

# 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 78 rue Olivier de Serres, 75015 Paris, et les sociétés françaises, dont la liste est annexée au présent accord, représentées par Monsieur Bruno Mettling, en sa qualité de Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe

- pour la CFDT-F3C M ou Mme *Calypso DUPUY BOREL* dûment mandaté-e
- pour la CFE-CGC/UNSA M ou Mme *Cécile Noaille* dûment mandaté-e
- pour la CGT-FAPT M ou Mme *VITALA Fabienne* dûment mandaté-e
- pour FO-COM M ou Mme *Philippe CHARRY* dûment mandaté-e
- pour SUD-PTT M ou Mme ..... dûment mandaté-e

d'autre part.

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1 : PRINCIPES DE NON DISCRIMINATION.....</b>	<b>7</b>
Article 1.1 : Recrutement et Mobilité .....	7
Article 1.2 : Accès à la formation professionnelle continue .....	7
Article 1.3 : Promotion et Rémunération.....	7
<b>CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE.....</b>	<b>8</b>
Article 2.1 : Développer les actions de communication interne pour sensibiliser l'ensemble des personnels du Groupe .....	8
Article 2.2 : Favoriser la reconversion des salariés seniors par le développement des contrats de professionnalisation.....	8
<b>CHAPITRE 3 : ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>9</b>
Article 3.1 : Poursuivre les entretiens « cap carrière » pour les personnels âgés de 45 ans et plus	9
Article 3.2 : Inciter à la validation des acquis de l'expérience.....	10
<b>CHAPITRE 4 : AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>11</b>
Article 4.1 : les conditions de travail .....	11
Article 4.2 : l'organisation du travail.....	11
Article 4.2.1: Télétravail et salariés âgés de 55 ans et plus .....	11
Article 4.2.2: Favoriser le 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 .....	12
Article 4.2.3: le compte épargne temps .....	13
Article 4.3 : Mobilités des salariés à moins de 5 ans de la retraite .....	13
Article 4.4 : Prise en compte de l'état de santé .....	14
Article 4.4.1 : renforcer une procédure d'accompagnement de tous les salariés au cours et lors de leur retour de congés longue maladie (CLM), de congés longue durée (CLD), et affections longue durée (ALD) .....	14
Article 4.4.2 maintenir des conférences sanitaires .....	14
Article 4.5 : Consultation des CHSCT.....	14

<b>CHAPITRE 5 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION.....</b>	<b>15</b>
Article 5.1 : formation des seniors.....	15
Article 5.1.1 : garantir l'accès à la formation aux personnels âgés de 45 ans et plus .....	15
Article 5.1.2 : proposer tous les 3 ans, 5 jours au minimum de formation aux personnels âgés de 45 ans et plus .....	16
Article 5.1.3 : favoriser l'accès au DIF .....	16
Article 5.2 : Former les managers et la filière RH au management des âges.....	16
Article 5.3 : La prise en compte du parcours professionnel réalisé en filiale ou en interne pour les fonctionnaires détachés (les carrières miroirs) .....	17
<b>CHAPITRE 6 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE .....</b>	<b>18</b>
Article 6.1 : Poursuivre les entretiens "cap seniors" pour les personnels âgés de 55 ans et plus	18
Article 6.2 : Le rachat de trimestres au titre de certaines périodes d'études supérieures ou pour années incomplètes .....	19
Article 6.3 : Mettre en place un nouveau dispositif de Temps Partiel Seniors 3 ans avant la retraite (TPS 3) et un nouveau dispositif de Temps Partiel Seniors 5 ans avant la retraite (TPS 5).....	19
Article 6.4 : Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation.....	24
Article 6.5 : Généraliser une remise officielle des médailles du travail et des PTT .....	24
<b>CHAPITRE 7 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT.....</b>	<b>25</b>
Article 7.1 : la transmission des savoirs.....	25
7.1.1 : identification des compétences à transmettre.....	25
7.1.2 : les actions à mettre en œuvre dans le cadre de la transmission des savoirs.....	25
Article 7.2 : Développer le tutorat .....	26
<b>CHAPITRE 8 : COMMISSION DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI, ET DUREE DE L'ACCORD.....</b>	<b>28</b>
Article 8.1 : mise en œuvre et suivi de l'accord .....	28
Article 8.2 : Les formalités de dépôt.....	29
Article 8.3 : La durée de l'accord .....	29
Article 8.4 : Les modalités de révision .....	29

<b>ANNEXE 1 : CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD .....</b>	<b>31</b>
<b>ANNEXE 2 : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES DEUX NOUVEAUX DISPOSITIFS TPS 3 ET TPS 5 .....</b>	<b>32</b>
<b>ANNEXE 3 : PRÉSENTATION DES DISPOSITIFS ACCESSIBLES EN FONCTION DES DATES DE DÉPART EN RETRAITE .....</b>	<b>38</b>
<b>ANNEXE 4 : PRORATISATION DES INDEMNITÉS COMPENSATRICES RETRAITE .....</b>	<b>39</b>
<b>ANNEXE 5 : LISTE DES ASSOCIATIONS QUI ACCUEILLENENT DES SALARIÉS D'ORANGE DANS LE CADRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES.....</b>	<b>40</b>
<b>ANNEXE 6 : CHARTE DU TUTORAT SUR LES MISSIONS ET LES MOYENS DU TUTEUR .....</b>	<b>41</b>
<b>ANNEXE 7 : RECUEIL D'INDICATEURS SENIORS DE SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>43</b>
<b>ANNEXE 8 : SYNTHÈSE DES OBJECTIFS ET INDICATEURS RETENUS .....</b>	<b>46</b>

## PRÉAMBULE

Le groupe France Télécom-Orange s'est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre la discrimination et pour l'égalité des chances.

Conscient de la richesse qu'apporte la diversité intergénérationnelle, le Groupe considère qu'une bonne gestion des âges représente un enjeu majeur.

A ce titre, le Groupe entend offrir à l'ensemble de ses collaborateurs les mêmes opportunités quel que soit leur âge.

Dans le respect de la hiérarchie des normes, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires en vigueur à date (notamment le décret 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse), de l'accord de la Branche des Télécommunications relatif à la gestion de la 2<sup>ème</sup> partie de carrière du 3 juillet 2009 et de l'accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2<sup>èmes</sup> parties de carrières, du 26 novembre 2009 ainsi que des trois avenants s'y afférant.

Les parties signataires du présent accord conviennent que celui-ci s'intégrera dans sa globalité, aux éventuelles évolutions législatives près, dans les dispositions prévues dans le cadre de l'accord intergénérationnel qui doit être mis en place d'ici à septembre 2013. Les négociations sur l'accord intergénérationnel auront vocation à mettre en place des dispositions favorisant le lien entre le présent accord et l'accord sur l'insertion des jeunes du 28 février 2011 dans le respect de la loi relative au Contrat de génération.

Dans le cadre de l'accord intergénérationnel, le Groupe poursuivra sa politique volontariste de recrutement en CDI de jeunes à l'issue de leur alternance.

Dans le cadre de la politique d'emploi du Groupe pour la période 2013-2014-2015, la Direction rappelle qu'il est prévu de procéder à 4 000 recrutements externes sur cette période auxquels s'ajoute un engagement fort vis-à-vis des jeunes avec 5 000 alternants en permanence dans le Groupe, dont une partie significative a vocation à le rejoindre. Ces volumes tiennent compte des effets des dispositifs d'aménagement de fins de carrière du présent accord.

De plus, les parties réaffirment la nécessité de mettre en œuvre des dispositions et des mesures permettant la poursuite d'une activité professionnelle motivante et valorisante pour les seniors.

Pour ce faire la démarche GPEC territoriale peut, entre autre, servir de base de réflexion entre l'entreprise et les partenaires sociaux, au plus près du terrain. Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'intégrer cette approche dans la future négociation de l'accord GPEC qui doit débiter dans le courant de l'année 2013.

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 59 ans et 2 mois à fin 2012), 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 2012, de 6 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 par tranche d'âge et par Établissement Principal.

## 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 annuel de suivi retenu est le taux d'accès à la formation des salariés de 45 ans et plus par tranche d'âge, par catégorie de formation, et par Établissement Principal.

## Article 1.3 : Promotion et Rémunération

Les personnels quel que soit leur âge peuvent avoir accès aux emplois à 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.

La politique de promotion est fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications, et s'inscrit dans le respect du principe de non-discrimination.

Les indicateurs annuels 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. Pour les personnels fonctionnaires, cet indicateur présentera les promotions intra-bandes et interbandes.

## CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE

### **Article 2.1 : Développer les actions 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 renforcer les actions de communication et de sensibilisation internes 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.

Le Groupe veillera à ce que les grands principes de déontologie de non discrimination liés à l'âge soient toujours intégrés dans le guide du recruteur diffusé aux équipes en charge du recrutement.

Par ailleurs, l'entreprise poursuivra ses actions de sensibilisation des managers et de la filière RH au management des âges dans le module de formation « Diversité » ou dans d'autres modules (Orange Campus...).

### **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.

Les indicateurs de suivi retenus pour cette action sont :

- le nombre de contrats de professionnalisation seniors conclus annuellement par tranche d'âge à partir de 45 ans,
- le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée réalisés à l'issue de ces contrats.

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

Du fait de sa taille, de la diversité de ses activités et de ses métiers, et de sa démographie, le Groupe peut et souhaite offrir à l'ensemble de ses salariés des opportunités pour leur permettre de construire des parcours professionnels motivants et dynamiques.

Pour anticiper au mieux les évolutions des métiers et des compétences, le groupe France Télécom-Orange s'engage à accompagner la construction des projets professionnels de chacun.

Cet accompagnement est placé sous la responsabilité du manager avec le soutien des RH et des Orange Avenirs.

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 et qui pourrait déboucher sur une promotion.

### **Article 3.1 : Poursuivre les entretiens « 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. Au cours de cet entretien, les principes d'évolution professionnelle, de promotion, de mobilité, sont clairement explicités ainsi que les outils permettant au salarié de connaître les parcours professionnels mis à disposition. Une attention particulière sera apportée aux salariés de 45 ans et + qui n'ont pas progressé d'au moins un niveau de qualification au cours de leur carrière professionnelle. Dans ce cas, et sur demande du salarié, le conseiller Orange Avenirs informera le DRH de proximité du salarié concerné afin que ce dernier bénéficie d'un suivi personnalisé sur un projet professionnel qui lui permettrait d'atteindre cet objectif d'évolution.

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 Orange Avenirs 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.

Les indicateurs annuels de suivi retenus pour cette action sont :

- 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.

- Dans les 24 mois suivant l'entretien "cap carrière" :
  - le nombre de salariés ayant changé de famille métier,
  - le nombre de promotions.

### **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 annuels 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,
- le nombre de promotions dans les 24 mois suivant l'obtention d'une VAE.

## CHAPITRE 4 : AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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.

Dans ce cadre, un état des lieux des conditions de travail des salariés seniors sera présenté annuellement en Comité National Santé Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CNSHSCT).

### Article 4.1 : les conditions de travail

Les parties rappellent que certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés.

France Telecom-Orange veillera à mettre à disposition de ses salariés un environnement adapté, tant au niveau du poste de travail que des équipements nécessaires à la réalisation de celui-ci dans les meilleures conditions.

Lors de l'Entretien Individuel (EI), le manager abordera de manière systématique l'environnement de travail du salarié senior.

Le préventeur, en lien avec le CHSCT, sera associé à toute réflexion pluridisciplinaire portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors de son périmètre.

### Article 4.2 : l'organisation du travail

#### Article 4.2.1: Télétravail et salariés âgés de 55 ans et plus

Les salariés bénéficiaires d'un des dispositifs de Temps Partiel Seniors du présent accord peuvent prétendre au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salariés.

De plus, dans le cadre de l'accord Groupe sur le télétravail en cours de renégociation, la possibilité de recourir au télétravail pour les salariés de 55 ans et plus, lors d'évolution de l'organisation, sera systématiquement examinée avec une attention particulière. Les refus devront être motivés par écrit et présentés par le manager lors d'un entretien 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 4.2.2: Favoriser le 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 offre un dispositif de Temps Partiel Aidé (TPA) qui 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.

Ce Temps Partiel Aidé sera reconduit par tacite reconduction annuelle.

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 un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du Temps Partiel Aidé.

Lorsqu'un salarié de 55 ans et +, choisira un temps partiel avec un taux d'activité inférieur ou égal à 80%, ce dispositif de TPA lui sera systématiquement proposé.

Les salariés entrant dans ce dispositif de TPA dans le cadre du présent accord pourront reconduire ce dernier jusqu'à leur date d'entrée dans un des dispositifs d'aménagement des fins de carrières prévus dans le présent accord ou jusqu'à leur date de départ en retraite.

Le complément de cotisation 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, à la charge du salarié, est compensée par l'entreprise, par une indemnité d'un montant tel que nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le salarié.
    - b) au-delà de cette limite au choix du fonctionnaire :
      - soit le versement de la même indemnité compensatrice, directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux annoncés au 1<sup>er</sup> janvier 2013, cette indemnité est égale à 15,66%<sup>1</sup> du traitement

<sup>1</sup> Ces taux ou nombre de trimestres sont valables pour un TPA 50%. Pour d'autres quotités de temps travaillés en TPA, ils sont réduits au prorata du temps non travaillé à valider.

indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein). Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que celles du barème<sup>2</sup> qui sert à son calcul. Le taux et le mode de calcul seront communiqués sur l'intranet. L'annexe 4 présente ces éléments à partir d'un exemple pour un TPA à 80%.

- soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de deux trimestres d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désigné dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance »).
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%<sup>1</sup> du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).
- des dispositions comparables seront proposées aux agents contractuels de droit public.

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre de personnels âgés de 55 ans et plus en Temps Partiel Aidé.

### **Article 4.2.3: le compte épargne temps**

Pour les entreprises du Groupe qui disposent d'un dispositif de Compte Epargne Temps, il est rappelé que ce dispositif offre la possibilité aux salariés d'accumuler des droits à congés rémunérés.

### **Article 4.3 : Mobilités des salariés à moins de 5 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, en cas de mobilités exceptionnelles à l'initiative de l'entreprise, les situations personnelles des salariés seniors à moins de 5 ans de la retraite seront traitées avec attention.

---

<sup>1</sup> Ces taux ou nombre de trimestres sont valables pour un TPA 50%. Pour d'autres quotités de temps travaillés en TPA, ils sont réduits au prorata du temps non travaillé à valider.

<sup>2</sup> Le barème est le cout d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel. Une information sera transmise aux salariés concernés

## **Article 4.4 : Prise en compte de l'état de santé**

### **Article 4.4.1 : renforcer une procédure d'accompagnement de tous les salariés au cours et lors de leur retour de congés longue maladie (CLM), de congés longue durée (CLD), et affections longue durée (ALD)**

Le Groupe reconnaît la nécessité de préserver un lien avec l'entreprise, faciliter le retour dans l'emploi des salariés en CLM/CLD/ALD.

Afin de permettre l'élaboration de pistes de réflexion sur la compatibilité de leur état de santé et les activités pouvant être proposées lors de leur reprise de travail, le groupe France Télécom-Orange s'engage à renforcer la procédure d'accompagnement de ces salariés, durant leur absence et lors de leur reprise notamment à temps partiel thérapeutique. Ces pistes de réflexions seront conduites en associant le DRH de proximité, le médecin du travail, le manager, et en cas d'aménagement de poste de travail, le préventeur ;

La procédure comprend :

- 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/ALD,
- 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 est systématiquement envoyé au domicile du salarié afin de lui préciser quels sont ses interlocuteurs RH de proximité, le médecin du travail, l'assistante sociale, et les délégués du personnel du périmètre, 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 est effectuée par la RH de proximité.

### **Article 4.4.2 maintenir des 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 d'organiser régulièrement 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 4.5 : 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 55 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, et à l'accord Groupe sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 31 mars 2011, 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.

Les actions de formation permettent l'acquisition de nouvelles compétences et certaines actions comme les certifications les VAE...peuvent concourir à la reconnaissance des qualifications.

L'acquisition significative de nouvelles compétences ou de nouvelles qualifications peut être reconnue de différentes façons:

- la promotion ;
- la délivrance d'une certification ;
- l'octroi de primes à l'issue d'un parcours de professionnalisation ;
- l'augmentation de la rémunération ;
- ...

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

L'évolution tendancielle nationale relative aux salariés n'ayant pas progressé d'au moins un niveau de qualification au cours de leur carrière sera présentée en commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

### Article 5.1 : formation des seniors

#### Article 5.1.1 : 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 :

- garantir que l'écart entre le taux d'accès constaté des salariés âgés de 45 ans et plus et celui de l'ensemble des salariés n'excède pas 2%;
- 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) comparé au taux d'accès à la formation de l'ensemble des salariés,
- 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 5.1.2 : 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 dans les 3 ans précédents, par tranche d'âge,
- la durée de formation par tranche d'âge.

### **Article 5.1.3 : favoriser l'accès au DIF**

Le Groupe favorise également les démarches des seniors dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) conformément à l'article 6 de l'accord « Équilibre vie privée / vie professionnelle ».

Les salariés seniors ont accès au DIF comme tous les salariés quel que soit leur métier.

Dans le cadre d'un projet personnel, pour les salariés de 55 ans et +, le déroulement de la formation DIF s'effectuera plutôt sur le temps de travail.

### **Article 5.2 : Former les managers et la filière RH au management des âges**

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 poursuivra ses actions de formation au management des âges dans le cadre du module de formation diversité, d'Orange Campus, afin de permettre aux managers et aux personnels de la filière RH d'être sensibilisés à ces questions.

### **Article 5.3 : La prise en compte du parcours professionnel réalisé en filiale ou en interne pour les fonctionnaires détachés (les carrières miroirs)**

Le Groupe reconnaît et valorise le parcours professionnel de ses fonctionnaires détachés ou ayant été détachés en filiale ou en interne dans le déroulement de leur carrière administrative (principe de la carrière miroir), selon les règles en vigueur.

Cela peut se traduire par une progression de grade dans les corps de France Télécom en relation avec l'évolution dans la grille de classification de la Convention Collective intervenue pendant la période de détachement.

Pour les fonctionnaires en détachement interne ou pour les fonctionnaires détachés au sein d'une filiale couverte par la CCNT, la traduction de l'évolution du parcours professionnel dans les grades France Telecom est effectuée à la même date que le changement de niveau CCNT.

Pour prendre en compte l'évolution professionnelle à l'intérieur d'une bande CCNT pouvant se traduire par une progression de grade dans la fonction publique, les critères caractéristiques du poste occupé en filiale ou en interne (complexité, autonomie, impact des décisions, relations, connaissances) ainsi que le niveau de rémunération sont des éléments d'aide au bon positionnement dans le grade France Télécom. Ce point pourra être examiné au cours de l'entretien individuel annuel ou semestriel.

Pour les fonctionnaires détachés dans une filiale adhérente à la convention collective Syntec, l'évolution du parcours professionnel sera prise en compte à chaque évolution dans la grille Syntec, correspondant à un changement de bande CCNT, d'après le tableau d'équivalence défini.

Pour les fonctionnaires détachés dans des filiales adhérentes ni à la CCNT, ni à la Convention Collective Syntec, l'évolution du parcours professionnel sera évaluée tous les deux ans par la Direction des Affaires Réglementaires et Statutaires du Groupe avec les DRH des filiales concernées pour être, le cas échéant, traduit dans les grades France Telecom au fur et à mesure de l'évolution de carrière des détachés.

Le maintien de la rémunération de base nette est garanti au retour de détachement (interne ou filiale). La nouvelle rémunération de base (Salaire Global de Base) sera composée :

- d'un Traitement Indiciaire Brut calculé sur l'indice détenu à la fin du détachement après application de la « carrière miroir » ;
- d'un Complément France Télécom calculé de telle sorte que le maintien de la rémunération de base nette perçue à la fin du détachement soit garanti.

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

Cet accord ouvre la voie au maintien dans l'emploi, permettant à chacun de trouver son propre rythme de fin d'activité professionnelle y compris le choix d'une activité plus sociétale.

### Article 6.1 : Poursuivre les entretiens "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 promouvoir et à réaliser pour les personnels âgés de 55 ans et plus, des entretiens "cap seniors" effectués par des conseillers Orange Avenirs de leur bassin d'emploi. Pour les personnels qui peuvent bénéficier d'une retraite avant l'âge de 62 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>3</sup> ou par le Service des Retraites de l'État, 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 des deux nouveaux dispositifs 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>3</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 réglementaires 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 poursuivre la mise en place des entretiens "cap seniors" afin de rencontrer 12 000 salariés en entretien "cap seniors" sur la période de l'accord.

L'indicateur de suivi retenu pour cette action est le nombre de salariés ayant eu au moins un entretien "cap seniors" réalisé sur l'année par rapport au nombre de personnels âgés de 55 et plus.

<sup>3</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 pour les fonctionnaires et 67 pour les salariés de droit privé.

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 prendra la forme d'une indemnité qui, nette de la CSG et de la CRDS, correspondra 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.

Les délais de réponse devront être compatibles avec ceux de la réglementation en vigueur.

Le nombre de demandes et de dossiers ayant donné lieu à remboursement sera communiqué à la commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

## **Article 6.3 : Mettre en place un nouveau dispositif de Temps Partiel Seniors 3 ans avant la retraite (TPS 3) et un nouveau dispositif de Temps Partiel Seniors 5 ans avant la retraite (TPS 5)**

Afin de permettre aux personnels d'aménager leur fin de carrière, le Groupe met en place et finance deux nouveaux dispositifs de Temps Partiel Seniors pour les personnels éligibles à une retraite sans surcote dans le cadre des régimes de base généraux applicables dans les 3 ans qui suivent leur entrée dans le dispositif pour le dispositif TPS 3, et dans les 5 ans qui suivent leur entrée dans le dispositif pour le dispositif TPS 5 ans.

Par exception, et sur demande justifiée du salarié, la situation spécifique de salariés (poly-pensionnés, part de carrière significative effectuée à temps partiel, consolidation d'indices...) sera étudiée afin de leur permettre de pouvoir améliorer leur niveau de retraite en retenant une

date de départ en retraite plus tardive sans toutefois pouvoir excéder quatre trimestres de surcote.

Les dispositifs accessibles aux salariés selon la date de départ à la retraite qu'ils auront retenue sont précisés en annexe 3.

### **6.3.1 : Objectif des deux nouveaux dispositifs de Temps Partiel Seniors**

Les parties conviennent de proposer sur la base du volontariat un aménagement des fins de carrière aux personnels désireux d'en bénéficier pour une durée de trois ans maximum, ou de cinq ans avant leur départ en retraite.

L'indicateur de suivi retenu est le nombre de personnes entrées chaque année dans les deux nouveaux dispositifs TPS 3 et TPS 5 par âge et par type de formules.

L'entreprise souhaite promouvoir le mécénat de compétences. C'est pourquoi, elle propose une formule TPS 3 exclusivement réservée au mécénat de compétences dans des associations ou des ONG avec lesquelles la Fondation Orange a conclu un partenariat. (cf annexe 5).

Les salariés auront la possibilité de proposer un partenariat avec une association, notamment d'utilité publique ou d'intérêt général, l'opportunité de ce partenariat restant du ressort exclusif de la Fondation.

La Fondation viendra présenter périodiquement ses perspectives et son bilan lors d'une commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

Les autres formules du TPS 3 et le TPS 5 sont ouvertes à la fois à la poursuite de l'activité au sein du Groupe, ou dans le cadre du mécénat de compétences.

### **6.3.2: Bénéficiaires**

Ces dispositifs TPS 3 et TPS 5 s'adressent à tous les personnels quel que soit leur statut :

- qui disposent d'une ancienneté Groupe au moins égale à 15 ans ;
- qui peuvent bénéficier d'une retraite sans surcote dans les 3 années (TPS 3) ou dans les 5 années (TPS 5) qui suivent leur entrée dans ces dispositifs (sauf exceptions article 6.3).
- qui désirent aménager leur temps de travail sur cette période de 3 ans (TPS 3) ou de 5 ans (TPS 5) ;
- qui fixent, par avenant au contrat de travail ou par protocole pour les fonctionnaires, les modalités de mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs TPS 3 ou TPS 5.

### **6.3.3 : Durée des deux nouveaux dispositifs**

Les deux nouveaux dispositifs TPS 3 et TPS 5, quelle qu'en soit la formule, ne peuvent pas se poursuivre au-delà de la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote (sauf exceptions article 6.3).

Les entrées en TPS 3 et en TPS 5 se font exclusivement le 1<sup>er</sup> du mois.

Les nouveaux dispositifs TPS 3 et TPS 5 proposés sont accessibles aux salariés désireux de prendre leur retraite en 2018, 2019, 2020 (sauf situations particulières précisées dans les mesures transitoires, point H de l'annexe 2).

Le dispositif TPS 3 a une durée minimum de 18 mois et une durée maximum de 36 mois.  
Le dispositif TPS 5 se déroule sur 60 mois.

### 6.3.4: Principes du nouveau dispositif TPS 3

Le Groupe crée le TPS 3 qui prend la forme d'un temps partiel 50% pendant 3 ans, accompagné par l'entreprise.

L'accompagnement prend la forme suivante :

1/ une sur rémunération de 30% avec 3 possibilités, au choix du salarié :

- 5% placée en temps, 25% non convertie en temps pour la formule TPS 3 rémunérée 75% ;
- 15% placée en temps, 15% non convertie en temps pour la formule TPS 3 rémunérée 65% ;
- sans placement en temps, 30% non convertie en temps pour la formule TPS 3 rémunérée 80% et exclusivement réservée au mécénat de compétences.
- La sur rémunération placée en temps est placée sur un CET avec abondement de l'employeur,
- la sur-rémunération non convertie en temps :
  - prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPS 3,
  - est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB en base temps plein) du salarié du mois précédent son entrée dans le dispositif, et des parts variables perçues par ce dernier lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous les salariés, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

2/ un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du TPS 3. Cette cotisation est effective pour les salariés de droit privé. Pour les personnels fonctionnaires, cette cotisation peut prendre la forme d'une prime à placer en produits à vocation retraite, ou de rachat de trimestres d'études selon les possibilités, au-delà des possibilités de validation prévues par le code des pensions civiles (notamment limite des 4 trimestres) (cf. annexe 2).

Formule	Rémunération (1)	Temps de travail	Temps libéré (2)	complément cotisation retraite (3)
Formule TPS 3	75%	50%	12 mois	en base 100%
Formule TPS 3	65%	50%	24 mois	
Formule TPS 3 Mécénat de compétences	80%	50%	pas de temps libéré	en base 100%

(1) Rémunération du temps travaillé, plus sur-rémunération sous forme de prime.

(2) temps libéré compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré.

(3) ce complément de cotisation retraite pris en charge intégralement par l'entreprise prend la forme :

- d'une cotisation effective pour les salariés de droit privé
- pour les personnels fonctionnaires, cette cotisation peut prendre la forme d'une prime à placer en produits à vocation retraite ou de rachat de trimestres d'études selon les possibilités au-delà des possibilités de validation prévues par le code des pensions civiles (notamment limite des 4 trimestres)

### 6.3.5 : Principes du dispositif de TPS 5

Le Groupe crée le TPS 5 qui prend la forme d'un temps partiel 60% pendant 5 ans, accompagné par l'entreprise.

L'accompagnement prend la forme suivante :

1/ une sur rémunération de 20% :

- dont 15% sont convertis en temps et placés sur un CET avec abondement de l'employeur,
- la sur-rémunération non convertie en temps :
  - prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPS 5,
  - est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB en base temps plein) du salarié du mois précédent son entrée dans le dispositif, et des parts variables perçues par ce dernier lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous les salariés, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

2/ un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du TPS 5. Cette cotisation est effective pour les salariés de droit privé. Pour les personnels fonctionnaires, cette cotisation peut prendre la forme d'une prime à placer en produits à vocation retraite ou de rachat de trimestres d'études selon les possibilités, au-delà des possibilités de validation prévues par le code des pensions civiles (notamment limite des 4 trimestres) (cf. annexe 2).

Formule	Rémunération (1)	Temps de travail	Temps libéré (2)	complément cotisation retraite (3)
Formule TPS 5	65%	60%	36 mois	en base 100%

(1) Rémunération du temps travaillé, plus sur-rémunération sous forme de prime.

(2) temps libéré compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré.

(3) ce complément de cotisation pris en charge intégralement par l'entreprise prend la forme :

- d'une cotisation effective pour les salariés de droit privé
- pour les personnels fonctionnaires, cette cotisation peut prendre la forme d'une prime à placer en produits à vocation retraite ou de rachat de trimestres d'études selon les possibilités au-delà des possibilités de validation prévues par le code des pensions civiles (notamment limite des 4 trimestres)

### 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 ces dispositifs.

L'aménagement du temps de travail, ainsi que le positionnement du temps libéré seront étudiés en concertation entre le salarié, son manager et son RH.

Dans le cadre de l'organisation du travail, les salariés optant pour l'un des dispositifs ne pourront se voir imposer un niveau de contraintes égal à celui des salariés à temps plein dans

l'entreprise (samedi, contraintes du soir...), et un équilibre avec leur temps de travail sera recherché.

En cas de difficultés d'aménagement, d'autres modes d'organisation seront recherchés : télétravail, changement de poste,....

Chaque entrée dans le dispositif TPS 3 ou dans le dispositif TPS 5 sera formalisée par un avenant au contrat de travail ou par un protocole pour les fonctionnaires.

#### Seuil minimal de rémunération

Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés en TPS 3 ou TPS 5, à savoir :

- pour les non cadres : 1 650 euros bruts mensuels,
- pour les cadres : 2 300 euros bruts mensuels.

L'application de ce seuil minimal ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPS 3 ou TPS 5 au-delà du salaire global de base (SGB) en base temps plein.

Si tel est le cas, la rémunération durant la période de TPS 3 ou TPS 5 sera le SGB en base temps plein.

A partir de l'année 2015, ces minimas seront réexaminés dans le cadre de la commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

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

En cas de difficultés de mise en œuvre des dispositifs TPS 3 ou TPS 5, une commission de médiation au sein de l'établissement secondaire pour FTSA 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.

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

En cas de changement d'organisation, les situations individuelles des salariés en TPS 3 ou TPS 5 seront étudiées par cette commission de médiation, sur demande des salariés.

Un salarié en TPS 3 ou en TPS 5 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 3 ou TPS 5, qui pourra aller jusqu'à un retour à temps plein sans remise en cause du temps libéré déjà acquis.

#### 3/ Commission nationale d'analyse de la mise en œuvre des dispositifs

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les parties conviennent de créer une commission nationale d'analyse de la mise en œuvre des dispositifs TPS 3 et TPS 5, qui se réunira au moins deux fois par an jusqu'en 2020.

Cette commission d'analyse de la mise en œuvre des dispositifs sera composée au maximum de 3 représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la Direction du Groupe. Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

#### 4/ 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.

### **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 des dispositifs équitables se rapprochant le plus possible de ceux 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 l'un des dispositifs TPS 3 ou TPS 5, ce dernier pourra être prolongé au-delà de la date initialement prévue en temps libéré. Cette prolongation fera l'objet d'un nouvel avenant/protocole TPS 3 ou TPS 5 entre le salarié et l'employeur.

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

Afin d'anticiper et de préparer leur fin d'activité professionnelle, les personnels peuvent demander à bénéficier durant leur TPS 3 ou leur TPS 5 ou dans les 12 mois qui précèdent leur départ à la retraite, d'une formation spécifique de préparation à la retraite dans le cadre de leurs droits à DIF, ou autres en cas d'épuisement des droits à DIF.

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

### **Article 6.5 : Généraliser une remise officielle des médailles du travail et des PTT**

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 généralisant une remise 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 sont 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 l'entraide intergénérationnelle.

Le rapport "Perspectives Emploi et Compétences" présenté dans le cadre du Comité Territorial à l'emploi intégrera la dimension seniors.

### Article 7.1 : la transmission des savoirs

#### 7.1.1 : identification des compétences à transmettre

La pyramide des âges du Groupe ainsi que l'importance des volumes de recrutement engagés pour les prochaines années amènent les parties à travailler sur la transmission des savoirs et des compétences. Un des enjeux majeurs sera ainsi d'identifier les savoirs et savoir-faire. Aussi, le Groupe veillera à :

- identifier les métiers ou activités au sein desquels la pérennité des savoirs et savoir-faire doit être assurée ;
- identifier les savoirs et les compétences requis devant être transmis aux autres salariés ;
- identifier les salariés du Groupe, notamment les seniors, détenteurs de ces savoirs et compétences. En ce sens, les entretiens « cap carrière » et « cap seniors » doivent notamment être considérés comme un instant privilégié pour le recensement des savoirs et savoir-faire à transmettre ;
- mettre en place, le cas échéant, un plan de transmission de ces savoirs et savoir-faire pouvant notamment prendre la forme de formations spécifiques mises en place par les Écoles Métiers.

#### 7.1.2 : les actions à mettre en œuvre dans le cadre de la transmission des savoirs

La transmission des savoirs et des compétences dans le Groupe peut recouvrir des modalités diverses parmi lesquelles :

- le binômes d'échange de compétences entre salariés tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ,
- la mise en place d'un référent au sens du contrat de génération et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;
- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;
- l'organisation de la charge de travail du référent,
- des démarches organisant la formalisation et la transmission des savoir faire (telles que Virtuose par exemple).

## Article 7.2 : Développer le tutorat

Le Groupe souhaite promouvoir et reconnaître les actions et activités réalisées par les tuteurs conformément à la charte du tutorat (cf. annexe 6) et à l'accord sur l'insertion des jeunes du 28 février 2011, reconnaissant ce dernier comme une mission spécifique avec une organisation et des moyens adaptés.

Pour la durée de l'accord, le Groupe s'engage à parvenir à disposer de 2 000 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.

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.

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.

Afin de favoriser le développement et l'efficacité du tutorat, les tuteurs doivent :

- disposer du temps nécessaire à leur mission ;
- bénéficier d'une formation spécifique à cette mission ;
- pouvoir faire valider leurs compétences de tuteur par une certification. Un dispositif de certification de tuteur est 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 prises 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.

Dans le cadre de l'accord sur l'insertion des jeunes du 28 février 2011, les salariés non cadres exerçant une activité tutorale dans le cadre des contrats en alternance bénéficieront d'une prime fixe de 300 €/an. De plus, pour les salariés non cadres soumis à la PVV, les objectifs de vente seront proratisés pour tenir compte du temps consacré au tutorat hors vente, temps qui est défini entre le tuteur et son manager. Le temps passé en tutorat sera compensé dans le calcul de la PVV en fonction du pourcentage retenu initialement.

Pour les salariés cadres, les activités de tutorat sont valorisées par l'utilisation des leviers de la politique de rétribution du Groupe notamment la part variable managériale. Les activités de tutorat seront mentionnées dans l'entretien annuel d'évaluation. Dans le cas particulier des cadres soumis à la PVV pour lesquels l'action de tutorat a un impact sur la PVV du fait de la construction du dispositif PVV, les objectifs de vente seront proratisés pour tenir compte du temps consacré au tutorat hors vente, temps qui est défini entre le tuteur et son manager. Le temps passé en tutorat sera compensé dans le calcul de la PVV en fonction du pourcentage retenu initialement.

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

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

#### **Article 8.1.1 : une commission nationale de mise en œuvre et de suivi**

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 au maximum de 3 représentants désignés par chacune des organisations syndicales 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 (annexe 7 et 8) 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.

Les cas n'ayant pu trouver de solutions au niveau local seront examinés à la demande d'une organisation syndicale signataire lors de commission nationale de mise en œuvre et de suivi suivante.

Pour la mise en place du présent accord, cette commission nationale de mise en œuvre et de suivi se réunira avant le 31 mars 2013.

#### **Article 8.1.2 : une commission locale de suivi dans chaque établissement principal de FTSA**

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission locale de suivi du présent accord au sein de chaque Etablissement Principal de France Télécom, qui se réunit au moins une fois par an.

Elle est composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la Direction l'Etablissement Principal. Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines de l'Etablissement Principal ou son représentant.

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

- de suivre la mise en œuvre locale du présent accord,
- de définir, si besoin, des indicateurs complémentaires pour tenir compte du contexte de l'Etablissement Principal,
- de faire un bilan des commissions de médiation locales.

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

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du 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 DIRECCTE 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 2013 prendra fin à la date du 31 décembre 2015.

Les parties conviennent de se rencontrer au cours du deuxième semestre 2015 afin de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord et d'examiner les évolutions du présent accord.

#### **Article 8.4 : Les modalités de révision**

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5 et L2261-7 du 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.

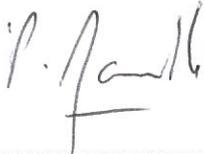
Fait à Paris, le 31 décembre 2012

La Direction, pour le Groupe France Télécom

Monsieur Bruno Mettling,  
Directeur Général Adjoint  
en charge des Ressources Humaines Groupe,

La CGT signe cet accord  
sans réserve de remplacement  
des temps libérés et des départs  
là où ils ont lieu.

Les organisations syndicales,

Pour la CFDT-F3C 	Pour la CFE-CGC/UNSA 	Pour la CGT-FAPT 
Pour FO-COM Philippe CHARAY 	Pour SUD-PTT 	

La CFE-CGC/UNSA est l'un des plus grands réseaux sur la légalité du présent accord, elle rappelle que la CFE est représentative sur les salaires de droit privé sur le territoire groupe. Elle dénonce le refus d'application par la direction et d'autres organisations syndicales de la loi du 5 juillet 2010 relative au dialogue social dans la fonction publique. Elle considère que la non reconnaissance de la CFE, syndicat représentatif tant pour les salariés de droit privé dans le secteur groupe que pour les fonctionnaires sur le territoire F512 aux négociations et à la séance de signature pourrait être constitutive d'un délit d'entrave.

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

Nom de la Société
Almerys sas
Assistance Logiciels et Systèmes (ALSY)
Buyin
Cityvox
Corsica Haut Débit (ex RAPP 17)
Data & Mobiles international
EGT S.A. (ex-Rapp 8)
Equant BV
Etrali France (ex-Resocom Services SA)
Etrali SA (à partir de 1/1/02)
FCR
FIME (ex Silicomp Management)
France Telecom Lease (ex Solicia)
France Télécom SA
Francetel
FT Marine
Générale de Téléphone SA
Gironde Haut Débit (ex Rapp 36)
Globecast France
Globecast Reportages (ex FT Reportages)
IT&Labs (ex Silicomp-AQL)
Languedoc Roussillon Haut Débit (ex RAPP 47)
Multimedia Business Services (ex Newpoint)
Neocles Corporate
Netia
Network Related Services (ex Groupe Silicomp)
Nordnet
Obiane (ex Silicomp Réseaux)
OCS SNC (ex Orange Cinéma Series)
Orange Caraïbes (ex FCM)
Orange Consulting
Orange Distribution (ex FTM Distribution)
Orange France SA (ex FTM SA)
Orange Prestations TV (ex Rapp 41)
Orange Promotions (ex FTM Promo.)
Orange Réunion (ex FTM La Réunion)
Orange Sports (ex RAPP 24)
SOFRECOM
Soft At Home (ex HNSA - ex Rapp 37)
SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)
Studio 37 (ex RAPP 27)
Telefact
Viaccess
w-HA

En cas de changement de périmètre du champ d'application durant le présent l'accord, les impacts de ce dernier concernant les dispositifs seront examinés dans le cadre de la commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

## Annexe 2 : modalités de mise en œuvre des deux nouveaux dispositifs TPS 3 et TPS 5

Le groupe crée deux nouveaux dispositifs de Temps Partiel Seniors, le TPS 3 d'une durée maximale de 3 ans et le TPS 5 d'une durée de 5 ans.

### I/ Principes du nouveau dispositif TPS 3

Le Groupe crée le TPS 3 qui prend la forme d'un temps partiel 50% pendant 3 ans, accompagné par l'entreprise.

L'accompagnement prend la forme suivante :

1/ une sur rémunération de 30% avec 3 possibilités, au choix du salarié :

- 5% placée en temps, 25% non convertie en temps pour la formule TPS 3 rémunérée 75% ;
- 15% placée en temps, 15% non convertie en temps pour la formule TPS 3 rémunérée 65% ;
- sans placement en temps, 30% non convertie en temps pour la formule TPS 3 rémunérée 80% et exclusivement réservée au mécénat de compétences.
- La sur rémunération placée en temps est placée sur un CET avec abondement de l'employeur,
- la sur-rémunération non convertie en temps :
  - prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPS 3,
  - est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB en base temps plein) du salarié du mois précédent son entrée dans le dispositif, et des parts variables perçues par ce dernier lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous les salariés, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

2/ un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du TPS 3. Cette cotisation est effective pour les salariés de droit privé. Pour les personnels fonctionnaires, cette cotisation peut prendre la forme d'une prime à placer en produits à vocation retraite, ou de rachat de trimestres d'études selon les possibilités, au-delà des possibilités de validation prévues par le code des pensions civiles (notamment limite des 4 trimestres).

Formule	Rémunération (1)	Temps de travail	Temps libéré (2)	complément cotisation retraite (3)
Formule TPS 3	75%	50%	12 mois	en base 100%
Formule TPS 3	65%	50%	24 mois	
Formule TPS 3 Mécénat de compétences	80%	50%	pas de temps libéré	en base 100%

(1) Rémunération du temps travaillé, plus sur-rémunération sous forme de prime.

(2) temps libéré compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré.

(3) Le complément de cotisation 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, à la charge du salarié, est compensée par l'entreprise, par une indemnité d'un montant tel que nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le salarié.
    - b) au-delà de cette limite au choix du fonctionnaire :
      - soit le versement de la même indemnité compensatrice, directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux annoncés au 1<sup>er</sup> janvier 2013, cette indemnité est égale à 15,66% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein). Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que le barème<sup>4</sup> qui sert à son calcul. Le taux et le mode de calcul seront communiqués sur l'intranet.
      - soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de deux trimestres d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désigné dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance »).  
Ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.
  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.

---

<sup>4</sup> Le barème est le coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel. Une information sera transmise aux salariés concernés.

## II/ Principes du dispositif de TPS 5

Le Groupe crée le TPS 5 qui prend la forme d'un temps partiel 60% pendant 5 ans, accompagné par l'entreprise.

L'accompagnement prend la forme suivante :

1/ une sur rémunération de 20% :

- dont 15% sont convertis en temps et placés sur un CET avec abondement de l'employeur,
- la sur-rémunération non convertie en temps :
  - prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPS 5,
  - est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB en base temps plein) du salarié du mois précédent son entrée dans le dispositif, et des parts variables perçues par ce dernier lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous les salariés, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

2/ un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du TPS 5. Cette cotisation est effective pour les salariés de droit privé. Pour les personnels fonctionnaires, cette cotisation peut prendre la forme d'une prime à placer en produits à vocation retraite ou de rachat de trimestres d'études selon les possibilités, au-delà des possibilités de validation prévues par le code des pensions civiles (notamment limite des 4 trimestres).

Formule	Rémunération (1)	Temps de travail	temps libéré (2)	complément cotisation retraite (3)
Formule TPS 5	65%	60%	36 mois	en base 100%

(1) Rémunération du temps travaillé, plus sur-rémunération sous forme de prime.

(2) temps libéré compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré.

(3) Le complément de cotisation 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, à la charge du salarié, est compensée par l'entreprise,

par une indemnité d'un montant tel que nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le salarié.

b) au-delà de cette limite au choix du fonctionnaire :

- soit le versement de la même indemnité compensatrice, directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux annoncés au 1<sup>er</sup> janvier 2013, cette indemnité est égale à 12,53% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein). Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que le barème<sup>5</sup> qui sert à son calcul. Le taux et le mode de calcul seront communiqués sur l'intranet.
- soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de 1,6 trimestres d'années d'études pour chaque année concernée, au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désigné dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance »).  
Ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.

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 0,88% 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/ Seuil minimal de rémunération***

Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés en TPS 3 ou TPS 5, à savoir :

- pour les non cadres : 1 650 euros bruts mensuels,
- pour les cadres : 2 300 euros bruts mensuels.

L'application de ce seuil minimal ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPS 3 ou TPS 5 au-delà du salaire global de base (SGB) en base temps plein.

Si tel est le cas, la rémunération durant la période de TPS 3 ou TPS 5 sera le SGB en base temps plein.

---

<sup>5</sup> Le barème est le coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel. Une information sera transmise aux salariés concernés.

A partir de l'année 2015, ces minimas seront réexaminés dans le cadre de la commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

**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.

**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 dispositif de TPS 3 ou TPS 5.

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 des nouveaux dispositifs TPS 3 / TPS 5, 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 un des dispositifs TPS 3 / TPS 5.

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

Les fonctionnaires en TPS 3 ou TPS 5 sont des personnels à temps partiel, ils bénéficient d'un déroulement de carrière normal.

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

Il est rappelé que par exception, et sur demande justifiée du salarié, la situation spécifique de salariés (poly-pensionnés, part de carrière significative effectuée à temps partiel, consolidation d'indices...) sera étudiée afin de leur permettre de pouvoir améliorer leur niveau de retraite en retenant une date de départ en retraite plus tardive sans toutefois pouvoir excéder quatre trimestres de surcote.

**G / 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 3 ou TPS 5, si cela lui est plus favorable.  
Elle suit le régime social et fiscal de l'indemnité de départ.

### ***H/ Dispositions transitoires***

Les personnels à plus d'un an de leur départ en retraite, qui avaient opté ou qui pourront opter au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour une formule de TPS sur 3 ans rémunérée à 70% ou à 75%, pourront sortir de ces dispositifs et/ou rentrer immédiatement dans un dispositif de TPS 3 rémunéré à 75%, sans que puisse leur être opposée la durée minimale de 18 mois et sans modification de leur date de départ en retraite initialement prévue. Ces dispositions transitoires pourront s'appliquer jusqu'au 31 mars 2013, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Les salariés n'ayant opté pour aucun dispositif et éligibles à un départ en retraite avant 2018 pourront bénéficier du nouveau TPS 3 formule 75%, dès lors que le minimum de 18 mois est respecté.

Les formules du TPS 3 sont ouvertes à compter de 2015, dès lors que le minimum de 18 mois est respecté.

A leur demande, les personnes ayant opté pour un TPI depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012 peuvent opter, jusqu'au 31 janvier 2013, pour un TPS 5 au 1<sup>er</sup> janvier 2013 sans que l'ensemble de ces dispositifs puisse dépasser 60 mois.

Les salariés ayant opté pour un TPI suivi d'un TPS sur 3 ans rémunéré à 70% ou à 75% pourront, à l'issue de leur TPI, choisir d'entrer dans la formule TPS 3 rémunérée à 75%.

Dans tous les autres cas, le TPS 5 est incompatible avec le fait d'avoir bénéficié d'un TPI.

La durée minimale du TPS 3 prévue à l'article 6.3.3 ne s'applique pas pour les salariés qui bénéficient d'une carrière longue, jusqu'au 31 mars 2013.

Les cas particuliers feront l'objet d'un examen en commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

### ***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 un des deux nouveaux dispositifs TPS 3 ou TPS 5 ne se feront pas au détriment des autres demandes de temps partiel.

## Annexe 3 : présentation des dispositifs accessibles en fonction des dates de départ en retraite

### Dispositifs issus de l'accord 2009 et de ses avenants

Année d'entrée	Année de départ en retraite							
	2013 (1)	2014 (1)	2015 (1)	2016 (1)	2017 (1)	2018 (1)	2019 (1)	2020 (1)
2012 ou avant (1)	TPS*, ou TPI+TPS*	TPS*, ou TPI+TPS*	TPS*, ou TPI+TPS*	TPI+TPS*	TPI+TPS*			
2013 (1)		TPS*	TPS*	TPS*				
2014 (1)			TPS*	TPS*	TPS*			
2015 (1)								
2016 (1)								
2017 (1)								

(1) : y compris le 1er janvier de l'année suivante, qui correspond aux entrées ou retraites du mois de décembre

### Dispositifs du présent accord

Année d'entrée	Année de départ en retraite							
	2013 (1)	2014 (1)	2015 (1)	2016 (1)	2017 (1)	2018 (1)	2019 (1)	2020 (1)
2012 ou avant (1)								
2013 (1)						TPS5		
2014 (1)							TPS5	
2015 (1)						TPS3		TPS5
2016 (1)						TPS3	TPS3	
2017 (1)						TPS3	TPS3	TPS3

(1) : y compris le 1er janvier de l'année suivante, qui correspond aux entrées ou retraites du mois de décembre

### Dispositions transitoires

Année d'entrée	Année de départ en retraite							
	2013 (1)	2014 (1)	2015 (1)	2016 (1)	2017 (1)	2018 (1)	2019 (1)	2020 (1)
2012 ou avant (1)		TPS3/75%, ou TPI+TPS3/75% (2)	TPS3/75%, ou TPI+TPS3/75% (2)	TPI+TPS3/75% (2)	TPI+TPS3/75% (2), ou TPS5 (3)			
2013 (1)		TPS3/75% (2)	TPS3/75% (2)	TPS3/75% (2)				
2014 (1)			TPS3/75% (2)	TPS3/75% (2)	TPS3/75% (2)			
2015 (1)				TPS3	TPS3			
2016 (1)					TPS3			
2017 (1)								

(1) : y compris le 1er janvier de l'année suivante, qui correspond aux entrées ou retraites du mois de décembre

(2) : les salariés dans une formule TPS75% ou TPS70% au 1er janvier 2013 ont la possibilité de basculer dans la nouvelle formule TPS3/75% à la condition d'être à plus de 12 mois de leur départ à la retraite (sans modification de leur date prévue de départ à la retraite) ; option ouverte jusqu'au 31 mars 2013 avec effet rétroactif au 1er janvier 2013

les salariés qui entreront en TPS\* en 2013 ou 2014, à l'issue d'un TPI ou non, ont la possibilité d'opter pour la nouvelle formule TPS3/75% (durée minimum 18 mois, maximum 36 mois)

(3) : les personnes ayant opté pour un TPI+TPS\* depuis le 1er novembre 2012 peuvent demander à basculer dans un TPS5 au 1er janvier 2013 sans que la durée totale (y compris TPI) puisse dépasser 60 mois

- TPS\* :** les 4 formules de TPS issus de l'accord de 2009, y compris ses avenants :
- durée minimum 18 mois, maximum 36 mois
  - pour un TPS de 3 ans : TPS\*80%-pas de temps libéré, TPS\*75%-6 mois libérés, TPS\*70%-12 mois libérés et TPS\*65%-24 mois libérés
- TPS5 :** la formule de TPS 5 du présent accord :
- durée de 60 mois
  - rémunération 65%-36 mois libérés
- TPS3 :** les 3 formules de TPS 3 du présent accord :
- durée minimum 18 mois, maximum 36 mois
  - pour un TPS3 de 3 ans : TPS3/80%-pas de temps libéré (réservée mécénat comp.), TPS3/75%-12 mois libérés, TPS3/65%-24 mois libérés

## Annexe 4 : proratisation des indemnités compensatrices retraite

Les taux de 15,66% (pension civile) et 1,1% (retraite additionnelle de la fonction publique - RAFP-) ainsi que les deux trimestres d'indemnités de rachat sont les taux applicables pour un temps travaillé 50%.

Pour un temps de travail différent, ces taux sont ajustés au prorata du temps non travaillé.

Par exemple, pour un TPA travaillé 80%, le temps non travaillé est de 20% (contre 50% pour un temps partiel 50%). Les indemnités compensatrices sont alors ajustées comme suit :

- o pension civile :  $15,66\% \times 20\% / 50\% = 6,26\%$
- o RAFP :  $1,1\% \times 20\% / 50\% = 0,44\%$
- o trimestres de rachat :  $2 \text{ trimestres} \times 20\% / 50\% = 0,8 \text{ trimestres}$

Ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.

## Annexe 5 : Liste des associations qui accueillent des salariés d'Orange dans le cadre du mécénat de compétences

Cette liste, à décembre 2012, est communiquée à titre d'exemple et est susceptible d'évoluer sur la durée de l'accord.

Associations
Croix Rouge Française
Habitat et Humanisme
Association Valentin Haüy
Le Secours Populaire Français
IMS-Entreprendre pour la cité
Croix Rouge Française
Secours Catholique
Association d'Alphabétisation et de lutte contre l'illettrisme
Paralysés de France
FACE
UNASS Solidarité
Association des restaurants du cœur
Emmaus
Chamois, environnement, recyclage
Rétina France
Point Rencontre Chômeurs et Précaires
Association Orange solidarité numérique
Association Prévention Routière
La banque alimentaire du Béarn et de la Soule
Autisme VA
Handivienne
CLEF (Communiquer, Lire, Ecrire, Former)
Fondation 2e Chance
Peuples solidaires Hautes Alpes
Médecins sans frontières
AGIRabcd
Ciné-ma différence
Comité Départemental Handisport

## Annexe 6 : 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 7 : recueil d'indicateurs seniors de suivi de l'accord

Si le périmètre le permet, une restitution par genre sera effectuée.

domaine	thématique	indicateurs	périmètre	Fréquence
<b>EMPLOI</b>	effectifs	- Répartition par tranche d'âge de l'effectif total au 31.12	- Groupe France - Etablissement Principal - Etablissement secondaire	annuel
	effectifs	- Pyramides des âges de l'effectif actif CDI	- Groupe France	annuel
	recrutements	- Nombre de recrutements externes par tranche d'âge	- Groupe France - Etablissement Principal - Etablissement secondaire	semestriel
	rémunération	- Mesures managériales des cadres par tranche d'âge de 5 ans à partir de 45 ans	- FTSA	annuel
	rémunération	- Nombre de salariés de 45 ans et + promus dans une catégorie supérieure, par niveau CCNT, âge, et genre. Pour les personnels fonctionnaires cet indicateur présentera les promotions intra-bandes et interbandes	- FTSA - Etablissement Principal	annuel
	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	- Groupe France - Etablissement Principal - Etablissement secondaire	semestriel
	Absences	- Nombre moyens de jours d'absence des salariés de 55 ans et + comparé au nombre de jours d'absence de l'ensemble des salariés	- FTSA	annuel
	Conditions d'hygiène et sécurité	- Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents du travail/ effectifs en activité) - Taux de gravité des accidents du travail (nombre de jours d'arrêt pour accidents du travail)	- Groupe France	annuel



domaine	thématique	indicateurs	périmètre	Fréquence
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de fréquence des accidents de trajet (nombre d'accidents de trajet/ effectifs en activité)</li> <li>- Taux de gravité des accidents du travail (nombre de jours d'arrêt pour accidents de trajet)</li> </ul>		
<b>RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE</b>	<b>article 2.2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de contrats de professionnalisation seniors conclus annuellement par tranche d'âge à partir de 45 ans,</li> <li>- Nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée réalisés à l'issue de ces contrats.</li> </ul>	- FTSA	annuel
<b>ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES</b>	<b>article 3.1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul> Dans les 24 mois suivant l'entretien cap carrière : <ul style="list-style-type: none"> <li>- nombre de salariés ayant changé de famille métier,</li> <li>- nombre de promotions.</li> </ul>	- Groupe France - Etablissement Principal	annuel
	<b>article 3.2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de VAE ou de dispositifs équivalents (certificats...) réalisés chaque année pour les personnels âgés de 45 ans et plus, par tranche d'âge.</li> <li>- Nombre de jours de congés de VAE attribués.</li> <li>- Nombre de promotions dans les 24 mois suivant l'obtention d'une VAE.</li> </ul>	-FTSA - Etablissement Principal	annuel
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>article 4.2.2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnels âgés de 55 ans et + à Temps Partiel Aidé (TPA)</li> </ul>	- FTSA - Etablissement Principal - Etablissement secondaire	annuel
<b>DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION</b>	<b>article 5.1.1</b> <b>article 5.1.2</b>	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'heure moyen de formation par tranche d'âge</li> <li>- Nombre de stagiaires participant au module diversité</li> </ul>	FTSA Etablissement Principal	annuel

FU M JF PC  
CDB

domaine	thématique	indicateurs	périmètre	Fréquence
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnels n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans, par tranche d'âge.</li> <li>- Nombre de personnes ayant eu moins de 5 jours de formation dans les 3 ans précédents, par tranche d'âge, la durée de formation par tranche d'âge</li> </ul>		
AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE	article 6.1	- Nombre de salariés ayant eu au moins un entretien "cap seniors" réalisé sur l'année par rapport au nombre de personnels âgés de 55 et plus.	Groupe France	annuel
	article 6.2	- nombre de demandes et de dossiers de rachat de trimestres d'études ayant donné lieu à remboursement	Groupe France	annuel
	article 6.3.1	- Nombre de personnes entrées chaque année dans les dispositifs TPS 3 et TPS 5 par âge et par types de formules	- FTSA - Etablissement Principal - Etablissement secondaire	annuel
TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT	article 6.4	- Nombre de salariés ayant participé à la formation préparation à la retraite	Groupe France	annuel
	article 7.2	- Nombre de tuteurs formés	FTSA	annuel

FU 17 ~~BY~~ PC COB

## Annexe 8 : synthèse des objectifs et indicateurs retenus

### OBJECTIF GLOBAL CHIFFRE

domaine	objectif chiffré global	indicateurs de suivi
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	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 59 ans et 2 mois à fin 2012), 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 2012, de 6 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	Poursuivre les entretiens «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 par rapport au nombre de personnels âgés de 45 ans et plus par tranche d'âge. Dans les 24 mois suivant l'entretien "cap carrière" : - le nombre de salariés ayant changé de famille métier, - le nombre de promotions.
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	5.1.1	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 : - garantir que l'écart entre le taux d'accès constaté des salariés âgés de 45 ans et plus et celui de l'ensemble des salariés n'excède pas 2%; - 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 - Taux d'accès à la formation par tranche d'âge (de 5 ans) ; et le taux d'accès à la formation de l'ensemble des salariés, - 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.

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	<u>Objectif chiffré N°3</u> Le Groupe s'engage à poursuivre la mise en place des entretiens "cap seniors" afin de rencontrer 12 000 salariés en entretiens sur la période de l'accord.	Nombre de salariés ayant eu au moins un entretien "cap seniors" réalisé sur l'année par rapport au nombre de personnels âgés de 55 et plus.
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	7.2	valoriser le tutorat	<u>Objectif chiffré N°4</u> Pour la durée de l'accord, le Groupe s'engage à disposer de 2 000 tuteurs ou maîtres d'apprentissage formés.	Nombre de tuteurs ou maîtres d'apprentissage formés annuellement