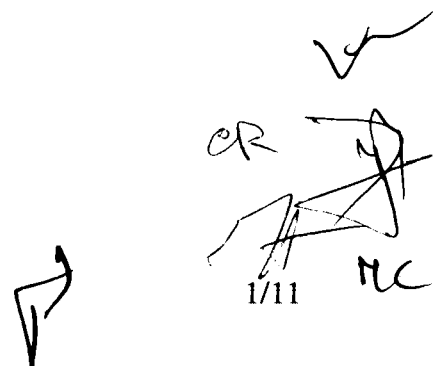


**Accord relatif à la mise en œuvre  
de l'accord Groupe sur l'emploi des Seniors  
au sein de la société Thales Optronique SA**

✓  
CR  
1/11  
MC

Handwritten signature and initials in the bottom right corner. The signature is a stylized cursive mark. Below it are the initials 'CR', '1/11', and 'MC'. There is also a checkmark above the signature.

## Préambule

Dans l'accord sur l'emploi des seniors au sein du Groupe Thales du 18 décembre 2009, les parties signataires se sont engagées, d'une part, à renforcer les dispositifs d'ores et déjà existants au profit des seniors, et, d'autre part, à doter le Groupe de nouveaux outils permettant de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors et leur épanouissement professionnel au sein du Groupe.

Afin de conjuguer l'application de principes communs à l'ensemble des salariés de Thales avec une approche au plus près des réalités des établissements, cet accord Groupe prévoit que des discussions pourront se tenir, au niveau société, afin de compléter les dispositions Groupe, notamment sur la définition et la prévention des situations de la pénibilité et sur le développement du tutorat.

La Société Thales Optronique SA s'est inscrite dans cette démarche en ouvrant des négociations afin d'une part de définir et d'identifier les situations de pénibilité, en vue de permettre aux salariés seniors concernés de pouvoir bénéficier des mesures spécifiques décrites aux paragraphes 2-2.3 et 3-1.2 de l'accord sur l'emploi des seniors au sein du Groupe Thales, et d'autre part de compléter et renforcer le dispositif de tutorat déjà existant au sein de la société.



CR

2/11

MC

## **Chapitre I. Prévention et prise en compte des situations de pénibilité**

Les parties du présent accord considèrent que certaines situations de travail entraînent des situations de pénibilité augmentant avec l'âge.

Ce chapitre a pour objet de déterminer les facteurs permettant d'identifier les emplois présentant un caractère de pénibilité. Il rappelle également les dispositions prévues par l'accord Groupe sur l'emploi des seniors et précise les modalités de mise œuvre des mesures liées à la pénibilité au sein de Thales Optronique SA.

Au-delà de l'accès aux dispositifs permettant d'accompagner la dernière partie de carrière des salariés confrontés à des situations de pénibilité, la Direction maintiendra ses actions destinées à prévenir et limiter plus globalement les risques associés aux situations de travail au sein de Thales Optronique SA.

### **Article 1. Identification des facteurs de pénibilité**

Compte tenu de la spécificité des métiers existants au sein de Thales Optronique SA, les signataires du présent accord ont souhaité définir les facteurs de pénibilité permettant d'identifier les emplois présentant un caractère de pénibilité.

Ces facteurs sont de 3 types :

- les facteurs physiques
- les facteurs liés à l'environnement de travail
- les facteurs liés à l'organisation du travail.

#### **1.1. Les facteurs physiques.**

##### **1.1.1. Travail sous binoculaire, microscope ou loupe**

Le travail effectué sous binoculaire, microscope ou loupe, peut présenter un caractère de pénibilité s'il est effectué pendant une durée moyenne estimée d'au moins 20 heures par semaine.

##### **1.1.2. Port répétitif de charges lourdes**

Les postes de travail nécessitant le port répétitif de charges lourdes peuvent être reconnus comme situation de pénibilité en fonction des efforts nécessaires et de leur durée. Le port de charges doit être régulier et répété pendant plusieurs heures par jour. L'estimation des charges doit être supérieure aux valeurs suivantes :

- Hommes de 15 à 18 ans: >12,5kg

Handwritten signatures and initials: ER, MC, 3/11, and other illegible marks.

- Hommes de 18 à 45 ans: >25kg
- Hommes de plus de 45 ans: > 20kg
- Femmes de 18 à 45 ans: >12,5kg
- Femmes de 15 à 18 ans et de plus de 45 ans: >10kg

### **1.1.3. Travail sous forte contrainte posturale**

Les postes de travail imposant au salarié une forte contrainte posturale peuvent présenter un caractère de pénibilité. Cette posture doit être répétitive et habituelle, pendant une durée moyenne estimée d'au moins 20 heures par semaine. Il s'agit :

- de la position debout prolongée
- de la position accroupie prolongée
- d'une posture de torsion prolongée
- de la contrainte de maintenir un bras en l'air

## **1.2. Les facteurs liés à l'environnement de travail**

### **1.2.1. Travail soumis à des températures extrêmes**

Les postes de travail exposés de manière régulière et habituelle à une température supérieure à 30°C ou inférieure à 0°C peuvent être qualifiés de pénible au sens du présent accord.

### **1.2.2. Travail en environnement fortement bruyant**

Pour qualifier les conditions de travail de situation de pénibilité, l'environnement de travail doit être caractérisé par une exposition à un niveau sonore dépassant les 80 db moyennés sur une journée. L'analyse du niveau sonore, en cours de réalisation au sein de la société au moment de la signature du présent accord, sera notamment utilisée.

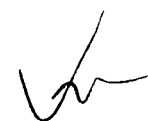

### **1.2.3. Travail au contact de produits chimiques**

La manipulation de produits chimiques ou l'évolution dans des environnements pour lesquels des émanations peuvent être identifiées peuvent constituer, compte tenu des contraintes spécifiques nécessaires à l'utilisation de tels produits, un facteur de pénibilité au sens du présent accord, à condition d'y être contraint pendant une durée moyenne estimée d'au moins 20 heures par semaine.

## **1.3. Les facteurs liés à l'organisation du travail**

Les signataires souhaitent reconnaître le caractère de pénibilité lié aux situations de travail ayant une incidence sur le cycle de sommeil dans les conditions suivantes :

- Travail de nuit au sens de l'article L3122-31 du code du travail

  
THA  
MC  
4/11 CR  


- Travail en 3x8 ou 2x8 alternant si au moins 3 heures de travail sont réalisées au cours de la période de nuit comprise entre 21h et 6h.

## **Article 2. Mesures spécifiques accordées aux salariés seniors en cas de situation de pénibilité liée aux conditions de travail**

Ces mesures sont exclusivement destinées aux salariés de Thales Optronique SA, ayant occupé un ou des emploi(s) relevant d'une ou de plusieurs situations de pénibilité telle(s) que définie(s) par l'article 1 de ce chapitre, pendant au moins 10 années, de manière continue ou non, au sein du Groupe. La notion de Groupe fait référence à des sociétés appartenant au Groupe ou ayant intégré le Groupe.

Conformément à l'accord Groupe, il sera proposé les conditions particulières suivantes.

### **2.1. Temps de compensation**

Les salariés seniors en situation de pénibilité au sens de l'article 1 du présent chapitre pourront bénéficier, conformément au paragraphe 4 de l'article 2-2.3 de cet accord Groupe, d'un temps de repos, avant leur départ en retraite, équivalent à 1 trimestre pour 10 ans d'activité dans ces conditions spécifiques, et un trimestre par tranche de 5 ans supplémentaires.

Ce temps de compensation sera rémunéré à temps plein.

### **2.2. Rachat de trimestre**

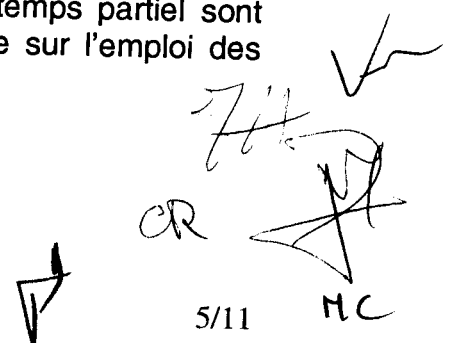
Ces salariés pourront, dans le cadre des conditions définies aux paragraphes 5 et suivants de l'article 2-2.3 de l'accord Groupe sur l'emploi des seniors, bénéficier d'une participation de l'entreprise au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes, si ce rachat permet d'anticiper leur départ en retraite.

Les salariés qui bénéficieront de ce dispositif percevront obligatoirement une aide dont le montant décidé par l'entreprise, ne pourra pas être inférieur à 2000 euros par trimestre et sera, en tout état de cause, plafonné à 36000 euros hors cotisations sociales.

### **2.3. Temps partiel senior à 50%**

Les salariés seniors en situation de pénibilité au sens de l'accord Groupe pourront bénéficier d'une réduction de temps de travail leur permettant d'exercer leur activité à 50%, rémunérée à 65%. Les conditions pour bénéficier de ce temps partiel sont définies par les articles 3-1.2, 3-1.3 et 3-1.4 de l'accord Groupe sur l'emploi des seniors.

CR  
5/11  
MC

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page. There are several scribbles and marks, including what appears to be a signature 'Fili', the initials 'CR', a date '5/11', and the initials 'MC'. There are also some checkmarks and other marks.

**Article 3. Mise en œuvre des mesures liées à la pénibilité**

Pour bénéficier des mesures liées à la pénibilité définies par l'accord Groupe sur l'emploi des seniors et rappelées dans l'article 2 de ce chapitre, les salariés seniors, employés par Thales Optronique SA, doivent avoir occupé un ou plusieurs postes soumis à un ou plusieurs facteurs définis dans l'article 1 de ce chapitre, dans la société Thales Optronique SA ou dans le Groupe Thales, pendant une durée cumulée ou non d'au moins 10 ans.

Toute situation de pénibilité qui serait définie par une autre société du Groupe et qui ne figurerait pas dans l'article 1 de ce chapitre ne sera pas prise en compte.

Tout salarié senior estimant remplir ces conditions et souhaitant bénéficier de ces mesures peut déposer une demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de Thales Optronique SA. Cette demande sera accompagnée des éléments suivants (liste non exhaustive) :

- historique de carrière présentant les postes exercés successivement, mentionnant la description des missions, de l'environnement de travail et des situations de pénibilité, la durée d'exercice des fonctions, l'indication de l'employeur, la localisation géographique,
- toute attestation ou document permettant de justifier les situations de pénibilité,
- nature de la mesure dont le salarié souhaite bénéficier au titre de la pénibilité (mesures rappelées dans l'article 2 de ce chapitre).

La Direction des Ressources Humaines examinera chaque situation individuelle et vérifiera, sur la base des éléments transmis par le salarié, que les critères du présent accord sont remplis, avant d'accorder le bénéfice de ces mesures. En cas de refus, le salarié pourra saisir la commission de suivi définie par l'article 1 du chapitre 3 du présent accord.



CR



MC

## Chapitre II. Valorisation et transmission des savoirs et compétences

Le Groupe Thales s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche d'anticipation des évolutions de l'emploi et d'accompagnement du développement professionnel et de la formation. A ce titre, le Groupe a affirmé l'importance de la transmission des savoirs et des compétences, à travers l'accord sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrières (accord AVEC), l'accord sur l'anticipation des évolutions de l'emploi, le développement professionnel et la formation, et l'accord sur l'emploi des Seniors.

Compte tenu de la spécificité des techniques, technologies et métiers de la société Thales Optronique SA, les parties conviennent de l'importance de mettre en œuvre un dispositif de transmission et de partage des compétences, permettant ainsi de conserver au sein de l'entreprise des savoirs spécifiques, facilitant la coopération entre les générations et contribuant à l'intégration et au développement professionnel tout en participant à la valorisation des compétences détenues par les seniors.

A ce titre les parties conviennent de définir les modalités de mise en œuvre au sein de Thales Optronique SA des dispositions relatives à la valorisation et la transmission des savoirs et des compétences définies dans le chapitre IV de l'accord Groupe sur l'emploi des seniors. Deux processus seront déployés au sein de l'entreprise :

- un processus de transmission des savoirs et des compétences avant un départ à la retraite,
- un processus de tutorat.

### **Article 1. Processus de transmission des savoirs et des compétences avant un départ en retraite**

Dans le cadre d'une démarche d'anticipation, les parties conviennent de mettre en place au sein de la société un dispositif de transfert des savoirs et des compétences de collaborateurs seniors avant leur départ à la retraite.

L'identification des salariés seniors entrant dans ce processus sera réalisée à l'occasion des revues de personnel organisées chaque année. Tout départ potentiel en retraite dans les 2 années suivant cette revue conduira à un examen, par le responsable de service et le RRH, du poste occupé et des compétences et savoirs du salarié, afin de définir si un processus de transmission de compétences doit être engagé.

Dans l'hypothèse où le poste d'un salarié n'aurait pas été identifié en tant que tel, le salarié concerné peut demander la mise en place d'un processus de transmission de ses compétences, notamment au cours de l'entretien de carrière à l'âge de 60 ans

✓  
CR  
MC

→

97/11  
711

✍

prévu par l'article 1-4.2 de l'accord groupe sur l'emploi des seniors. Sa demande sera alors examinée par le responsable hiérarchique et par le responsable ressources humaines concernés.

L'identification de la ou des personne(s) auprès de laquelle ou desquelles ce processus de transmission sera mis en œuvre sera réalisée par le manager hiérarchique et le responsable ressources humaines.

Le processus de transmission de savoirs et de compétences sera mis en place dans un délai compatible avec le temps qui aura été estimé et au moins 6 mois avant le départ en retraite du salarié.

Un entretien aura lieu entre le salarié qui transmettra ses compétences, le ou les salarié(s) au(x)quel(s) seront transmises les compétences, le responsable de service et le responsable ressources humaines. A l'issue de cet entretien les compétences et savoirs à transférer ainsi que le planning de mise en œuvre seront formalisés sur un document qui sera signé par chacun des acteurs identifiés précédemment.

Au cours de cette période de transmission, des points d'avancement seront réalisés entre le salarié qui transmettra ses compétences, le ou les salarié(s) au(x)quel(s) seront transmises les compétences et le responsable de service. Les missions et / ou l'organisation du temps de travail sera (seront) adaptée(s) en conséquence.

Les actions de transmission de compétences et de savoirs seront prises en compte dans l'évaluation annuelle du salarié qui transmettra ses compétences et du ou des salarié(s) au(x)quel(s) seront transmises les compétences.

## **Article 2. Processus de tutorat**

Le tutorat, défini comme « toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un salarié récemment embauché ou appelé à exercer de nouvelles responsabilités, pendant une période déterminée afin de favoriser l'intégration professionnelle de ce dernier », est un élément essentiel de la politique de transmission des savoirs et compétences au sein de la société.

Les parties conviennent, dans le cadre de la valorisation et la transmission des savoirs et des compétences, de renforcer le processus de tutorat déjà existant au sein de la société et d'identifier en priorité des salariés âgés de 50 ans et plus pour réaliser les missions de tutorat.

Les missions de tutorat seront effectuées sur la base du volontariat. Les salariés pourront exprimer leur souhait de réaliser ces missions à l'occasion de l'entretien de carrière de 60 ans défini par l'article 1-4.2 de l'accord sur l'emploi des seniors, ou à toute autre occasion.

W  
CR  
MC

JA  
JP





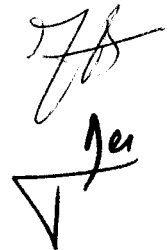
Au cours de cette période de tutorat, le tuteur s'assurera que le nouvel arrivant recevra toutes les informations nécessaires au bon déroulement des activités confiées et à la connaissance de l'entreprise et du service.

La durée de la période de tutorat est fixée à 3 mois, mais elle pourra être supérieure en fonction des situations.

Un salarié ne pourra pas effectuer simultanément plus de 2 missions de tutorat. La réalisation de ces missions sera prise en compte dans la fixation des objectifs annuels du tuteur et son activité professionnelle sera aménagée afin qu'il dispose de la disponibilité nécessaire pour mener à bien le projet tutoral.

Le processus de tutorat sera formalisé sur un document signé par le tuteur, le tuteuré, le responsable de service et le responsable ressources humaines.

Un bilan de la mise en œuvre du tutorat sera réalisé entre le tuteur, le tuteuré, le responsable de service et sera transmis au responsable ressources humaines.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. B.', with a large, stylized initial 'J' and a smaller 'B'.

MC CR W

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. B.', with a large, stylized initial 'J' and a smaller 'B'.

### Chapitre III. Dispositions générales de l'accord

#### Article 1 : Commission de suivi de l'accord

Les signataires décident de créer une commission de suivi de cet accord. Elle est composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire représentative, de représentants de la Direction et du médecin du travail. Cette commission se réunira deux fois par an à la demande de la majorité des signataires pour faire un bilan de la mise en œuvre de cet accord, analyser les recours présentés par les salariés dans le cadre de l'article 3 du chapitre I du présent accord et proposer, si nécessaire, des évolutions sur les facteurs de pénibilité.

#### Article 2 : Durée de l'accord

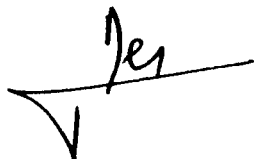
Le présent accord est conclu pour la durée de l'accord Groupe sur l'emploi des seniors du 18 décembre 2009 restant à courir, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Il prendra fin au plus tard à cette date en l'absence de toute formalité. Dans l'hypothèse où l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles venait à modifier les conditions d'application du présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives prévoient de se revoir pour analyser les conséquences de ces évolutions et examiner l'opportunité de faire évoluer le présent accord.

#### Article 3. Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au sein de Thales Optronique SA. Il sera déposé par la Direction des Ressources Humaines en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet. Un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Elancourt en 10 exemplaires, le 28 mars 2011

Pour la Direction :



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Pour la CFDT,

J.M. Castex

J.M. Delbrassine



Pour la CFE – CGC,

J. Loosfelt



P. Roche

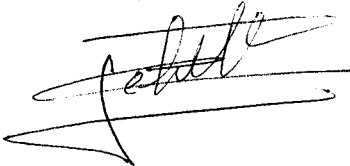
Pour la CGT,

M. Charron



B. Ladame

C. Rebillard



Pour SUPPer,

N. Kuhar



G. Lamirand