

ACCORD RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS EN CONSIDÉRATION DE LEUR ÂGE AU SEIN DE L'UES Apave

ENTRE,

L'UES APAVE, telle que définie par accord en date du 28 novembre 2022 composée des structures juridiques suivantes :

- **Apave SA,**
- **Apave Alsacienne SAS,**
- **Apave Nord-Ouest SAS,**
- **Apave Parisienne SAS,**
- **Apave Sudeurope SAS,**
- **Apave International SAS,**
- **Apave Développement SAS,**
- **Apave Exploitation France SAS,**
- **Apave Infrastructures et Construction France SAS,**
- **Apave Non Destructive Testing SAS,**
- **Apave Certification SAS,**
- **Apave Interservices Inspection SAS,**
- **Apave Aeroservices SAS,**
- **Apave Digital SAS,**

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES APAVE :

- **La F3C CFDT, représentée par son délégué syndical central : Elisabeth MULLER,**
- **La FIECI CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central : Anthony PETREL,**
- **Le Syndicat CGT APAVE, représenté par son délégué syndical central : Jérémie COUTANT,**
- **L'UNSA, représenté par son délégué syndical central : Philippe PETITJEAN,**

Dûment mandatés,

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

CJ

DS

PP

DS

GL

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
Article 1. Objet et Champ d'application de l'accord	4
PARTIE 1 – FAVORISER LE RECRUTEMENT ET L'INTÉGRATION	5
Article 2. Principe de non discrimination	5
Article 3. Contrat de valorisation de l'expérience (CVE)	5
PARTIE 2 – FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS	5
Article 4. L'Entretien de Parcours Professionnel (EPP)	5
Article 5. Visite médicale de mi-carrière	6
Article 6. Transmission des compétences et savoir-faire	7
PARTIE 3 – ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE	8
Article 7 . Retraite Progressive	8
Article 8. Temps partiel / Convention de forfait réduit en jours sur l'année	9
Article 9. Information sur les dispositifs d'accompagnement au départ en retraite	9
9.1. Accompagnement interne	9
9.2. Accompagnement externe	10
PARTIE 4 – DISPOSITIONS FINALES	10
Article 10. Communication	10
Article 11. Suivi de l'accord	11
Article 12. Révision	11
Article 13. Adhésion	11
Article 14. Durée et entrée en vigueur	12
Article 15. Notification, Publicité et Dépôt	12
ANNEXE : Listes des indicateurs de suivi	14

Paraphe
EM

Paraphe
PA

Paraphe
CJ

DS
PP

DS
GL

PREAMBULE

Dans un contexte de vieillissement de la population active et d'allongement des parcours professionnels, l'emploi des salariés expérimentés en considération de leur âge constitue un enjeu sociétal et économique majeur.

Avec 20% de ses effectifs ayant plus de 55 ans, Apave s'engage à favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés en considération de leur âge et à améliorer leurs conditions de travail conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

C'est dans ce cadre qu'une négociation s'est engagée entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES Apave à la date de signature du présent accord.

La Direction souhaite accompagner les salariés expérimentés dans leur maintien dans l'emploi, dans la poursuite de leur parcours professionnel et ouvrir l'accès à des dispositifs aménageant la transition entre la fin de carrière et la retraite.

Cet accord s'inscrit dans un objectif de respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination en vertu de la loi et de nos engagements en faveur de la diversité, de l'inclusion et de la valorisation des compétences .

Il est précisé que tous les thèmes prévus par les dispositions légales ont été abordés dans le cadre de la négociation, à savoir :

- le recrutement des salariés expérimentés ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Article 1. Objet et Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°20256989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés.

Cette négociation est distincte de celle concernant la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'UES Apave âgés de 55 ans et plus, sauf mentions particulières prévues par le présent accord.

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

CJ

DS

PP

DS

GL

PARTIE 1 – FAVORISER LE RECRUTEMENT ET L'INTÉGRATION

Article 2. Principe de non discrimination

Par le présent accord, Apave réaffirme ses engagements à veiller à la non discrimination à l'embauche ou à la mobilité.

Les chargés de recrutement sont formés pour recruter sans discriminer et promouvoir la diversité dans les pratiques de recrutement.

Les managers intervenant lors des recrutements seront sensibilisés aux bonnes pratiques relatives à la prévention des discriminations liées à l'âge. Une attention particulière sera portée aux salariés expérimentés de plus de 55 ans.

Article 3. Contrat de valorisation de l'expérience (CVE)

Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) est destiné à faciliter l'embauche de salariés en fonction de leur âge, en levant les freins au recrutement des demandeurs d'emploi expérimentés et à leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ce contrat à durée indéterminée est ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail d'au moins soixante ans ou dès cinquante-sept ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit.

Il est rappelé que ce contrat est créé à titre expérimental pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

PARTIE 2 – FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS SENIORS

L'enjeu pour la Direction Apave est de maintenir les salariés expérimentés en considération de leur âge dans l'emploi, de continuer à les mobiliser, en valorisant leurs expériences professionnelles, en maintenant leur motivation, tout en renforçant la prévention des risques professionnels auxquels ils sont susceptibles d'être exposés.

A ce titre, la Direction garantit, aux mêmes titres que pour l'ensemble des salariés, l'accès à l'emploi interne, mobilité, la formation, la valorisation des compétences et implications et plus globalement les dispositifs de GEPPMM.

Article 4. L'Entretien de Parcours Professionnel (EPP)

Deux entretiens de parcours professionnels sont prévus pour les salariés selon les âges :

- A partir du 45ème anniversaire du salarié, lors de l'entretien de parcours professionnel, il est proposé au salarié, chaque année, un focus particulier sur ses aspirations de fin de carrière.

Ainsi, dans le prolongement de l'entretien de parcours professionnel, le salarié réalise, avec son manager, un état des lieux de ses expériences professionnelles passées et propose les orientations qu'il souhaite prendre pour l'avenir.

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

CJ

DS

PP

DS

GL

De plus, le manager met en œuvre un accompagnement spécifique, en concertation avec le salarié et la Direction des Ressources Humaines, s'il en identifie le besoin dans la tenue du poste ou dans les conditions de travail.

- Dans les deux années précédant le 60^{ème} anniversaire du salarié, lors de l'entretien de parcours professionnel, un échange renforcé est proposé visant à évoquer les conditions de maintien dans l'emploi, les possibilités d'aménagement de fin de carrière notamment l'adaptation au poste de travail, le passage à temps partiel, la retraite progressive et les possibilités de transition emploi retraite.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à adapter spécifiquement la structuration et les supports de l'entretien de parcours professionnel afin de cibler les enjeux propres à chaque tranche d'âge. Pour garantir le succès de ce dispositif, la DRH accompagnera et outillera les managers (guides, sensibilisation) afin de leur donner les clés d'un dialogue constructif, bienveillant et adapté à ces étapes professionnelles clés.

Article 5. Visite médicale de mi-carrière

La Direction s'engage à organiser un suivi médical renforcé et à organiser une visite médicale de mi-carrière pour les salariés âgés de 45 ans.

Cette visite permet :

- d'établir un état des lieux entre le poste de travail et l'état de santé du salarié,
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé,
- de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Au cours de cette visite, le médecin du travail, le collaborateur médecin ou l'interne en médecine du travail, peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Une attention particulière est apportée aux conditions de travail et à l'employabilité des salariés concernés. Dans cette perspective, pour les situations qui le nécessitent, la Direction s'engage à mettre en œuvre, en y associant les services de santé au travail, l'adaptation du poste de travail, notamment en matière d'ergonomie et d'organisation de l'activité y compris d'aménagement du temps de travail.

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

CS

DS

PP

DS

GL

Article 6. Transmission des compétences et savoir-faire

La politique d'Apave repose sur une dynamique intergénérationnelle forte, visant à encourager la transmission des compétences et à pleinement valoriser l'expérience de nos salariés selon les âges.

Afin d'assurer le transfert des compétences, la Direction identifie et anticipe les départs des salariés approchant l'âge de la retraite, notamment au travers des revues d'effectif (People review) et favorisent les différents dispositifs existants et peuvent être mise en œuvre à savoir :

- ❖ **La mise en œuvre du tutorat technique** qui contribue à favoriser cette transmission des savoirs et savoir-faire tout en permettant un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre les salariés chargés de ce tutorat et les salariés nouvellement embauchés.

En effet, au sein de l'UES Apave, certaines fonctions nécessitent l'obtention de qualifications techniques.

Lorsqu'un intervenant s'inscrit dans un parcours de formation en vue de l'obtention d'une ou plusieurs qualifications techniques, il est accompagné et formé au poste de travail par un tuteur, jusqu'à l'obtention de la qualification visée.

Ce tutorat, déjà présent au sein d'Apave, permet d'assurer le transfert et le maintien des savoir-faire et des compétences dans l'organisation.

Le tuteur doit disposer de la qualification organisationnelle TUT. Il intervient dans un cadre défini par la Direction Technique et avec le support de l'Animateur Technique notamment.

- ❖ **Le rôle de maître de stage / alternance**

- Maître de stage : Il accompagne le stagiaire dans sa découverte de l'Entreprise, supervise l'exécution de ses missions et assure le relais avec l'école.
- Maître d'apprentissage (Alternance) : Il a pour mission d'accueillir l'apprenti, de faciliter son intégration, de lui faire découvrir l'Entreprise et le métier. Il l'accompagne dans la montée en compétences et la mise en pratique au poste de travail, évalue sa progression et assure le lien obligatoire avec le centre de formation.

La désignation d'un maître d'apprentissage répond aux obligations légales de compétences professionnelles et/ou de diplôme. Au sein d'Apave, ce dispositif repose sur le volontariat parmi les salariés qualifiés, en adéquation avec les objectifs de la formation.

Les critères de choix retenus sont :

- Les compétences techniques dans le métier concerné ;
- L'appétence pour la pédagogie et la transmission des savoirs ;
- Les bonnes capacités relationnelles, de communication et de disponibilité ;
- Le savoir-être et l'exemplarité ;
- La connaissance globale de son environnement professionnel.

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

CJ

DS

PP

DS

GL

Cette mission est un rôle complémentaire intégrée dans le temps de travail. Pour accompagner, sécuriser l'exercice de cette mission, un entretien sera réalisé, au préalable avec le manager pour fixer les conditions de mise en œuvre de cet accompagnement et définir le temps nécessaire.

Il sera proposé à chaque tuteur/maître d'apprentissage, à sa demande ou si nécessaire, une formation spécifique pour l'aider à tenir ce rôle et développer ses compétences pédagogiques.

Le rôle fonction exercée par les salariés est officiellement valorisé et reconnu lors de l'entretien de parcours professionnel annuel.

❖ Le Parrainage

La Direction encourage le dispositif de parrainage, établi sur la base du volontariat, lorsque nécessaire, comme une démarche complémentaire visant à enrichir l'accueil du salarié, sans pour autant se substituer au processus d'intégration général et obligatoire déjà en vigueur au sein d'Apave.

Le rôle du parrain consiste à faciliter l'intégration du nouvel arrivant au sein de l'équipe. Il est bien distinct de la fonction de tuteur dans le cadre d'une qualification technique.

Fondé sur le volontariat, ce dispositif est initié par une communication de la Direction des Ressources Humaines, suivie d'un appel au volontariat lancé par chaque direction ou service concerné par un plan de recrutement.

Le parrain est choisi parmi les salariés identifiés - ce rôle nécessitant de bonnes connaissances de l'environnement professionnel, des capacités relationnelles et de l'exemplarité.

Pour mener à bien cette mission, chaque parrain bénéficie d'une sensibilisation dédiée et dispose d'un temps spécifique, défini en amont avec sa hiérarchie, ajusté selon les besoins et intégralement pris en compte dans son temps de travail effectif.

PARTIE 3 – ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

Article 7 . Retraite Progressive

Le dispositif de retraite progressive permet de poursuivre une activité salariée à temps partiel tout en liquidant une fraction de sa retraite de base et de sa retraite complémentaire.

Selon les conditions réglementaires en vigueur, la retraite progressive est ouverte aux salariés ayant atteint 60 ans, ayant cumulé au moins 150 trimestres de cotisations à un régime de retraite obligatoire et passant à temps partiel ou poursuivant une activité à temps partiel.

La durée de travail à temps partiel doit représenter entre 40% et 80% de la durée de travail à temps complet.

L'entrée dans le régime de retraite progressive est subordonnée, en cas de réduction de la durée du travail, à l'accord du manager au regard des nécessités de fonctionnement du service et des activités.

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

CJ

DS

PP

DS

GL

Pour les salariés souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive, la Direction s'engage à faciliter le passage à temps partiel pour les salariés qui en font la demande par écrit, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 2 mois minimum avant la date souhaitée de passage à temps partiel.

La Direction accepte, pour les salariés bénéficiant du dispositif de retraite progressive et dont la durée du travail équivaut au minimum à 60% d'un temps plein, de continuer à cotiser au titre de la CNAV (régime de base) sur la base d'un taux plein.

Les salariés éligibles à la retraite progressive peuvent bénéficier de cette mesure pendant une durée maximale de 24 mois.

Article 8. Temps partiel / Convention de forfait réduit en jours sur l'année

L'organisation du temps de travail est primordiale pour la conciliation des équilibres entre les temps de vie personnelle et professionnelle et, le cas échéant, les contraintes liées à l'âge.

La Direction s'engage à faciliter le plus possible l'accès au temps partiel pour convenance personnelle.

Si la possibilité de passage à temps partiel peut être sollicitée par l'ensemble des salariés auprès de la hiérarchie, la Direction s'engage à étudier avec attention les demandes de temps partiel pour les salariés expérimentés en considération de leur âge. Les demandes doivent être adressées par mail à l'attention du responsable hiérarchique ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines (via l'adresse : drh.apave@apave.com) au moins deux mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel.

En parallèle, la Direction des Ressources Humaines portera une attention particulière aux salariés en convention de forfait en jours sur l'année souhaitant réduire le nombre de jours de leur forfait.

Chaque demande de passage à temps partiel sera étudiée au regard des nécessités de service et fera l'objet d'une réponse écrite et motivée de la Direction des Ressources Humaines.

Dans le cadre d'un passage à temps partiel, les objectifs et les charges de travail des salariés concernés seront adaptés afin d'assurer un équilibre de vie personnelle et vie professionnelle.

Par ailleurs, un salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité de réintégration dans l'emploi à plein temps relevant de sa catégorie professionnelle ou dans un emploi équivalent.

Dès lors que la demande de passage à temps partiel est acceptée, celui-ci sera mis en place dans un délai maximum de 4 mois à compter de la date à laquelle la demande a été validée par la Direction.

Article 9. Information sur les dispositifs d'accompagnement au départ en retraite

9.1. Accompagnement interne

Préalablement à son départ en retraite, le salarié est accompagné pendant cette période avec bienveillance par sa hiérarchie. La Direction apporte une attention particulière à exprimer sa reconnaissance pour le travail accompli auprès des salariés quittant l'entreprise.

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

CJ

DS

PP

DS

GL

De plus, il est proposé aux salariés qui le souhaitent un entretien avec le Référent ressources humaines afin d'anticiper leur départ en retraite et de répondre à l'ensemble des questions concernant l'impact du départ en retraite sur leur statut de salarié, par exemple sur les congés payés, la mutuelle, le solde de tout compte, etc...

Enfin, un guide est mis à disposition sur l'intranet Apave pour répondre aux questions les plus fréquentes des salariés.

9.2. Accompagnement externe

Les salariés peuvent retrouver leurs droits et identifier les différentes démarches sur le site de l'assurance retraite (A date de la signature du présent accord : www.lassuranceretraite.fr).

Par ailleurs, des formations de préparation à la retraite sont proposées aux salariés qui le souhaitent. Lieu de réflexion et d'échanges, ces formations permettent aux futurs retraités d'envisager le départ en retraite en construisant leur avenir, et notamment de :

- Mieux appréhender le départ en retraite,
- Trouver de nouveaux repères,
- Construire un vrai projet de retraite, en explorant différents thèmes clés: s'occuper de soi, la santé, les loisirs, la famille

Ces formations peuvent être réalisées sur le temps de travail, dans la limite de 1 jour au cours des 6 mois précédant le départ en retraite.

Cet accompagnement facilite le passage de cette étape importante dans une optique de bien-être.

Différents organismes seront sollicités, notamment les caisses de retraite qui proposent des sessions sous différents formats et dans toutes les régions.

La Direction communique sur les dispositifs proposés par la caisse de retraite afin d'informer les salariés qui souhaitent bénéficier d'un suivi personnalisé de leur dossier.

PARTIE 4 – DISPOSITIONS FINALES

Article 10. Communication

Pour permettre aux salariés de faire le point sur leur carrière professionnelle et être informés des opportunités offertes par le présent accord, la Direction s'engage à mobiliser des vecteurs de communication adaptés et accessibles à chacun.

La communication sur les enjeux et perspectives de l'entreprise, les évolutions à venir ainsi que les dispositifs et mesures d'accompagnement prévus dans le cadre de cet accord est déterminante pour que chaque salarié puisse se projeter et devenir acteur de son évolution professionnelle.

En parallèle, les managers sont sensibilisés à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre.

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

CJ

DS

PP

DS

GL

Article 11. Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application et mise en œuvre du présent accord. Elle pourra notamment proposer toute mesure d'ajustement au regard d'éventuelles difficultés rencontrées.

La Commission de suivi, instance paritaire de dialogue, d'échange et de propositions est composée de :

- 2 représentant(e)s de la Direction,
- 2 membres désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord et représentative au sein de l'UES Apave.

La commission se réunira une fois par an au cours du troisième trimestre de l'année N+1 de son entrée en vigueur.

Les indicateurs tels que décrits en annexe seront partagés.

La commission de suivi de l'accord relatif aux salariés expérimentés en considération de leur âge sera commune avec la commission d'anticipation et de suivi de l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers au sein de l'UES Apave.

Article 12. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision, conformément aux dispositions du Code du travail. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par mail avec accusé de lecture aux destinataires compétents conformément à la législation.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de ce mail, une négociation devra intervenir en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, une réunion interviendra, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 13. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale Représentative au sein de l'Entreprise non-signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

CJ

DS

PP

DS

GL

Article 14. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2026, une fois les formalités légales de dépôt réalisées.

A son échéance, le présent accord cessera de produire tout effet et ne saurait être renouvelé par tacite reconduction.

Article 15. Notification, Publicité et Dépôt

La Direction notifie le présent avenant à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

Paraphe
EM

Paraphe
PA

Paraphe
CJ

DS
PP

DS
GL

Fait à Paris- La Défense, le 24/07/2026

<u>Pour l'UES Apave,</u> Philippe MAILLARD	P/o	DocuSigned by: Gérard CRÉT 07A64DCD8DB5434...
<u>Pour la F3C CFDT,</u> Elisabeth MULLER		Signé par : Elisabeth MULLER 1F8794902C4A402...
<u>Pour la FIECI CFE-CGC,</u> Anthony PETREL		Signé par : PETREL Anthony E01F15DD6A9F47E...
<u>Pour le Syndicat CGT APAVE,</u> Jérémie COUTANT		Signé par : COUTANT Jérémie 7174E9A976FE4D0...
<u>Pour l'UNSA,</u> Philippe PETITJEAN		DocuSigned by: PETITJEAN Philippe 1B68F7E296524D5...

ANNEXE : Listes des indicateurs de suivi

Les indicateurs sont déclinés par :

- CSP
- Sexe
- Tranches d'âge :
 - + de 55 à 60 ans
 - + de 60 ans
 - population globale

1. Effectifs CDI

ainsi que par filières et emplois repères (sans CSP)

2. Recrutement CDI

- a. Entrées par type de contrat
- b. Entrées par filières et emplois repères (sans CSP)
- c. Titularisation

3. Promotions

4. Mobilité Interne et leur typologie :

- a. Nombre de mobilités professionnelles = évolution de coef/CSP/changement de famille /filière
- b. Nombre de mobilités géographiques
- c. Pourcentage de mobilité interne (hors évolution de coef ou CSP)

5. Formation :

- a. nombre de stagiaires (sans CSP)
- b. nombre d'heures de formation (sans CSP)
- c. nombre de salariés ayant la qualification organisationnelle TUT (sans CSP)

6. Temps partiel : par motifs

dont nombre de demandes de retraite progressive formulées / acceptées / refusées.

7. Pyramide des âges

8. Absentéisme : par motifs

9. Départ CDI : par motifs

Paraphe

EM

Paraphe

PA

Paraphe

W

DS

PP

DS

GL