ACCORD RELATIF AU DEPLOIEMENT DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ET A LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS SAS

ENTRE :

La Société Thales Air Systems SAS, Société par Actions Simplifiées dont le siège social est situé au 3 avenue Charles Lindbergh à Rungis (94150), représentée par Monsieur Philippe LAN, Directeur du Développement Social, agissant par délégation du Président.

D'une part,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DESIGNEES CI-APRES :

CFDT représentée par Messieurs Bernard DELORME / Pascal LANGLOIS

CFE-CGC représentée par Messieurs Hervé CHABORD / Philippe DAUDIGNY

CFTC représentée par Madame Véronique MICHAUT / Monsieur Jean-Pierre PLANQUE

CGT représentée par Messieurs Alain DERVIEUX / Jean-Luc LECOINTE

SUPPer représenté par Messieurs Aïssa DEGUIDA / Patrick CHANTEREAU

D'autre part.

Préambule 6

CHAPITRE I : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES AU SEIN DE THALES AIR SYSTEMS SAS 11

TITRE I : MODALITÉS DE DÉFINITION DE LA DÉMARCHE DE GPEC AU SEIN DE THALES AIR SYSTEMS SAS 11

Article 1.1 : Articulation de la démarche de GPEC avec le plan stratégique de la société 11

Article 1.2 : Structure de la démarche de GPEC au sein de Thales Air Systems SAS 12

Article 1.2.1 – Plan de GPEC 12

Article 1.2.2 – Contenu du Plan de GPEC 13

Article 1.3 : Le calendrier de mise en œuvre du Plan de GPEC 15

Article 1.3.2 – Construction du plan de développement des compétences 16

Article 1.3.3 – Présentation des plans d'actions du plan de développement des compétences 16

TITRE II : IMPLICATION ET ROLE DES INSTANCES DANS LA DEFINITION ET LE DEPLOIEMENT DE LA GPEC 16

Article 2.1 : Le Comité Central d'Entreprise 17

Article 2.2 : Le rôle des Commissions Centrales 17

Article 2.2.1 – Commission Centrale Economique 17

Article 2.2.2 – Commission Centrale Emploi-Formation 18

Article 2.2.3 – Commission Anticipation Thales Air Systems SAS 18

Moyens des membres de la Commission Anticipation 19

TITRE III : PARTAGE DES INFORMATIONS AVEC LES SALARIES 20

Article 3.1 : Information des salariés 20

Article 3.1.1 – Information des salariés sur la stratégie de l'entreprise et l'évolution des métiers 20

Article 3.1.1.1 – Communication des analyses par métiers 20

Article 3.1.1.2 – Rôle particulier du Management 20

En amont des EDP 20

Pendant l'EDP 21

Article 3.2 : Moyens supportant le partage d'information avec les salariés 21

Les espaces métiers 21

Les conseillers emplois et mobilité 21

Les conseillers formation 22

CHAPITRE II : MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI 23

TITRE I : PRINCIPES GENERAUX 23

Article 1 : Démarche fondée sur le volontariat des salariés 23

Article 2 : Salariés bénéficiaires 23

Article 3 : Respect de la confidentialité de la démarche du salarié 24

Article 4 : Promotion des opportunités de mobilité des salariés 24

Article 5 : Frais engagés à l'occasion de la recherche d'une opportunité professionnelle 24

Article 6 : Convention d'engagement à la gestion active de l'emploi 25

TITRE II : ACCOMPAGNEMENT DANS LES DEMARCHES DE RECHERCHE D'OPPORTUNITE PROFESSIONNELLE 25

TITRE III : LES MESURES ASSOCIEES A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI 26

Article 1 : La mobilité 26

Article 1.1 : Accompagnement des mobilités professionnelles par des actions de formation 26

A. Un budget formation spécifique 26

B. Mise en œuvre des actions de formation 26

Article 1.2 : Des moyens dédiés à la mobilité interne Groupe 27

A. Des mesures d'accompagnement à la mobilité professionnelle 27

Mise en situation 27

Le détachement 27

B. Des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique 28

a. Salariés bénéficiaires 28

b. Prime à la mobilité avec changement de société 28

c. Aide au logement : 29

Frais de déménagement 29

Frais de voyage associés au déménagement 29

Financement d'un garde-meubles 29

Voyage de reconnaissance 29

Aide à la recherche de logement et aux formalités administratives 30

Indemnité de réinstallation / prime forfaitaire d'installation 31

Indemnité de double résidence 32

Prise en charge de l'écart de loyer (Mobilité province – Région parisienne) 32

Autorisation d'absence 33

Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation 33

d. Accompagnement familial : ... 33
Aide à la recherche d'emploi du conjoint ... 33
Mobilité sans transfert familial ... 34
Aide à la scolarité des enfants ... 35
C. Mesures spécifiques à la mobilité interne entre les établissements de Thales Air Systems SAS ... 35
a. Allongement du temps de trajet ... 35
b. Remboursement des frais de transport supplémentaires ... 36
c. Aide à l'achat d'un véhicule ... 36
Article 1.3 : Des moyens dédiés à la mobilité externe ... 37
A. Période de mobilité ... 37
B. Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions tripartite ... 38
a. Garanties données aux salariés ... 38
Convention de mutation concertée tripartite ... 38
Informer les salariés sur les postes externes disponibles au sein du bassin d'emploi : ... 39
b. Mesures additionnelles de soutien aux conventions tripartites externes ... 39
c.Aide à la création ou à la reprise d'entreprise ... 40
Article 2 : Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité ... 41
Article 2.1 : Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif ... 41
Article 2.2 : Modalités d'accès au dispositif ... 42
Article 2.3 : Entrée différée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité ... 42
Article 2.4 : Modalités de mise en œuvre du dispositif ... 42
Article 2.5 : Modalités d'entrée dans le dispositif ... 44
Article 2.6 : Modalités de sortie du dispositif ... 45
Article 2.7 : Modalités particulières en cas d'évolution du régime de retraite ... 45
Article 3 : Mesures complémentaires pour faciliter les départs à la retraite ... 45
Article 3.1 : Départ à la retraite suite au rachat d'années d'études et d'années incomplètes ... 45
Article 3.2 : Départs sans délai à la retraite dans le cadre d'une GAE ... 46
TITRE IV : LE DETACHEMENT COLLECTIF ... 47
CHAPITRE III : SUIVI DU CHAPITRE II ... 48
Article 1 : Commission locale au niveau de l'établissement ... 48
Article 1.1 : Composition et fonctionnement de la commission de suivi ... 48

Article 1.2 : Missions de la commission de suivi 48

Article 2 : Commission centrale de suivi au niveau de la société 49

Article 2.1 : Composition de la commission 49

Article 2.2 : Missions de la commission centrale de suivi 49

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES 51

Article 1 : Durée de l'Accord 51

Article 2 : Formalités de dépôt et de publicité 51

ANNEXE 1 : STRUCTURE DE LA DEMARCHE DE GPEC 53

ANNEXE 2 : CONVENTION D'ENGAGEMENT A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI 53

ANNEXE 3 : ETAT DES EFFECTIFS PAR FAMILLE PROFESSIONNEL ET PAR ETABLISSEMENT/DOMAINE 59

ANNEXE 4 : PLAN DE TRANSFERT DES COMPETENCES 61

ANNEXE 5 : PLAN DE TUTORAT 65

ANNEXE 6 : CONVENTION DE MUTATION CONCERTEE 67

ANNEXE 7 : MODELE D'AVENANT DE DETACHEMENT 69

ANNEXE 8 : MODELE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL / SALARIES ENTRANT DANS LE DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION 72

Préambule

La Direction de la Société Thales Air Systems SAS, avec le concours des Organisations Syndicales représentatives, s'est inscrite depuis plusieurs années dans une démarche d'anticipation de l'évolution de ses métiers et de ses compétences, visant à soutenir l'adaptation de ses organisations et l'évolution de ses processus technologiques, indispensables à son bon développement.
Initiée par un premier accord collectif majoritaire en 2006, les parties à la négociation poursuivaient alors un double objectif d'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences de la société d'une part et la mise en œuvre de moyens permettant d'assurer à chaque salarié sa capacité à définir, développer, sécuriser et diversifier son parcours professionnel. Ce volet social a notamment eu pour vocation de soutenir la démarche générale de l'entreprise dont l'objectif était alors d'assurer la pérennité de l'activité Radars, pour laquelle le développement d'une nouvelle gamme de produits était indispensable.
L'amorce d'une politique d'anticipation a permis à la société de relever le défi industriel qu'elle s'était fixé en développant une nouvelle gamme de radars GM qui a assuré jusqu'à aujourd'hui le maintien de l'activité Radars au sein de la société et, dans le même temps, de réaliser un travail considérable, avec les partenaires sociaux, sur la définition des familles professionnelles existantes au sein de la société et des tendances de leur évolution et la matérialisation de fiches décrivant les métiers présents au sein de ces familles professionnelles et leur propre évolution.
Pour autant, contrainte par son environnement économique et confrontée à une contraction des marchés de défense et à une concurrence de plus en plus vive dans le domaine civil, la Société Thales Air Systems SAS a de nouveau eu recours, en 2011, à la mise en œuvre d'une politique de Gestion Active de l'Emploi.

Les démarches entreprises au terme de l'accord conclu en 2011 et les dispositions de l'accord de Groupe conclu le 26 avril 2013 permettent aujourd'hui à la société Thales Air Systems SAS de capitaliser sur :

- Des fiches tendances établies pour chaque famille professionnelle, tant pour le Groupe que pour la société Thales Air Systems SAS, présentant les évolutions escomptées de chacune de ces familles professionnelles et de leurs conséquences,
- Des fiches métiers positionnant ces métiers et leurs évolutions au sein des familles sus-décrites au nombre de 45,
- Une accessibilité de l'information directement en ligne sur l'intranet de la société, disponible pour chaque salarié,
- L'existence d'un Espace Métiers au sein de chaque établissement de Thales Air Systems SAS, accessible à tous les salariés de l'entreprise, animé par un réseau de conseillers Emplois / mobilité accompagnant individuellement chaque salarié dans la construction de son parcours professionnel.

Indépendamment des politiques menées au sein de la société, tant du point de vue opérationnel que du point de vue du développement professionnel des salariés, l'environnement dans lequel s'inscrit la société, connaît des évolutions de plus en plus rapides qui imposent à la société d'être en capacité de réagir et de s'y adapter. La Direction établit aujourd'hui un constat sur l'existence de difficultés économiques prévisibles à court terme associées à de nouveaux besoins de compétences en raison notamment de l'insuffisance de la société de pouvoir répondre à ces évolutions du marché, actant de perspectives de charges à la baisse, l'érosion de son chiffres d'affaires, et la décroissance de son résultat d'exploitation, et donc de sa rentabilité, conduisant à un déficit de 50 millions d'euros en 2013.
La Direction explique cette situation par des facteurs différents selon les domaines d'activité de l'entreprise :

- Une incertitude concernant nos offres pour le domaine ADW
- Un déficit de compétitivité de l'ordre de 30% pour le domaine ATM et la BU Radars civil
- Des problèmes techniques majeurs, une compétitivité décroissante et une incertitude sur les charges pour le domaine SRA
- Une insuffisance de l'adaptation de la structure et des fonctions supports au volume d'activité de la société

Prenant acte de cette situation très préoccupante de l'entreprise, la Direction a fixé pour objectif de retrouver la compétitivité et la croissance au travers d'une transformation de Thales Air Systems SAS dont les bases opérationnelles ont été posées par un plan d'investissements industriels ambitieux (l'amélioration de la robustesse de la famille GM ; la poursuite des travaux de démonstration du système AMAN ; les travaux d'anticipation de la nouvelle génération de radars multi-missions/multi-fonctions SF500 ; le développement du radar civil STAR-NG et la poursuite des investissements SESAR) et par une évolution de ses outils et de ses méthodes.
Confiante dans la capacité de la société à relever ce défi de la transformation à moyen terme, la Direction n'en occulte pas pour autant l'adaptation des effectifs aux prévisions du plan de charge 2014 / 2015 qu'elle juge nécessaire ainsi que la nécessité de faire baisser ses coûts hors production conduisant à adapter les ressources directes ainsi que les fonctions supports.

Dans ces conditions, la Direction a ouvert un processus social pris en application du chapitre II de l'accord Groupe du 26 avril 2013 visant à recourir aux dispositifs spécifiques de la Gestion Active de l'Emploi en date du 30 janvier 2014, par la présentation en Commission Centrale d'Anticipation de la situation sus-décrite de la société. Ainsi, la Direction a de manière constante souhaité adopter une démarche concertée autour de ce dispositif, démarche jalonnée par les étapes suivantes :

- Réunion de la commission centrale d'anticipation du 30 janvier 2014,
- Réunion du CCE du 12 février 2014 (perspectives économiques…)
- Réunion du CCE du 20 février 2014 (axes de mission…)
- Réunion du CCE du 29 avril 2014 (restitution du rapport d'expertise)
- Réunion du CCE du 22 mai 2014 (réponses Direction aux propositions alternatives du CCE)
- Réunion de la commission centrale d'anticipation du 2 juin 2014

Néanmoins, désireuse de capitaliser sur les démarches d'anticipation entreprises depuis 2006, la Direction est consciente de la nécessité, en parallèle de la mise en œuvre d'un dispositif de Gestion Active de l'Emploi limité dans le temps pour répondre à une difficulté conjoncturelle identifiée, de poser à cette occasion les bases des modalités de déclinaison du **chapitre I de l'accord Groupe du 26 avril 2013**, qui dépasse l'échéance temporelle d'une Gestion Active de l'Emploi, en s'appuyant pour ce faire sur les Instances Représentatives du Personnel pérennes au sein l'entreprise. Ces modalités de déclinaison doivent permettre de :

- Redéfinir les moyens de partage de la visibilité de l'impact de la stratégie de l'entreprise sur les évolutions des métiers, de l'emploi et des compétences ;
- Replacer la gestion des métiers et des compétences dans les orientations du plan stratégique, du plan industriel et du plan technique ;
- Poursuivre l'analyse de l'évolution des familles professionnelles et de leurs métiers en cohérence avec le triptyque précité ;

- Etendre les plans d'actions de maintien et de développement des compétences clés au sein de l'ensemble des domaines toujours en cohérence avec les orientations stratégiques précitées.
- Poursuivre le travail d'équilibrage de la pyramide des âges de la société.

Du point de vue des organisations syndicales signataires, avec les informations présentées par la Direction et analysées dans l'expertise économique mandatée par le CCE, la situation de l'entreprise, à ce stade, ne permet pas de dégager l'urgence d'une mise en œuvre de suppressions de postes dans le cadre d'une GAE, motivée par la seule adéquation charges/effectifs.

Pour les organisations syndicales signataires, le manque d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ces dernières années, conduit à négocier une politique de GPEC pluriannuelle avec les moyens adéquats, et une politique d'embauches dynamique et ambitieuse afin d'assurer la pérennité de TR6 sur un projet d'entreprise réinvesti.

Il faut avoir en mémoire que, depuis plusieurs années, malgré des exercices de prévision de charges systématiquement à la baisse, les activités ont été réalisées avec un sous-effectif chronique, souvent associé à une détérioration des conditions de travail et de santé des salariés.

En ce qui concerne ADW, nous constatons la faiblesse des investissements depuis plusieurs années et la stratégie du « gros dos » en vue d'un contrat « éléphant ». Les questions qui se posent actuellement sont les suivantes :

- Combien de temps peut-on tenir cette position ?
- Quelle reconfiguration ou acquisition de capacités complémentaires sont nécessaires pour adresser d'autres marchés ?
- Quelle construction d'une offre système pertinente faut-il mettre en place au regard des besoins futurs ?
- Quelle sollicitation d'une prise de responsabilités Groupe et du pacte d'actionnaires industriel/Etat français faut-il demander ?

C'est à ces questions qu'il faut répondre plutôt que vouloir mettre en veille les compétences minimales nécessaires à un espéré et hypothétique rebond de la demande,

En ce qui concerne ATM, celui-ci est leader mondial, mais aux prises avec des concurrents pratiquant la casse des prix et le dumping social associé. De ce fait, ATM doit redéfinir sa politique produit pour s'adapter au marché, sans rechercher le plus bas prix en gardant son leadership, et résister à des pratiques concurrentielles déloyales et intenables à terme devant des exigences clients ne pouvant longtemps faire l'impasse sur l'impératif de qualité. L'analyse des différentiels de compétitivité prouve que, si la « composante prix » avait été le seul déterminant, ATM serait depuis longtemps sorti du marché.

Pour SRA, le passé parle de lui-même sur l'attitude de la direction qui est restée sourde aux alertes remontées par les instances représentatives du personnel et les différentes expertises.., La politique industrielle d'externalisation à outrance a eu pour conséquence la perte de compétences dans des métiers clés. L'aveuglement quant à la réalité des

charges et du « reste à faire » reste une préoccupation et demande à envisager avec la plus grande prudence toute réduction des moyens humains et matériels au prétexte de recouvrir, au plus vite, une rentabilité dégradée.

Quant aux fonctions dites support ou de structure, s'il est toujours sain de s'interroger sur leur volume et pertinence, réduire à un calcul proportionnel leur utilité dans les processus de l'entreprise, serait méconnaître gravement leur rôle de facilitateur et de cohésion pour la réalisation des activités et projets de TR6.

De fait, plus qu'à une problématique court terme d'adéquation charges/effectifs, pour les organisations syndicales signataires, il y a urgence à tracer un projet d'entreprise résolument dynamique et s'inscrivant dans la perspective de sortir de la situation actuelle, contrainte par la transformation des marchés et conditions d'accès aux marchés traditionnels de TR6, auxquelles une posture attentiste (ADW) ou une gestion opportuniste (SRA) ou un diagnostic de déficit de compétitivité erroné quant à ses composantes prix/pertinence de l'offre (ATM), ne sauraient inscrire notre entreprise sur le chemin d'une croissance pérenne et riche en emplois de qualité.

L'évolution des processus et technologies à l'œuvre dans les différentes activités de TR6, mise en regard d'une pyramide des âges vieillissante et d'une pyramide des anciennetés reflétant le déficit d'anticipation, interpelle quant à l'efficacité de la mise en œuvre de la GAE de 2011 et à l'insuffisance de la GPEC menée dans TR6 pour relever les défis de l'évolution nécessaire des métiers et qualifications.

Il reste que la gestion au fil de l'eau des effectifs et des besoins en qualification, l'extrême précaution mise dans l'ouverture de postes, a continué à produire ses effets négatifs sur l'organisation du travail et la santé des salariés.

Pour ces deux raisons : les mesures associées à une Gestion Active de l'Emploi peuvent être un moyen d'accompagner le départ de certains salariés en fin de carrière ou ceux qui ont des projets personnels, tout en permettant de mettre en place un plan de recrutement dans de nouvelles compétences.

En ce sens, le volume minimum des MAD ouvert par l'accord Groupe, au regard des effectifs mis en avant par la direction, doit être pleinement réalisé, voire au-delà, avec des compensations en embauches s'il le faut, afin d'offrir cette opportunité aux salariés mis en situation de désadaptation de leur poste de travail par les changements successifs d'organisation ou pour lesquels la réappropriation d'un poste de travail demanderait un investissement en formation d'une durée trop longue par rapport à la perspective de départ en retraite.

En conclusion, les organisations syndicales signataires se mobiliseront pour que la mise en œuvre de la GPEC à TR6 permette de redynamiser la politique d'embauches en rajeunissant la pyramide des âges de TR6, conserver et développer les compétences indispensables aux missions de TR6.

C'est dans ces conditions que plusieurs réunions se sont déroulées au cours des mois de mars à juin 2014 entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives en vue de négocier le présent accord portant la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Air Systems SAS.

Les parties signataires au présent accord sont convenues d'inclure dans le présent accord :

- Un chapitre I dont l'objectif est de convenir dans le cadre de l'accord Groupe du 26 avril 2013 et compte tenu de la situation particulière de l'entreprise des principes de mise en œuvre de la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de Thales Air Systems SAS.

- Un chapitre II traitant des mesures de mises en œuvre de la Gestion Active de l'emploi dans le cadre de la procédure ouverte le 12 février 2014 devant le CCE de Thales Air Systems SAS

Il a été précisé que la société Thales Air Systems SAS, s'inscrivant dans l'application de l'accord Groupe signé le 26 avril 2013, ne mettrait pas en œuvre la procédure prévue aux articles L.1233-1 et suivants du code du travail, se rapportant aux licenciements économiques, pour les exercices 2014 et 2015, sauf en cas d'existence d'une situation nouvelle susceptible de dégrader les éléments constitutifs de l'équilibre économique de l'entreprise, ou en cas d'insuffisance de résultat constaté dans l'application de la GAE, situation qui impliquerait un nouvel examen en CCE dans le cadre des articles L 2323-6 et L 2323-56 du Code du travail.

CHAPITRE I : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES AU SEIN DE THALES AIR SYSTEMS SAS

Les parties conviennent que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) constitue pour l'entreprise et ses salariés un outil d'anticipation de l'évolution de ses besoins en termes d'emploi et de compétences, au soutien du développement de sa croissance et de sa compétitivité globale. La GPEC doit être considérée comme un outil prospectif d'anticipation des conséquences des évolutions technologiques, industrielles, démographiques, et organisationnelles de la société, concourant de fait à permettre à l'entreprise et ses salariés d'appréhender et de dominer les évolutions tant techniques que technologiques et concurrentielles de son environnement. En cela, la GPEC est une opportunité à la fois collective pour l'entreprise, lui permettant d'assurer son développement dans les meilleures conditions de maîtrise possible, et individuelle pour chaque salarié de disposer d'une visibilité claire sur l'évolution de sa famille professionnelle, de son métier et de ses compétences, lui permettant de construire un parcours professionnel sécurisé en toute connaissance de cause à l'aide d'outils et de moyens clairement identifiés.

Dans ces conditions, la Direction de la société Thales Air Systems s'engage à mettre en œuvre plus particulièrement les dispositions du chapitre I de l'accord Groupe en date du 26 avril 2013. Les partenaires sociaux, conviennent de l'opportunité de fixer les modalités de mise en œuvre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de Thales Air Systems SAS. Ils conviennent que la GPEC doit constituer un dispositif permanent, quel que soit le contexte économique, technique et technologique de la société, les parties ont pris soin d'inscrire ces modalités de mise en œuvre dans le cadre d'instances représentatives du personnel, indépendamment de la durée du présent accord.
Ainsi, compte tenu de l'importance des dispositifs envisagés et de la nécessité d'accompagner dans le temps leur déploiement, le présent chapitre s'inscrit pleinement dans le cadre de l'Accord Groupe du 26 avril 2013, aussi bien dans son principe que dans sa durée.

Ainsi, les termes du présent chapitre visent à définir les modalités du cadre collectif dans lequel doivent être appréciés, en amont, les enjeux relatifs à l'évolution des métiers, des structures de qualification, des emplois, des compétences et ainsi anticiper les besoins d'évolution, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, résultant des choix stratégiques, technologiques et industriels retenus par la Direction.

TITRE I : MODALITES DE DEFINITION DE LA DEMARCHE DE GPEC AU SEIN DE THALES AIR SYSTEMS SAS

Article 1.1 : Articulation de la démarche de GPEC avec le plan stratégique de la société

Par l'anticipation des mutations économiques et technologiques, la GPEC doit permettre d'adapter et de développer les compétences et les qualifications des salariés pour les préparer aux emplois futurs de l'entreprise, de sécuriser ainsi leur parcours professionnels et d'engager une réflexion sur l'évolution des organisations du travail. La démarche GPEC est indépendante d'un constat de difficultés économiques ou d'une nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences, de l'entreprise et des salariés. Elle doit s'inscrire dans le cadre d'une démarche permanente, continue et évolutive.

En ce sens, la Direction confirme sa volonté de capitaliser sur la démarche de GPEC existante au sein de Thales Air Systems SAS en la replaçant d'une part dans le cycle de définition des orientations de la stratégie de l'entreprise et d'autre part en complétant les analyses réalisées d'évolution des familles professionnelles et des métiers par un travail d'identification et de pérennisation des compétences clés.
La définition générale de la stratégie de la société est déterminée au cours d'un cycle jalonné par la construction annuelle à horizon de trois ans du plan stratégique de l'entreprise, intégrant les éléments de stratégie commerciale, de stratégie industrielle et de stratégie technique et technologique.

La Direction se propose d'y adjoindre un plan spécifique dédié à la GPEC dont le contenu et les modalités de construction sont déterminés à l'article 1.2 du présent accord. Ces modalités à venir mettant en exergue le rôle clé de la formation professionnelle dans ce Plan de GPEC, il est entendu qu'il sera utilement repris en tout ou partie dans la Note d'Orientations Générales de Formation. Ces orientations générales pluriannuelles s'inscriront dans le cadre défini par l'article III du Chapitre I de l'Accord Groupe du 26 avril 2013.

Afin d'intégrer pleinement ce Plan de GPEC dans la réflexion stratégique de la société, la Direction s'engage à en présenter l'impact en termes d'évolution des familles professionnelles, des métiers, des compétences et des emplois associés.

Les différentes conséquences ainsi identifiées et confrontées au point de vue des représentants des salariés, concourent à la définition de la première étape de la construction de ce Plan de GPEC dont la structure complète est définie à l'article 1.2 du présent accord, tandis que le calendrier dans lequel il s'insère est défini à l'article 1.3 du présent accord.

Article 1.2 : Structure de la démarche de GPEC au sein de Thales Air Systems SAS

Dans le cadre de la mise en œuvre des principes et objectifs posés par l'accord groupe du 26 avril 2013 et en complément de ces dispositions, les parties ont la volonté de structurer la démarche de GPEC au sein de Thales Air Systems SAS selon une méthodologie recouvrant les étapes et contenus suivants. Il est entendu que ces dernières n'interviennent qu'au terme de l'analyse des orientations stratégiques de l'entreprise intégrant les éléments de stratégie commerciale, industrielle et de stratégie technique et technologique, permettant de dégager les objectifs et plans d'actions à horizon de trois ans et revus chaque année (cf. annexe 1).

Article 1.2.1 – Plan de GPEC

Les parties signataires de l'accord décident de structurer le Plan de GPEC selon les étapes suivantes :

- Définir les compétences attendues à trois ans, issue de l'analyse décrite à l'article 1.1,

- Elaborer l'état des lieux des compétences réelles actuelles dont dispose l'entreprise,

- Identifier l'impact prévisionnel de l'évolution de la pyramide des âges sur le maintien des métiers et des compétences actuelles et attendues à 3 ans,

Ces éléments d'analyse conduisent à une étape annuelle : La définition d'un Plan de GPEC issu de l'analyse des écarts entre les compétences existantes dans l'entreprise et celles

attendues d'une part, et la prise en compte de l'impact des conséquences de l'évolution démographique sur les compétences d'autre part.

Ce Plan de GPEC sera établi en fonction des priorités retenues, selon un principe de concertation, après partage d'informations et discussions avec les représentants du personnel prévus au présent chapitre.

Il sera décliné au travers :

- du plan de formation,
- des plans de transferts des compétences,
- des plans de tutorats,
- du plan de recrutement

L'Accord groupe relatif à l'engagement de Thales en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences du 23 juillet 2013 sera un des leviers de mise en œuvre du plan de GPEC.

Article 1.2.2 – Contenu du Plan de GPEC

L'analyse des écarts entre les compétences existantes dans l'entreprise et celles attendues d'une part, et la prise en compte de l'impact des conséquences de l'évolution démographique sur les compétences d'autre part, conduiront à l'établissement du Plan de Développement des Compétences comprenant :

- **Le Plan de Formation de l'Entreprise**

La formation tout au long de la vie professionnelle est un outil déterminant dans le développement des compétences des salariés de l'entreprise.
Outil à la fois collectif et individuel, il permet de répondre aux souhaits individuels de développement des compétences des salariés discutés, lors des Entretiens de Développement Professionnel, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise.

La Direction de Thales Air Systems SAS confirme sa volonté de pleinement déployer les mesures prévues par l'accord Groupe du 24 avril 2013 en son titre III du chapitre I relatif à la formation professionnelle.

Plus particulièrement, la Direction s'engage à ce que soient expressément identifiés dans le Plan de Formation les axes concourant directement à la réalisation du Plan de GPEC.

- **Les Plans de transfert de compétences**

La nécessité de mettre en place un transfert de compétences est identifiée au cours d'analyses menées dans le cadre de la définition du Plan de GPEC.

Compte-tenu des évolutions démographiques prévisibles, une analyse systématique des risques de pertes de compétences, sera réalisée et les mesures de transfert de compétences nécessaires seront arrêtées.

Les salariés de Thales Air Systems SAS détiennent des compétences clés et des savoirs qu'il est essentiel de préserver et de développer pour répondre aux défis technologiques actuels et futurs.

Le transfert de compétences est un outil déterminant pour le maintien et le développement des compétences clés de l'entreprise.
Il vise à transférer une ou des compétence(s) détenue(s) par un collaborateur auprès d'un ou plusieurs salariés.

Le transfert de compétences est formalisé et validé au travers d'une « *fiche de transfert des compétences* » (cf. annexe 4), qui précise notamment :

- Les compétences clés à transférer,
- Le détenteur de la compétence,
- Le récipiendaire,
- Leur responsable hiérarchique,
- Le responsable ressources humaines,
- Le calendrier prévisionnel,
- Le nombre d'heures spécialement affecté,

Le détenteur de la compétence et le récipiendaire ont la charge de remplir ce document.
Le manager et le RRH veillent à la mise en œuvre des plans de transfert.

- **Les Plans de Tutorat**

Le tutorat vise à transformer des savoirs en savoir-faire opérationnels, en associant un salarié expérimenté à un salarié récemment embauché ou appelé à exercer de nouvelles fonctions et/ou métier, notamment afin de faciliter la prise de poste de ce dernier.

Dans ce cadre, les managers auront la possibilité de proposer ce dispositif au tuteur et au tutoré, en veillant à respecter le principe de volontariat.

Le tutorat est formalisé et validé à travers une *« fiche de tutorat » (cf. annexe 5)* qui précise :
- les acteurs du dispositif
- le contenu pédagogique et les actions à mettre en œuvre
- Le calendrier prévisionnel et le nombre d'heures spécialement affecté

Tutoré et tuteur auront à charge d'établir cette fiche.

Afin d'assurer la réalisation effective des plans de transfert de compétences et de tutorat, un budget spécifique sera déterminé chaque année, pour chaque Domaine/Direction.

Le management sera attentif aux actions menées par les acteurs du dispositif de tutorat et veillera à leur reconnaissance.

- **Le plan de Recrutement**

Le plan prévisionnel de recrutement de la société est un élément du Plan de GPEC.

Ce plan présente la vision de l'emploi pour la société Thales Air Systems intégrant les prévisions de recrutement associées aux différents scénarios liés aux affaires dimensionnantes.

Il constitue également un levier d'intervention sur la pyramide des âges de la société.

L'analyse des évolutions démographiques prévisibles permettra de donner l'assise à une politique prévisionnelle d'embauches de moyen terme qui, sans être un engagement

contractuel de la Direction, nourrira la réflexion de la Commission Anticipation de TR6 prévue à l'article 2.2.3 du présent accord.

Article 1.3 : Le calendrier de mise en œuvre du Plan de GPEC

Le calendrier annuel est ponctué par la définition des éléments du plan stratégique de l'entreprise, rappelé à l'article 1.1 du présent accord. La Direction de Thales Air Systems SAS souhaite inscrire les modalités de mise en œuvre de la GPEC, telles que définies par l'accord Groupe du 26 avril 2013 et illustrées par les présentes dispositions, au travers d'un Plan de GPEC cohérent avec ce calendrier.

La Direction souhaite insérer le Plan de GPEC au sein des dispositifs de gestion de la politique RH du Groupe Thales existants, et plus précisément entre l'exercice de people review, permettant l'identification des compétences existantes et disponibles, et la campagne des entretiens de développement professionnel permettant de définir les plans de développement individuels.

L'élaboration et la présentation des éléments constitutifs de la stratégie de l'entreprise et du Plan de GPEC au cours de l'année civile s'articuleraient donc de la manière suivante :

Article 1.3.1 – La présentation des éléments de la stratégie de l'entreprise accompagnée du Plan de GPEC.

Cette présentation devra intégrer :

- les éléments de stratégie listés dans l'article 1.1 du présent accord.

Ces présentations mettront en perspective la stratégie par domaine au sein des Business Line en y intégrant le cas échéant la dimension internationale en relation avec leur activité, conformément à l'article 1.2.1 de l'accord Anticipation Groupe.
En ce sens, les éléments constitutifs de la stratégie commerciale et industrielle de l'activité radar, bien que pouvant être dépendante d'une Business Line attachée à une autre société, seront intégrés à la présentation concernée par le présent alinéa.

- Les orientations du Plan de GPEC contenues dans les trois premières étapes de la démarche définie dans l'article 1.2.1 du présent accord,

  Ces orientations mettront l'accent sur :

  - La cohérence du projet de Note d'Orientations Générales de Formation avec la stratégie de l'entreprise

Cette présentation ne tient pas lieu de présentation du projet de plan de formation qui sera assurée suivant les processus en vigueur au sein de la société à leur terme habituel.

  - Les priorités à assigner aux plans de transferts de compétences en fonction des domaines et métiers de l'entreprise,

  - Les hypothèses projetées pour la définition du plan de recrutement de la Société.

Article 1.3.2 – Construction du plan de développement des compétences

La construction des plans d'actions s'organise pendant la période de juillet à décembre de l'année en cours. Cette période est mise à profit pour partager et développer les analyses concernant :

- Les familles professionnelles et leur évolution au sein de Thales Air Systems SAS,
- Les métiers associés,
- Les compétences clés,
- Les parcours de formation.

Ce travail a pour but dans cette période de définir et dimensionner, en fonction des priorités, les plans d'actions mentionnés dans le cadre de l'article 1.2.2 du présent accord et notamment :

- Le plan de formation de l'entreprise et par établissement qui s'attachera à développer le lien entre les actions planifiées et les priorités de développement des compétences,

- Le plan de transfert des compétences clés par domaines et directions de la société Thales Air Systems SAS,

- Les principaux axes du plan prévisionnel de recrutement, dans la mesure du possible par établissement, suivant les hypothèses retenues par la stratégie de l'entreprise.

Article 1.3.3 – Présentation des plans d'actions du plan de développement des compétences

La présentation des plans d'actions retenus par priorité pour l'année suivante sera effectuée au terme de l'année civile. Ces présentations veilleront à la cohérence avec les procédures légales et conventionnelles en vigueur, notamment pour ce qui concerne le plan de formation de l'entreprise.

Principalement :

- La présentation du plan de formation de l'entreprise mettant en valeur les actions ou axes en liaison avec le plan de gestion prévisionnel des emplois et des compétences,

- La présentation du suivi quantitatif et qualitatif des plans de transferts de compétences clés réalisés, ainsi que la projection des plans de transferts de compétences envisagés pour l'année suivante,

- La présentation de l'analyse des postes ouverts par domaine et site géographique ainsi que les perspectives d'ouvertures de postes.

TITRE II : IMPLICATION ET ROLE DES INSTANCES DANS LA DEFINITION ET LE DEPLOIEMENT DE LA GPEC

Il est rappelé que la définition de la stratégie de Thales Air Systems SAS relève du pouvoir et de la compétence de la Direction Générale. Toutefois, pour les signataires du présent accord, il est utile que les Organisations Syndicales et les élus du personnel soient informés dans les instances adéquates, légales ou conventionnelles, des choix opérés par la direction générale et qu'ils puissent en débattre.

A ce titre, les parties souhaitent rappeler le rôle majeur du Comité Central d'Entreprise de Thales Air Systems SAS en tant qu'instance prépondérante en charge des intérêts collectifs des salariés. C'est d'ailleurs dans ce cadre que la Direction permettra à ses membres, ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales, de rencontrer les interlocuteurs clés de la définition de la stratégie de la société : les Directions des domaines, la Direction des opérations, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale.

Pour soutenir les membres du CCE dans ce rôle, les parties ont convenu de préciser, en déclinaison de l'accord Groupe du 26 avril 2013, les rôles et missions des différentes commissions ou instances spécialisées qui préparent les délibérations du Comité Central d'Entreprise.

Article 2.1 : Le Comité Central d'Entreprise

Afin d'assurer pour Thales Air Systems SAS les conditions d'information et de consultation du CCE décrites dans l'article 1.2.1 de l'accord Groupe, dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche de GPEC, la direction de la Société Thales Air Systems SAS confirme que le Comité Central d'Entreprise recevra les présentations identifiées dans les articles 1.1, 1.3.1 à 1.3.3 du présent accord selon le schéma présenté en annexe 1.

Ces présentations serviront de support le cas échéant dans le cadre des procédures d'information et de consultation rappelées par l'accord groupe du 26 avril 2013.

A ce titre les éléments définis notamment par l'article 1.3.1 du présent accord servent de base à la consultation visée par l'article 1.2.1 de l'accord Groupe. En application de ce même article, il est rappelé que le Comité Central d'Entreprise pourra se faire aider dans sa propre analyse par un expert, notamment pour examiner d'éventuelles orientations pouvant avoir une portée sur certaines évolutions des métiers.

Article 2.2 : Le rôle des Commissions Centrales

La prise en compte de ces informations par le Comité Central d'Entreprise implique les Commissions Centrales qui lui sont attachées.

Le présent article précise le positionnement de ces commissions en fonction des travaux évoqués dans les articles 1.3.1 à 1.3.2 précités.

Article 2.2.1 – Commission Centrale Economique

La Commission Centrale Economique, en vue de la préparation des travaux du Comité Central d'Entreprise, reçoit la présentation de l'exposé de la stratégie de l'entreprise accompagnée des orientations dévolues à la GPEC en résultant, telles que mentionnées dans l'article 1.3.1 du présent accord.

Cette présentation pourra se faire conjointement devant la Commission d'Anticipation Société afin d'assurer les meilleures conditions de partage de cette information.

Article 2.2.2 – Commission Centrale Emploi-Formation

Dans le cadre des dispositions du présent accord, en conformité avec l'article 1.2.2 de l'accord Groupe du 26 avril 2013, la Commission Centrale Emploi-Formation accompagne spécifiquement ce qui permet le développement et le partage des compétences des salariés dans le cadre de la stratégie de l'entreprise et de l'évolution de ses emplois.
A ce titre, la Direction de Thales Air Systems SAS s'attachera à mettre en valeur, débattre et développer devant la Commission Centrale Emploi-Formation :

- Les liens entre la stratégie de l'entreprise, les priorités du Plan de GPEC et les axes de la note d'orientation développées au sein du plan de formation de l'entreprise,

- Le niveau de priorité donné au sein du plan de formation aux actions de formation liées aux postes fragilisés ou en développement afin de réorienter les salariés.

- Les programmes et parcours de formation les plus adaptés pour atteindre les objectifs définis et partagés au sein des orientations stratégiques,

- La prévision et la mise en œuvre des plans de transferts des compétences identifiés dans le cadre des travaux devant la Commission d'Anticipation.

Article 2.2.3 – Commission Anticipation Thales Air Systems SAS

Conformément aux dispositions de l'article 1.2.2 de l'accord du 26 avril 2013 du Groupe, les parties signataires décident d'élargir la Commission Centrale Emploi-Formation à 2 représentants de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la société pouvant se remplacer mutuellement parmi les délégués syndicaux centraux et les représentants syndicaux au CCE ou à la CCEF, Cette Commission Centrale Emploi-Formation élargie sera dénommée ci-après :« Commission Anticipation » de la société Thales Air Systems SAS.

Cette commission n'a pas pour vocation à se substituer à l'exercice des prérogatives légales des commissions obligatoires du Comité Central d'Entreprise.

Cette Commission Anticipation Société a pour finalité l'examen partagé des travaux d'analyse et de construction des plans d'actions destinés à accompagner l'évolution des compétences au sein des métiers ou Familles professionnelles concernées par priorité par des évolutions sensibles.

A ce titre, la Commission Anticipation Société participe aux travaux de construction des plans d'actions prévus à l'article 1.3.2 du présent accord.

Les signataires du présent accord conviennent que cette commission est apte à recevoir les éléments de présentation envisagés dans l'article 1.2.2 de l'accord du 26 avril 2013 du Groupe.

Particulièrement dans le cadre de la mise en œuvre de la GPEC pour Thales Air Systems SAS, cette Commission analyse la cohérence entre la stratégie économique retenue et le plan de gestion de GPEC. Elle reçoit et étudie :

- Les fiches tendances par familles professionnelles mises à jour pour la Société Thales Air Systems SAS

- Les fiches métiers éditées en tant que de besoin pour la société Thales Air Systems SAS

- Les analyses concernant l'évolution des familles professionnelles retenues par priorités dans le cadre de la présentation des orientations du plan de gestion des emplois et des compétences,

- Les modalités de mise en œuvre et une prévision de dimensionnement des transferts de compétences en liaison avec l'identification des compétences clés.

Les informations transmises à la Commission Centrale Economique seront mises à disposition de la commission centrale d'anticipation pour conforter ses analyses et vérifier la cohérence des stratégies.

Ces analyses devront prendre en compte les impacts identifiés de la pyramide des âges au niveau des métiers en priorisant les effets les plus marquants.

Les points d'attention sur les flux d'emplois significatifs (départs identifiés, recrutements potentiels) seront abordés.

La Commission pourra proposer des actions concrètes permettant de faire face aux évolutions des familles professionnelles soit par l'acquisition ou le renforcement de compétences, soit par le développement de processus de réorientation ou de repositionnement professionnel et sera associée à la validation des fiches métiers et fiches tendances des métiers en évolution ou décroissance au niveau de Thales Air Systems.

Moyens des membres de la Commission Anticipation

En vue de donner les moyens aux membres de la Commission Anticipation d'assurer pleinement leur rôle, il est convenu que chacun d'entre eux soit en mesure de bénéficier d'une action de formation spécifique de deux jours maximum par personne, portant sur les modalités de construction et de mise en œuvre d'un plan de GPEC au sein d'une entreprise.

Afin de s'assurer de la cohérence de l'action de formation, le choix du thème, de l'organisme, de la date prévue de ladite action et des personnes y participant sera préalablement communiqué à la Direction des Ressources Humaines de la société.

L'accès à cette action de formation spécifique est renouvelé individuellement une fois tous les trois ans.

TITRE III : PARTAGE DES INFORMATIONS AVEC LES SALARIES

Article 3.1 : Information des salariés

Article 3.1.1 – Information des salariés sur la stratégie de l'entreprise et l'évolution des métiers

Article 3.1.1.1 – Communication des analyses par métiers

La communication vers les salariés des informations concernant l'évolution des métiers et des compétences est un facteur clé de l'efficacité des processus de gestion des ressources humaines et de la mise en œuvre de l'anticipation.

Les analyses métiers résultant des travaux partagés avec la commission anticipation doivent être mises à disposition dans un format accessible et intelligible par l'ensemble des salariés de Thales Air Systems SAS.
Ces éléments prennent en compte :

- Les travaux réalisés au niveau Groupe Thales en matière d'évolution des métiers

- Les fiches tendances d'évolutions des familles professionnelles au sein de Thales Air Systems SAS,
- Les fiches métiers développées dans le cadre des travaux de la Commission Anticipation,

- Les compétences clés que l'entreprise a besoin de développer et partager.

L'objectif est de permettre aux salariés de définir et soutenir leur projet professionnel en amont des EDP afin de s'inscrire dans le champ de la stratégie de l'entreprise, en cohérence avec leurs aspirations et de contribuer à leur développement professionnel dans leur métier, dans leur Famille Professionnelle, ou de bénéficier d'une passerelle vers d'autres métiers.

Article 3.1.1.2 – Rôle particulier du Management

Le Management de l'entreprise a un rôle central à jouer dans la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

En amont des EDP

Formation du Management :

- La direction de la société Thales Air Systems SAS rappellera à l'ensemble du management en charge de la conduite des entretiens de développement professionnel, l'importance de préparer et de conduire ces entretiens dans les meilleures conditions possibles. A cet effet, des formations adaptées seront proposées aux responsables hiérarchiques concernés et plus particulièrement à ceux venant d'accéder récemment à des fonctions d'encadrement. Elle s'assurera par ailleurs, que les managers disposent des moyens nécessaires à la conduite de ces entretiens, notamment en termes de disponibilité, mais aussi :

    - Les informations relatives à la stratégie de l'entreprise et à l'évolution prévisible des métiers ou des familles professionnelles qu'ils encadrent,
    - L'information sur les flux d'emplois significatifs,

- la synthèse des actions concrètes issues du plan de GPEC, permettant de faire face aux évolutions des familles professionnelles se rapportant à leur périmètre

Information collective des salariés par le Management :

- Chaque année, des réunions d'information collectives seront organisées par service préalablement à la campagne des entretiens de développement professionnels. A cette occasion, les managers disposant d'une vision d'ensemble de leur périmètre, en collaboration avec les responsables ressources humaines, devront présenter aux salariés de leur périmètre les principaux enjeux courts et moyens termes et les informer des éventuels impacts que cela pourra avoir sur l'évolution de leur métier.

- Lors de ces réunions, dans l'hypothèse d'évolutions technologiques notamment, les salariés seront informés de l'impact de celles-ci, des actions de formation possibles pour les salariés ainsi que des opportunités de passerelles existant entre les différentes familles professionnelles pour les métiers en décroissance ou pour lesquels une évolution majeure est prévisible.

- Ces réunions seront l'occasion de rappeler aux salariés de la société Thales Air Systems SAS l'existence et le rôle de l'espace métier présent sur chaque établissement.

Pendant l'EDP

- La prise en considération des informations relatives à la stratégie de l'entreprise et à l'évolution prévisible des métiers ou des familles professionnelles, dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, pourra conduire à la définition et à la mise en œuvre d'un plan d'actions individuel et concerté entre le salarié et son manager, visant à assurer le développement professionnel des salariés notamment par un développement de leurs compétences.

Article 3.2 : Moyens supportant le partage d'information avec les salariés

Les espaces métiers

En place dans chaque établissement de Thales Air Systems SAS, ces espaces sont identifiés par le personnel de l'établissement et une animation a été mise en œuvre par les conseillers emplois et mobilité

Ces espaces métiers sont en œuvre sous deux formes :

⇨ Géographique au sein des établissements,
⇨ Accessibles au sein de l'Intranet Thales Air Systems SAS

Les conseillers emplois et mobilité

- Sont à disposition des personnels des établissements en soutien de toute démarche volontaire d'évolution professionnelle.
- Communiquent les informations concernant les orientations de carrière et renseignent sur les opportunités de mobilités au sein du Groupe, sur l'offre de formation disponible et sur des données utiles sur son bassin d'emploi.

- Favorisent pour le salarié les rencontres avec des experts et professionnels RH afin de bénéficier de conseils individualisés dans la construction de son parcours professionnel.

Cet accompagnement se fait dans le respect du volontariat indispensable à la bonne avancée des projets professionnels et sous le couvert de la confidentialité jusqu'au moment où le salarié accepte expressément, par écrit, de partager son projet avec sa hiérarchie et son Responsable Ressources Humaines.

Les conseillers formation

Sont à disposition des personnels des établissements en soutien de toute démarche d'information concernant les possibilités de développement des compétences.

Ainsi, chaque salarié peut consulter en toute confidentialité un conseiller formation et bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour construire son parcours de formation et trouver des solutions aux questions de développement individuel.

Informations mises à disposition des salariés de Thales Air Systems SAS :

Les informations suivantes sont notamment accessibles à tous au travers de l'Intranet :

- *Les fiches tendances par Familles Professionnelles* : élaborées et mises à jour au niveau Groupe ainsi qu'au niveau de Thales Air Systems SAS
- *Les fiches métiers* : élaborées ou mises à jour au niveau de la Société Thales Air Systems SAS

- *Le positionnement des métiers au sein des Familles Professionnelles*

Ces moyens doivent être maintenus avec l'ensemble des prérogatives assignées par l'accord Groupe dans sa période d'application, au-delà et indépendamment de la période d'application des mesures de la Gestion Active de l'Emploi.

CHAPITRE II : MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

L'objet du présent chapitre est de définir les modalités de mise en œuvre des mesures de la Gestion Active de l'Emploi pour la période du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015.

Les mesures mises en œuvre dans ce cadre sont par priorité destinées à accompagner l'évolution nécessaire des emplois de l'entreprise telle que présentée au Comité Central d'Entreprise au terme de la procédure d'information et de consultation sur les prévisions économiques de la société, sur leurs effets sur l'emploi et sur la mise en œuvre d'une gestion active de l'emploi pour la société Thales Air Systems SAS, en réunion du 12 février 2014.

Les mouvements qui ne contribuent pas directement à la transformation de ces emplois et à leur adaptation, conformément aux présentations effectuées en CCE, feront l'objet de recrutements nécessités par l'activité correspondante.

En conformité avec les engagements pris devant le CCE, et les possibilités offertes par la procédure de GAE, la Direction s'emploiera sur la période considérée à créer les postes déclarés comme nécessaires à la transformation de l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord ont la volonté de mettre en œuvre au sein de la Société les mesures définies dans le chapitre 2 de l'accord Groupe du 26 avril 2013, complétées des dispositions du présent accord négociées pour prendre en compte la structure géographique des établissements de la société Thales Air Systems SAS et la spécificité de sa situation.

TITRE I : PRINCIPES GENERAUX

Article 1 : Démarche fondée sur le volontariat des salariés

Les parties signataires du présent accord considèrent que les actions de mobilité, qu'elles soient professionnelles et/ou géographiques ne peuvent être conduites avec succès que dans l'hypothèse où elles sont le résultat d'un engagement de la part des salariés, mais aussi qu'elles donnent lieu à un accompagnement adapté de la part de la Société Thales Air Systems SAS.

Plus généralement, la Direction de la société Thales Air Systems SAS et les organisations signataires rappellent que l'engagement individuel non-contraint et volontaire de chaque salarié constitue une condition impérative permettant la mise en œuvre des mesures associées à la gestion active de l'emploi et la réussite de toute mobilité.

Article 2 : Salariés bénéficiaires

L'ensemble des salariés de la société Thales Air Systems SAS est éligible aux dispositifs d'accompagnement des mobilités professionnelles et géographiques prévues par le présent accord, sous réserve de pouvoir justifier d'une ancienneté minimale de trois ans à la date de signature du présent accord et d'avoir, préalablement à toute action de mobilité engagée, signé une convention d'engagement à la gestion active de l'emploi. Compte tenu des spécificités de ces contrats, les parties conviennent que les apprentis de même que l'ensemble des titulaires d'un contrat en alternance ne peuvent bénéficier des mesures d'accompagnement du présent accord.

Article 3 : Respect de la confidentialité de la démarche du salarié

Les salariés engagés dans une réflexion sur leur parcours professionnel doivent être assurés à tout instant de la confidentialité de leur démarche vis-à-vis notamment de leur responsable hiérarchique ou de leur responsable ressources humaines.

Ainsi, il est précisé que les partenaires professionnels internes ou externes susceptibles d'intervenir dans la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi seront tenus, vis-à-vis du responsable opérationnel et du responsable ressources humaines du salarié s'engageant dans une telle démarche, de respecter la confidentialité de celle-ci jusqu'à la signature d'une convention d'engagement.

De même, les jours de congés ou de JRTT posés à cette occasion seront récupérés sur présentation d'un justificatif des démarches réalisées, sous réserve de validation préalable par le Conseiller Emploi-mobilité.

Article 4 : Promotion des opportunités de mobilité des salariés

Le Groupe Thales met en œuvre des technologies complexes dans des domaines et des marchés variés répondant à des cycles économiques distincts. De ce fait, l'état des marchés sur lesquels le Groupe Thales intervient peut présenter des situations contrastées à une même période, conduisant à ce que certaines sociétés du Groupe soient à la recherche de ressources spécifiques alors même que d'autres entités seraient confrontées à des difficultés en matière d'emploi.

Dans le but de favoriser les mobilités interne Groupe des salariés et de maintenir le niveau de compétences qu'ils ont acquis, il conviendra de s'assurer que l'ensemble des opportunités d'emploi offertes aux salariés du Groupe par les entités en recherche de ressources sont bien accessibles à l'ensemble des salariés qui pourraient être à la recherche d'opportunité de mobilité ou bien d'un repositionnement professionnel. Par ailleurs, la direction et les organisations syndicales s'accordent à considérer que la diversification des parcours professionnels proposés aux salariés sera d'autant plus facilitée que les opportunités de mobilité interne ou externe pourront être régulièrement actualisées et en permanence accessibles à tous.

A cet effet, une campagne de communication sera engagée au niveau de l'ensemble des établissements de la société Thales Air Systems SAS, dès la signature de l'accord, en vue de s'assurer que l'ensemble des salariés connaissent avec précision les moyens mis à leur disposition pour prendre connaissance des offres d'emploi du Groupe (bourse de l'emploi, Espaces Métiers…).

Par ailleurs, les moyens nécessaires seront mis en œuvre de manière à ce que l'ensemble des salariés puisse accéder librement et en toute confidentialité aux moyens informatiques et bureautiques permettant de disposer de ces offres d'emploi.

Article 5 : Frais engagés à l'occasion de la recherche d'une opportunité professionnelle

Les frais engagés par le salarié à l'occasion de la recherche d'une opportunité professionnelle interne ou externe, seront intégralement pris en charge par la société Thales Air Systems SAS selon les règles en vigueur.

Le salarié devra présenter au conseiller emploi-mobilité des justificatifs appropriés (notamment les convocations aux entretiens) à défaut desquels aucun remboursement de frais ne pourra intervenir.

Article 6 : Convention d'engagement à la gestion active de l'emploi

Le salarié qui confirme son engagement à s'inscrire dans une des mesures proposées par le présent accord au titre de la mise en œuvre de la GAE, doit signer une convention d'engagement à la GAE (Cf. Annexe 2).
Cette convention pose le cadre de la démarche engagée, tant en terme de responsabilité des différents acteurs, que de suivi des salariés signataires.

Les salariés inscrits dans une convention individuelle d'engagement à la gestion active de l'emploi en application de l'accord relatif à l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la société Thales Air Systems du 5 juillet 2011 et qui, à la date de signature du présent accord, n'auront pas vu leur projet professionnel individuel aboutir, pourront poursuivre leur démarche en matérialisant leur volonté et leur engagement par la signature d'une nouvelle convention d'engagement à la gestion active de l'emploi telle que visée à l'annexe 2 du présent accord.

TITRE II : ACCOMPAGNEMENT DANS LES DEMARCHES DE RECHERCHE D'OPPORTUNITE PROFESSIONNELLE

Les Espaces Métiers de chaque établissement de Thales Air Systems SAS sont utilisés comme un centre de ressources à la disposition des salariés.

Le Conseiller Emploi-Mobilité ayant en charge l'animation de l'Espace Métiers doit s'assurer que les salariés engagés dans une démarche de Gestion Active de l'Emploi puissent bénéficier tout particulièrement des modalités d'accompagnement nécessaires à la réalisation du projet professionnel cible :

- Disposer d'informations sur les mesures du présent accord et leurs modalités d'application
- Avoir accès en permanence aux informations sur l'évolution des métiers et des compétences de leur famille professionnelle et des passerelles de mobilité et/ou de formation
- Mener une réflexion pour définir un projet professionnel
- Mettre en place un plan d'action adapté visant à la réussite du projet identifié
- Accéder aux offres d'emploi internes et externes au Groupe
- Effectuer une mise en situation dans le métier cible

TITRE III : LES MESURES ASSOCIEES A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

Article 1 : La mobilité

Article 1.1 : Accompagnement des mobilités professionnelles par des actions de formation

A. Un budget formation spécifique

Un budget spécifique sera alloué en plus du budget normalement affecté au financement du plan de formation en vue d'assurer les actions de formation visant notamment à accompagner les salariés dont le métier est considéré comme étant en décroissance ou pour lesquels une évolution majeure est prévisible.

Ce budget supplémentaire, d'un montant de 200 KEUR pour la durée du présent chapitre, bénéficiera prioritairement aux salariés dont l'emploi devrait connaître une évolution majeure, engagés dans des formations de reconversion lourde, mais aussi aux salariés s'inscrivant dans une perspective de mobilité interne ou externe en vue d'aboutir à une mobilité professionnelle conformément à la démarche de la Gestion Active de l'Emploi.

B. Mise en œuvre des actions de formation

L'ensemble des actions de formation mis en œuvre au profit des salariés s'inscrivant dans la démarche de Gestion Active de l'Emploi devra s'inscrire dans un projet professionnel identifié et validé par les trois signataires de la convention et par le Conseiller Emploi-Mobilité.

Ces actions de formation, quelle qu'en soit la nature, seront inscrites par le Conseiller Emploi-Mobilité dans le cadre d'un additif à la convention d'engagement GAE. Ceci permettra d'une part de vérifier que le salarié a bien bénéficié d'actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel identifié et d'autre part de la pertinence ou de l'adaptation de celles-ci à ce projet.

Le responsable hiérarchique s'engagera à respecter les modalités de réalisation des actions de formation planifiées pour ses collaborateurs. Il s'agira en particulier de faciliter l'accès des salariés à la formation :

- en fixant comme principe général de ne pas reporter ou différer le départ de ses collaborateurs à une session de formation planifiée,
- en n'écourtant pas les formations planifiées afin de permettre à ses collaborateurs de s'y impliquer du début à la fin de la session,
- en ne sollicitant pas un collaborateur en cours de session de formation afin qu'il puisse disposer de la disponibilité intellectuelle nécessaire à un bon apprentissage.

Le détail de ces actions sera présenté chaque semestre à la commission centrale formation ainsi qu'à l'occasion des réunions des commissions locales formation.

Article 1.2 : Des moyens dédiés à la mobilité interne Groupe

A. Des mesures d'accompagnement à la mobilité professionnelle

Mise en situation

Les salariés volontaires souhaitant s'engager dans une démarche de mobilité professionnelle pourront bénéficier d'une mise en situation de 3 à 6 mois dans le but de vérifier que leur projet professionnel est conforme à leurs attentes et afin de mesurer les compétences attendues. Dans cette perspective, les salariés pourront bénéficier d'un détachement soit au sein de la société Thales Air Systems SAS soit dans une autre entité du Groupe.

Les salariés s'inscrivant dans une démarche de mobilité interne pourront disposer d'une période de mise en situation suffisante à la validation de leur projet professionnel. Durant cette période, le salarié mis en situation demeurera lié à la société Thales Air Systems SAS par un contrat de travail. Au moment de la mise en situation du salarié, un avenant au contrat de travail sera signé dont l'objet sera de déterminer les conditions et la durée prévisible de la mise en situation.

Pendant cette période, le salarié bénéficiera du remboursement des frais de déplacement engagés dans le cadre de la mise en situation. Cette prise en charge des frais se fera selon les modalités de remboursement de frais en vigueur dans l'entreprise.

Les frais de déplacements pris en charge par la Société Thales Air Systems SAS sont soit les frais kilométriques (incluant les péages) soit de transport supplémentaires entre le lieu de travail d'origine et le nouveau lieu de travail. Ces frais supplémentaires sont déterminés par rapport au domicile sur la base des outils de simulation habituels RATP ou Via Michelin (« itinéraire conseillé » - itinéraire proposé le plus court en temps).

Au terme de la période de mise en situation, le salarié pourra soit reprendre son poste au sein de la société Thales Air Systems SAS aux conditions antérieures, soit faire l'objet d'une mobilité interne ou externe dans le cadre d'une convention de mutation concertée.

Le détachement

Dans le cadre d'un parcours professionnel, certains salariés peuvent souhaiter bénéficier d'une mobilité professionnelle alors même qu'aucun poste correspondant à leur profil ou à leurs attentes n'est disponible. Dans cette hypothèse, un détachement temporaire d'une durée maximale de 12 mois pourra être réalisé.

Durant cette période, le salarié détaché demeurera lié à la société Thales Air Systems S.A.S par un contrat de travail. Au moment du détachement, un avenant au contrat de travail sera signé dont l'objet sera de déterminer les conditions et la durée du détachement.

Pendant cette période, le salarié bénéficiera du remboursement des frais de déplacement engagés dans le cadre du détachement. Cette prise en charge des frais se fera selon les modalités de remboursement de frais en vigueur dans l'entreprise. Les frais de déplacements pris en charge par la Société Thales Air Systems S.A.S sont, soit les frais kilométriques soit de transports supplémentaires entre le lieu de travail d'origine et le nouveau lieu de travail. Ces frais supplémentaires sont déterminés par rapport au domicile sur la base des outils de simulation habituels RATP ou Via Michelin (« itinéraire conseillé » - itinéraire proposé le plus court en temps).

B. Des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

Ces mesures sont définies par référence aux mesures d'accompagnement de la mobilité géographique de l'annexe 2 de l'accord du 26 avril 2013 du Groupe. Ces mesures sont inclues ci-dessous, avec leur conditions de mise en œuvre pour Thales Air Systems SAS, ainsi que des mesures complémentaires spécifiques négociées pour la durée de la Gestion Active de l'Emploi au sien de Thales Air Systems SAS.

a. Salariés bénéficiaires

Peuvent bénéficier de l'ensemble des mesures d'accompagnement liées aux mobilités géographiques, les salariés signataires d'une convention d'engagement.

Les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique pourront demander à bénéficier de ces mesures dans un délai de 12 mois à compter de leur mobilité.

L'ensemble des mesures de la partie B de l'article 1.2 du présent accord sera applicable aux mobilités géographiques sous réserve que la distance séparant le domicile initial, du lieu du nouvel emploi soit au moins égale à 50 kilomètres et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h30.

Afin que la détermination du temps d'allongement du trajet ou de l'allongement de la distance soit réalisée de façon objective, seules seront prises en considération les distances « trajet domicile/lieu de travail actuel (aller/retour) » et « trajet domicile/nouveau lieu de travail (aller/retour) » établies en utilisant les outils de simulation suivants :

« RATP », « SNCF » ou « Transport-IDF » pour les salariés utilisant habituellement les transports en commun en Ile de France ou tout autre outil comparable pour les transports en commun en province (l'outil de simulation le plus adapté sera privilégié),

« Via Michelin » (« itinéraire conseillé VIAMICHELIN» - itinéraire proposé le plus court en temps) pour les salariés utilisant leur véhicule personnel.

b. Prime à la mobilité avec changement de société

Une prime de mobilité exceptionnelle sera versée aux salariés volontaires, au sein des métiers connaissant une décroissance ou pour lesquels une évolution majeure est prévisible, qui s'engageraient dans une mobilité entrainant un changement de société au sein du Groupe.

Ces salariés se verront proposer une prime forfaitaire dont le montant variera selon la distance géographique séparant la société d'origine et la société d'accueil.

- Ainsi, en cas de mobilité entre deux sociétés dont les sites sont distants de moins de 100 km, les salariés bénéficieront d'une prime forfaitaire de 1/3 de PMSS

- En cas de mobilité entre deux sociétés dont les sites sont distants de plus de 100km, les salariés bénéficieront d'une prime d'1 PMSS.

Ces sommes seront indexées sur la base de l'évolution du PMSS.

c. Aide au logement :

Frais de déménagement

Les salariés bénéficieront d'une prise en charge des frais afférents à leur déménagement. Pour bénéficier de cette aide, les salariés devront présenter au Conseiller Emploi-Mobilité trois devis établis au nom de la société par des déménageurs référencés par la Société Thales Air Systems SAS.

Le devis, une fois accepté, fera l'objet d'une facture adressée directement à la Société Thales Air Systems SAS.

Frais de voyage associés au déménagement

Les frais de voyage du salarié ainsi que ceux des membres de sa famille directement concernés par le déménagement, seront pris en charge (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF).

Financement d'un garde-meubles

Les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique n'ayant pas la possibilité de déménager l'ensemble de leurs meubles dans leur nouveau logement pourront recourir aux services d'un garde meubles. La société Thales Air Systems SAS prendra en charge le coût afférant à ce service pendant une durée de 12 mois.
Pour bénéficier de cette aide, les salariés devront présenter au Conseiller Emploi-Mobilité trois devis établis au nom de la société. Le devis, une fois accepté, fera l'objet d'une facture adressée directement à la Société Thales Air Systems SAS

Voyage de reconnaissance

Les organisations syndicales et la direction considèrent que la décision de déménager dans le cadre d'une mobilité géographique entre deux établissements de sociétés du Groupe Thales doit se prendre en toute connaissance du nouvel environnement de travail et de vie. A cet effet, les salariés candidats à une mobilité géographique pourront bénéficier d'un voyage préalable de reconnaissance validé par le manager dans l'outil *Gtemps*.

Ce voyage d'une durée maximale de 4 jours dont un week-end ou de 2 fois 3 jours dont un week-end sera pris en charge, pour le salarié, son conjoint, ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement, ainsi que les enfants à charge, en ce qui concerne :

- Les frais de voyage :

Remboursement des billets d'avion A/R ou de train, avec parking ou transfert (sur justificatifs) et de location de voiture catégorie A (ou catégorie supérieure par dérogation après accord du conseiller emploi-mobilité notamment en raison de la composition familiale) pendant la durée du voyage de reconnaissance.
Ou
Utilisation du véhicule personnel après accord du conseiller emploi-mobilité avec un remboursement selon les barèmes en vigueur dans la société. Le péage sur présentation de justificatifs est intégralement remboursé.
Ou
Utilisation d'une voiture de location catégorie A (ou catégorie supérieure par dérogation après accord du conseiller emploi-mobilité notamment en raison de la composition familiale) pendant la durée du voyage de reconnaissance et après accord du conseiller emploi-

mobilité. Les frais de péage et d'essence, sur présentation des justificatifs, sont intégralement remboursés.

- Les frais d'hébergement :

3 nuits + petits déjeuner + 2 repas par jour et par personne sur justificatifs (dans la limite de 25MG/nuit pour un couple+10MG/nuit par pers supplémentaire+5MG/pers par repas).

- Frais de garde d'enfant :

Remboursement sur présentation d'un justificatif après accord préalable de du Conseiller Emploi-Mobilité.

Aide à la recherche de logement et aux formalités administratives

Dans le but de favoriser les mobilités géographiques, les salariés de la Société Thales Air Systems SAS s'inscrivant dans la Gestion Active de l'Emploi pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique en vue de rechercher un nouveau logement en dehors de leur bassin d'emploi.

Le responsable ressources humaines et/ou le Conseiller Emploi-Mobilité ainsi que les membres du service social de chaque établissement étudieront, avec les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique, les besoins en matière de logement. Ils seront ainsi conduits à donner toutes les informations relatives au parc de logement locatif disponible et à mettre en contact les salariés avec les organismes compétents.

La filiale d'accueil prendra en charge directement les frais d'agence immobilière et guidera le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur.

D'autre part, sous réserve des évolutions législatives ou réglementaires pouvant intervenir dans le domaine de l'aide au logement, les dispositifs suivants seront éligibles aux salariés souhaitant bénéficier d'une mobilité géographique.

Prêt accession : les salariés remplissant les conditions d'éligibilité, notamment de ressources -elles doivent être inférieures aux plafonds de ressources des normes PLI de l'année N-2 -, pourront bénéficier d'un prêt spécifique d'une durée de 5 à 15 ans, réservé pour l'achat de la résidence principale, qu'il s'agisse d'un logement neuf ou ancien répondant entre autres à certaines normes énergétiques.

Logement locatif social : les salariés en contrat à durée indéterminée justifiant d'une ancienneté de 3 mois au sein du Groupe, pourront demander à obtenir un logement locatif social dès lors qu'ils rempliront certaines conditions de ressources. Dans cette hypothèse, le montant du loyer est soumis à la réglementation en vigueur.

Avance Loca-Pass : l'avance Loca-Pass est un prêt à titre gratuit dont le remboursement commence trois mois après être entré dans les lieux. Le montant de cette avance est égal au dépôt de garantie prévu dans le bail dans la limite de 500 euros. La durée de remboursement est modulable entre 6 et 25 mois.

Garantie Loca-Pass (parc locatif social exclusivement) : la garantie loca-pass consiste en un engagement gratuit auprès du bailleur d'assurer le paiement du loyer et des charges pendant 18 mois. Cette disposition est valable pendant une durée de 3 ans à compter de l'entrée dans les lieux.

Garantie des Risques Locatifs - GRL : ce dispositif permet d'assurer les risques d'impayés de loyers et les dégradations locatives. Les locataires peuvent bénéficier de ce dispositif si le loyer ne dépasse pas la moitié des ressources.

Aide Mobili-Pass : les salariés à la recherche d'un logement en location peuvent, sous certaines conditions, bénéficier du dispositif Mobili-Pass. Cette aide plafonnée est distribuée sous forme de subventions pour financer la recherche de logement en location par une société spécialisée et sous forme de prêt pour financer 4 mois de double charge de logement et certaines autres dépenses liées au changement de logement (frais d'agence, d'état des lieux). Non-financement des frais déjà pris en charge par l'entreprise. Cette aide peut être accordée lors d'un changement de résidence à plus de 70 kilomètres de la précédente, consécutif au changement de lieu de travail.

Indemnité de réinstallation / prime forfaitaire d'installation

Les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique bénéficieront d'une indemnité d'installation leur permettant d'obtenir un remboursement des frais réellement engagés dans le cadre de leur déménagement.

Le versement de cette indemnité interviendra sur présentation des justificatifs en application du barème suivant prenant en considération la situation familiale du salarié et pourra se faire sous forme d'avance.

Situation familiale	Base de calcul	Indemnité en euros
Célibataire	1750 fois le MG	6 142,50
Marié ou concubin	2350 fois le MG	8 248,50
Marié + 1 ou 2 enfants	3500 fois le MG	12 285
Marié + 3 enfants	3750 fois le MG	13 162,5
Marié +4 enfants ou +	4000 fois le MG	14 040

MG au 1er janvier 2014: 3,51 Euros

Les justificatifs correspondants devront être fournis dans un délai de 3 mois après le déménagement. A défaut de présentation des justificatifs, une retenue sur salaire des charges sociales afférentes aux sommes versées et non justifiées, sera effectuée sur la paie du salarié. La partie des sommes versées et non justifiées sera également soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Il est rappelé que l'URSSAF n'admet que les frais nécessaires à la remise en état de la nouvelle habitation conformément à la liste indicative suivante :

- frais admis en déductibilité : les frais d'agence pour location hors caution, les frais de notaire et de négociation en cas d'achat du logement, les frais de branchement (EDF, téléphone, eau), les frais de réexpédition du courrier, les frais d'immatriculation et de carte grise, les frais de mise en place des appareils ménagers, les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et des revêtements muraux, réparation de la plomberie, mise aux normes de l'électricité, etc.).

- frais non admis en déductibilité : les achats de meubles, électroménager, Hi-Fi, véhicules, frais d'installation de chauffage, sanitaire, gros travaux (menuiserie, maçonnerie, carrelage, etc.), l'acquisition et l'installation d'éléments composant une

cuisine équipée, les dépenses de décoration du logement (meubles, voilages, éclairages, etc.).

- Prime forfaitaire d'installation :

Le salarié pourra renoncer à l'attribution de l'indemnité de réinstallation visée ci-dessus au profit du versement d'une prime forfaitaire ne nécessitant pas la présentation de justificatifs.

Dans ce cas, le salarié percevra une prime plafonnée à 4/5ème des limites fixées pour l'indemnité de réinstallation visée ci-dessus. Cette prime sera intégralement soumise aux cotisations de sécurité sociale et assujettie à l'impôt sur le revenu dans les conditions en vigueur à la date de son versement.

L'attribution d'une prime forfaitaire d'installation se substituera de fait au versement d'une indemnité de réinstallation.

Indemnité de double résidence

Compte tenu de la date à laquelle est réalisé le déménagement, un salarié peut se trouver en situation de « double résidence » et être ainsi contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement (loyer ou mensualité de remboursement de prêt).

Dans ce cas, sur présentation des justificatifs appropriés, il sera remboursé par l'unité d'accueil au salarié la charge afférente à son ancien domicile pendant une durée maximale de trois mois dans les limites suivantes :

- remboursement du loyer + charges locatives pour les locataires, sur présentation de la quittance de loyer correspondante. Les charges locatives (EDF-GDF, Eau, ...) qui ne figureront pas sur la quittance de loyer ne feront l'objet d'aucun remboursement même si le salarié est en mesure de présenter une facture séparée.

- prise en charge de la mensualité de remboursement de prêt immobilier plafonné à la valeur locative pour les propriétaires,
- remboursement des frais liés à l'assurance habitation pour la période au cours de laquelle le salarié se trouvera en situation de double résidence.

Par ailleurs, la Société Thales Air Systems SAS fournira au salarié concerné une attestation de mutation pour lui permettre de réduire à un mois la durée de son préavis de résiliation du bail de location en cours.

Prise en charge de l'écart de loyer (Mobilité province – Région parisienne)

Les mobilités géographiques de province vers la région parisienne peuvent donner lieu à un surcroît de loyer. Dans cette hypothèse, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement sur justificatifs pour une surface équivalente à l'ancien logement. La durée de cette prise en charge ne pourra excéder six mois. Cette disposition n'est pas cumulable avec l'indemnité de double résidence.

Autorisation d'absence

Tout salarié déménageant dans le cadre du présent accord bénéficiera d'un congé spécifique de deux jours à formuler auprès de son manager. Ce congé ne donnera pas lieu à réduction de rémunération.

Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation

La période d'adaptation permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées ainsi que l'environnement géographique lui conviennent. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé sur son poste de travail.

Le salarié bénéficie d'une période d'adaptation de 3 mois dans son nouveau poste qui débute à la date effective de prise de ses fonctions. A la demande du salarié, cette période d'adaptation est de 6 mois si le salarié a plus de 50 ans.

En cas de difficulté d'adaptation du salarié au poste, et au plus tard avant la fin de la période d'adaptation, le salarié est réintégré dans l'établissement d'origine aux conditions antérieures soit à sa demande, soit à celle de l'établissement d'accueil.

Pendant la période d'adaptation, le salarié peut choisir entre hôtel ou location. Les frais d'hébergement et de transport générés pendant cette période seront remboursés dans les conditions suivantes :

- Hébergement à l'hôtel
  Frais de repas : Le salarié bénéficiera d'un remboursement de ses frais de repas du soir et du petit déjeuner du lundi soir au vendredi matin, sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Le repas de midi sera, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail.
  Frais d'hébergement : Les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits), seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs.

- Frais d'hébergement en location :
  La Société Thales Air Systems SAS remboursera au salarié, sur présentation de justificatifs (quittances), le loyer du logement occupé dans la région d'accueil, dans la limite de 600 euros par mois (loyer + charges locatives).

- Frais de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdomadaire en train ou avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la Direction des Ressources Humaines, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.

d. Accompagnement familial :

Aide à la recherche d'emploi du conjoint

Dans l'hypothèse où le conjoint du salarié est amené à quitter l'emploi occupé dans sa région d'origine compte tenu de la mobilité du salarié, la société Thales Air Systems SAS lui proposera avec l'aide du responsable emploi de l'unité d'accueil, un accompagnement personnalisé pour l'aider à retrouver un emploi dans la région d'accueil.

Dans ce cadre, le conjoint du salarié bénéficiera des services de l'Espace Métiers de la société Thales Air Systems SAS, du GERIS, ou d'un cabinet spécialisé externe, pendant une durée qui ne pourra pas excéder 6 mois après la prise de poste du salarié au sein de son nouvel établissement.

Le conjoint du salarié sera par ailleurs prioritaire pour pourvoir d'éventuels postes vacants, ouverts à une embauche externe, et correspondants à son profil et à ses compétences, au sein de l'établissement d'accueil du salarié.

A cet effet, le conjoint du salarié suivra le processus de recrutement en vigueur au sein de cet établissement et applicable à tout candidat souhaitant postuler sur un poste vacant.

Mobilité sans transfert familial

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une mobilité interne ou externe en dehors de son bassin d'emploi d'origine, pour des raisons diverses, le salarié peut souhaiter envisager une autre solution qu'un transfert familial. Pour la Direction, cette situation devra demeurer exceptionnelle et toutes les mesures favorisant le maintien de l'unité familiale seront privilégiées.

Le salarié qui décide d'accepter une mobilité interne ou externe sans s'installer avec sa famille à proximité de son nouveau site d'accueil, bénéficiera des mesures suivantes :

- Frais d'hébergement : la Société Thales Air Systems SAS remboursera au salarié, sur présentation de justificatifs (quittances), le loyer du logement occupé dans la région d'accueil, dans la limite de 600 euros par mois (loyer + charges locatives), pendant une période maximale de 24 mois.

- Frais de transport : la Société Thales Air Systems SAS prendra en charge, dans la limite de 24 mois, un « aller/retour » par semaine en train (2ème classe) ou en avion (classe économique) à titre de voyage de retour du salarié à son domicile.

De même pour les salariés qui opteront pour l'utilisation de leur véhicule personnel, la Société Thales Air Systems SAS leur remboursera à 100 % les frais de déplacement kilométriques et les frais de péage engagés dans le cadre d'un voyage « aller/retour » une fois par semaine. Cette mesure étant applicable pendant une période maximale de 24 mois.

Dans l'un et l'autre cas, les frais engagés au-delà de cette période de 24 mois, seront intégralement supportés par le salarié.

Enfin, il sera possible au conjoint ainsi qu'aux enfants fiscalement à charge du salarié de le rejoindre dans sa nouvelle région d'affectation le week-end. Dans ce cas, la prise en charge des frais « aller/retour » du voyage du conjoint et des enfants se substituera à celle normalement prévue pour permettre au salarié de revenir à son domicile le week-end considéré.

- Frais d'équipement : le salarié ayant opté pour un transfert sans s'installer avec sa famille à proximité de son nouveau site d'accueil, bénéficiera également des mesures relatives aux frais de réinstallation.
  A cet effet, il sera considéré comme « célibataire sans enfant », quelle que soit sa situation familiale réelle.

Aide à la scolarité des enfants

Dans certains cas, même s'il opte pour un déménagement avec sa famille à proximité de son nouveau lieu de travail, le salarié pourra être contraint de maintenir la scolarisation de ses enfants dans une zone géographique différente de celle où il aura fixé son nouveau domicile.

Dans cette hypothèse, la Société Thales Air Systems SAS attribuera une aide financière au salarié en procédant au remboursement de 100 % des frais réels générés par cette situation, sur présentation de justificatifs appropriés, dans la limite de 2.000 euros maximum par enfant scolarisé pour l'année scolaire en cours au moment du déménagement.

Cette aide financière sera maintenue dans la limite de 1.000 euros maximum pour l'année suivant le déménagement du salarié.

C. Mesures spécifiques à la mobilité interne entre les établissements de Thales Air Systems SAS

a. Allongement du temps de trajet

Afin de compenser l'éventuel allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile et son futur lieu de travail, sous réserve que cette mobilité intervienne entre les établissements de la société Thales Air Systems SAS, une indemnité lui sera versée conformément au barème suivant :

Zones	Allongement en durée	Base de calcul	Indemnité en euros
0	> 0 et inférieur à 15 mn	180 MG	631,80 euros
1	entre 15 et 29 mn	360 MG	1263,60 euros
2	entre 30 et 44 mn	720 MG	2527,20 euros
3	entre 45 et 59 mn	1.080 MG	3790,80 euros
4	entre 60 et 74 mn	1.440 MG	5054,40 euros
5	plus de 75 mn	1.800 MG	6318,00 euros

La valeur du Minimum Garanti (MG) appliquée, sera celle en vigueur au jour de la mobilité. Au 1er janvier 2014, le MG est de 3,51 euros.

Afin que la détermination du temps d'allongement du trajet soit réalisée de façon objective, seules seront prises en considération les distances « trajet domicile/lieu de travail actuel (aller/retour) » et « trajet domicile/nouveau lieu de travail (aller/retour) » établies conformément aux outils de simulation suivants :

- « RATP » ou « APTR » pour les salariés utilisant habituellement les transports en commun (l'outil de simulation le plus adapté sera privilégié),

- « Via Michelin » (« itinéraire conseillé VIAMICHELIN» - itinéraire proposé le plus court en temps) pour les salariés utilisant leur véhicule personnel.

En cas de changement de moyen de transport du fait de la mobilité, la comparaison sera réalisée sur la base du moyen de transport utilisé par le salarié pour se rendre sur son futur lieu de travail.

Le versement de cette indemnité sera réalisé en une seule fois le mois de la mobilité.

Les salariés dont le temps de trajet est soit inchangé soit réduit du fait de cette mobilité ne percevront pas cette indemnité.

Dans l'hypothèse où le salarié mettrait un terme à sa mobilité et qu'il manifesterait sa volonté de réintégrer son établissement d'origine, il sera procédé à une proratisation de l'indemnité d'allongement du temps de trajet attribuée au salarié. Cette proratisation consisterait à prendre en considération la seule période pour laquelle les salariés concernés ont effectivement supporté un allongement du temps de trajet.

L'indemnité qui resterait acquise au salarié serait ainsi déterminée conformément à la formule suivante :

Indemnité d'allongement du temps de trajet / 24 mois X nombre de mois d'exécution du contrat de travail dans le nouvel établissement de la société Thales Air Systems SAS

Au-delà de cette période, l'indemnité d'allongement du temps de trajet restera totalement acquise au salarié.

b. Remboursement des frais de transport supplémentaires

La Société Thales Air Systems SAS remboursera aux salariés concernés par mobilité intervenant entre les établissements de la société, les frais de transport supplémentaires (aller/retour) engagés.

- si le salarié utilise les transports en commun : la société remboursera les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun, à hauteur de 100 % les deux années suivant la date effective de la mobilité ;

- si le salarié utilise son véhicule personnel : la société prendra en charge le différentiel de kilomètres (sur la base du barème société en vigueur) à hauteur de 100 % les deux années suivant la date effective de la mobilité.

Il est précisé que le différentiel de kilomètres correspondant sera apprécié en utilisant l'outil de simulation du site « Via Michelin » (« itinéraire conseillé VIAMICHELIN» - itinéraire proposé le plus court en temps).

Le remboursement de ces frais supplémentaires de transport interviendra sous forme d'avance semestrielle réalisée auprès de chaque salarié concerné, sous réserve qu'il s'engage à présenter les justificatifs correspondants à l'avance perçue.

A la fin de chaque trimestre, le salarié remettra à la Direction des Ressources Humaines les justificatifs appropriés. Le cas échéant, la somme « trop perçue » à titre d'avance sera retenue sur la paie du dernier mois du semestre correspondant.

c. Aide à l'achat d'un véhicule

Pour les salariés s'inscrivant dans une démarche de mobilité géographique d'au moins 50 kilomètres entre les établissements de la société Thales Air Systems SAS, une aide pourra leur être proposée pour l'achat ou la remise en état du véhicule qu'ils utiliseront pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail. A titre dérogatoire, cette aide pourra aussi être utilisée pour l'achat ou la remise en état d'un second véhicule.

D'un montant plafonné à 10.000 euros (pour 1 ou 2 véhicules), cette aide sera versée après étude de la demande exprimée par le salarié et accord de la Direction des Ressources Humaines. Elle sera remboursable par prélèvements sur paie, sur une période de 36 mois maximum.

En cas d'impossibilité ou de difficultés pour le salarié d'envisager un remboursement total sur une période de 36 mois, celle-ci pourra être prolongée d'une durée de 12 mois. En tout état de cause, la période de remboursement ne pourra en aucun cas excéder une durée de 48 mois.

Pour bénéficier de cette aide, le salarié devra justifier de son acquisition selon les modalités suivantes :

- Achat d'un véhicule neuf : versement de 100 % de l'aide sur présentation du bon de commande correspondant. La présentation de la facture définitive devra intervenir dans le mois qui suivra le versement de l'aide financière ainsi attribuée.

- Achat d'un véhicule d'occasion : versement de 50 % immédiatement sans présentation de justificatif. Versement des 50 % restant sur présentation d'un justificatif approprié (carte grise rayée ou coupon détachable de la carte grise du véhicule dont le salarié fait l'acquisition ou carte grise définitive). La présentation du justificatif approprié devra intervenir dans le mois qui suivra le versement de la 1ère partie (50 %) de l'aide à l'achat d'un véhicule.

- Remise en état d'un véhicule : versement de 50 % de l'aide immédiatement, sans présentation de justificatif. Versement des 50 % restant sur présentation de la facture correspondant aux travaux de remise en état correspondants.

Pour en bénéficier, ils devront formuler leur demande dans les 12 mois qui suivront la date effective de leur mobilité. Au terme de ce délai de 12 mois, cette mesure ne sera plus applicable.

Article 1.3 : Des moyens dédiés à la mobilité externe

A. Période de mobilité

La période de mobilité est prévue par l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la Métallurgie.

Ce dispositif permet au salarié qui le souhaite, en accord avec Thales Air Systems SAS, de bénéficier d'une période de mobilité durant laquelle son contrat est suspendu, en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

L'attribution au salarié d'une période de mobilité donne lieu préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi, ou si le contrat de travail ne se poursuit pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une décision concertée, le salarié retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi équivalent par priorité au sein de son établissement ou de son bassin d'emploi d'origine assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans cet emploi antérieur.

B. Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions tripartite

Dans le cadre d'une évolution professionnelle s'inscrivant dans une logique de projet personnel partagé avec la Direction des Ressources Humaines, le salarié peut exprimer la volonté d'un repositionnement externe au Groupe Thales.

Afin d'accompagner et soutenir cette démarche, la société Thales Air Systems S.A.S s'engage d'une part, sur le cadre juridique et les garanties qui seront données au salarié lors de sa mobilité externe, d'autre part sur des mesures permettant de soutenir les employeurs externes qui proposeront aux salariés une poursuite de leur parcours professionnel.

a. Garanties données aux salariés

Convention de mutation concertée tripartite

La Direction de la société Thales Air Systems S.A.S et les organisations syndicales signataires du présent accord souhaitent accompagner les salariés ayant exprimé leur volonté de s'engager dans une mobilité externe au Groupe Thales.

La mobilité externe pourra intervenir dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite, entraînant novation du contrat de travail par changement d'employeur, conclue entre la société d'origine, la société d'accueil et le collaborateur permettant ainsi le maintien des droits à ancienneté.

Cette convention précisera notamment :

- La mutation définitive du salarié dans la société d'accueil,

- Le versement d'une prime d'incitation à la mobilité externe : si les salariés sont confirmés dans leur poste à l'issue des 6 premiers mois, ils s'inscriront dans une démarche de poursuite de leur contrat de travail chez un nouvel employeur, percevront une prime dite de « mobilité externe » dont le montant sera déterminé en fonction de leur ancienneté.

ANCIENNETE	***PRIME BRUTE EN EUROS***		
	Nombre de mois de salaire	***Avec minimum de***	***Et un maximum De***
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	*2 mois*	*4 000 euros*	*8 000 euros*
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	*3,5 mois*	*9 000 euros*	*18 000 euros*
Plus de 20 ans	*5 mois*	*12 000 euros*	*25 000 euros*

Cette prime sera versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein de la Société Thales Air Systems SAS à la date à laquelle ils informeront la Direction des Ressources Humaines et le Conseiller Emploi-Mobilité de leur décision de poursuivre leur carrière professionnelle chez un nouvel employeur.

Elle sera soumise aux régimes, fiscal et social, en vigueur à la date de son versement.

La convention de mutation concertée tripartie offrira également au salarié la possibilité de réintégrer la société Thales Air Systems SAS par priorité au sein de son établissement ou de son bassin d'emploi d'origine, aux conditions antérieures, pendant une période de 12 mois maximum suivant la novation du contrat de travail.

En cas de difficulté économique dans l'entreprise d'accueil mettant effectivement en cause le poste du salarié, celui-ci bénéficiera d'une possibilité de réintégration au sein de Thales Air Systems ou du Groupe dans un emploi équivalent pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

A défaut du souhait de réintégration au sein de la société d'origine dans cette période, Thales Air Systems s'engage à prendre en charge, dans ce délai de 18 mois suivant la novation du contrat de travail, une partie de l'indemnité de licenciement pour motif économique (le cas échéant) au prorata de l'ancienneté acquise au sein du Groupe Thales.

Un modèle de convention tripartite est annexé au présent accord (cf. annexe 6).

- La sécurisation du dispositif pour le salarié : dans le cadre d'une réorientation professionnelle au service d'un employeur externe au Groupe Thales, les droits du salarié volontaire seront garantis par une convention de mutation concertée tripartite (société d'accueil, société d'origine, salarié) entraînant une simple novation de son contrat de travail par changement d'employeur.

La société d'origine prendra en charge l'ensemble des frais occasionnés par les déplacements et les différentes démarches en vue de la mutation définitive du salarié.

Informer les salariés sur les postes externes disponibles au sein du bassin d'emploi :

De plus, afin de mieux éclairer et identifier des parcours possibles à l'extérieur du Groupe, le Groupe Thales coopérera avec les organismes publics en charge de l'emploi, ainsi qu'avec les collectivités locales et/ou chambres de commerce et des PME partenaires de Thales, afin de permettre au candidat à la mobilité externe de bénéficier de toutes les opportunités d'emploi auprès de partenaires extérieurs.

En collaboration avec le GERIS, Thales examinera la possibilité de mettre à la disposition des salariés sur l'intranet de chaque société (ou au sein des Espaces Métiers en ligne), une bourse à l'emploi externe comprenant notamment les opportunités disponibles au sein du bassin d'emploi.

b. Mesures additionnelles de soutien aux conventions tripartites externes

Afin d'encourager les projets de mobilité externe intervenant dans le cadre de convention de mutation tripartite, le Groupe Thales s'engage, si nécessaire, à verser au salarié une prime versée mensuellement permettant de compenser, pendant une durée de deux ans suivant la novation du contrat de travail, l'éventuelle différence de salaire entre celui dont il bénéficiait dans l'entreprise d'origine et celui qu'il a accepté dans l'entreprise d'accueil au moment de la novation de son contrat de travail.

c. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Thales a toujours donné la possibilité à ses salariés de pouvoir se développer en dehors du Groupe au travers de la création d'entreprise.

Les parties conviennent que cette démarche, à laquelle les salariés de Thales sont attachés, s'inscrit dans un parcours professionnel que l'entreprise encourage. Cette politique constitue une occasion pour Thales de démontrer son implication dans le développement économique local.

Le salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise se verra proposer un congé légal de création ou de reprise d'entreprise.

Les salariés concernés par un projet de création d'Entreprise, ou une reprise de Société si le salarié en devenait le Dirigeant, se verront accorder, si la demande en est faite, la possibilité d'utiliser leur DIF. Il serait alors abondé par Thales à hauteur de 30 % afin de suivre une formation préalable pour accompagner le projet. Cette formation devra être préalablement validée par le GERIS avant sa mise en place.

Par ailleurs, pendant une période d'un an suivant ce congé, la bourse de l'emploi Thales sera ouverte aux créateurs d'entreprise

Les salariés créateurs d'entreprise bénéficieront d'une aide spécifique de 20 000 € au moment de la validation de leur projet professionnel par le GERIS qui en assurera l'évaluation, les formations nécessaires et le suivi pendant les deux premières années.

En complément de cette mesure d'aide financière, et sur présentation des justificatifs, il est négocié dans le cadre des mesures de Gestion Active de l'Emploi de Thales Air Systems SAS à l'attention de des salariés demandeurs justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois dans le Groupe Thales les dispositions suivantes :

Le salarié pourra également bénéficier du versement par le GERIS d'une subvention d'un montant maximum de 10.000 euros, par exemple, pour l'aider à réaliser des investissements en matériels. De même, les salariés engagés dans une telle démarche pourront bénéficier d'une aide spécifique visant à assurer le financement des formations dispensées par les Chambres de commerce et d'industrie/métiers en préalable à la reprise, de prise de participation significative et de fonctions opérationnelles dans l'entreprise ou à la création d'une entreprise.

Le congé d'une durée d'un an pourra être prolongé d'une durée d'un an.

Les salariés qui souhaiteraient bénéficier de ce congé devront en adresser la demande deux mois avant le début du congé. A l'issue de ce congé, les salariés qui souhaiteraient réintégrer la société Thales Air Systems SAS se verraient proposer dans la mesure du possible un poste au moins équivalent à celui qu'ils occupaient dans leur établissement d'origine.

Article 2 : Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité

Article 2.1 : Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif

Les salariés volontaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif doivent exercer leur activité au sein des métiers connaissant une décroissance ou pour lesquels une évolution majeure est prévisible. Ainsi, les postes des salariés entrant prioritairement dans ce dispositif ne seront pas remplacés ou donneront lieu à une mobilité interne, elle-même non-remplacée, permettant ainsi l'adaptation des effectifs conformément aux présentations faites en CCE.

Le nombre de salariés pouvant accéder au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité ne pourra être supérieur au tiers du volume des postes objets de la procédure initialisée en juillet 2014, soit 50 salariés.

Les salariés potentiellement bénéficiaires devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif, c'est-à-dire à compter de la date de consultation sur la procédure spécifique d'anticipation (article L 2323-6) de la société Thales Air Systems SAS pour toute la période définie par la GAE.
Le salarié devra prendre effectivement ses congés payés, RTT avant son entrée dans le dispositif. Les salariés devront rester au minimum 12 mois dans le dispositif, pour y être éligibles.

Le nombre de personnes souhaitant bénéficier du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pouvant être supérieur au nombre de salariés bénéficiaires en application des dispositions conventionnelles applicables, l'accès à ce dispositif sera ouvert par priorité selon les critères suivants :

- emploi pour lesquels une évolution majeure est prévisible ou en décroissance à court terme,
- personnes fragilisées vis-à-vis de l'adaptation de leur poste,
- personnes restant le moins longtemps dans le dispositif,

Pour les salariés n'ayant pu accéder à une mesure de MAD et qui ont, de fait, fourni les éléments attestant du délai sous lequel ils avaient capacité à liquider leur retraite pleine et entière, la Direction s'engage à n'exercer aucune incitation au départ sous quelque forme que ce soit. Postérieurement à ce refus, s'ils en éprouvent le besoin pour préciser les modalités d'exercice de leur activité professionnelle, ces salariés pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien avec leur Responsable RH et hiérarchique.

Cette situation de MAD ne saurait être confondue avec une situation de préretraite puisque à tout moment le salarié pourra être rappelé au sein de Thales Air Systems SAS afin de participer à la transmission des compétences ou au maintien de l'activité, dans les limites prévues par l'accord Groupe.

Par mesure de solidarité, ce dispositif pourra être ouvert aux autres salariés volontaires de la société ou du Groupe dont la dispense d'activité permettrait de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier à risque au sein de la société Thales Airs Systems. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH respectivement de Thales Air Systems SAS ou celle en charge de la coordination France. Les commissions centrales et locales en seront informées.

Le bénéfice de ce dispositif est exclusif des mesures complémentaire facilitant les départs à la retraite et notamment le rachat d'années d'études et d'années incomplètes ainsi que toutes mesures liées au maintien dans l'emploi.

Article 2.2 : Modalités d'accès au dispositif

Les salariés intéressés par le dispositif de MAD devront formuler une demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines entre la date de signature du présent accord et le 30 septembre 2014 au plus tard. Cette demande devra être accompagnée du justificatif de la CNAV précisant la date officielle à laquelle le salarié serait en mesure de liquider ses droits à la retraite au régime général à taux plein.
En cas de dossier incomplet à la date de clôture des dépôts de candidature, les salariés s'étant portés candidats auront jusqu'au 31 octobre 2014 pour fournir les éléments manquants à leur dossier.
La commission de suivi prévu au chapitre III du présent accord sera informée, sous couvert de stricte confidentialité, des dossiers retenus et refusés afin d'apprécier de l'objectivité et de la pertinence des critères de sélection appliqués.

L'entrée dans le dispositif interviendra au plus tard le 30 juin 2015, après étude et validation de l'ensemble des dossiers par la Direction des Ressources Humaines en fonction des critères énoncés précédemment. Un avenant au contrat de travail sera établi entre le salarié et la société concernée (cf. annexe 8).

Toutefois, le responsable hiérarchique du salarié volontaire pourra différer son entrée dans le dispositif dans un délai ne pouvant pas excéder 6 mois. Dans ce cas, un avenant de mise à disposition sans obligation permanente d'activité avec « entrée différée » sera établi sans attendre la fin du délai précité. Cette décision de différer le départ pourra faire l'objet d'un recours du salarié auprès de la commission locale.

Article 2.3 : Entrée différée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité

Conformément aux dispositions fixées du paragraphe précédent, l'entrée d'un salarié dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être différée. Cette possibilité sera ouverte dans la limite d'un délai de 6 mois maximum, dans l'intérêt du service auquel appartient le salarié volontaire à une mise à disposition sans obligation permanente d'activité, si sa présence est nécessaire pour :

- soit organiser un transfert de ses connaissances et/ou de ses savoir-faire,
- soit assurer la finalisation d'une affaire ou d'un projet sur lequel il est affecté.

En cas de litige sur l'appréciation du délai dans lequel le salarié pourra entrer dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, celui-ci sera présenté à la Commission de suivi société et arbitré par la DRH de la société concernée.

Article 2.4 : Modalités de mise en œuvre du dispositif

- Statut du salarié durant la période de mise à disposition

Le salarié qui bénéficie du dispositif sera dispensé d'activité au sein de la société. Il demeure salarié de sa société. A ce titre, il continuera à figurer dans les effectifs inscrits et pourra

continuer à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'établissement.

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité il pourra cependant lui être proposé de reprendre temporairement, soit au maximum 3 mois supplémentaires, une activité afin notamment de participer à des actions de transmission de connaissance et de tutorat. Il percevra son salaire temps plein pour toute la durée de sa reprise d'activité à temps plein et recouvrera, pendant cette période, la totalité de ses droits.

Son contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

- Rémunération versée durant la période de mise à disposition

Les salariés intégrant un dispositif de MAD percevront, pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail sans dépasser 30 mois des appointements bruts annuels d'un montant égal à 72 % de la rémunération annuelle calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en douze mensualités égales (salaire de base + prime d'ancienneté pour les salariés concernés +13ème mois pour les salariés concernés + heures supplémentaires pour les salariés concernés; + rémunération variable année n- 1 pour les salariés concernés).

Pour les salariés ayant fait une carrière à temps plein mais se trouvant en situation de temps partiel dans les trois années précédant leur entrée dans le dispositif MAD ou de mi-temps thérapeutique, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein pour déterminer le montant de leur rémunération en MAD selon les modalités définies ci-dessus.
Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle sera versée mensuellement, à l'échéance habituelle de paye et donnera lieu à l'établissement d'une feuille de paie. Cette rémunération sera revalorisée au 1er janvier de chaque année (Ces rémunérations seront revues chaque année sur la base de l'évolution du PMSS.)

Pour faciliter l'accès à cette mesure, il sera organisé une information pour les salariés bénéficiaires portant sur les régimes de retraite ARRCO/AGIRC et CNAV, ainsi que sur le régime de prévoyance. Enfin, sur demande des organisations syndicales signataires, une journée de préparation à la mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être mise en œuvre.

Pendant cette période, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours au titre notamment de la réduction du temps de travail. Il bénéficiera néanmoins de l'accord groupe relatif à la participation et de l'accord d'intéressement conclu dans la société dans les conditions prévues auxdits accords.

- Prévoyance et retraite

Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « gros risques » (Incapacité, invalidité, décès), le salarié pour la part salariale et l'employeur pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Le coût correspondant, pour le salarié, à son adhésion au régime de prévoyance « soins santé » fera l'objet d'une compensation salariale qui viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

S'agissant du régime de prévoyance « gros risques » la Direction de la société permettra aux salariés qui le souhaitent d'opter pour une cotisation basée sur la rémunération dont ils

bénéficiaient avant leur entrée dans le dispositif afin de conserver les mêmes garanties que s'ils étaient restés en activité. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera, pour l'avenir, d'une compensation salariale équivalente au coût correspondant à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif.

Les salariés qui bénéficient d'un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité cotiseront au titre des régimes de retraite (régime général et retraite complémentaire) sur la base de la rémunération qu'ils percevront; le salarié pour la part salariale, et l'employeur pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Toutefois, il leur sera proposé de continuer à cotiser sur la base d'un salaire à temps plein tant au titre du régime général que des régimes de retraite complémentaire afin de maintenir les mêmes droits que s'ils étaient restés en activité. Dans cette situation, le salarié, pour la part salariale, et l'employeur, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations.

Le coût correspondant, pour le salarié, au supplément de cotisation dû, dans cette hypothèse, au titre des régimes de retraite complémentaire (à l'exclusion du supplément de cotisations dû au titre du régime général) fera l'objet d'une compensation salariale équivalente à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée au salarié durant la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif. Cette compensation salariale viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

Le choix réalisé par le salarié au moment de son adhésion au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période.

Article 2.5 : Modalités d'entrée dans le dispositif

Au moment de leur entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, une indemnité sera versée aux salariés qui réuniront les conditions de son attribution.

Versée en une seule fois, cette indemnité forfaitaire tiendra compte de la durée pendant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

L'indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité sera donc attribuée conformément aux barèmes suivants :

Rémunération annuelle brute mensualisée	**Montant de l'indemnité brute**
Inférieure ou égale au PMSS	150 % du PMSS (4694 € pour 2014)
> PMSS et < à 1,6 PMSS	130 % du PMSS (4068 € pour 2014)
> 1,6 PMSS	100 % du PMSS (3129 € pour 2014)

Le montant de cette indemnité d'entrée dans le dispositif pourra, sur demande du salarié, être lissé et intégré dans la rémunération mensuelle du salarié sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Par ailleurs, l'indemnité spécifiée dans le barème ci-dessus sera versée pour une année complète (12 mois) passée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité. En cas d'année incomplète, l'indemnité sera proratisée en conséquence. Enfin, cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

Article 2.6 : Modalités de sortie du dispositif

A l'issue de cette période de mise à disposition sans obligation permanente, le salarié fera valoir ses droits à la retraite dans le cadre d'un départ en retraite.

L'indemnité correspondante sera alors calculée sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'à la date de départ à la retraite ainsi que sur la base de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Cette indemnité pourra faire l'objet, à la demande du salarié, d'un versement anticipé sous forme d'acompte représentant 80 % du montant total, au moment de son entrée dans le présent dispositif soit d'un règlement échelonné sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Le montant de cette indemnité sera déterminé par référence au barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales du 29 mars 2011.

Article 2.7 : Modalités particulières en cas d'évolution du régime de retraite

Les parties signataires du présent accord souhaitent par ailleurs préciser ce qu'il adviendra du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité en cas d'évolution des dispositions légales applicables en matière de retraite du régime général.

La Direction de la Société THALES s'engage à poursuivre le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pour les salariés qui y auront déjà adhéré jusqu'à la date à laquelle ils seront en mesure de liquider une retraite à taux plein même si le régime général venait à évoluer pendant cette période.

Les mêmes dispositions s'appliqueraient en en cas d'évolution de la réglementation relative aux régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.

Article 3 : Mesures complémentaires pour faciliter les départs à la retraite

Article 3.1 : Départ à la retraite suite au rachat d'années d'études et d'années incomplètes

Il pourra être décidé de financer le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés concernés dans les conditions financières prévues par le point A de l'article 2.4.2 de l'accord Groupe relatif à l'engagement de Thales en faveur de l'emploi des Jeunes et des Seniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences, afin de faciliter la liquidation d'une retraite à taux plein des personnels qui s'engagent à partir à la retraite dans l'année qui suit le rachat.

Ce dispositif sera ouvert strictement à des salariés se trouvant au sein des métiers connaissant une décroissance ou pour lesquels une évolution majeure est prévisible, sous

réserve de l'acceptation de la DRH de la société et de l'information de la commission de suivi de la GAE.

Ce financement s'effectuera sous la forme d'une majoration de l'indemnité de départ à la retraite.

Une avance de la somme nécessaire au rachat de trimestres pourra être consentie aux salariés concernés, conformément à l'échéancier mensuel de paiement établi par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Article 3.2 : Départs sans délai à la retraite dans le cadre d'une GAE

Dans le cadre du dispositif de gestion active de l'emploi, les salariés travaillant au sein des métiers connaissant une décroissance ou pour lesquels une évolution majeure est prévisible pourront choisir de partir, sans délai, volontairement à la retraite.

Les postes des salariés bénéficiaires ne seront pas remplacés ou donneront lieu à une mobilité interne, elle-même non-remplacée, permettant ainsi le déploiement rapide de la GAE et l'adaptation des effectifs, conformément aux présentations faites en CCE.

Ces salariés percevront l'indemnité de départ à la retraite telle que prévue par le barème de l'accord Dispositions Sociales Groupe en vigueur au jour de leur départ.

A cette fin, les salariés qui désireraient faire valoir leur droit à la retraite devront formuler une demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines par laquelle ils s'engagent à partir sans délai à la retraite dès qu'ils seront en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale.

Ces salariés bénéficieront d'une prime exceptionnelle d'un montant égal à 5 mois de salaires bruts permettant d'accompagner ce départ, sous réserve que le départ à la retraite intervienne pendant la période de G.A.E (1er juillet 2014 au 30 juin 2015) et que la demande en ait été faite à la Direction entre la date de signature du présent accord et le 30 septembre 2014 au plus tard, pour tenir compte d'éventuelles transmissions de connaissances ou transferts de compétences.

Si la demande n'est pas établie avant le 30 septembre 2014 et/ou qu'un engagement de départ à la retraite a déjà été pris au titre d'un autre dispositif conventionnel, cette mesure perd son objet et en conséquence n'est pas applicable.

En revanche, un salarié ayant demandé le bénéfice de la prime exceptionnelle peut ensuite demander à bénéficier d'un temps partiel sénior, celui-ci correspondant à une mesure de prévention lié à la séniorité.

Aucune prime d'entrée dans le dispositif n'est versée au salarié relevant de cette situation.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la société ou du Groupe dont le départ immédiat permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier à risque au sein de la société Thales Air Systems SAS, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH respectivement de Thales Air Systems SAS ou celle en charge de la coordination France. Les commissions centrales et locales en seront informées.

TITRE IV : LE DETACHEMENT COLLECTIF

La Société Thales Air Systems SAS, confrontée à une baisse d'activité temporaire et sectorielle peut proposer aux salariés concernés, sur la base du volontariat, de travailler pour une durée déterminée dans et pour le compte d'une autre entreprise dans le cadre d'un détachement.

Ce dispositif a pour objectif de répondre à une situation de baisse ponctuelle d'activité, tout en permettant de s'assurer du maintien et du retour des compétences nécessaires à l'activité à l'issue de la période.

Ce dispositif collectif de détachement, d'une durée inférieure à une année et supérieure à trois mois sera activé suite à une procédure d'information/consultation des CCE ou CE concernés et à la conclusion d'un accord majoritaire portant sur les conditions d'accompagnement de ce détachement collectif. Ce dispositif et la procédure associée sont distincts de la procédure de GAE.

Dès lors qu'il est accepté, le détachement fait l'objet d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés dont le modèle figure en annexe 7 du présent accord. Il s'effectue dans le cadre des garanties prévues par la loi Cherpion du 28 juillet 2011.

CHAPITRE III : SUIVI DU CHAPITRE II

Le suivi des modalités de mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi prévues au chapitre II du présent accord se fera au niveau central de la société et de chaque établissement de la société Thales Air Systems SAS.

Article 1 : Commission locale au niveau de l'établissement

Article 1.1 : Composition et fonctionnement de la commission de suivi

Une commission de suivi sera créée au niveau de chaque établissement composant la société Thales Air Systems SAS. Cette commission de suivi sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord, de représentants de la Direction des ressources humaines, de représentants de l'Espace Métiers.

Par ailleurs, le Secrétaire du Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, ou en cas d'indisponibilité de celui-ci un membre désigné par cette instance, ainsi que l'assistante sociale et le médecin du travail pourront ponctuellement participer aux réunions de cette commission en fonction des sujets susceptibles d'être évoqués, et après accord de l'ensemble des membres de la commission de suivi.

La commission locale de suivi sera réunie chaque mois pendant la durée d'application du chapitre II du présent accord. La commission locale de suivi pourra se réunir exceptionnellement à la demande de la majorité des organisations signataires du présent accord.

Enfin, il est rappelé que les membres des commissions de suivi locales seront formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils pourront avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mission.
Les commissions locales créées en application du présent accord se réuniront, dans la limite de 6 mois après le terme du chapitre II du présent accord, de manière à traiter des situations de salariés qui feraient encore l'objet d'un accompagnement à cette date.
La fréquence de ces réunions fera l'objet d'un échange entre les membres de la commission en fonction des situations locales.

Article 1.2 : Missions de la commission de suivi

La commission locale de suivi veille à la bonne application des dispositions du chapitre II du présent accord au niveau de l'établissement et à l'évolution de la situation des salariés engagés dans une démarche de repositionnement professionnel.

A ce titre, elle aura pour mission :

- d'assurer le suivi individuel des salariés bénéficiant d'un accompagnement par l'Espace Métiers et de se prononcer sur les éventuelles difficultés de mise en œuvre de cet accompagnement ; à ce titre, elle pourra solliciter l'Espace Métier en vue de la mise en œuvre d'actions spécifiques visant à accéder au projet professionnel cible ;
- d'examiner les éventuels litiges individuels et rechercher des solutions pour parvenir à un consensus ;
- d'examiner les situations individuelles présentant des problématiques particulières liées à la mise en œuvre du chapitre II du présent accord.

D'un point de vue plus quantitatif, les éléments suivants sont communiqués aux membres de la commission locale de suivi lors de ses réunions ordinaires :

- suivi des effectifs accompagnés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi, par catégorie socioprofessionnelle et par famille professionnelle, y compris les salariés bénéficiant d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité ;
- suivi nominatif des salariés en cours d'accompagnement en partant de la communication des Conventions d'engagement des salariés ;
- suivi des actions de formation engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi.

Chaque réunion donnera lieu à l'établissement d'un relevé d'actions. Ce relevé sera établi par la Direction des Ressources Humaines et sera soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi. Ces relevés seront communiqués aux membres de la commission de suivi centrale.

Article 2 : Commission centrale de suivi au niveau de la société

Article 2.1 : Composition de la commission

La commission centrale de suivi est composée pour chaque établissement d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire de l'accord, des délégués syndicaux centraux des organisations signataires du présent accord, de représentants de la Direction des ressources humaines, de représentants de l'espace métiers.

Cette commission centrale de suivi sera réunie tous les deux mois pendant la durée d'application du chapitre II du présent accord. En outre, la commission centrale de suivi pourra se réunir exceptionnellement à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires dans un délai de 15 jours suivant la demande par écrit exposant les motifs.
Enfin, il est rappelé que les membres de la commission de suivi centrale seront formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils pourront avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mission.

La commission centrale créée en application du présent accord se réunira pendant 6 mois après le terme du chapitre II du présent accord.

Article 2.2 : Missions de la commission centrale de suivi

La commission centrale veille à la bonne application de l'accord et effectue un suivi des actions engagées au niveau des établissements tant du point de vue de l'accompagnement d'un repositionnement professionnel que des actions de formations mises en œuvre au profit des salariés engagés dans la Gestion Active de l'Emploi. De plus, la commission centrale veille à l'évaluation de l'impact du chapitre II du présent accord sur la répartition et le volume des effectifs de la Société Thales Air Systems SAS.

La commission centrale de suivi prendra en charge les éventuelles difficultés d'interprétation des dispositions du chapitre II du présent accord.

Chaque réunion donnera lieu à l'établissement d'un relevé d'actions. Ce relevé sera établi par la Direction des Ressources Humaines et sera soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi.
Les éléments suivants sont communiqués aux membres de la commission centrale de suivi lors des réunions ordinaires :

- suivi consolidé des effectifs accompagnés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi par établissement, par catégorie socioprofessionnelle et par famille professionnelle et par domaine, y compris les salariés bénéficiant d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité par site. Cet état sera communiqué lors de la première réunion de la commission de suivi et présentera l'état des effectifs au 31 décembre 2013 et actualisé tous les deux mois (cf. annexe 3) ;
- suivi des conventions d'engagement conclues au titre de la Gestion Active de l'Emploi ;
- suivi des actions de formation engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi ;
- évolutions du site intranet « passerelles » ;
- convention d'engagement sous réserve de l'accord du salarié.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée de l'Accord

A l'exception du chapitre II conclu pour la période du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015, le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord Groupe du 26 avril 2013, aussi bien dans son principe que dans sa durée. En conséquence, le présent accord est à durée déterminée et prendra fin au terme de l'Accord Groupe du 26 avril 2013.

La Direction et les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de se réunir deux mois avant le terme du présent accord en vue d'examiner les suites qu'il convient de lui donner. A défaut de nouvel accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

Les signataires du présent accord se réuniront en vue de procéder aux adaptations nécessaires du dispositif de Gestion Active de l'Emploi en cas d'existence d'une situation nouvelle susceptible de dégrader les éléments constitutifs de l'équilibre économique de l'entreprise tels que présentés en Comité Central d'Entreprise le 12 février 2014 ou en cas d'insuffisance de résultat constaté dans l'application de la politique de Gestion Active de l'Emploi (cf. page 4/36).

La sortie du dispositif de Gestion Active de l'Emploi n'interviendra dans ce cadre, après un préavis de trois mois, qu'après information/consultation du Comité Central d'Entreprise. Dans le même temps, l'information sera portée à la connaissance des délégués syndicaux centraux et la commission centrale anticipation sera également informée des motifs justifiant la décision.

Article 2 : Formalités de dépôt et de publicité

La Direction de la Société Thales Air Systems SAS procédera au dépôt du présent accord auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Créteil en deux exemplaires (un original papier précédé de l'envoi d'une version électronique à l'adresse dd-94.accord-entreprise@direccte.gouv.fr) et en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail.

Fait à Rungis en 8 exemplaires originaux, le 25 juin 2014

Pour la Société Thales Air Systems SAS, Monsieur Philippe LAN :

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT représentée par Messieurs Bernard DELORME / Pascal LANGLOIS

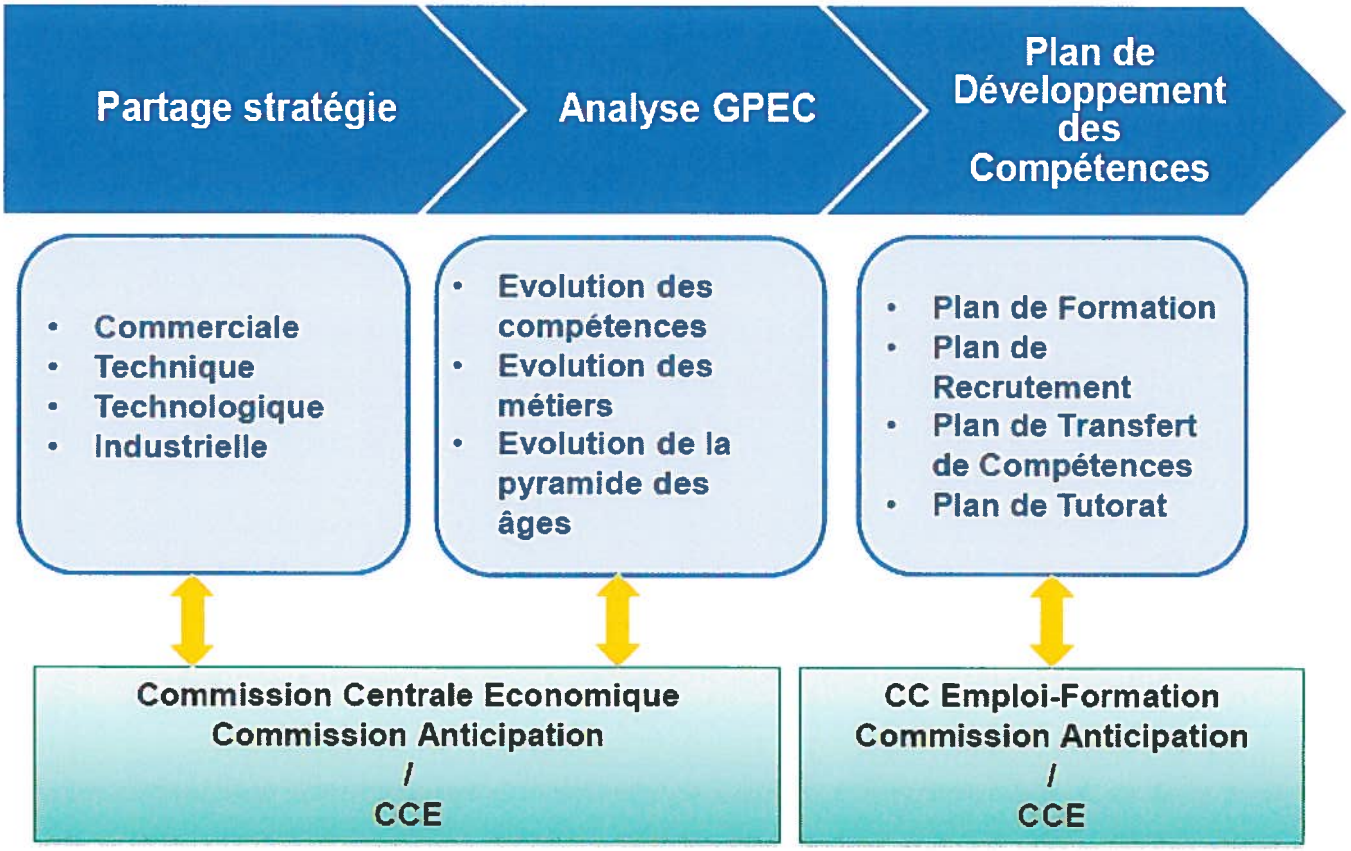
CFE-CGC représentée par Messieurs Hervé CHABORD / Philippe DAUDIGNY

CFTC représentée par Madame Véronique MICHAUT / Monsieur Jean-Pierre PLANQUE

CGT représentée par Messieurs Alain DERVIEUX / Jean-Luc LECOINTE

SUPPer représenté par Messieurs Aïssa DEGUIDA / Patrick CHANTEREAU

ANNEXE 1 : STRUCTURE DE LA DEMARCHE DE GPEC



ANNEXE 2 : CONVENTION D'ENGAGEMENT A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

La présente Convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi concerne Mxxx ci-après dénommé « le salarié », Mxxx ci-après dénommé « le manager opérationnel » et Mxxx ci-après dénommé « le responsable Ressources Humaines ».

Par la signature de cette convention, les personnes précitées marquent leur volonté de s'inscrire dans une démarche effective de Gestion Active de l'Emploi.

Celle-ci se concrétisera par le respect d'une part, des dispositions prévues par l'Accord relatif au déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Air Systems SAS et, d'autre part, des obligations leur incombant telles qu'elles ressortent du présent document ainsi que de tout additif susceptible de le compléter.

Les éventuels additifs établis pour compléter la présente convention d'engagement seront destinés à préciser les modalités de mise en œuvre de certaines actions engagées au titre de l'Accord relatif au déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Air Systems SAS.

Il s'agira notamment de préciser l'articulation à prévoir entre d'une part, le temps passé par le salarié sur les projets et/ou missions qui lui sont confiés au sein de son service de rattachement et, d'autre part, le temps à consacrer à des actions de formation ou autres telles qu'elles sont prévues par l'Accord relatif au déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Air Systems SAS.

Article 1 – Droits et obligations incombant à chaque partie signataire :

Outre l'engagement du salarié, du responsable ressources humaines et du manager opérationnel à respecter les principes et les dispositions définis dans l'Accord relatif au déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Air Systems SAS, la signature de la présente convention engagera chacun au respect d'obligations leur incombant de façon spécifique.

1.1 – Le salarié :

1.1.1 – Ayant comme responsabilité principale de s'impliquer dans les actions de formation qui lui seront proposées et qu'il aura accepté ainsi que dans les démarches éventuelles de recherche d'une opportunité professionnelle correspondant à son profil, le salarié continue à bénéficier du support d'une part, de son manager opérationnel et, d'autre part, de son responsable ressources humaines.

Le salarié reste ainsi en lien permanent avec ces derniers et ce, même s'il bénéficie d'une prise en charge personnalisée par une structure d'accompagnement dédiée à la Gestion Active de l'Emploi. Il restera ainsi rattaché à son service d'origine et fera partie des effectifs correspondants jusqu'à ce qu'une solution soit identifiée et formalisée contractuellement soit par avenant à son contrat de travail actuel soit par la signature d'un nouveau contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié engagé dans les actions de formation ou de recherche d'un repositionnement professionnel pourra demander une révision partielle ou totale du parcours prévu dans le cadre de la présente convention afin de procéder aux adaptations éventuellement nécessaires de manière continue.

Sur ce point particulier, il pourra s'il le souhaite, se faire assister par l'un des membres de la commission de suivi locale de son établissement ou de la commission de suivi centrale.

1.1.2 – En application des dispositions de l'Accord relatif au déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Air Systems SAS, le salarié pourra être concerné par la mise en œuvre d'un cycle de formation long destiné à sa reconversion professionnelle impliquant :

- la pré-identification et la sécurisation aussi précise que possible d'un poste –en interne ou en externe– sur lequel il pourra à terme se repositionner professionnellement.

- l'impact de la réussite au cycle de formation suivi, en termes d'évolution de carrière (classification et rémunération).

Dans ce cas, le salarié s'engage à suivre de façon active le cycle de formation auquel il aura été inscrit et, le cas échéant, à accepter la proposition de repositionnement professionnel qui lui aura été faite avant la mise en œuvre de ce cycle de formation, dans des conditions préalablement définies.

Le salarié est en particulier informé que sa classification et sa situation salariale seront examinées à l'occasion de la mise en œuvre de la politique salariale.

Dans l'hypothèse où le salarié aura effectivement suivi un cycle de formation d'une durée supérieure à 6 mois au cours du même exercice, il bénéficiera au minimum d'une augmentation individuelle de sa rémunération égale à la moyenne des augmentations définies pour sa classification dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

1.1.3 – Quel qu'en soit le motif, en cas de désaccord sur le contenu des actions et engagements spécifiés dans la convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi, le salarié bénéficie d'un droit de recours.

A cet effet, il doit saisir un membre, représentant du personnel, de la commission de suivi qui interviendra auprès de la Direction des Ressources Humaines afin de trouver une solution au point de désaccord soulevé.

Si le désaccord persiste, il sera soumis à l'arbitrage de la commission de suivi locale de l'établissement auquel appartient le salarié. En cas de désaccord persistant, la commission centrale de suivi pourra avoir à connaître de ce dossier.

1.1.4 – A tout moment et quel qu'en soit le motif, le salarié reste libre d'interrompre le processus d'accompagnement mis en œuvre dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi et ce, même s'il a signé une convention d'engagement.

1.2 – Le responsable Ressources Humaines :

1.2.1 – Le responsable Ressources Humaines est chargé de maintenir un lien permanent entre le salarié et son manager opérationnel.

1.2.2 – Il assure une interface régulière entre l'Espace Métiers et le manager opérationnel afin de veiller à l'avancement du plan d'actions individuel défini en concertation avec le salarié.

En particulier, il apporte au manager opérationnel toutes explications nécessaires à la compréhension des mesures et dispositifs déployés auprès du salarié par l'Espace Métiers pour lui permettre de diversifier son parcours professionnel.

A cet effet, il définit en concertation avec le salarié et le manager opérationnel concernés, un planning de suivi de l'avancement des actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi.

1.2.3 – Le responsable ressources humaines garantit les engagements de l'entreprise dans la durée et s'assure notamment de la concrétisation –en termes de poste– du projet professionnel du salarié au titre duquel celui-ci s'est engagé dans un cycle de formation long.

1.2.4 – Qu'il s'agisse d'une mobilité interne ou externe, le responsable ressources humaines met en œuvre, ou s'assure auprès de l'Espace Métiers, que toutes les dispositions ont été prises pour faciliter l'accueil et l'intégration du salarié chez son nouvel employeur.

1.3 – Le manager opérationnel :

1.3.1 – Le manager opérationnel suit les actions d'accompagnement engagées auprès du salarié jusqu'à ce qu'il trouve un repositionnement professionnel correspondant à son profil et à ses attentes.

A cet effet, il s'engage à ce que le salarié qui bénéficie d'un accompagnement par l'Espace Métiers reste localisé physiquement au sein de son service et continue à être affecté budgétairement à celui-ci.

1.3.2 – Le manager opérationnel accepte que le temps passé par le salarié à la recherche d'un repositionnement professionnel soit considéré comme une action relevant du fonctionnement normal de son service.

A ce titre, le salarié impute sur une affectation spécifique strictement dédiée aux actions de Gestion Active de l'Emploi pour le service du manager opérationnel.

1.3.3 – Le manager opérationnel bénéficie du support renforcé du responsable Ressources Humaines dans le cadre du suivi des actions d'accompagnement engagées auprès du salarié.

1.3.4 – Le manager opérationnel s'engage à respecter les modalités de réalisation des actions de formation planifiées pour le salarié. Il s'agit en particulier de faciliter son accès à la formation :

- en fixant comme principe général de ne pas reporter ou différer le départ du salarié à une session de formation planifiée,

- en n'écourtant pas les formations planifiées afin de permettre au salarié de s'y impliquer du début à la fin de la session,

- en ne sollicitant pas le salarié en cours de session de formation afin qu'il puisse disposer de la disponibilité intellectuelle nécessaire à un bon apprentissage.

1.3.5 – Le manager opérationnel s'engage à considérer comme prioritaire la mobilité du salarié, mis en situation d'anticiper un futur repositionnement professionnel, du fait de l'achèvement prochain d'une affaire ou d'un programme. Les ressources nécessaires à la réalisation des affaires et des programmes correspondants seront réévaluées selon cette priorité.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié a identifié une opportunité de mobilité interne ou externe alors qu'il est en cours de réalisation d'une mission, le manager opérationnel doit faciliter la mise en œuvre de cette mobilité.

Article 2 – Modalités de mise en œuvre des actions de Gestion Active de l'Emploi :

En complément des droits et obligations principaux incombant à chaque partie signataire, il sera établi autant d'additifs complémentaires à la présente convention d'engagement que d'actions spécifiques de Gestion Active de l'Emploi qui seront engagées.

Qu'elles soient mises en œuvre en interne ou en externe au Groupe THALES, les actions concernées par l'établissement d'un additif complémentaire sont les suivantes :

- mises en situation,
- détachements temporaires,
- congé de mobilité professionnelle,
- cycle de formation de longue durée (diplômant ou non),
- création, reprise d'activité ou prise de participation dans une société existante.

Une copie de chaque additif dûment signé par les parties concernées sera conservée par l'Espace Métiers qui sera chargé de la mise en œuvre effective des actions qu'il recensera.

Chaque additif devra notamment faire apparaître les informations suivantes en fonction de la situation du salarié :

- Rappel du projet professionnel identifié.

- Identification des actions de formation nécessaires incluant une estimation du temps total correspondant et des modalités de mise en œuvre envisagées.

- Identification de la mobilité envisagée et délai dans lequel elle devra être réalisée.

- Modalités de mise en œuvre d'un ou plusieurs dispositifs ou mesures prévues par l'Accord relatif au déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Air Systems SAS.

Article 3 – Suivi de la convention d'engagement :

Tous les six mois et sous la responsabilité du responsable ressources humaines, il sera procède à un examen de chaque projet professionnel ayant donné lieu à la signature de la présente convention. Au terme de cet examen, il sera décidé soit:

- d'en poursuivre l'exécution dans les mêmes termes ;

- d'en modifier ou bien d'en compléter le contenu en accord avec le salarié dans l'hypothèse d'un changement de projet professionnel ;

- de mettre un terme à la démarche en accord avec le salarié ;

- de manière exceptionnelle, de mettre un terme à cette démarche à l'initiative de la direction des ressources humaines dès lors qu'il apparaîtrait que le salarié ne s'implique pas dans la démarche envisagée.

Dans cette dernière hypothèse, la situation conduisant à envisager de mettre un terme à la convention d'engagement sera examinée au préalable à la commission locale de suivi de l'établissement du salarié. Le directeur des ressources humaines du domaine ou de la direction fonctionnelle dont relève le salarié lui notifiera la décision prise à son égard.

Il est par ailleurs précisé que la convention d'engagement prendra fin en cas de réalisation du projet professionnel et en cas de non-respect de la convention d'engagement. Les salariés de la société Thales Air Systems SAS dont le contrat de travail ferait l'objet d'un transfert en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail continueront à bénéficier des dispositions conventionnelles du présent accord.

Article 4 – Droit de recours :

En cas de non-respect par l'une ou l'autre des parties signataires de l'une des obligations lui incombant en application d'une part, de l'Accord relatif au déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Air Systems SAS et, d'autre part, de la présente convention d'engagement, il leur sera possible de saisir soit un membre, représentant du personnel, de la commission de suivi locale, soit la Direction des Ressources Humaines.

Fait à xxx, le xxx en trois exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Mxxx, en sa qualité de salarié :

Mxxx, en sa qualité de manager opérationnel :

Mxxx, en sa qualité de responsable Ressources Humaines :

Pour information, la présente convention sera transmise à la commission de suivi prévue par l'accord du XX/XX/XX sauf avis contraire de la part du salarié.

ANNEXE 3 : ETAT DES EFFECTIFS PAR FAMILLE PROFESSIONNEL ET PAR ETABLISSEMENT/DOMAINE

(Document type)

DuM emploi commission GAE_TR6_05_2014

Effectifs Thales Air Systems au mois de Mai

CDD/CDI

Nombre de Matricule	Fleury		LIM		Rungis		Ymare		TOTAL	
	Actifs	Inscrits	Actifs	Inscrits	Actifs	Inscrits	Actifs	Inscrits	Actifs	Inscrits
01 - MANAGEMENT GENERAL	1	1	5	5	5	5	1	1	12	12
0101 - MANAGEMENT EXECUTIVE	0	0	4	4	2	2	1	1	7	7
0102 - MANAGEMENT OPERATIONNEL	1	1	1	1	3	3	0	0	5	5
02 - STRATEGIE, MARKETING, VENTES	1	2	11	11	76	85	0	0	88	98
0201 - VENTES	0	0	0	0	7	13	0	0	7	13
0202 - MANAGEMENT COMPTES	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
0203 - VENTES DOMESTIQUE	0	0	0	0	10	10	0	0	10	10
0204 - VENTES EXPORT	0	0	0	0	23	24	0	0	23	24
0205 - OPERATIONS COMMERCIALES	0	0	0	0	7	7	0	0	7	7
0206 - BUSINESS DEVELOPMENT	1	1	3	3	15	15	0	0	19	19
0207 - MARKETING	0	0	5	8	12	13	0	0	20	21
0208 - STRATEGIE	0	0	0	0	2	3	0	0	2	3
03 - MANAGEMENT OFFRE & PROJET	47	48	83	85	123	128	21	22	274	283
0301 - MANAGEMENT PORTEFEUILLE DE PROJETS & PROGRAMME	5	5	8	8	9	11	1	1	23	25
0302 - MANAGEMENT OFFRE & PROJET	29	29	49	50	74	75	11	12	162	166
0303 - MANAGEMENT DE LOT	7	7	0	0	6	6	6	6	19	19
0304 - PROJECT MANAGEMENT OFFICE	7	7	26	27	34	36	3	3	70	73
04 - R&D : INGENIERIE SYSTEMES & ETUDES GENERALES	43	46	176	183	341	364	16	16	576	609
0401 - MANAGEMENT	3	6	10	11	30	43	1	1	44	61
0402 - MANAGEMENT INGENIERIE SYSTEMES	4	4	30	31	59	61	0	0	93	96
0403 - ARCHITECTURE SYSTEMES	1	1	10	10	40	42	0	0	51	53
0404 - INGENIERIE SYSTEMES - INGENIERIE DE TECHNOLOGIES, SPECIALITES OU DOMAINE	1	1	5	6	33	35	1	1	40	43
0405 - INGENIERIE SYSTEMES	23	23	105	107	160	164	7	7	296	301
0406 - SYSTEME EXPERTISE OPERATIONNELLE	0	0	0	0	5	5	0	0	5	5
0407 - INGENIERIE SYSTEMES - SUPPORT PROCESSUS, METHODES & OUTILS	11	11	15	18	14	14	7	7	47	50
05 - R&D : MATERIEL	16	21	82	87	5	5	42	52	145	165
0501 - MANAGEMENT ACTIVITE MATERIEL	0	5	9	12	1	1	4	12	14	30
0502 - MANAGEMENT INGENIERIE MATERIEL	0	0	6	6	0	0	4	4	10	10
0503 - ARCHITECTURE MATERIEL	2	2	6	6	1	1	2	2	11	11
0504 - INGENIERIE DE TECHNOLOGIES, SPECIALITES OU DOMAINE MATERIEL	3	3	13	13	1	1	10	10	27	27
0505 - INGENIERIE SOLUTION MATERIEL	11	11	18	19	2	2	22	23	53	55
0506 - INGENIERIE COMPOSANTS & MODULES MATERIEL	0	0	25	27	0	0	0	1	26	28
0507 - PROCESSUS, METHODES & OUTILS MATERIEL	0	0	4	4	0	0	0	0	4	4
06 - R&D : LOGICIEL	9	11	83	85	254	269	0	0	346	365
0601 - MANAGEMENT ACTIVITE LOGICIEL	1	1	5	7	11	18	0	0	17	26
0602 - MANAGEMENT INGENIERIE LOGICIEL	1	1	15	15	25	26	0	0	42	42
0603 - ARCHITECTURE LOGICIEL	1	1	8	8	13	13	0	0	22	22
0604 - INGENIERIE DE TECHNOLOGIES, SPECIALITES OU DOMAINE LOGICIEL	1	1	15	15	37	39	0	0	53	55
0605 - INGENIERIE SOLUTION LOGICIEL	1	1	11	11	15	15	0	0	27	27
0606 - DEVELOPPEMENT COMPOSANTS LOGICIEL	4	5	25	25	114	116	0	0	143	146
0607 - SUPPORT PROCESSUS, METHODES & OUTILS LOGICIEL	0	0	2	2	19	20	0	0	21	22
0611 - MANAGEMENT ACTIVITE IS/IT	0	1	1	1	6	8	0	0	7	10
0612 - MANAGEMENT INGENIERIE IS/IT	0	0	0	0	4	4	0	0	4	4
0613 - ARCHITECTURE IS/IT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0614 - INGENIERIE TECHNOLOGIES, SPECIALITES OU DOMAIN IS/IT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0615 - INGENIERIE SOLUTIONS IS/IT	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
0616 - BUSINESS PROCESS IS/IT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0617 - SUPPORT PROCESSUS, METHODES & OUTILS IS/IT	0	0	0	0	9	10	0	0	9	10
07 - SERVICE CLIENT	136	145	8	8	67	74	1	1	204	220
0701 - MANAGEMENT SERVICE CLIENT	8	9	0	0	7	11	0	0	15	20
0702 - INGENIERIE DE SERVICES	15	18	0	0	43	45	0	0	61	63
0703 - DOCUMENTATION - FORMATION CLIENT	1	2	0	0	11	12	0	0	12	14
0704 - SERVICE DE CONTACT CLIENT & GESTION DE L'INFORMATION	3	3	0	0	2	2	0	0	5	5
0705 - SERVICE DE SOUTIEN	105	113	0	0	4	4	1	1	111	118
0706 - SERVICE D'OPERATIONS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 - QUALITE & AMELIORATION CONTINUE	6	6	26	27	35	37	8	9	75	79
0801 - MANAGEMENT	1	1	1	1	3	5	1	1	6	8
0802 - AMELIORATION CONTINUE	0	0	7	7	6	6	1	1	14	14
0803 - SYSTEME DE MANAGEMENT	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3
0804 - ASSURANCE QUALITE BIDS & PROJETS	2	2	9	9	11	11	2	2	24	24
0805 - ASSURANCE QUALITE INGENIERIE & ASSURANCE SURETE FONCTIONNEMENT	3	3	2	2	10	10	2	2	17	17
0806 - ASSURANCE QUALITE INDUSTRIE & SERVICES	0	0	7	8	2	2	2	3	11	13
09 - ACHATS	4	4	7	7	17	17	2	2	30	30
0901 - ACHATS	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3
0902 - ACHATS PRODUITS / OFFRES / PROJETS	2	2	4	4	9	9	2	2	17	17
0903 - ACHATS SEGMENTS / FAMILLES	2	2	3	3	5	5	0	0	10	10
10 - INDUSTRIE	31	44	164	178	2	4	122	131	319	357
1001 - INDUSTRIE	1	12	4	9	0	1	3	9	8	31
1002 - SUPPLY CHAIN INDUSTRIELLE	14	14	66	66	2	3	25	25	107	109
1003 - PRODUCTION ELECTRONIQUE	3	3	5	10	0	0	13	15	21	28
1004 - PRODUCTION MECANIQUE	0	0	15	21	0	0	9	9	27	30
1005 - PRODUCTION DE TECHNOLOGIES SPECIFIQUES	2	3	3	3	0	0	0	0	5	6
1006 - INTEGRATION ET TEST DE PRODUCTION	4	4	46	46	0	0	56	56	106	106
1007 - INGENIERIE DE PRODUCTION	7	8	22	23	0	0	16	16	45	47
11 - FINANCE	7	8	12	17	72	84	4	5	95	114
1102 - CONTRÔLE DE GESTION	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
1103 - COMPTABILITE & ADMINISTRATION DES VENTES	7	8	12	16	32	36	4	5	55	64
1104 - TRESORERIE ET INGENIERIE FINANCIERE	0	0	0	0	22	29	0	0	22	29
1105 - FISCALITE & ASSURANCE	0	0	0	0	17	18	0	0	17	18
1101 - FINANCE	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
12 - RESSOURCES HUMAINES	2	4	6	10	18	24	1	1	27	39
1201 - RESSOURCES HUMAINES	2	4	4	8	8	14	1	1	15	27
1202 - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	0	0	1	1	5	5	0	0	6	6
1203 - DEVELOPPEMENT SOCIAL	0	0	1	1	4	4	0	0	5	5
1204 - REMUNERATIONS & AVANTAGES - PAIE & ADMINISTRATION DU PERSONNEL	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
13 - JURIDIQUE & MANAGEMENT CONTRATS	2	2	9	10	20	22	0	0	31	34
1301 - JURIDIQUE & MANAGEMENT DE CONTRATS - MANAGEMENT	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
1302 - JURIDIQUE AFFAIRES OU SPECIALITES	0	0	0	0	4	4	0	0	4	4
1303 - MANAGEMENT DE CONTRAT	1	1	6	7	13	15	0	0	20	23
1351 - EXPORT CONTROL	1	1	3	3	2	2	0	0	6	6
14 - COMMUNICATION	0	1	1	2	5	7	0	0	6	10
1401 - COMMUNICATION	0	1	0	1	0	2	0	0	0	4
1402 - COMMUNICATION EXTERNE / INTERNE	0	0	1	1	5	5	0	0	6	6
1403 - e-COMMUNICATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1404 - RELATIONS PRESSE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1405 - SALONS & EVENEMENTS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1501 - IMMOBILIER	18	22	35	43	78	103	11	12	142	180
1501 - IMMOBILIER	2	5	9	16	8	12	0	1	19	34
1502 - HSE	3	3	2	2	2	3	1	1	8	9
1503 - SURETE	1	1	3	3	5	5	1	1	10	10
1504 - ASSISTANAT	11	12	18	19	60	80	8	8	97	119
1505 - MEDICO - SOCIAL	1	1	3	3	3	3	1	1	8	8
Total général	323	365	700	759	1 118	1 228	229	252	2 370	2 595

Thales Confidentiel 23/06/2014 Page 1

Effectifs Thales Air Systems au mois de Mai

CDD/CDI

Nombre de Matricule	ATM		ADW		SRA		Fonctions		TOTAL	
	Actifs	Inscrits	Actifs	Inscrits	Actifs	Inscrits	Actifs	Inscrits	Actifs	Inscrits
01 - MANAGEMENT GENERAL	4	4	0	0	7	7	1	1	12	12
0101 - MANAGEMENT EXECUTIVE	2	2	0	0	5	5	0	0	7	7
0102 - MANAGEMENT OPERATIONNEL	2	2	0	0	2	2	1	1	5	5
02 - STRATEGIE, MARKETING, VENTES	16	17	9	10	13	13	50	58	88	98
0201 - VENTES	0	1	1	1	0	0	6	11	7	13
0202 - MANAGEMENT COMPTES	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
0203 - VENTES DOMESTIQUE	0	0	0	0	0	0	10	10	10	10
0204 - VENTES EXPORT	2	2	1	1	0	0	20	21	23	24
0205 - OPERATIONS COMMERCIALES	0	0	0	0	0	0	7	7	7	7
0206 - BUSINESS DEVELOPMENT	7	7	5	5	4	4	3	3	19	19
0207 - MARKETING	6	6	2	2	9	9	3	4	20	21
0208 - STRATEGIE	1	1	0	0	0	0	1	2	2	3
03 - MANAGEMENT OFFRE & PROJET	85	89	45	46	134	137	10	11	274	283
0301 - MANAGEMENT PORTEFEUILLE DE PROJETS & PROGRAMME	7	9	5	5	10	10	1	1	23	25
0302 - MANAGEMENT OFFRE & PROJET	56	57	27	27	78	80	1	2	162	166
0303 - MANAGEMENT DE LOT	1	1	4	4	12	12	2	2	19	19
0304 - PROJECT MANAGEMENT OFFICE	21	22	9	10	34	35	6	6	70	73
04 - R&D : INGENIERIE SYSTEMES & ETUDES GENERALES	269	288	86	91	212	220	9	10	576	609
0401 - MANAGEMENT	23	33	6	11	13	15	2	2	44	61
0402 - MANAGEMENT INGENIERIE SYSTEMES	47	49	15	15	31	32	0	0	93	96
0403 - ARCHITECTURE SYSTEMES	24	25	16	16	10	10	1	1	51	53
0404 - INGENIERIE SYSTEMES - INGENIERIE DE TECHNOLOGIES, SPECIALITES OU DOMAINE	24	25	8	8	7	8	1	1	40	43
0405 - INGENIERIE SYSTEMES	142	145	32	32	122	123	0	1	296	301
0406 - SYSTEME EXPERTISE OPERATIONNELLE	5	5	0	0	0	0	0	0	5	5
0407 - INGENIERIE SYSTEMES - SUPPORT PROCESSUS, METHODES & OUTILS	4	4	9	9	29	32	5	5	47	50
05 - R&D : MATERIEL	0	0	20	23	125	142	0	0	145	165
0501 - MANAGEMENT ACTIVITE MATERIEL	0	0	1	4	13	25	0	0	14	30
0502 - MANAGEMENT INGENIERIE MATERIEL	0	0	0	0	10	10	0	0	10	10
0503 - ARCHITECTURE MATERIEL	0	0	3	3	8	8	0	0	11	11
0504 - INGENIERIE DE TECHNOLOGIES, SPECIALITES OU DOMAINE MATERIEL	0	0	3	3	24	24	0	0	27	27
0505 - INGENIERIE SOLUTION MATERIEL	0	0	13	13	40	42	0	0	53	55
0506 - INGENIERIE COMPOSANTS & MODULES MATERIEL	0	0	0	0	25	26	0	0	26	26
0507 - PROCESSUS, METHODES & OUTILS MATERIEL	0	0	0	0	4	4	0	0	4	4
06 - R&D : LOGICIEL	192	205	50	53	83	85	21	22	346	365
0601 - MANAGEMENT ACTIVITE LOGICIEL	8	14	4	5	5	7	0	0	17	26
0602 - MANAGEMENT INGENIERIE LOGICIEL	22	22	5	5	15	15	0	0	42	42
0603 - ARCHITECTURE LOGICIEL	8	8	5	5	8	8	1	1	22	22
0604 - INGENIERIE DE TECHNOLOGIES, SPECIALITES OU DOMAINE LOGICIEL	29	31	9	9	15	15	0	0	53	55
0605 - INGENIERIE SOLUTION LOGICIEL	6	6	10	10	11	11	0	0	27	27
0606 - DEVELOPPEMENT COMPOSANTS LOGICIEL	103	105	15	16	25	25	0	0	143	146
0607 - SUPPORT PROCESSUS, METHODES & OUTILS LOGICIEL	16	17	2	2	2	2	1	1	21	22
0611 - MANAGEMENT ACTIVITE IS/IT	0	1	0	1	1	1	6	7	7	10
0612 - MANAGEMENT INGENIERIE IS/IT	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4
0613 - ARCHITECTURE IS/IT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0614 - INGENIERIE TECHNOLOGIES, SPECIALITES OU DOMAIN IS/IT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0615 - INGENIERIE SOLUTIONS IS/IT	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
0616 - BUSINESS PROCESS IS/IT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0617 - SUPPORT PROCESSUS, METHODES & OUTILS IS/IT	0	1	0	0	0	0	9	9	9	10
07 - SERVICE CLIENT	15	17	6	8	183	192	0	3	204	220
0701 - MANAGEMENT SERVICE CLIENT	1	3	0	0	14	17	0	0	15	20
0702 - INGENIERIE DE SERVICES	7	7	1	1	53	54	0	1	61	63
0703 - DOCUMENTATION - FORMATION CLIENT	3	3	0	1	9	10	0	0	12	14
0704 - SERVICE DE CONTACT CLIENT & GESTION DE L'INFORMATION	2	2	1	1	2	2	0	0	5	5
0705 - SERVICE DE SOUTIEN	2	2	4	5	105	109	0	2	111	118
0706 - SERVICE D'OPERATIONS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 - QUALITE & AMELIORATION CONTINUE	5	6	0	0	8	8	62	65	75	79
0801 - MANAGEMENT	0	1	0	0	0	0	6	7	6	8
0802 - AMELIORATION CONTINUE	4	4	0	0	7	7	3	3	14	14
0803 - SYSTEME DE MANAGEMENT	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3
0804 - ASSURANCE QUALITE BDS & PROJETS	1	1	0	0	1	1	22	22	24	24
0805 - ASSURANCE QUALITE INGENIERIE & ASSURANCE SURETE FONCTIONNEMENT	0	0	0	0	0	0	17	17	17	17
0806 - ASSURANCE QUALITE INDUSTRIE & SERVICES	0	0	0	0	0	0	11	13	11	13
09 - ACHATS	0	0	0	0	0	0	30	30	30	30
0901 - ACHATS	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3
0902 - ACHATS PRODUITS / OFFRES / PROJETS	0	0	0	0	0	0	17	17	17	17
0903 - ACHATS SEGMENTS / FAMILLES	0	0	0	0	0	0	10	10	10	10
10 - INDUSTRIE	0	1	0	2	317	348	2	6	319	357
1001 - INDUSTRIE	0	1	0	2	8	28	0	0	8	31
1002 - SUPPLY CHAIN INDUSTRIELLE	0	0	0	0	105	106	2	3	107	109
1003 - PRODUCTION ELECTRONIQUE	0	0	0	0	21	25	0	3	21	28
1004 - PRODUCTION MECANIQUE	0	0	0	0	27	30	0	0	27	30
1005 - PRODUCTION DE TECHNOLOGIES SPECIFIQUES	0	0	0	0	5	6	0	0	5	6
1006 - INTEGRATION ET TEST DE PRODUCTION	0	0	0	0	105	136	0	0	106	106
1007 - INGENIERIE DE PRODUCTION	0	0	0	0	45	47	0	0	45	47
11 - FINANCE	0	0	0	0	0	1	95	113	95	114
1102 - CONTROLE DE GESTION	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
1103 - COMPTABILITE & ADMINISTRATION DES VENTES	0	0	0	0	0	0	55	64	55	64
1104 - TRESORERIE ET INGENIERIE FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	22	29	22	29
1105 - FISCALITE & ASSURANCE	0	0	0	0	0	0	17	18	17	18
1101 - FINANCE	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
12 - RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	27	39	27	39
1201 - RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	15	27	15	27
1202 - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6
1203 - DEVELOPPEMENT SOCIAL	0	0	0	0	0	0	5	5	5	5
1204 - REMUNERATIONS & AVANTAGES - PAIE & ADMINISTRATION DU PERSONNEL	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
13 - JURIDIQUE & MANAGEMENT CONTRATS	0	0	0	0	2	2	29	32	31	34
1301 - JURIDIQUE & MANAGEMENT DE CONTRATS - MANAGEMENT	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
1302 - JURIDIQUE AFFAIRES OU SPECIALITES	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4
1303 - MANAGEMENT DE CONTRAT	0	0	0	0	0	0	20	23	20	23
1304 - EXPORT CONTROL	0	0	0	0	2	2	4	4	6	6
14 - COMMUNICATION	0	0	0	0	1	2	5	8	6	10
1401 - COMMUNICATION	0	0	0	0	0	1	0	3	0	4
1402 - COMMUNICATION EXTERNE / INTERNE	0	0	0	0	1	1	5	5	6	6
1403 - e-COMMUNICATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1404 - RELATIONS PRESSE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1405 - SALONS & EVENEMENTS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1501 - IMMOBILIER	19	27	17	20	51	64	55	69	142	180
1501 - IMMOBILIER	0	1	0	1	11	21	8	11	19	34
1502 - HSE	0	0	0	0	6	6	2	3	8	9
1503 - SURETE	0	0	0	0	5	5	5	5	10	10
1504 - ASSISTANAT	19	26	17	19	29	32	32	42	97	119
1505 - MEDICO - SOCIAL	0	0	0	0	0	0	8	8	8	8
Total général	605	654	235	253	1 136	1 221	356	467	2 370	2 595

Thales Confidentiel 23/06/2014 Page 1

ANNEXE 4 : PLAN DE TRANSFERT DES COMPETENCES

Plan de transfert des compétences

		Date :			Date :
NOM du tuteur			**NOM du tutoré**		
Poste occupé / DPT			**Poste occupé / DPT**		
NOM manager			**NOM du manager**		
NOM RRH			**NOM du RRH**		

BUDGET (en heures)

Prévisionnel	Réalisé

Compétence(s) à transférer		
Résultat à atteindre - Répondre à la question : A l'issue du plan de transfert de compétences, le tutoré doit être capable de :		
Echéancier	**Date de démarrage**	**Date de fin prévisionnelle**

1

Connaissances théoriques (savoirs) à transférer (phase initiale)

DOMAINE DE COMPETENCES	A ACQUERIR / DEVELOPPER	MOYENS et outils à mettre en place (formation, installation, documents)	DUREE (en heures)						DATE (quand?)	
			Préparation (tuteur)		Réalisation					
			Prévisionnel	Réalisé	Prévisionnel		Réalisé			
					Tuteur	Tutoré	Tuteur	Tutoré	Prévisionnel	Réalisé
TOTAL des heures de connaissances théoriques										

Compétences pratiques (savoir-faire) à acquérir (phase d'accompagnement)

DOMAINE DE COMPETENCES	A ACQUERIR / DEVELOPPER	MOYENS (mise en situation)	DUREE (en heures)				DATE (quand?)	
			Prévisionnel		Réalisé			
			Tuteur	Tutoré	Tuteur	Tutoré	Prévisionnel	Réalisé
TOTAL des heures de compétences pratiques								

1

Bilan Plan de transfert des compétences

Tuteur	Tutoré

Les objectifs fixés ont-ils été atteints?	
Difficultés rencontrées, propositions d'amélioration	
Bilan général (apports…)	

1

ANNEXE 5 : PLAN DE TUTORAT

Fiche de Tutorat

Accueil et prise de poste d'un collaborateur

La fiche de tutorat est initialisée par le tuteur lors de l'accueil et de la prise de poste d'un collaborateur. Elle concerne les embauches externes, les mutations groupe ou internes TR6.

Le tuteur a la responsabilité de s'assurer 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. Il est nommé par le chef de service sur la base du volontariat et il est préférable qu'il n'ait pas de lien hiérarchique avec le tutoré.

La durée du tutorat est fixée à 3 mois mais peut varier en fonction des situations.

Nom du tutoré	
Intitulé du poste	
Date de prise de poste	
Nom du tuteur	
Nom du manager	
Nom du RRH	
Domaine / Centre de compétences / Direction et CA	
	Et
Période du tutorat	

Budget prévisionnel (en heures)	Du	au

Actions à mettre en œuvre dans le cadre du tutorat: (Visite de l'entreprise et du service, présentation des outils et process…)	Echéance	Nom et Visa du responsable de l'action

Nom et Visa des différents acteurs du tutorat			
Le tuteur	Le tutoré	Le manager	Le RRH

*** A établir et à viser à la prise de poste**

**** A conserver dans les secrétariats des domaines / centre de compétences / directions**

ANNEXE 6 : CONVENTION DE MUTATION CONCERTEE

Entre

La Société *(société d'origine)*, située à – adresse
Représentée par XXXX agissant en qualité de Responsable Ressources Humaines de l'établissement de

Ci-après appelée « la société d'origine »,

D'une part,

La société *(société d'accueil)*
Située à – adresse
Représentée par XXXX

Ci-après appelée « la société d'accueil»,

D'autre part,

Et,

Monsieur XXXX , demeurant à

Ci-après appelé « le salarié »,

Il est rappelé que :

Vous avez été embauché pour une durée indéterminée le (date) par la Société (société d'origine) en qualité de (fonction)

Dans le cadre de votre mutation concertée au sein de la société d'accueil, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Dans le cadre du dispositif de gestion active de l'emploi, vous avez souhaité poursuivre votre carrière professionnelle à l'extérieur du groupe, au sein de la société (société d'accueil).

A compter du XXXXX, vous deviendrez salarié de la société (société d'accueil).

L'essentiel des éléments de votre contrat de travail avec la société d'origine, tels que l'ancienneté et la classification*, seront maintenus**. De même, l'intégralité de vos droits à congés payés acquis et non pris sera transférée à la société (société d'accueil).

A compter du XXXX, votre contrat de travail se poursuivra avec la société (société d'accueil) et dès lors, tant la société (société d'origine) que vous même, serez dégagés pour l'avenir de toute obligation réciproque.

Le présent article vaut novation du contrat de travail par changement d'employeur au sens des articles 1271 et suivants du code civil.

Article 2

Si, pendant une période de 12 mois maximum à compter de la novation de votre contrat de travail, ou au plus tard au terme de celle-ci, votre intégration dans la société d'accueil ne donnait pas satisfaction, la société (société d'origine) s'engage à vous offrir une possibilité de réintégration, aux conditions antérieures, dans ses effectifs, à votre demande ou à l'initiative de la société (société d'accueil).

En cas de difficultés économiques dans l'entreprise d'accueil mettant en cause votre poste au sein de la société (société d'accueil), vous bénéficieriez d'une possibilité de réintégration au sein de la société d'origine ou du Groupe THALES, dans un emploi équivalent, pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

Fait à XXXXXX le XXXXX en trois exemplaires.

Pour la Société d'origine,
XXXXX

Le salarié,
XXXXXX
Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé dans son intégralité »

Pour la Société d'accueil
XXXXXX

* Si la Convention Collective applicable est la même dans la société d'origine et la société d'accueil
** En application de l'article 2.5.2 de l'accord Groupe du 26 avril 2013, Thales s'engage, si nécessaire, à verser au salarié une prime permettant de compenser, pendant une durée de deux ans suivant la novation du contrat de travail, l'éventuelle différence de salaire entre celui dont le salarié bénéficiait dans l'entreprise d'origine et celui qu'il a accepté dans l'entreprise d'accueil.

ANNEXE 7 : MODELE D'AVENANT DE DETACHEMENT

AVENANT DE DETACHEMENT/MISE A DISPOSITION

Entre

La Société [entité d'origine]
Enregistrée au registre de commerce et des sociétés de [-] sous les numéros [-]
Ayant son siège social au [-]
Représentée par en qualité de [-]

D'une part, et,

M/Mme [-]
De nationalité [-]
Né(e) le [-]
Immatriculé(e) à la Sécurité Sociale sous le numéro [-]
Demeurant [-]

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 / Conditions de détachement/mise à disposition

1.1 Situation du salarié détaché/mis à disposition

Vous êtes détaché/mis à disposition de la Société [entité d'accueil], pour une durée de [-] à compter du [-] et jusqu'au [-].

Vous y exercerez les fonctions de [-] au sein de [-] , sous l'autorité de [-].
A titre informatif, votre lieu de travail se situe [-]

(Si nécessaire) Votre poste de travail présente les caractéristiques particulières suivantes : [-]

1.2 Statut

Vous restez juridiquement lié(e) à la société [entité d'origine]. Les obligations de loyauté, de confidentialité et de non concurrence attachées à votre contrat de travail demeurent en vigueur.
Vous continuez de bénéficier des conventions et accords collectifs de travail, des régimes de retraite et de prévoyance applicables dans la société [entité d'origine].
Toutefois, en ce qui concerne limitativement les conditions d'exécution de votre travail telles que notamment les horaires et les prescriptions relatives à l'hygiène et la sécurité, vous serez soumis(e) aux conditions en vigueur sur le lieu d'exécution de votre travail.

(Salarié cadre) Les horaires d'ouverture et de fermeture de la société [entité d'accueil] sont les suivants :

OU
(Salarié mensuel) Vous serez soumis à l'horaire collectif en vigueur dans la société [entité d'accueil].
Vous ne pourrez bénéficier du cumul d'avantages ayant le même objet résultant des règles juridiques applicables à la société [entité d'origine] et à la société [entité d'accueil].

1.3 Exécution de la mission

Vous restez rattaché(e) à la société [entité d'origine] pour toutes décisions relatives à l'exécution du travail lorsque celles-ci dépassent le cadre normal de l'exercice de votre mission.
Dans ce cadre, vous devez vous soumettre aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité de la Direction de cette Société et informerez par écrit, tant celle-ci que la Direction de la société [entité d'origine], de vos absences et de tout accident dont vous seriez victime.

1.4 Discipline

Le pouvoir disciplinaire continue à être assuré par la Direction de la société [entité d'origine]. Vous devrez toutefois observer les consignes de discipline existant chez la société [entité d'accueil]. La Direction de cette dernière portera à la connaissance de la Direction de la société [entité d'origine] toute faute ou manquement dans l'exécution de vos fonctions.

1.5 Période probatoire (facultatif sauf modification du contrat(1))

Votre détachement/ mise à disposition est soumis(e) à une période probatoire d'une durée de [-] (2).
Si pendant ou à l'issue de cette durée, la période probatoire est jugée non concluante par l'une ou l'autre des parties au présent contrat, celle qui souhaite y mettre fin devra en avertir l'autre par écrit en respectant un délai de préavis de [-].
Dans ce cas vous retrouverez à l'issue du délai de prévenance votre poste de travail au sein de la société [entité d'origine].

Article 2 / Rémunération variable (si applicable)

Compte tenu des fonctions qui vous sont confiées, vous bénéficiez d'une rémunération variable conformément au plan de rémunération variable en vigueur dans le groupe Thales.
Nous vous informons que le taux cible correspondant au niveau de responsabilité de votre poste est fixé à [-] % calculée sur vos appointements de base et pouvant aller de 0 à 150 % de celui-ci.
Compte tenu que votre détachement est prévu pour une période de plus de 5 mois, la fixation de votre rémunération variable est opérée par votre responsable au sein de la société d'accueil.

Article 3 / Frais professionnels

Vous êtes considéré(e) comme affecté(e) temporairement à la société d'accueil. Dans le cadre de ce changement, vous bénéficiez des frais professionnels en vigueur dans votre société d'origine.
Dans le cadre de votre activité, vous pouvez être amené(e) à partir en mission pour le compte de cette société d'accueil.
Les frais professionnels qui n'auront pas été pris directement en charge seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des indemnités prévues pour les missions professionnelles applicables au sein de la société [entité d'accueil]

Article 4 / Modification de la mission

En cas de modification de votre mission, un nouvel avenant vous sera proposé.

Article 5 / Accident du travail

En cas d'accident du travail ou de trajet, vous devrez informer la Direction de la société [entité d'origine] et la Direction de la société [entité d'accueil] dans la journée ou au plus tard dans les 24 heures.

Article 6 / Accueil du salarie détaché/ mis à disposition

Règlement intérieur
Le Règlement intérieur auquel vous devrez vous conformer est celui de la société [entité d'accueil].
Équipements collectifs
Vous bénéficierez dans la société la société [entité d'accueil] des mêmes équipements collectifs que ceux dont bénéficie le personnel de cette entreprise et dans les mêmes conditions.
Sécurité
La société [entité d'accueil] vous assurera une formation pratique à la sécurité du poste de travail et éventuellement une formation renforcée à la sécurité si vous êtes affectée à un poste de travail présentant des risques particuliers pour votre santé ou votre sécurité.

Article 7 / Fin du détachement

A l'issue du détachement, vous retrouverez votre poste de travail dans société [entité d'origine].

Fait à [-], le [-] en 2 exemplaires [-] (3)

M/Mme [-]

Pour la Société

1) Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraine la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (notamment la durée du travail, la qualification ou la rémunération).
(2) La durée de la période probatoire est fonction de la durée du détachement et de l'ampleur de la modification générée par le détachement sur la situation du salarié.
(3) Le titulaire du présent avenant fera précéder sa signature de la mention « Lu et approuvé, reçu un original du présent avenant » après avoir paraphé chaque page.

ANNEXE 8 : MODELE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL / SALARIES ENTRANT DANS LE DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU _____

Entre les soussignés :

La Société XXXXXXX
Domiciliée ... à xxx (xxx)

Représentée par .....
En sa qualité de .....

D'une part,

Et

Monsieur/Madame XXXX
Demeurant ... à xxx (xxx)

D'autre Part.

Après avoir rappelé et exposé ce qui suit :

En application des dispositions du Chapitre 2 de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation, un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité a été ouvert aux salariés de la Société Thales Air Systems SAS.

Les conditions requises pour bénéficier de cette mesure telles qu'elles ont été présentées à Monsieur/Madame_____ sont rappelées ci-dessous :

Au regard de la législation applicable au jour de l'entrée dans le dispositif, être en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale et ses retraites complémentaires sans abattements, dans un délai n'excédant pas 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif c'est à dire à compter de la date de consultation sur la procédure spécifique d'anticipation;

Et

Appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque, tel que présenté au Comité Central d'entreprise

Ou

Permettre par son entrée dans le dispositif de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant au point précédent ;

Et

Avoir son volontariat accepté par la Direction de la Société dans la limite du nombre de MAD fixé et (le cas échéant) en application des critères de priorité d'accès au dispositif.

L'examen de la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'ensemble de ces conditions est notamment réalisé après présentation par le salarié d'un relevé de trimestres actualisé obtenu par lui-même auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Par courrier en date du _____, Monsieur/Madame _____ a exprimé le souhait de pouvoir bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Il a donc été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 – Date d'entrée dans le dispositif de mise à disposition

Le relevé de trimestres délivré le _____ par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et présenté par Monsieur/Madame _____, permet d'établir qu'il/elle sera en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein le _____, soit dans un délai de _____ mois à compter de sa date d'entrée dans le dispositif.

Monsieur/Madame _____ intégrera donc effectivement le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité à compter du _____, après avoir pris l'ensemble de ses droits à congés payés, et JRTT acquis au titre des exercices antérieurs et de l'exercice en cours.

Article 2 – Dispense d'activité et de présence dans l'entreprise

Dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame _____ reste contractuellement lié(e) à la Société.

Monsieur/Madame _____ est dispensé(e) d'activité et de présence dans l'établissement à compter du _____ et jusqu'au ----------, date à laquelle il/elle sera en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein. Monsieur/Madame s'engage à partir à la retraite à cette date.

Dans l'hypothèse où surviendrait une modification de la réglementation relative au régime général de retraite de la Sécurité Sociale ainsi que de la réglementation relatives aux retraites complémentaires, à compter de l'entrée dans le dispositif de Monsieur/Madame _____, ce dernier/ cette dernière sera maintenu(e) dans le dispositif MAD jusqu'à la date à laquelle il/elle sera effectivement en mesure de liquider sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein ainsi que de liquider sans abattement ses retraite(s) complémentaire(s). Le salarié s'engage, dans cette hypothèse à partir à la retraite à cette date.

Monsieur/Madame _____ est informé(e) que pendant la période de mise à disposition, il/elle cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours conventionnels au titre notamment de la réduction du temps de travail.

Article 3 – Rémunération et régimes social et fiscal

Pendant sa période de dispense d'activité définie à l'article 2 ci-dessus, la Société Thales Air Systems SAS versera à Monsieur/Madame _____ une rémunération annuelle brute dont le montant sera égal à 72% de sa rémunération annuelle, calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif (selon les cas : salaire de base + prime d'ancienneté + 13ème mois + heures supplémentaires pour les salariés concernés+ rémunération variable de l'année n-1 pour les salariés concernés).

Le versement de cette rémunération interviendra aux échéances habituelles de paie

Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de son versement.

Elle sera revalorisée chaque année sur la base de l'évolution du PMSS.

Article 4 – Indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition

Du fait de son entrée dans le dispositif, Monsieur/Madame _____ bénéficie d'une indemnité brute forfaitaire déterminée conformément au barème défini au chapitre II de l'accord relatif au déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Air Systems SAS.

En conséquence, Monsieur/Madame _____ percevra une indemnité brute d'un montant de _____ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.

Ou en cas de demande d'échelonnement

[Conformément à la demande de Monsieur/Madame _____, cette indemnité, d'un montant global de _____ euros, sera versée de façon échelonnée et intégrée à la rémunération versée durant les XXX mois suivant l'entrée dans le dispositif à raison de _____ euros par mois.]

Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.

Article 5 – Activité au cours de la période de mise à disposition

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, il pourra être proposé à Monsieur/Madame _____ de reprendre temporairement, au maximum pendant trois mois, une activité au sein de la Société XXX afin notamment de participer à des actions de transmission de ses connaissances et de tutorat.

Dans cette hypothèse, la reprise d'activité de Monsieur/Madame _____ devra être précédée du respect d'un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Monsieur/Madame _____ percevra, pendant cette période, un complément de sa rémunération actuelle afin de porter ses appointements à 100% de son salaire antérieur.

Article 6 – Régimes de retraite

Monsieur/Madame _____ cotisera au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) et du régime de retraite complémentaire sur la base de la rémunération qu'il/elle percevra, soit sur la base d'une rémunération égale à 72% de sa rémunération brute actuelle, déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

OU

Monsieur/Madame _____ souhaitant continuer à cotiser au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) et des régimes de retraite complémentaire sur la base d'un salaire équivalent temps plein, soit _____ euros, il/elle assumera le supplément de « cotisations salariales » correspondantes, les cotisations patronales étant alors prises en charge par la Société Thales Air Systems SAS. Monsieur/Madame _____ bénéficiera, dans cette hypothèse de la compensation salariale prévue par l'annexe n°3 à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du ...

Ayant opté pour ces modalités de cotisation aux régimes de retraite, Monsieur/Madame _____est informé(e) que ce choix ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période et ce, jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail et la liquidation de sa retraite à taux plein.

Article 7 – Régimes de prévoyance

Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « Gros risques » (incapacité, invalidité, décès), Monsieur/Madame _____, pour la part salariale, et la Société, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Monsieur/Madame _____ bénéficiera des compensations salariales[1] prévues par l'annexe n°3 à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du ....

Article 8 – Modalités de sortie du dispositif

Au terme de la période de suspension de son contrat de travail dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame_____ s'engage à liquider ses droits à la retraite.

Les parties conviennent que le présent document vaut notification du départ à la retraite de Monsieur/Madame _____, dont la prise d'effet est fixée à la date du _____, sous réserve des modifications des dispositions visées à l'article 2.

L'ensemble des engagements résultant du présent avenant cesseront de plein droit de recevoir application à cette même date.

Dans ce cadre, un certificat de travail sera remis à Monsieur/Madame _____.

Afin de lui permettre d'engager toutes les démarches nécessaires auprès des organismes correspondants pour procéder à la liquidation de ses droits à la retraite et, de leur adresser les imprimés appropriés dûment complétés et signés, le Service du Personnel de la Société se tiendra à sa disposition.

[1] Ces compensations salariales concernent la garantie soins santé et la garantie « gros risque » sur la base du contrat de prévoyance en vigueur 12 mois avant la date d'entrée de Monsieur / Madame_____ dans le dispositif.

Article 9 – Indemnité de départ en retraite

Dans le cadre de son départ à la retraite, Monsieur/Madame_____ percevra une indemnité de départ en retraite calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et/ou gratifications contractuels dont il a bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif selon le barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 du 29 mars 2011 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales.

Cette indemnité correspondant à --- mois, sera versée à Monsieur/Madame_____ lors de la sortie du dispositif.

Ou Option 1

Conformément à la demande de Monsieur/Madame _____, cette indemnité correspondant à --- mois _____ sera versée à raison de 80 % lors de son entrée dans le dispositif, le solde étant réglé lors de la sortie du dispositif.

Ou Option 2

Conformément à la demande de Monsieur/Madame _____, cette indemnité, correspondant à --- mois, sera versée de façon échelonnée à raison de [à préciser] par an/mois jusqu'à la date du ----.

Cette indemnité sera par ailleurs soumise aux dispositions sociales et fiscales en vigueur à la date de versement des sommes correspondantes.

Fait à _____, le _____ en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Pour la Société THALES XXXX **Monsieur/Madame _____**

M
Directeur des Ressources Humaines

FAIRE PRECEDER LA SIGNATURE DE LA MENTION « LU ET APPROUVE DANS SON INTEGRALITE, BON POUR ACCORD ».