les salariés du groupe, quel que soit leur âge ont accès à une évolution professionnelle, au développement de leur compétence et aux formations, tel que prévues par l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 26 avril 2013.

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

- ❑ *Nombre et pourcentage des seniors ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année par tranche d'âge (55 à 59 ans inclus, 60 ans et plus) par genre et par catégorie socio professionnelle*

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, au terme de l'accord, de 5 % le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année

2.3.2 Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors par une meilleure anticipation

A/ Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

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

Cette démarche d'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 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 55 ans à 59 ans inclus, de 60 ans à 64 ans inclus et 65 ans et plus, rapporté au nombre total de promotions*

B/ Mobilité professionnelle et géographique

La mobilité professionnelle 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).

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 IDEA, repris par l'accord 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 ou une distance aller-retour de 80 kms.

L'indicateur suivant est complété chaque année :

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

C/ Rémunération

Thales s'engage 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) :

«L'âge ou l'ancienneté ne peuvent être des critères d'exclusion dans l'application de la politique salariale. Les salariés de plus de 55 ans bénéficient jusqu'à l'âge de leur départ à la retraite de la politique salariale selon les mêmes critères d'attribution que les autres salariés. »

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 55 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.

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 55 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 55 ans et plus bénéficieront d'une politique de promotions similaire à celle de l'ensemble des salariés.

Les indicateurs suivants sont complétés chaque année :

- ❖ *Taux moyen d'augmentation des seniors par tranche d'âge (55 à 59 ans inclus, 60 à 64 ans inclus et 65 ans et plus) et comparaison avec le taux moyen d'augmentation par catégorie socio professionnelle (et par position Métallurgie pour la catégorie cadre).*
- ❖ *Pourcentage des seniors ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par tranche d'âge (55 à 59 ans inclus, 60 ans et plus) (et par position Métallurgie pour la catégorie cadre).*

2.4 L'amélioration des conditions de travail des Seniors, la prévention des situations de pénibilité et l'accompagnement de certaines situations professionnelles et personnelles

Développer le maintien dans l'emploi des seniors implique nécessairement qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail de ces salariés et que des mesures d'accompagnement adaptées à certaines situations professionnelles ou personnelles soient proposées.

2.4.1 Participer à la prévention en matière de santé des seniors

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.

La prévention en matière de santé au travail constitue un axe majeur de la politique sociale du Groupe.

Dans la continuité des accords précédents, les salariés peuvent ainsi bénéficier, selon leur âge, de mesures spécifiques complémentaires telles que celles prévues pour les salariés seniors dans l'accord Qualité de vie au travail : bilan biologique, tests auditifs...

Afin de déterminer la programmation et d'assurer le suivi des actions de prévention, les sociétés du Groupe se baseront notamment sur les données issues du document unique d'évaluation des risques, sur les données transmises par le service de santé au travail, sur la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée, sur le rapport annuel écrit et présenté au CHSCT, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, sur l'avis et les propositions du CHSCT sur le rapport et le programme annuel de prévention, sur les fiches de prévention des expositions prévues à l'article L4121-3-1 du code du travail.

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.

2.4.2 Adapter si nécessaire la situation professionnelle et prendre en compte la situation personnelle des seniors

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 s'engage à prendre en compte, pour définir les mesures adaptées, les situations professionnelles ou personnelles particulières auxquelles ils peuvent être confrontés.

Trois types de situations sont ainsi identifiés :

- Les seniors qui ressentent le besoin de bénéficier d'une adaptation de leur poste de travail, d'aménager la fin de leur carrière et/ou de bénéficier d'une transition entre activité professionnelle et activité personnelle (retraite..).
- Les seniors qui, au cours de leur carrière, ont été soumis pendant 10 ans, ou plus, aux facteurs de risques professionnels définis par la loi de novembre 2010 et le décret de mars 2011,
- Les seniors ayant exercé pendant 10 ans au moins au 30 juin 2013 des métiers qualifiés de difficiles par les accords société du groupe Thales (hors facteurs de risques professionnels fixés par la loi)

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.

A/ Adaptation du poste de travail, Aménagement de fin de carrière et Transition entre activité et retraite

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.

Certains salariés seniors, compte tenu de leur situation personnelle (fatigue, accompagnement de parents âgés...) ou de leur situation professionnelle (difficulté personnelle à continuer à exercer les missions du poste dans les conditions antérieures), peuvent solliciter une adaptation du poste, un aménagement de leur fin de carrière ou une transition entre activité professionnelle et activité personnelle (retraite..)...

Ainsi, toute difficulté de se maintenir au poste de travail, révélée par le salarié devra faire l'objet d'une analyse systématique et approfondie, sauf inaptitude médicale traitée par ailleurs.

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 de la santé des salariés seniors.

Les seniors confrontés à de telles situations peuvent (sans attendre les entretiens de développement professionnel dont ils bénéficient) solliciter, si nécessaire, une adaptation et un aménagement de leurs conditions de travail s'ils en ressentent la nécessité. L'ergonomie de leur poste pourra notamment être adaptée.

Ces aménagements, soumis à l'accord de l'employeur, 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
- bénéficier d'une mobilité professionnelle
- procéder à un aménagement de leurs horaires de travail
- bénéficier d'un « temps partiel senior » à 80%
- bénéficier d'un rachat de trimestres
- bénéficier d'une préparation à la retraite (formation)

Adaptation des missions et/ou mobilité professionnelle interne

Si l'analyse de la situation du salarié fait apparaître la nécessité d'une modification de l'organisation du travail ou d'un repositionnement professionnel, celui-ci bénéficiera soit d'une mesure d'adaptation de son poste de travail après discussion avec son manager lorsque le poste le permet soit d'une priorité d'emploi sur les postes ouverts au sein de son entreprise ou du Groupe dans le cadre d'une mobilité interne.

Il bénéficiera, alors, des mesures d'accompagnement prévues par l'annexe 2 du chapitre I de l'Accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation signé le 26 avril 2013,

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.

Aménagement des horaires de travail

Le salarié et le manager peuvent convenir d'adapter les horaires de travail du salarié si celui-ci en fait la demande, lorsque le poste le permet.

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 %.

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.

Rachat de trimestres

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés qui souhaiteraient du fait de difficulté d'adaptation au poste de travail 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. Les situations particulières pourront être analysées pour faciliter l'accès à cette mesure.

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 les 12 à 18 mois précédant le 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 :

- ❖ Taux d'absentéisme des seniors par tranche d'âge (de 55 à 59 ans inclus, de 60 à 64 ans inclus et de 65 ans et plus)
- ❖ Taux d'accidents du travail des seniors par tranche d'âge de 55 à 59 ans inclus, de 60 à 64 ans inclus et de 65 ans et plus)
- ❖ Nombre de seniors ayant bénéficié d'un passage à temps partiel par tranche d'âge de 55 à 59 ans inclus, de 60 à 64 ans inclus et de 65 ans et plus)
- ❖ Nombre de salariés de 55 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 difficulté d'adaptation au poste de travail ayant donné lieu à mobilité
- ❖ Nombre de salariés ayant participé au module « Préparation à la retraite »
- ❖ Nombre de salariés bénéficiant du rachat de trimestres.

B/ Une prise en compte de la situation des seniors soumis aux facteurs de risques professionnels / pénibilité (loi 2010 et décret mars 2011)

B-1 Les facteurs de risques professionnels définis par la loi de novembre 2010 et le décret de mars 2011

La loi du 9 novembre 2010 précise que les facteurs de risques professionnels visés sont ceux « susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. »

Le décret du 30 mars 2011 a ainsi listé les facteurs suivants :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-2

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3° Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Sur la base de normes objectives référencées définissant les seuils à prendre en compte (Cf Annexe 3) le pourcentage de salariés exposés à ces facteurs de risque a été présenté à chaque CHSCT du Groupe. Une mise à jour du nombre de salariés exposés est réalisée chaque année et présentée au CHSCT.

Les salariés en situation de pénibilité sont donc ceux exposés à ces facteurs et à ces seuils.

B-2 La prévention des situations de pénibilité

Le Groupe porte une attention particulière à ces risques et agit afin de mettre en œuvre les actions de prévention nécessaires, y compris dans le cadre du dialogue social,.

L'entreprise sollicitera le réseau de l'ANACT pour identifier les risques d'usure professionnelle et renforcer la prévention de ces risques, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste. Un suivi sera établi et communiqué au CHSCT et au médecin du travail.

Afin de réduire les facteurs d'exposition aux facteurs de pénibilité, les salariés âgés d'au moins 57 ans pourront également demander de bénéficier d'une mobilité professionnelle interne et d'un aménagement de leurs horaires de travail.

B-3 Les mesures :

Les parties ont convenu d'accorder aux salariés concernés, un temps de compensation, précédant leur départ à la retraite. Ces salariés pourront également bénéficier d'un temps partiel senior aidé ou d'un rachat de trimestres.

Les salariés concernés

Pourront bénéficier de ces mesures, pendant la durée de l'accord, les salariés exposés au minimum pendant 10 ans cumulés aux facteurs de risques professionnels de la loi :

- a. aux seuils mis en œuvre dans le Groupe par application de la loi (normes légales, réglementaires) (valeurs précisées en annexe 3)
- b. et/ou, le cas échéant, aux seuils définis par leur accord société pour la période antérieure au 30 juin 2013. Pour ces salariés, les mesures et notamment les temps de compensation prévus par les accords sociétés, sont maintenus ou reconduits pour la durée du nouvel accord Groupe.

Temps de compensation

Les salariés soumis aux facteurs de risques professionnels, ci-dessus décrits, 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. Au-delà des 10 premières années, entre deux tranches de 5 ans (ex :10 à 15) il sera procédé à une interpolation linéaire.

Au moment du départ à la retraite, le calcul de l'IDR des salariés soumis à des situations de pénibilité sera réalisé sur la base du salaire des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif « Temps de compensation ».

Temps partiel senior à 50 %

Les salariés ci-dessus concernés soumis ou ayant été soumis aux facteurs de risques professionnels, ci-dessus décrits, pendant 10 ans, bénéficieront à leur demande, dans les 24 mois précédant la liquidation de leur retraite ou la prise de temps de repos au titre du temps de compensation, ou le cas échéant, 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 70 %.

Temps partiel senior « pénibilité » à 80 %

Les salariés ci-dessus concernés soumis ou ayant été soumis aux facteurs de risques professionnels, ci-dessus décrits, pendant 10 ans, bénéficieront également à leur demande, dans les 24 mois précédant la liquidation de leur retraite ou la prise de temps de repos au titre du temps de compensation, ou le cas échéant, la prise des jours épargnés sur leur CET, d'une réduction de temps de travail leur permettant d'exercer leur activité à 80 %, rémunérée à 85 %.

Rachat de trimestres

Pour ces mêmes salariés soumis ou ayant été soumis aux facteurs de risques professionnels, ci-dessus décrits, pendant 10 ans, 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 retenu 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. Les situations particulières pourront être analysées pour faciliter l'accès à cette mesure.

Dispositions communes aux dispositifs de temps partiel senior à 50% et à 80% (visés aux points A et B du présent article 2.4.2)

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.

Dans cette situation, le salarié pour la part salariale et l'employeur pour la part patronale assumeront respectivement le paiement des cotisations. Le coût correspondant pour le salarié au supplément de cotisations dues dans cette hypothèse au titre du régime général et du ou des régimes de retraites complémentaires fera l'objet d'une compensation salariale équivalente à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée et celle que le salarié concerné aurait perçu à temps plein.

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance « gros risques », (part obligatoire), la Direction de la société concernée permettra au salarié qui le souhaite d'opter pour une cotisation basée sur la rémunération temps plein dont il bénéficiait avant l'entrée en temps partiel afin de conserver les mêmes garanties. Dans ce cas le salarié bénéficiera d'une compensation salariale équivalente au coût de la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée et celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité à temps plein.

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.

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 précisés ci-dessus..

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 conviendront 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.

C/ Des mesures de transition « retraite » pour les seniors ayant exercé pendant 10 ans, au 30 juin 2013, des métiers qualifiés de difficiles par les accords sociétés du groupe Thales (hors facteurs de risques professionnels)

Antérieurement à l'élaboration d'un cadre législatif définissant les facteurs de risques professionnels pouvant avoir un impact sur la santé, certaines sociétés du Groupe avaient pu identifier dans leur accord en vigueur jusqu'au 30 juin 2013, des métiers qualifiés de difficiles, et non compris dans les facteurs de risques professionnels définis par la loi.

Mesure de transition :

Les salariés ayant travaillé sur des postes qualifiés de difficiles par les accords sociétés signés avant le 30 juin 2013 bénéficieront des mesures prévues à l'article B3 du présent accord Groupe (temps de compensation, temps partiel, rachat de trimestre) pendant la durée de l'accord.

Le salarié doit, en effet, pouvoir bénéficier de la mesure pendant la durée de l'accord Groupe.

De façon générale, les entreprises du Groupe s'efforceront, dans les trois prochaines années, d'aménager ces postes de binoculaire pour prévenir les postures forcées.

3. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La démarche d'anticipation prévue par le présent accord 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 responsables 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 dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Les familles professionnelles, au sein desquelles un recours au tutorat lié à un risque de perte de compétences sera envisagé, seront identifiées après en avoir été débattu au sein de la commission anticipation et/ou dans les commissions formation des sociétés.

3.1 Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

Les parties conviennent que les sociétés du Groupe organiseront les équipes de travail en prenant soin d'associer des salariés expérimentés seniors avec des jeunes embauchés.

3.2 Reconnaissance des compétences, des savoirs et de l'expertise

L'expertise ou l'acquisition de connaissances spécifiques avérées dans un domaine particulier des salariés de 55 ans et plus est 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).

Le salarié senior qui souhaiterait, pour une durée de 12 à 18 mois, mettre son expertise au profit d'une PME relevant de son bassin d'emploi afin de participer au développement d'un projet structurant, pourra selon les opportunités, s'inscrire dans le dispositif Pass' Compétences, développé par le GERIS.

Préalablement au départ à la retraite du salarié ou à son entrée dans un dispositif d'anticipation ou encore à l'utilisation d'un temps de compensation, les sociétés du groupe veilleront à identifier l'expertise et à la pérenniser en s'assurant qu'une transmission d'expérience et de compétences soit organisée.

3.3 Développement du tutorat

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.

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 seront abordées lors des discussions décentralisées dans les entreprises/établissements.

Pour faciliter la transmission des compétences clés et des savoir-faire et d'autre part pour accompagner des personnes dans des parcours de professionnalisation longs, le principe du tutorat sera encouragé, reconnu et valorisé dans l'ensemble du Groupe.

Cette fonction sera plus particulièrement confiée aux salariés seniors du Groupe ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

La commission locale Formation sera tenue régulièrement informée et associée aux démarches et aux orientations de Tutorat retenues.

La Direction de chaque société déterminera chaque année, après avis de la Commission emploi formation du CE, le nombre de tuteurs et le quota d'heures financées pris en compte. Des moyens supplémentaires seront octroyés sur un budget spécifique complémentaire au plan de formation.

3.3.1 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 55 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 « tutorat ».

Ainsi le présent accord prévoit qu'il pourra être proposé au tuteur une organisation de son temps de travail pour la période de tutorat, facilitant ainsi la mise en œuvre du tutorat et qu'il bénéficiera pendant la période de la moyenne des augmentations de sa catégorie s'il exerce à plus de 50% cette activité de tuteur. Plus généralement un suivi de l'évolution de la rémunération des tuteurs sera opéré.

3.3.2 Organisation de la relation Tuteur- «Tutoré »

Le succès du recours au tutorat implique l'organisation d'une progression pédagogique structurée et planifiée, il passe aussi par 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.

Les éléments de ce bilan seront pris en compte dans les EAA des tuteurs et des tutorés.

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 55 à 59 ans inclus, de 60 à 64 ans inclus et de 65 ans et plus)
- ❖ Nombre d'heures prévues et réalisées par an

Au titre du domaine d'action relatif à la valorisation et à la transmission des savoirs, des compétences et des expertises, le Groupe se fixe pour objectif de mettre en place dans les sociétés du Groupe des missions tutorales confiées à des salariés, de 55 ans et plus.

4. EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés seniors, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de l'accord Groupe du 13 janvier 2004 et son avenant du 27 juin 2012 et de développer la mixité des emplois.

5. CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Les engagements souscrits dans le présent accord s'apprécient sur l'ensemble des sociétés du Groupe. Un suivi annuel est opéré et les objectifs doivent être atteints au terme de l'accord.

Chaque année, un document d'évaluation relatif à la mise en œuvre du présent accord sera présenté à la Commission Centrale Anticipation. Le suivi s'appuiera notamment sur les différents indicateurs prévus par l'accord. Le référent Anticipation sera en charge d'effectuer un bilan des actions entreprises afin de les présenter à la Commission Anticipation.

Pour chaque indicateur, des données complémentaires plus précises pourront être communiquées à la demande des membres de la Commission Centrale Anticipation.

Le document d'évaluation réalisé au niveau du Groupe sera envoyé chaque année à la DIRECCTE.

Un suivi du déploiement de l'accord Groupe sera réalisé une fois par an au niveau du Groupe dans le cadre d'une commission de suivi Groupe composée de 2 membres par organisations syndicales signataires représentatives au niveau du Groupe.

Un suivi sera également réalisé au niveau local et présenté une fois par an aux CCE/CE ainsi qu'aux Commissions emploi /formation des sociétés relevant du périmètre de l'accord. Dans ce cadre, le document d'évaluation réalisé au niveau de la société sera communiqué aux membres du CCE/CE ainsi qu'aux délégués syndicaux.

6. PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera présenté, pour information, aux CCE ou CE (pour les entreprises mono établissement) des sociétés relevant de son périmètre. Il sera mis à la disposition des salariés au sein de l'intranet RH du Groupe. Par ailleurs en concertation avec les organisations signataires, chaque société mettra en œuvre une communication adaptée, auprès de ses salariés afin d'assurer la publicité des dispositions de cet accord.

7. DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord Groupe est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société THALES et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L 5121-11 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur conformément aux dispositions légales régissant les accords de Groupe dans les sociétés comprises dans le périmètre fixé à l'annexe 1.

Il entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant son dépôt auprès de l'Unité des Hauts de Seine de la DIRECCTE, ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

Périmètre de l'accord

Le périmètre du présent accord comprend toutes les entreprises du groupe Thales dont le capital est détenu, directement ou indirectement à plus de 50 % par Thales.

Pour les sociétés dont le capital est détenu, directement ou indirectement à 50 %, elles seront intégrées dans le périmètre du présent accord sous réserve que Thales y exerce une influence dominante au sens de l'article L.2331-1 du code du travail.

Compte tenu de l'évolution du groupe Thales, le périmètre défini par les parties au présent accord peut être amené à évoluer.

En cas de nouvelle société française intégrant le groupe Thales dans les conditions définies ci-dessus, les parties signataires s'engagent, par un avenant à l'accord, à conclure dans un délai de 3 mois à compter de l'opération, à décider de l'entrée de cette nouvelle société dans le périmètre de l'accord.

Durée de l'accord

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

En cas de difficulté d'application et notamment si les évolutions législatives le rendaient nécessaire, les parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles évolutions du présent accord.

8. FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord groupe sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et 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, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

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

Fait à Neuilly sur Seine en 10 exemplaires, le 23 juillet 2013

Pour la Société THALES, représentée par David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :

CFDT
Didier GLADIEU

CFE-CGC
José CALZADO

CFTC
Véronique MICHAUT

CGT
Laurent TROMBINI

=====

