

---

**ACCORD GROUPE**  
**SUR L'ANTICIPATION DES EVOLUTIONS D'EMPLOI,**  
**LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**  
**ET LA FORMATION**

---

AD

22-11-06

Page 1 sur 43

GA

LT

h JT

# SOMMAIRE

## CHAPITRE I

### A - DES MESURES A COURT TERME POUR FACILITER L'ACCES A LA RETRAITE

- A.1 Rachat d'années d'études ou d'années incomplètes
- A.2 Mise en retraite dans le cadre des carrières longues
- A.3. Mise à disposition sans obligation permanente d'activité

## CHAPITRE II

### B - MIEUX ANTICIPER PAR UNE GESTION PROSPECTIVE DES RESSOURCES HUMAINES

- B.1 Informer et permettre à chacun de préparer son futur professionnel
  - B.1.1 Faciliter la gestion des Ressources Humaines et partager les informations sur la stratégie du Groupe
  - B.1.2 Mettre en place une commission Anticipation/formation observatoire des métiers du groupe
  - B.1.3. Développer l'anticipation et l'observation des métiers par société
  - B.1.4 Rassembler, communiquer les informations et échanger sur les analyses portant sur l'évolution des familles professionnelles
  - B.1.5 Informer chaque salarié en vue de son développement professionnel
  - B.1.6 Généraliser la possibilité à chaque salarié de préparer son futur professionnel
  - B.1.7 Généraliser l'entretien de développement professionnel
- B.2 Promouvoir la mobilité au service du développement professionnel
  - B.2.1 La mobilité interne volontaire
  - B.2.2 La création d'entreprise
- B.3 Développer la formation
  - B.3.1 La formation au service du développement professionnel
  - B.3.2 Périodes de professionnalisation
  - B.3.3 Actions de reconversion
  - B.3.4 Validation des acquis de l'expérience
  - B.3.5 Tutorat
  - B.3.6 Le droit individuel à la formation
- B.4 Renforcer la politique territoriale

AP

22-11-06

LT

GH

VJ JT

## CHAPITRE III

### C - FACILITER L'ADAPTATION PAR LE RECOURS, SI NECESSAIRE, A UNE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

C.1 Des formations de reconversion lourdes

C.2 Mise à disposition sans obligation permanente d'activité

C.2.1 Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif

C.2.2 Modalités d'accès au dispositif

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

C.2.4 Modalités de mise en œuvre du dispositif

C.2.5. Modalités d'entrée dans le dispositif

C.2.6 Modalités de sortie du dispositif

C.3 Rachat d'années d'études et d'années incomplètes

C.4 Le recours au temps choisi

C.5 La mobilité interne accompagné par Forum opportunités

C.6 La mobilité externe avec deux modalités possibles

## CHAPITRE IV

### D - DISPOSITIONS FINALES

D.1 Périmètre de l'accord

D.2 Formalités de dépôt

## ANNEXES

22-11-06

LT  
GH

Page 3 sur 43

M J

Les activités du Groupe Thales s'inscrivent dans un environnement économique marqué par des évolutions rapides et fortes :

- des marchés civils (Aéronautique et Sécurité) mondiaux fluctuants, porteurs mais concurrentiels,
- des marchés de Défense s'orientant vers un développement des contrats en coopération et de politique de contre-parties industrielles de plus en plus importantes,
- une évolution des technologies de plus en plus rapide
- une complexité croissante des systèmes et matériels,
- des organisations adaptées aux besoins des clients

Dans cet environnement, de plus en plus exigeant et en continuelle évolution, les compétences individuelles et collectives des collaborateurs du groupe représentent un atout majeur.

Le maintien d'une avance technologique, les innovations techniques, la maîtrise des techniques complexes, la proposition de solutions et services adaptés aux exigences des clients ne seront possibles, au delà de l'effort important dédié par le groupe à la recherche et au développement, que grâce à la mobilisation des intelligences, des savoirs et des expertises de ses salariés .

Parallèlement, les salariés aspirent à une plus grande visibilité sur l'évolution de leur environnement pour pouvoir maintenir ou acquérir un niveau de qualification professionnelle adapté au marché.

Considérant l'ampleur des évolutions en cours et les conséquences de ses choix stratégiques, le Groupe veut aller plus loin et entend définir des droits nouveaux pour les salariés afin d'assumer sa responsabilité sociale.

Cette responsabilité sociale signifie à la fois trouver un équilibre entre la logique économique de l'entreprise, celle de son marché et de ses résultats financiers et l'avenir du personnel,. Il s'agit d'informer de manière plus transparente et permettre à chacun de disposer d'outils d'adaptation, notamment par la formation ou la mobilité, concourant à la sécurisation de sa trajectoire professionnelle afin d'introduire une responsabilité partagée.

L'initiation d'une nouvelle régulation nécessite d'améliorer l'anticipation des évolutions en se dotant d'un cadre d'analyse qui permette d'éclairer les changements. Dans ce sens, il est nécessaire de favoriser une pratique permanente de dialogue social sur les mutations prévisibles des entreprises du Groupe et sur les facteurs pouvant influencer l'emploi. Une telle politique de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications implique de placer les organisations syndicales au cœur de ces questions en leur assurant un haut niveau d'information et de compétence par la production d'informations économiques, stratégiques, sociales et territoriales leur permettant d'être reconnu comme l'interlocuteur privilégié des dirigeants du groupe dans cette matière.

Le présent accord est un accord groupe au sens de l'article L.132-19-1 du Code du Travail qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 2 janvier 2005 et notamment de l'article L320-2 du code du travail.

22-11-06

Page 4 sur 43

M LT  
G H

M LT

Les sociétés comprises dans le périmètre de l'accord à la date de signature sont définies à l'annexe 1. Les parties signataires s'engagent, par un avenant à l'accord, dans un délai de 3 mois à compter de l'opération, à décider de l'entrée dans ce périmètre d'une société qui aura intégré le Groupe pendant la durée de l'accord .

Avant d'anticiper à moyen ou long terme les défis liés à l'environnement économique, qui nécessitent de s'organiser le plus longtemps à l'avance suivant les problématiques soulevées, il paraît indispensable d'apporter des réponses spécifiques immédiates aux difficultés d'emploi qui se posent actuellement dans le Groupe ou qui se poseront à court terme.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu en premier lieu d'un certain nombre de mesures de court terme pour faciliter l'accès à la retraite, définies au Chapitre I.

Les actions relevant de la gestion prospective de l'emploi à moyen et long terme sont précisées au Chapitre II.

Enfin, pour le cas où les mesures de gestion prospective de l'emploi ou les premières actions de court terme ne se seraient pas révélées suffisantes pour faire face à un risque de graves difficultés économiques associées parfois à de nouveaux besoins de compétence, ou à une forte fragilisation d'une famille professionnelle dans l'une des sociétés du groupe une gestion active de l'emploi pourra être mise en œuvre dans les conditions définies au Chapitre III.

L'objet de cet accord est de miser sur l'Anticipation.

Les évolutions de la conjoncture, les mutations des entreprises et de ses marchés sont en effet constamment générateurs d'ajustements qualitatifs et quantitatifs en terme d'emploi et donc elles sont source de précarité.

L'anticipation de ces changements, le développement du dialogue social, le partage de l'information sur ces transformations avec les salariés et leurs représentants doivent concourir à la construction d'outils mis à la disposition des salariés pour sécuriser leurs parcours professionnels.

La notion de prévention est un axe majeur du présent accord. Anticiper c'est se mettre en situation d'éviter des dangers possibles, d'en prévenir des conséquence, de saisir les opportunités qui se présentent.

L'application de cette politique d'anticipation combinant mesures de court terme, gestion prospective et gestion active de l'emploi, en cas de situation exceptionnelle risquant de mettre à terme en péril l'équilibre économique de l'entreprise, ou en cas d'une fracture importante dans les prises de commandes ou le volume des charges, devrait conduire à éviter de recourir à des Plans de Sauvegarde d'Emploi dans les sociétés du Groupe couvertes par cet accord.

HP

22-11-06

LT

GA

h HP

## CHAPITRE I

### A - DES MESURES A COURT TERME POUR FACILITER L'ACCES A LA RETRAITE

Les parties conviennent que la mise en œuvre des dispositifs prévus par cet accord nécessite une analyse détaillée des situations et un délai suffisant pour le déploiement des premières actions d'adaptation. Aussi, il est convenu, pour la période 2007-2008, de favoriser l'accès à la retraite des salariés fragilisés dans leur emploi ou appartenant à une famille professionnelle fragilisée à la suite notamment d'une évolution technologique ou d'une rationalisation ayant pu être à l'origine de situations de désadaptation.

Les mesures de ce chapitre, complétant les dispositions permanentes de soutien à la mobilité, s'appliqueront dans les sociétés ayant à faire face, sur la période 2007-2008, à un problème d'emploi ou à un métier identifié à risque conduisant des salariés à être fragilisés dans leur emploi mais ne nécessitant ni le recours à une gestion active de l'emploi, ni à une procédure de livre III.

Afin de dégager les grandes tendances en terme d'emploi, une évolution prévisionnelle des effectifs de 2007-2008 sera établie et présentée régulièrement à la commission centrale Anticipation et ce, dès le dernier trimestre 2006 pour chaque société concernée relevant du périmètre groupe. Ainsi, après débat et examen des propositions éventuelles des membres de la commission centrale d'Anticipation, la DRH groupe arrêtera la liste des sociétés éligibles aux mesures à court terme facilitant l'accès à la retraite des salariés fragilisés dans leur emploi.

A l'issue de cette réunion, une procédure d'information/consultation des CE/CCE au titre du livre IV ( L 432-1-1 du Code du travail ) se déroulera dans les sociétés. En complément aux informations prévues dans ce cadre, afin de favoriser le débat, un examen détaillé de la pyramide des âges (par site, par sexe, par niveau de qualification, par famille professionnelle et par métier) sera communiqué aux élus. La DRH présentera et arrêtera, après examen et débat avec les DS et les DSC de chaque organisation syndicale, la liste des salariés potentiellement éligibles par la mesure définie au paragraphe A3 pour la période 2007-2008 et tiendra compte des perspectives d'emploi, des métiers et des débats du CE/CCE. Un réexamen et un suivi pourront être opérés auprès de la commission centrale dans un délai d'un mois après la consultation du CE/CCE.

#### A.1 Rachat d'années d'études ou d'années incomplètes

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite les sociétés du Groupe participeront au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés, dans la limite de 12 trimestres, dans les conditions légales.

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur la demande individuelle et ne sera effectif que dès lors que les conditions de liquidation à taux plein des droits permettant la retraite du salarié sont remplies dans un délai maximum de deux ans.

22-11-06

Page 6 sur 43

HP LT  
GH

HP

Ce financement s'effectuera sous la forme d'une majoration de l'indemnité de mise à la retraite ; cette somme fera l'objet d'une avance selon des modalités décidées par la Direction

## **A.2. Retraite dans le cadre de carrières longues**

Pour favoriser des mutations ou des reconversions, le groupe Thales favorisera d'éventuels départs de salariés pouvant bénéficier d'un départ à la retraite dans les conditions de la Convention collective de la Métallurgie.

Ainsi, les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une carrière longue, dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, pourront justifier d'un départ à la retraite anticipée à partir de 56 ans dès lors qu'ils peuvent bénéficier dans ces conditions d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale (durée maximale d'assurance et de périodes reconnues équivalentes au moins égale à 168 trimestres) et qu'ils peuvent faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO auxquelles Thales cotise avec eux sur les tranches A et B des rémunérations.

Pour favoriser ces départs, les parties conviennent de majorer l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective applicable d'un montant équivalent à 3 mois de salaire avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2006 pour les salariés ayant bénéficié de cette disposition en 2006.

## **A.3. Mise à disposition sans obligation permanente d'activité**

Le volume de ces mises à disposition sans obligation permanente d'activité tiendra compte de l'analyse prospective de l'emploi réalisée par les sociétés du périmètre de l'accord. Ce volume maximum et sa répartition seront validés par la DRH groupe. En tout état de cause, ils tiendront compte des débats des CE/CCE et seront transmis à la commission centrale Anticipation. Par solidarité, afin de favoriser les reclassements internes au niveau du Groupe au sein de la même division ou du même bassin d'emploi, sur la base du volontariat, les sociétés ne prévoyant pas de difficultés d'emploi pourront bénéficier de cette disposition par des dispenses d'activités indirectes qui seront fixées et autorisées par la DRH groupe et transmis à la commission centrale Anticipation. Ces mouvements qui ne pourront s'effectuer que sur la base du volontariat seront notifiés aux salariés concernés.

Elaboré dans un esprit de transparence vis-à-vis des élus et dans une volonté d'équité, la liste des salariés susceptibles d'adhérer au dispositif élaborée par la Direction prendra en compte les critères arrêtés en CE/CCE.

Les DS ou DSC des sociétés concernées et la commission centrale d'Anticipation seront informés avant la mise en œuvre d'actions de mutualisation de l'accès aux mesures pouvant intervenir entre deux sociétés du groupe, ainsi que des modalités y afférents.

Ces échanges ne pourront s'effectuer que sur la base du volontariat, clairement notifiés, des salariés.

- La programmation de ces départs sera présentée au CE/CCE de l'entreprise. La mise en œuvre de cette mesure sera examinée au niveau de chaque société concernée par une commission de suivi en charge du suivi nominatif et des conditions concrètes d'application.

### **Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif**

Dans la limite d'un quota défini pour la société, les salariés volontaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif devront soit exercer un métier en forte évolution qualitative ou quantitative dans le groupe, au sens des besoins recensés par le précédent Livre IV de la société, ou appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier en forte évolution en se basant sur les orientations de la politique de formation professionnelle mise en œuvre dans la société.

La situation des salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation professionnelle conséquente depuis plus de cinq ans sera en outre étudiée au cas par cas.

Les salariés potentiellement bénéficiaires devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale, ainsi que des régimes complémentaires *ARRCO et AGIRC* dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif.

### **Modalités d'accès au dispositif**

La période d'entrée dans le dispositif interviendra dans la période 2007-2008 après validation de la DRH. Un avenant au contrat de travail sera établi entre le salarié et la société concernée. Toutefois, le responsable hiérarchique du salarié volontaire pourra différer l'entrée de son collaborateur dans le dispositif d'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.

Le salarié joindra pour ce faire le justificatif de la CNAV précisant la date officielle à laquelle il serait en mesure de liquider ses droits à la retraite au régime général à taux plein.

### **Entrée différée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité**

Conformément aux dispositions fixées au paragraphe ci-dessus, l'entrée d'un salarié dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être différée d'un délai de six mois maximum pour garantir le bon fonctionnement du service auquel il appartient, 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,
- soit réaliser un recrutement interne ou externe pour remplacer, au sein du service, le salarié qui bénéficiera d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

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 arbitré par la DRH de la société concernée.



### **Modalités de mise en œuvre du dispositif**

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 continue 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, au maximum pendant trois mois, 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. Pendant toute la durée de suspension du contrat de travail sans dépasser 42 mois, le salarié percevra des appointements bruts annuels d'un montant égal à 65% 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 + 13<sup>ème</sup> mois pour les salariés concernés ; + rémunération variable (calculée sur les 12 derniers mois précédents la mise à disposition pour les salariés concernés).

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 chaque année conformément aux règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

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

### **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 à 2 843 €	116 % du PMSS (3 000 €)
Entre 2 844 et 4 264 €	90,8 % du PMSS (2 350 €)
Entre 4 265 et 5 183 €	50,2 % du PMSS (1 300 €)

Au-delà d'une rémunération annuelle brute mensualisée de 5 183 €, aucune indemnité d'entrée dans le dispositif ne sera attribuée au salarié susceptible de bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

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 restera soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

Pendant la période de mise à disposition, 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.

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance « gros risques », c'est-à-dire décès, incapacité et invalidité, les salariés pourront, s'ils le souhaitent, opter pour une cotisation basée sur le salaire temps plein afin de maintenir les mêmes garanties que s'ils étaient restés en activité ; l'employeur prenant à sa charge les cotisations sociales afférentes sur la somme constituée de la différence entre salaire temps plein et les appointements bruts réellement versés.

Pour le régime de prévoyance « soins santé », la société prendra en charge les cotisations salariales et patronales pour le régime de prévoyance obligatoire et amélioré sur la base de la rémunération perçue par le salarié avant son entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité (calculée sur la moyenne des 12 derniers mois).

Les salariés qui bénéficieront du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité cotiseront au titre des régimes de retraite sur la base de la rémunération qu'ils percevront, soit sur la base d'une rémunération égale à 65% de leur rémunération brute actuelle. Toutefois, il leur sera proposé de continuer à cotiser sur un salaire à temps plein. Dans ce cas, la Société prendra en charge les cotisations aux régimes de retraite selon les modalités suivantes :

- Régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) : sur la base d'une rémunération à temps plein (100%), le salarié pour la part « cotisations salariales » et la Société pour la part « cotisations patronales » assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.
- Régime de retraites complémentaires : sur la base d'une rémunération à temps plein (100%), le salarié assumera le paiement des cotisations salariales sur la base de la rémunération qu'il percevra au titre de la mise à disposition sans obligation permanente d'activité, soit 65%.

- En complément, outre la prise en charge des cotisations patronales sur la base d'une rémunération à temps plein (100%), la Société prendra en charge les cotisations salariales aux régimes de retraite complémentaire sur la base de la différence entre la dernière rémunération temps plein du salarié et la rémunération qu'il percevra dans le cadre de la mise à disposition. 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.

Les parties signataires du présent accord souhaitent par ailleurs préciser ce qu'il adviendra du dispositif de mise en disposition sans obligation permanente d'activité en cas d'évolution des dispositions applicables en matière de retraite du régime général, telles qu'elles ressortent de la loi du 23 août 2003 et de ses décrets d'application et de la convention collective de la métallurgie.

Dans cette hypothèse, 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. Les mêmes dispositions s'appliqueraient en matière de régime ARRCO et AGIRC de retraite complémentaire en cas d'évolution de la réglementation actuellement en vigueur en application de l'accord du 10 février 2001 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO.

#### **Modalités de sortie du dispositif**

A l'issue de cette période de mise à disposition sans obligation permanente, le salarié partira à la 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 sera majorée en tenant compte de l'ancienneté des salariés par référence au barème prévu par l'accord AVEC du 29 novembre 2001 (*cf. Annexe 3*).

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.

### L'anticipation par la gestion prospective de l'emploi

Les évolutions de la conjoncture, les mutations des entreprises et des marchés sont générateurs d'ajustements qualitatifs et quantitatifs en terme d'emploi.

L'anticipation de ces changements, le développement du dialogue social, le partage de l'information sur ces transformations avec les salariés doivent concourir à la construction d'outils mis à la disposition du personnel pour sécuriser un parcours professionnel. La notion de prévention est un axe majeur du présent accord. Anticiper c'est se mettre en situation d'identifier des dangers possibles, d'en prévenir les conséquences, de saisir les opportunités envisageables qui se présentent.

### B - MIEUX ANTICIPER PAR UNE GESTION PROSPECTIVE DES RESSOURCES HUMAINES

Miser sur l'anticipation suppose donc de permettre à chacun, par une meilleure information, de préparer son futur professionnel, de promouvoir la mobilité et de développer la formation.

Pour anticiper les défis il faut bien entendu s'y prendre le plus longtemps à l'avance, mais suivant les questions soulevées, l'horizon d'anticipation peut être différent, moyen-long terme pour la prospective ou court-moyen terme pour l'adaptation.

#### B.1. Informer et permettre à chacun de préparer son futur professionnel

##### B.1.1 Faciliter la gestion des Ressources Humaines et partager les informations sur la stratégie du Groupe

Une démarche structurée de gestion des ressources humaines est mise en œuvre de façon prospective dans chaque société du groupe. Cette gestion des ressources humaines introduit une gestion qui tient compte d'une analyse quantitative et qualitative annuelle et d'une anticipation des éventuelles difficultés.

Tous les ans, les éléments de la stratégie du groupe, la revue du portefeuille d'activités de Thales, les choix industriels et d'organisation, la politique territoriale ainsi que les enjeux de chaque division seront présentés lors de la première réunion annuelle plénière du Comité d'entreprise Européen, ainsi qu'à la commission centrale anticipation formation. Cette stratégie du groupe déclinée au niveau de chaque société fera l'objet, pour la partie qui la concerne, d'une information/consultation annuelle du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise quand ils existent.

Dans les sociétés, l'information et la consultation annuelle sur les effets prévisibles de cette stratégie sur l'emploi et les qualifications seront effectuées au niveau du comité d'entreprise conformément aux dispositions prévues par l'article L.432.1.1 du Code du travail. A cette occasion, la politique annuelle d'embauche et celle concernant l'emploi des intérimaires et des prestataires feront l'objet d'une concertation avant décision de l'entreprise.

Dans ce cadre, ces instances pourront se faire aider dans leur propre analyse par un expert, rémunéré par la direction dans la limite de 50 heures par an dans les entreprises de plus de 300 personnes. Ces éléments d'information seront ensuite communiqués aux commissions de formation, lorsqu'elles existent. Le recours à cet expert ne se substitue pas aux prérogatives légales du Comité d'entreprise en matière de recours à l'expert comptable dans le cadre légal.

### **B.1.2. Mettre en place une commission centrale Anticipation/Formation, Observatoire des métiers du Groupe**

Il est institué au niveau du Groupe une commission centrale Anticipation/Formation, véritable observatoire de veille qui, à partir de l'analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution des emplois, a pour objet d'identifier les changements et de partager les diagnostics.

La commission centrale est un lieu de dialogue et d'échanges sur la gestion prospective de l'emploi au regard du contexte dans lequel évolue le Groupe, des contraintes, des hypothèses retenues, de l'évolution et la stratégie du Groupe, et des mesures associées à cette politique ainsi que sur les nouvelles technologies, les pratiques de gestion de l'emploi, de la situation particulière des familles professionnelles.

Seront aussi présentées et discutées au sein de cette structure, les orientations du groupe en matière de formation. La note d'orientation groupe est portée à la connaissance des membres de la *commission* qui recevra en outre, à sa demande, pour information, les plans de formation des sociétés du groupe dont l'effectif est supérieur à 300 salariés. Les discussions relatives à la formation devront aussi tenir compte, dans la mesure du possible et sans exclusivité, de l'offre de formation présentée chaque année par Thales Université.

Cette instance paritaire examinera l'évolution de l'emploi et des différents métiers de l'entreprise au regard des programmes d'affaires structurants et identifiera les passerelles possibles entre les métiers, les moyens associés et les actions de formation correspondant aux évolutions des métiers. Elle émettra toutes observations nécessaires à l'analyse annuelle de l'évolution du « référentiel » des emplois et des compétences dans le groupe.

La Commission centrale est composée de 20 membres à parité entre représentants de la direction et représentants des organisations syndicales signataires du présent accord.

Le nombre total maximum de représentants des organisations syndicales est fixé à 10 et sera calculé proportionnellement à la représentativité des organisations syndicales étant entendu que chaque organisation syndicale signataire disposera d'au moins un siège.

La Commission centrale se réunit trois fois par an, une réunion sur la gestion prospective de l'emploi au regard de la stratégie du groupe et l'évolution des familles professionnelles et deux réunions sur les plans d'actions engagés, les parcours professionnels et la formation.

Elle ne se substitue pas aux prérogatives des instances représentatives du personnel. Outre les prérogatives déjà prévues au présent accord, elle aura pour vocation d'examiner les difficultés d'application ou d'interprétation de cet accord. Un correspondant emploi sera désigné par la Direction au sein de chaque entreprise/établissement.

La commission centrale émettra ses avis à la majorité des membres présents. Pour permettre son fonctionnement, il sera alloué à chacun des membres de la commission appartenant à l'une des organisations syndicales signataires, un crédit annuel de 20 heures par représentant (hors présence aux trois réunions).

La Commission centrale émet des avis qui seront consignés dans un document transmis au DRH du groupe Thales qui animera cette commission. Les informations contenues dans cet avis qui ne seront pas expressément qualifiées de confidentielles à l'issue des débats de la Commission seront transmises au secrétaire du CCE de Thales SA, au secrétaire du Comité de groupe et aux membres du Comité de liaison du Comité européen.

Les membres de la Commission centrale seront soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations qui auront été déclarées comme confidentielles par la Direction

En fin de séance une liste des informations confidentielles sera établie afin de permettre aux organisations syndicales d'effectuer leur propre communication sur les travaux de la Commission.

Il sera remis annuellement à cette instance un document ayant pour objet de présenter :

- ♦ une cartographie des effectifs actuels par métier et catégorie socio-professionnelle,
- ♦ une analyse prospective par familles professionnelles [ (évolutions quantitatives et qualitatives) (cf B.1.4.)]
- ♦ une synthèse des politiques industrielles et les orientations de choix stratégiques retenus,
- ♦ une liste des sites, bassins d'emploi ou activités à risque pour les trois prochaines années
- ♦ une analyse à long terme des évolutions technologiques
- ♦ les métiers à compétences rares sur le marché ou métiers stratégiques
- ♦ la pyramide des âges par métier (cadres / non cadres)
- ♦ les métiers dont l'évolution nécessite un plan d'adaptation significatif

Ce document, édité une fois par an par la Direction du Groupe, indiquera de façon simple les moyens d'évaluation et de mesures nécessaires permettant d'anticiper l'évolution quantitative et qualitative prévisible des métiers (croissance/décroissance/stabilité) quelles que soient les raisons de ces évolutions : technologies, marchés, stratégie.

Ce document sera transmis aux membres de la commission centrale au moins deux semaines avant la première réunion annuelle.

A partir des analyses présentées (stratégie d'entreprise, familles professionnelles, analyse démographique, plans de formation sus indiqués...) et du document précité, cette commission est chargée de discuter les plans d'action envisagés et de proposer à la Direction son propre avis afin d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois. Elle examine chaque année le bilan des actions retenues et mises en œuvre.

### **B.1.3. Développer l'anticipation et l'observation des métiers par société**

La commission formation de chaque société sera réunie spécifiquement trois fois par an afin d'analyser et examiner l'évolution des familles professionnelles, des métiers et de l'emploi et définir avec la Direction les orientations formation et les plans d'actions nécessaires et utiles. Pour ce faire, la commission s'appuiera sur les informations suivantes :

- une cartographie des effectifs actuels par métier, par site et catégorie socioprofessionnelle,
- une analyse à long terme des évolutions technologiques,
- les métiers à compétences rares,
- une pyramide des âges par métier, par site et par catégories socioprofessionnelles.

Ces informations seront établies une fois par an par la Direction de chaque société. Pour compléter ces analyses, la commission formation pourra s'appuyer également sur les travaux de la commission centrale anticipation formation.

### **B.1.4. Rassembler, communiquer les informations et échanger sur les analyses portant sur l'évolution des familles professionnelles**

Une analyse prospective des familles professionnelles et des métiers à moyen terme (trois ans), de l'évolution des marchés et des technologies, de la stratégie du Groupe ainsi que des ressources nécessaires dans les prochaines années sera réalisée.

Cette analyse permettra d'identifier les métiers stratégiques pour lesquels Thales doit assurer la pérennité de son savoir faire, les métiers à compétences rares sur le marché du travail, les métiers dont l'évolution pourrait être forte et rapide. Elle intégrera ainsi la connaissance des évolutions des métiers et des compétences associées, l'identification des parcours professionnels adaptés, l'établissement de passerelles entre familles professionnelles, l'élaboration de parcours formateurs.

Ces analyses seront communiquées et discutées au sein de la commission centrale afin de lui permettre d'émettre un avis à partir des prévisions quantitatives et qualitatives, sur les plans d'action envisagés en terme d'évolution professionnelle. Dans un souci de transparence, ils seront, par la suite accessibles aux partenaires sociaux, aux managers et aux salariés.

Ces analyses porteront sur quelques familles professionnelles pour lesquelles les évolutions à venir sont les plus importantes. Pour la durée du présent accord, les familles retenues sont :

- Recherche et développement : produits et systèmes
- Marketing et ventes
- Recherche et développement : logiciels clients, système d'information interne
- Management propositions et programmes
- Production et « supply chain » (y compris fonctions support)

Cette analyse prospective des métiers résultant de l'examen des Familles Professionnelles telles que visées à l'article B.1-2 sera réalisée au niveau du Groupe sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines. Cette analyse devra permettre de mettre en évidence les changements importants qui devraient se produire, tant en terme de contenu des métiers que de ressources nécessaires en tenant compte des pyramides des âges existantes.

- Au regard des résultats de cette analyse réalisée au niveau du Groupe Thales, des plans d'action collectifs seront mis en oeuvre par famille professionnelle en tenant compte des métiers et des qualifications et de l'avis de la commission.

L'analyse des métiers du groupe et les plans d'actions élaborés en conséquence seront présentés aux comités d'entreprise ou CCE des sociétés comprises dans le périmètre de l'accord et par la suite transmises aux commissions de formation locales.

### **B.1.5 Informer chaque salarié en vue de son développement professionnel**

Le Groupe entend donner aux salariés tous les éléments d'information leur permettant d'avoir une vision pertinente et argumentée de l'évolution de leur métier dans l'entreprise. Cette information leur permettra de prendre par anticipation les initiatives favorables à leur développement professionnel, avec le soutien de l'entreprise. Après et en fonction des débats et avis au sein de la commission centrale, le portail intranet du Groupe mettra à disposition les informations sur les analyses prospectives des compétences, les parcours possibles, les passerelles entre familles professionnelles, les formations concernant chaque famille professionnelle proposées par Thales Université etc..

Chaque salarié aura ainsi accès en ligne à ces éléments. En outre, il pourra disposer (via l'outil Self service RH) de sa fiche individuelle regroupant les informations administratives, l'historique de carrière, l'appréciation professionnelle portée par la hiérarchie, l'historique de formation.

En outre, chaque salarié, à son initiative, pourra recenser en ligne les diplômes ou certifications obtenues, actions de formations suivies et emplois tenus, c'est-à-dire créer un curriculum vitae très complet. Ce document constitue un élément du dossier individuel qui facilite la mobilité à l'intérieur et à l'extérieur du groupe. Il sera validé par le responsable des ressources humaines de l'entreprise.

Le salarié pourra aussi y exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle et de mobilité géographique ainsi que de formation.

Lorsqu'un salarié se verra refuser une formation ou une action de formation pendant deux années consécutives, ce point fera l'objet d'une analyse lors de l'entretien de développement professionnel et les conclusions seront communiquées à la commission formation de la société lorsqu'elle existe. Lorsque la demande de formation relèvera d'une action de développement professionnel s'inscrivant dans le cadre des objectifs de formation présentés par l'entreprise aux partenaires sociaux, celle-ci devra être acceptée la troisième année. Un suivi statistique de ces décisions de refus sera réalisé et communiqué annuellement aux membres de la commission de formation locale.

### **B.1.6. Généraliser la possibilité à chaque salarié de préparer son futur professionnel**

L'analyse des évolutions de métiers et la communication des résultats de ces analyses permettent à chaque salarié de construire un projet professionnel en phase avec les évolutions de son métier et des compétences associées.

22-11-06

GH

LT

HP

M JT



- Pour accompagner ces démarches, Thales propose au salarié s'il le souhaite d'effectuer un point orientation après 5 années de vie professionnelle, un point carrière après 25 ans de vie professionnelle (*et en tout état de cause dès 45 ans*) ou un point réorientation lorsqu'il apparaît que des changements importants sont prévisibles dans son métier ou sa famille professionnelle. Il offre l'opportunité de construire de façon positive des solutions pour anticiper toutes problématiques métier/emploi, qu'elles soient qualitatives ou quantitatives. Ces dispositifs de Thales Université peuvent être demandés par le salarié, en exprimant son souhait au cours de l'entretien annuel de développement professionnel (voire en ligne en cours d'année) Il fait l'objet d'un suivi conjoint entre l'intéressé, son hiérarchique et le RRH de l'unité.

En outre les responsables de formation seront formés pour devenir de véritables conseillers à disposition de chaque salarié, pour qu'ils puissent lui proposer des actions les plus cohérentes et efficaces possibles.

Les commissions de formation veilleront, lors de la construction des plans d'actions, à ce que soient assurées, en tenant compte des nécessités propres au développement des activités, les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge et la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité. Le lieu géographique de travail ne doit pas être facteur de discrimination pour suivre des formations. Un bilan de compétences sera proposé à chaque salarié tous les 10 ans et plus particulièrement dès lors qu'il apparaîtra des changements importants prévisibles dans son métier ou sa famille professionnelle. Ce dispositif permet ainsi de construire de façon positive des solutions pour mieux anticiper des problématiques emploi/métier.

### **B.1.7 Généraliser l'entretien de développement professionnel**

Le salarié est acteur tant dans la préparation de l'entretien qu'au cours d l'entretien lui-même.

Le responsable hiérarchique a pour rôle d'encourager l'expression de son collaborateur afin de favoriser son développement professionnel. A cette fin, il prendra soin de s'entretenir loyalement de façon directe et transparente *sur les compétences actuelles et potentielles de celui-ci* pour définir une direction de carrière.

Le généraliste « ressources humaines » est impliqué dans la mise en œuvre des actions de développement professionnel et assure une fonction de conseil, d'information, d'accompagnement et de suivi auprès des collaborateurs et des managers.

L'entretien de développement professionnel se déroule chaque année le plus souvent du mois de juin au mois de septembre.

Cet entretien a généralement lieu après la revue de personnel quand elle existe, et avant la finalisation et mise en œuvre des plans de formation et plans d'action liés au développement professionnel.

Tous les salariés du groupe en France pourront bénéficier de cet entretien au moins une fois par an à compter de 2008.

Des formations en vue de la tenue de cet entretien seront dispensées aux responsables dans le cadre de la formation Passeport management désormais obligatoire pour tout nouveau manager. Cet entretien a pour objet de faire le point des compétences mises en œuvre dans le poste de travail et celles qui doivent être acquises pour une meilleure performance

22-11-06

Page 17 sur 43

GH  
LT

MT

- professionnelle ou pour se préparer à une évolution du poste ou pour évoluer vers un autre poste ou un autre métier.

Il permet aussi de définir conjointement une direction de carrière prenant en compte les souhaits d'évolution de carrière et de mobilité exprimés par le salarié et un plan d'action associé. Ce plan d'action peut comporter des formations, mais aussi toutes autres actions de développement professionnel, telles que des stages dans d'autres unités, des visites de sites client, des échanges, la participation à des groupes de travail, la participation à des réseaux, etc.

## **B.2. Promouvoir la mobilité au service du développement professionnel**

### **La mobilité est fondée sur le volontariat.**

L'objectif est de promouvoir l'évolution professionnelle des salariés en les accompagnant dans leurs démarches de changement. L'évolution de carrière d'un salarié peut être synonyme de changement de poste, soit dans leur unité, soit dans une autre unité du Groupe ou à l'extérieur (cf chapitre III, C-6).

Forum Opportunités et les réseaux mobilités favorisent et accompagnent ces projets professionnels, en étant garants de la confidentialité des différentes démarches avant aboutissement du projet. Le correspondant emploi en assurera localement la coordination et le suivi.

Thales recherchera avec des partenaires industriels des accords visant à favoriser les mobilités avec maintien de l'ancienneté acquise et en informera les organisations syndicales au niveau du groupe, le CCE de Thales SA et la commission centrale .

### **B.2.1. La mobilité interne volontaire**

La mobilité, quelle soit professionnelle ou géographique est encouragée dans le Groupe. Elle se met en œuvre selon les principes suivants:

- Définition préalable du poste cible dans une structure d'accueil,
- Analyse préalable de l'écart de compétences (si nécessaire un bilan de compétence sera réalisé) en recherchant bien évidemment une réelle proximité entre le métier visé et les compétences du salarié susceptible d'évoluer,

*Accompagnement par trois éléments :*

- Un parcours formateur incluant si nécessaire les dispositions telles que: bilan de compétence, VAE et formations complémentaires,
- Un tuteur du métier visé,
- Une mise en situation dont la durée est définie dans l'accompagnement de ce changement de poste avec une durée minimum de six mois .

Des « passerelles métiers » (d'une filière à l'autre, d'un métier à l'autre dans la même filière ou/et d'un établissement à l'autre) sont identifiées par la nomenclature «familles professionnelles».

- Le répertoire des familles professionnelles doit permettre de déterminer les troncs communs et les passerelles possibles par métiers. Le guide «itinéraires» des métiers et des passerelles possibles sera communiqué aux salariés et consultables par eux de manière individuelle, via l'intranet, dans chaque centre.

Le Groupe se donne comme objectif d'atteindre un ratio mobilité professionnelle/ recrutement fixé chaque année. Pour l'année 2006, ce ratio est fixé à 1,5 mobilité pour une embauche. La vérification de l'atteinte de l'objectif se fait au niveau du groupe.

Pour les années suivantes, la commission centrale sera informée du ratio défini, des résultats obtenus et donnera un avis.

La diversité du groupe, tant par ses implantations géographiques que du fait de la diversité de ses activités et métiers permet aux salariés d'envisager de construire un parcours professionnel de qualité.

Pour favoriser et développer la mobilité géographique au sein du Groupe, des règles communes permettant d'en faciliter l'exercice que ce soit lors d'un changement de poste de travail ou/et d'une mobilité géographique, s'avèrent nécessaire.

Le présent accord définit les règles générales de la mobilité interne, notamment sur les points suivants (voir annexe 2) :

- Déménagement
- Voyage de reconnaissance
- Aide à la recherche du logement et aux formalités administratives
- Prime d'installation
- Indemnité de double résidence
- Aide à la recherche de l'emploi du conjoint

Ces dispositions prévues à l'annexe n°2 de l'accord s'appliqueront aux salariés des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord groupe :

- soit directement dès l'entrée en vigueur de l'accord groupe si aucune disposition conventionnelle portant sur les mêmes thèmes n'existe déjà dans la société concernée, le présent accord groupe se substituant directement aux usages ou engagements unilatéraux portant sur le même objet
- soit si ces dispositions portant sur l'un ou l'autre de ces thèmes existent déjà dans la société, à la condition que toutes les dispositions prévues par l'accord Groupe (annexe 2) puissent se substituer intégralement à toutes dispositions antérieures traitant du même objet (les sociétés bénéficiant d'accords plus favorables traitant du même objet pourront continuer à les appliquer)

Toute difficulté liée à une mobilité, géographique ou non, sera traitée par le DRH de l'unité auquel le salarié appartient avant sa mobilité en concertation avec les organisations syndicales signataires au niveau local.

Lors d'une mobilité géographique, une période d'adaptation sera prévue. Pendant ce laps de temps de trois à six mois le salarié pourra bénéficier d'un retour dans son établissement d'origine dans un emploi équivalent.

- Forum opportunité informera les salariés intéressés sur les emplois éventuellement disponibles dans les sociétés du secteur d'activité implantées dans le même bassin d'emploi et appuiera également l'ensemble des démarches permettant de mettre en relation le salarié volontaire et la société d'accueil en vue d'une mutation à effectuer par accord entre la société d'origine et la société d'accueil.

### **B.2.2. La création 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. Le salarié qui, à l'issue de ce congé souhaiterait réintégrer le Groupe, se verrait proposer un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait.

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.

## **B.3 Développer la formation**

### **B.3.1. La formation au service du développement professionnel**

- Périodes de professionnalisation
- Action de reconversion
- Validation des acquis de l'expérience
- Tutorat
- Le droit individuel à la formation

Une des forces du groupe THALES est sa haute technicité et les compétences que ses salariés ont su acquérir. La formation a toujours été au cœur des politiques ressources humaines du Groupe. Dans la perspective de développement du Groupe, la formation est plus que jamais une des clés essentielles pour assurer le développement de nouveaux produits et accompagner les mutations ou évolutions techniques et technologiques.

Dans la perspective du développement du salarié, la formation est un outil au service d'un projet personnel permettant de sécuriser son parcours professionnel.

Dans le présent accord, les signataires s'attachent à préciser ou améliorer les dispositifs de formation.

### **B.3.2 Périodes de professionnalisation**

- L'anticipation peut se traduire, en fonction de la situation, par des actions concourant à développer les compétences nouvelles dans des métiers émergents ou à maintenir la qualification par le renforcement des compétences des salariés.

Relèvent des actions de professionnalisation les actions permettant aux salariés de développer leurs compétences pour favoriser leur maintien dans l'emploi, accroître leur mobilité interne voire externe avec l'accord du salarié et développer leur qualification dans un cursus qualifiant.

Les salariés bénéficiaires de ces périodes sont en priorité les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée:

- dont la qualification doit être complétée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- dont l'emploi est stagnant ou en décroissance
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise
- reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental
- travailleurs handicapés ou victimes d'incapacité, après une longue absence pour cause de maladie ou d'accident du travail.
- comptant vingt ans d'activité professionnelle
- âgés de 45 ans au moins et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie (avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans)

Les signataires du présent accord considèrent que le Groupe doit s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, le changement de qualification ou l'évolution de carrière ou de métier des salariés par la formation professionnelle.

Les périodes de professionnalisation sont mis en œuvre suivant le processus suivant :

- Personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire par *un bilan de compétences* la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires par la VAE, réalisation des parcours de formation, certification du parcours de formation au niveau de la branche ou diplôme de l'éducation nationale (CQPM).
- Travail en alternance.

Le Groupe, principalement par l'intermédiaire de Thales Université, propose des parcours de formation pour la plupart des familles professionnelles en tenant compte des expertises dont le groupe aura besoin dans le cadre de sa stratégie et/ou pour développer des expertises permettant le maintien dans l'emploi interne ou externe ou la reconversion.

Le Groupe veille à ce que l'offre de formation, et notamment celle de THALES Université, réponde aux besoins collectifs de chacune des 15 familles professionnelles identifiées et que le parcours proposé par Thales Université puisse déboucher soit sur un CQPM de la branche soit sur un diplôme de l'éducation nationale.

### B.3.3 Actions de reconversion

Quand l'analyse des besoins futurs d'un secteur d'activité du groupe fait apparaître des métiers confrontés à des mutations conjoncturelles ou structurelles importantes, le Groupe proposera des parcours professionnels aux salariés dont les compétences se concentrent sur ces premiers métiers afin de les conduire vers *les métiers en développement au sein du groupe*.

Ces parcours orientés vers les compétences nécessaires pour le futur sont effectués en alternance et comprennent une mise en situation professionnelle (participation à un projet permettant de se confronter à toutes les dimensions du professionnalisme visé ou succession de mises en situation différentes), un accompagnement et des formations personnalisées.

Ces parcours font l'objet d'un investissement commun de la Direction et de l'intéressé(e) qui sera assurée des ressources nécessaires pour développer ses connaissances, en contrepartie de son engagement de suivre ces actions jusqu'au terme prévu.

Un poste correspondant aux compétences acquises sera identifié *avant ou pendant* la formation afin de sécuriser le dispositif pour le salarié.

Si un tel emploi ne pouvait être identifié au sein du groupe à l'issue du parcours de reconversion le groupe apporterait son aide afin que le salarié puisse bénéficier d'un accompagnement efficace afin de trouver un emploi correspondant à l'extérieur du groupe.

Ces actions font l'objet d'un accord entre la Direction et le salarié définissant l'objectif de la l'action de reconversion, l'emploi visé et les moyens mis en œuvre pour la réussite du salarié. En cas de désaccord sur le contenu ou pendant la réalisation d'une action de reconversion la *commission formation* locale sera saisie par le salarié ou la Direction.

### B.3.4. Validation des acquis de l'expérience

Le groupe reconnaît que l'expérience acquise par ses salariés est un point fort pour son développement. Aussi, pour permettre à chaque salarié que ses expertises soient valorisées, le Groupe accompagnera la démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Dans ce but un support technique sera mise en œuvre au niveau de chaque société pour renseigner le salarié qui le souhaite et identifier avec lui, le diplôme, le titre ou le CQPM, le parcours pour obtenir cette VAE.

La validation des acquis peut être faite à la demande de l'entreprise ou à la demande volontaire du salarié.

A la demande de l'entreprise à la suite de l'examen annuel et de l'avis de la commission formation locale, ou à la demande volontaire du salarié, la validation des acquis pourra être demandée :

- par le biais de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) (voie externe) : tout salarié de l'entreprise sans condition d'âge, ayant au moins un an d'ancienneté professionnelle, peut demander la reconnaissance de son expérience professionnelle suivant les modalités légales et conventionnelles en vigueur.

- La reconnaissance des expertises contribue à repérer les compétences rares, renforcer le professionnalisme du salarié et lui permet ainsi de développer son employabilité. Les commissions formation des CE seront informées sur les actions entreprises en ce sens. Un suivi régulier et un bilan annuel sera présenté en commission formation centrale de la société concernée. Le salarié qui s'inscrit dans cette démarche bénéficie d'une aide de la DRH pour la préparation et le montage du dossier et l'orientation vers les organismes concernés. Il bénéficie aussi d'un crédit de 24 heures, ainsi que d'une aide d'un montant adapté. Les éventuelles formations complémentaires demandées seront considérées comme prioritaires et mises en œuvre dès que la VAE aura eu lieu et après avis du jury de validation dans le plan de formation de l'établissement ; elles pourront être réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation et/ou du droit individuel à la formation.

Lorsque le salarié aura obtenu la validation des acquis de l'expérience, il percevra une prime d'un montant égal à 7 % de sa rémunération calculée sur la base des douze derniers salaires perçus (rémunération annuelle brute de Base + PA + 13<sup>ème</sup> mois par les salariés concernés ; + rémunération variable calculée mensuellement sur la période de 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif) pour ceux qui bénéficient de la rémunération variable.

### **B.3.5.Tutorat**

Parallèlement, d'une part pour faciliter la transmission des savoirs et des savoir-faire et d'autre part pour accompagner des personnes dans des parcours de professionnalisation longs, le principe du tutorat sera encouragé dans l'ensemble du Groupe. Dans le prolongement de l'accord AVEC du 29 novembre 2001, cette fonction sera plus particulièrement confiée aux salariés seniors du Groupe ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue. Le tuteur, compte tenu de sa responsabilité particulière disposera du temps nécessaire à l'exercice de la mission qui lui est confiée pour le suivi des salariés formés au titre des périodes de professionnalisation ou des missions d'intégration de salarié dans un poste de travail, y compris les relations avec les prestataires de formation. Cette fonction sera prise en compte lors de l'entretien de développement professionnel et sera un des éléments d'évaluation du salarié tuteur. Elle pourra être le cadre d'objectifs personnels. Il sera tenu compte de cette compétence dans l'évolution de la carrière du tuteur. Il sera proposé aux tuteurs un programme de formation pour les aider dans cette fonction, et notamment développer la qualité de l'accueil.

### **B.3.6. Le droit individuel à la formation**

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est un droit pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est un moyen de promouvoir l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Tous les salariés, justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise en CDI bénéficient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 d'un droit individuel à la formation d'une durée égale à 20 heures par an. Les CDD bénéficient du DIF dans les conditions de la convention de la Métallurgie

Le droit annuel est calculé prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel. Le nombre obtenu est arrondi à l'unité immédiatement supérieure, sauf pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % et qui bénéficient d'un DIF calculé alors sur la même base qu'un salaire temps plein. Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, maternité et accident du travail sont prises en compte comme du temps travaillé pour le calcul du DIF.

- Au sein du groupe, les droits du salariés seront automatiquement transférés d'une société à l'autre en cas de mobilité à l'intérieur du groupe. Les droits acquis annuellement et non utilisés sont cumulés sur une durée de six ans avec un plafond de 120 heures. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures (120 heures).

Pour faciliter le suivi de formation dont la durée dépasserait le droit acquis, le salarié peut demander une anticipation d'une durée de 40 heures, soit l'anticipation des 2 années suivantes.

Les parties à l'accord rappellent que les plans de formation contiennent différents types d'actions de formation dont les actions d'adaptation et les actions de développement professionnel, c'est à dire des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien des salariés dans l'emploi d'une part et des actions ayant pour objet le développement des compétences d'autre part. Ces actions peuvent prendre la forme de formations qualifiantes de reconversion.

Les parties reconnaissent que les actions de formation relevant du DIF, qui est un instrument permettant au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, s'inscriront dans le cadre des plans de formation de l'entreprise (au titre des actions de maintien dans l'emploi, d'évolution des emplois ou de développement des compétences) sous réserve de l'accord individuel des salariés et de l'entreprise.

La mise en œuvre relève de l'initiative conjointe du salarié et de l'entreprise. En application de la loi, le DIF est réputé s'exercer hors du temps de travail. Les parties conviennent néanmoins que l'utilisation du DIF se fera sur le temps de travail lorsque le DIF demandé par le salarié correspond aux besoins de l'entreprise et ainsi répond à un intérêt partagé. Pour garantir le respect de ce principe, il est admis qu'au minimum 50 % des actions de formation au titre du DIF devraient être réalisées sur le temps de travail. Les priorités locales de formation, ainsi que les affectations dans ou hors du temps de travail seront communiquées aux instances locales.

Dans le cas où certains salariés se verraient opposer un refus pour des actions relevant du DIF, la demande sera soumise à l'examen de la commission centrale formation de chaque entreprise pour avis. Ce point fera l'objet d'une analyse lors de l'entretien de développement professionnel. Un suivi statistique de ces décisions de refus, sera réalisé et communiqué, annuellement, aux membres de la commission Anticipation/Formation.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1 du code du travail.

#### **B.4. Renforcer la politique Territoriale**

Face aux conséquences industrielles et sociales de la mondialisation sur les territoires français et tenant compte du développement de notre politique multidomestiques, le Groupe Thales entend valoriser l'emploi dans chacune des régions dans lesquelles il est présent.

Cette politique passe autant que possible par une consolidation des situations actuelles, en particulier en Province, notamment par le développement de la R&D.



- Cette volonté de concourir au maintien de l'emploi dans les régions se traduira par la volonté d'élaborer, quand cela est nécessaire, une charte de partenariat entre le Groupe Thales, l'Etat, les collectivités locales et régionales et les partenaires économiques et sociaux locaux.

Dans chaque région, un correspondant de Thales sera en charge du développement des liens avec les collectivités locales, régionales, les acteurs économiques et sociaux, les Universités, les écoles et les centres de formation.

## CHAPITRE III

### C - FACILITER L'ADAPTATION PAR LE RECOURS, SI NECESSAIRE, A UNE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

En concertation avec la commission centrale et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe, une démarche structurée de gestion active de l'emploi pourra être mise en oeuvre dans une société du groupe en cas de difficultés économiques prévisibles associées à de nouveaux besoins de compétences, ou encore en cas de risque de rupture technologique de nature à entraîner des effets sur l'emploi de certaines familles professionnelles. Lorsqu'une société s'inscrira dans le cadre d'une GAE pendant une période déterminée le dispositif sera présenté par l'entreprise lors de l'ouverture du Livre IV. La société ne pourra mettre en oeuvre une procédure Livre III avant la fin de cette période qu'en cas d'existence d'une situation nouvelle susceptible de dégrader les éléments constitutifs de l'équilibre économique de l'entreprise défini par le livre IV ou en cas d'insuffisance de résultat constaté dans l'application de la politique GAE selon les critères présentés en CCE. La sortie du dispositif de GAE n'interviendra dans ce cadre, avec un préavis de trois mois, qu'après information/consultation du Comité d'entreprise concerné. Dans le même temps, l'information sera portée aux Délégués syndicaux centraux et la commission centrale d'anticipation sera également informée des motifs justifiant la décision.

Les représentants du personnel seront localement impliqués tant dans la mise en oeuvre que dans le suivi de mesures de gestion active de l'emploi prévues par l'accord groupe, par le biais de la constitution d'une commission de suivi constituée au niveau de l'entreprise ainsi que par des commissions locales d'établissement quand la GAE affecte les salariés de ces établissements.

Au niveau de la société concernée, cette GAE sera mise en oeuvre de la façon suivante (Cf Annexe 5) :

1. Dans le cadre d'une réunion spécifique dite « Livre IV d'anticipation », le comité d'entreprise sera informé en vue d'une consultation sur les prévisions économiques de la société et leurs effets sur l'emploi et, sur l'opportunité de mettre en oeuvre une gestion active de l'emploi. Lors de cette réunion, les élus du CCE pourront majoritairement voter la désignation d'un cabinet d'expertise financé par l'entreprise. Celui-ci aura pour mission d'aider à élaborer des propositions alternatives industrielles et économiques et à exprimer un avis motivé sur les prévisions économiques de l'entreprise, les effets sur l'emploi et le recours à une GAE.
2. Dans l'hypothèse d'un tel recours, le CCE élaborera et votera, dans la semaine suivante, en présence de l'expert, la mission détaillée (objectifs, contenu, périmètre, moyens) ainsi que le calendrier au regard des investigations nécessaires. Sauf difficultés exceptionnelles motivées, l'expertise devra se tenir dans les meilleurs délais à compter de la transmission à l'expert de tous les éléments d'ordre économique (intégrant les éléments financiers) ou social nécessaires à l'appréciation de la situation économique de l'entreprise concernée.

3. Dès la première réunion d'information au titre du Livre IV, des négociations au sein de la société pourront éventuellement être menées à la demande de l'une ou l'autre des parties concernées (employeur et une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord ou une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 50% aux dernières élections de CCE/ CE) si des problématiques particulières ou des spécificités le rendaient nécessaire l'appréciation de l'une des parties. Compte tenu des engagements réciproques convenus par le présent accord sur le périmètre du groupe, les parties signataires s'engagent à ce que ces négociations qui devront s'inscrire dans les meilleurs délais ne viennent modifier l'équilibre défini sur les dispositifs et mesures d'accompagnement prévus par l'accord groupe sur les thèmes relatifs à la GAE. Elles devront s'inscrire dans une période n'excédant pas plus d'un mois suivant la date de restitution du rapport d'expertise défini au point deux, afin de pouvoir, si nécessaire, en prendre en compte les éléments.
4. Préalablement à la réunion de consultation, lors d'une réunion spécifique de CCE/CE portant sur la restitution du rapport d'expertise, la direction présentera des réponses motivées aux éventuelles propositions alternatives avancées par le CCE.
5. Lors de la réunion de consultation, le comité d'entreprise ( CE/CCE) donnera son avis, sur les prévisions économiques, leurs effets sur l'emploi, et sur l'opportunité de recourir à une GAE.
6. Dans les entreprises multi-établissements, les Comités d'Etablissement concernés seront réunis à l'issue des CCE dans les huit jours, pour bénéficier de la même information tout au long de la procédure définie ci-dessus.
7. A l'issue de cette procédure Livre IV, et une fois les négociation locales éventuelles closes, les mesures définies par le présent accord groupe pourront être mises en œuvre directement dans la société concernée appartenant au périmètre de l'Accord groupe.

La ou les commissions de suivi précitées veilleront à la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi et examineront le cas échéant les situations individuelles particulières. Elles apporteront les précisions relatives à l'interprétation de l'accord qui s'avèreraient nécessaires.

A cet effet, la ou les commissions examineront au cours de leurs réunions les tableaux de suivi des salariés en cours d'accompagnement consolidés par famille professionnelle et par établissement. Elles examineront également les actions de formation engagées au titre de la Gestion active de l'emploi, la pyramide des âges. Elles disposeront (sous réserve du respect des droits individuels du salarié) de la liste nominative des salariés en cours d'accompagnement dans toutes les mesures de GAE mises en œuvre.

8. Cette gestion active de l'emploi se mettra en place en étant fondée sur la double volonté de l'entreprise et du salarié : des propositions de l'entreprise seront soumises au volontariat des intéressés parallèlement les initiatives du salarié seront étudiées avec attention par l'entreprise, et les réponses données seront motivées.

Cette GAE introduira donc une gestion en continu, « sans à coups », avec un cadrage quantitatif annuel et des points trimestriels.

La GAE impliquera, en accord avec les organisations syndicales signataires, si nécessaire, la création d'un « Espace Parcours Professionnel Individualisé » (EPPI) (qui rassemblera des représentants de Forum opportunités, du GERIS et éventuellement d'un cabinet externe) pour accompagner chacun dans la construction et la mise en œuvre de son parcours.

Parmi les outils proposés au volontariat, seront utilisés :

### **C.1. Des formations de reconversion**

Des formations de reconversion lourdes permettant des mobilités d'un métier à l'autre, d'une famille professionnelle à une autre pourront être mises en œuvre. Les actions seront prises en compte dans le cadre des budgets formation augmentés.

### **C.2. Mise à disposition sans obligation permanente d'activité**

#### **C.2.1 Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif**

Les salariés volontaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif représentant le tiers de l'effet sur l'emploi par société, doivent appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque et à une société prévoyant des difficultés économiques pouvant avoir à court terme un effet négatif sur l'emploi. Les salariés potentiellement bénéficiaires devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif, c'est-à-dire à compter de la date de consultation au titre du livre IV d'anticipation de la société concernée pour toute la période définie par la GAE.

De plus, au sein de la même division ou du même bassin d'emploi, des dispenses d'activité indirectes autorisées par la DRH groupe pourront être envisagées dans d'autres sociétés du groupe, à condition que le salarié bénéficiant de la dispense d'activité libère son poste au bénéfice d'un salarié dont l'emploi est fragilisé dans une société qui a mis en œuvre une Gestion Active de l'Emploi au sens du présent accord.

#### **C.2.2. Modalités d'accès au dispositif des mesures indirectes :**

La période d'entrée dans le dispositif interviendra à compter de la consultation au titre du Livre IV d'anticipation et au plus tard au terme de la période de GAE définie par l'entreprise. Un avenant au contrat de travail sera établi entre le salarié et la société concernée. Toutefois, le responsable hiérarchique du salarié volontaire pourra différer son entrée dans le dispositif dans un délai ne pouvant pas excéder 6 à 9 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 salariés auprès de la commission locale.

Le salarié joindra pour ce faire le justificatif de la CNAV précisant la date officielle à laquelle il serait en mesure de liquider ses droits à la retraite au régime général à taux plein.

### **C.2.3. Entrée différée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité**

Conformément aux dispositions fixées au paragraphe C.1.2 ci-avant, l'entrée d'un salarié dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être différée dans un délai de 6 mois maximum. Cette possibilité sera ouverte 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.

Ce délai pourra être porté à 9 mois maximum en cas de nécessité de réaliser un recrutement interne ou externe pour remplacer, au sein du service, le salarié qui bénéficiera d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

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 arbitré par la DRH de la société concernée.

### **C.2.4. Modalités de mise en œuvre du dispositif**

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/entreprise.

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. Pendant toute la durée de suspension du contrat de travail sans dépasser 42 mois, le salarié percevra des appointements bruts annuels d'un montant égal à 65% 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 + 13<sup>ème</sup> mois pour les salariés concernés ; + rémunération variable année n- 1 pour les salariés concernés).

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 chaque

année conformément aux règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

Pour faciliter l'accès à cette mesure, il sera organisée 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.

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance « gros risques », c'est-à-dire décès, incapacité et invalidité, les salariés pourront, s'ils le souhaitent, opter pour une cotisation calculée sur le salaire temps plein afin de maintenir les mêmes garanties que s'ils étaient restés en activité ; l'employeur prenant à sa charge les cotisations sociales afférentes sur la somme constituée de la différence entre salaire temps plein et les appointements bruts réellement versés.

Pour le régime de prévoyance « soins santé », la société prendra en charge les cotisations salariales et patronales pour le régime de prévoyance obligatoire et amélioré sur la base de la rémunération perçue par le salarié avant son entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité (calculée sur la moyenne des 12 derniers mois).

Les salariés qui bénéficieront du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité cotiseront au titre des régimes de retraite sur la base de la rémunération qu'ils percevront, soit sur la base d'une rémunération égale à 65% de leur rémunération brute actuelle. Toutefois, il leur sera proposé de continuer à cotiser sur un salaire à temps plein. Dans ce cas, la Société prendra en charge les cotisations aux régimes de retraite selon les modalités suivantes :

- Régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) : sur la base d'une rémunération à temps plein (100%), le salarié pour la part « cotisations salariales » et la Société pour la part « cotisations patronales » assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.
- Régime de retraites complémentaires : sur la base d'une rémunération à temps plein (100%), le salarié assumera le paiement des cotisations salariales sur la base de la rémunération qu'il percevra au titre de la mise à disposition sans obligation permanente d'activité, soit 65%.

En complément, outre la prise en charge des cotisations patronales sur la base d'une rémunération à temps plein (100%), la Société prendra en charge les cotisations salariales aux régimes de retraite complémentaire sur la base de la différence entre la dernière rémunération temps plein du salarié et la rémunération qu'il percevra dans le cadre de la mise à disposition.

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.

Les parties signataires du présent accord souhaitent par ailleurs préciser ce qu'il adviendra du dispositif de mise en disposition sans obligation permanente d'activité en cas d'évolution des dispositions applicables en matière de retraite du régime général, telles qu'elles ressortent de la loi du 23 août 2003 et de ses décrets d'application.

Dans cette hypothèse, 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.

Les mêmes dispositions s'appliqueraient en matière de régime ARRCO et AGIRC de retraite complémentaire en cas d'évolution de la réglementation actuellement en vigueur en application de l'accord du 10 février 2001 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO.

### **C.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 attribué conformément aux barèmes suivants :

<i>Rémunération annuelle brute mensualisée</i>	<i>Montant de l'indemnité brute</i>
<i>Inférieure ou égale à 2 843 €</i>	<i>116 % du PMSS (3 000 €)</i>
<i>Entre 2 844 et 4 264 €</i>	<i>90,8 % du PMSS (2 350 €)</i>
<i>Entre 4 265 et 5 183 €</i>	<i>50,2 % du PMSS (1 300 €)</i>

Au-delà d'une rémunération annuelle brute mensualisée de 5 183 €, aucune indemnité d'entrée dans le dispositif ne sera attribuée au salarié susceptible de bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

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 restera soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

### **C.2.6. Modalités de sortie du dispositif**

A l'issue de cette période de mise à disposition sans obligation permanente, le salarié partira à la 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.

Cette indemnité sera majorée en tenant compte de l'ancienneté des salariés par référence au barème prévu par l'accord AVEC du 29 novembre 2001 (cf. Annexe 3).

### **C.3. Rachat d'années d'études et d'années incomplètes**

Dans les sociétés qui auront mis en œuvre une procédure de GAE, il pourra être décidé de financer le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés concernés dans la limite de 12 trimestres afin de faciliter soit la liquidation d'une retraite à taux plein soit à l'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité ( si celle ci est préalablement acceptée) des personnels dont la famille professionnelle ou le métier est fragilisé. Ce dispositif sera ouvert strictement à des salariés se trouvant sur une famille ou un métier identifié comme fragilisé dans la société sous réserve d'un double volontariat soumis à la DRH de la société.

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

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

### **C.4. Le recours au temps choisi**

Il sera proposé au personnel qui souhaite opter pour un temps partiel la possibilité de continuer à cotiser pour les régimes de retraite sur un salaire temps plein. Ce surcoût sera pris en charge intégralement par la Direction. Ce recours au temps choisi ne pourra être source d'aucune discrimination, de quelle que nature que se soit. Pour se faire, un bilan annuel sera effectué par la Direction et examiné par la commission de suivi.

### **C.5. La mobilité interne accompagnée par Forum opportunités**

Forum opportunité pourra ainsi informer les salariés intéressés des emplois éventuellement disponibles dans les sociétés du secteur d'activité implantées dans le même bassin d'emploi et appuiera également l'ensemble des démarches permettant de mettre en relation le salarié volontaire et la société d'accueil en vue d'une mutation à effectuer par accord entre la société d'origine et la société d'accueil.



## C.6. La mobilité externe avec deux modalités possibles :

- a. Un congé de mobilité professionnelle pourrait être accordé pour permettre une mobilité à l'extérieur du groupe. La durée de ce congé sera déterminée en fonction du contexte de prise en charge de la GAE. Dans cette hypothèse, le contrat de travail de la personne concernée sera suspendu pendant toute la durée du congé de mobilité professionnelle. Au terme du congé de mobilité professionnelle, le salarié pourra, à son initiative, choisir soit de poursuivre sa vie professionnelle dans sa nouvelle entreprise, soit de reprendre des fonctions équivalentes à celles qu'il occupait avant son départ au sein du groupe. Dans ce cas, le salarié informera deux mois avant, la Direction des ressources humaines de son entreprise.
- b. Une convention de mutation concertée et tripartite :

Certains salariés peuvent manifester leur volonté de poursuivre leur évolution professionnelle à l'extérieur du Groupe. Pour concrétiser l'initiative de mobilité du salarié, une convention de mutation concertée tripartite, entraînant novation du contrat de travail par changement d'employeur, engageant à la fois la société d'origine, la société d'accueil et le collaborateur permettra en effet notamment de préciser :

- la mutation définitive du salarié dans la société d'accueil
- la possibilité de réintégrer la société d'origine aux conditions antérieures pendant une période de 12 mois maximum. 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 la société ou du groupe dans un emploi équivalent pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.
- 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		
	Nbre 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	15 000 euros
Plus de 20 ans	5 mois	12 000 euros	21 000 euros

Cette prime sera versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein de la Société Thales concernée à la date à laquelle ils informeront la Direction des Ressources Humaines 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.

- un modèle de convention tripartite est annexé au présent accord.
- 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.

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 (DDTEFP, ANPE ...) ainsi qu'avec les collectivités locales et/ou chambres de commerce afin de permettre au candidat à la mobilité externe de bénéficier de toutes les opportunités d'emploi auprès de partenaires extérieurs.

c. Parallèlement sera menée une activation de bassins d'emplois fragilisés

La mise en œuvre de la GAE peut amener, dans certains sites, une baisse des effectifs qui affecte l'équilibre du bassin d'emploi concerné. Bien que dans le cadre d'une GAE l'entreprise ne soit pas dans l'obligation de procéder à des actions de revitalisation, Thales entend mettre en place des actions qui concourront à la création de nouveaux emplois dans les bassins concernés et permettront ainsi d'offrir, de manière prioritaire, ces emplois à ses salariés.

En ce sens, le responsable emploi local animera un groupe de travail composé notamment des organisations syndicales locales signataires du présent accord et de représentants du GERIS, instrument privilégié de la mise en œuvre de ces mesures.

### Autres modalités

A titre exceptionnel, les accords (et leurs avenants) de GAE conclus au sein de Thales Air Defense en anticipation du dispositif groupe continueront à s'appliquer pour les années 2006/2007 sans qu'il puisse être fait cumulativement application des mesures de l'Accord groupe dans les domaines déjà concernés par les accords traitant de la gestion active de l'emploi au sein de cette société.

## CHAPITRE IV

### D – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord Groupe est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société THALES et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES et des dispositions issues de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 (Article L.320-2 du Code du travail).

Le présent accord entrera en vigueur conformément aux dispositions légales régissant les accords de Groupe dans toutes les sociétés comprises dans le périmètre fixé à l'annexe 1 après l'information et la consultation du comité central d'entreprise de la société THALES en sa qualité d'entreprise dominante. Il entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour que les dispositions du présent accord groupe s'appliquent à l'ensemble des entreprises du périmètre et qu'elles puissent se substituer intégralement à toute disposition antérieure traitant du même objet :

- soit directement dès l'entrée en vigueur de l'accord groupe si aucune disposition conventionnelle portant sur les mêmes thèmes n'existe déjà dans la société concernée, le présent accord groupe se substituant directement aux usages ou engagements unilatéraux portant sur le même objet.
- soit si ces dispositions portant sur l'un ou l'autre de ces points existent déjà dans la société, à la condition que toutes les dispositions prévues par l'accord Groupe (annexe 2) puissent se substituer intégralement à toutes dispositions antérieures traitant du même objet .

Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, mais afin de répondre aux conditions imposées par l'Article L.320-2 du Code du travail, les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe seront réunies à l'issue des trois premières années pour évoquer le contenu de l'accord et son application. Par ailleurs, les parties conviennent que six mois avant l'échéance, elles se rencontreront pour négocier les termes d'un nouvel accord. A défaut d'accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme. Il entrera en vigueur au lendemain de sa signature. A la demande de l'un des signataires, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles difficultés d'application du présent accord ou pour débattre de son évolution.

#### D.1 Périmètre de l'accord

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

Pour les sociétés dont le capital est détenu, directement ou indirectement à 50 %, elles seront intégrées dans le périmètre du présent accord sous réserve que Thales y exerce une influence dominante au sens de l'article L.439-1 du code du travail.

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

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

## D.2. Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord groupe sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

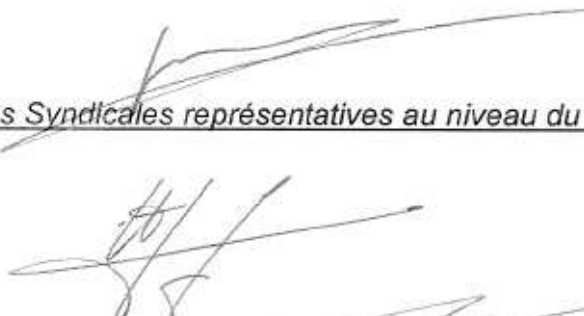
De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Neuilly sur Seine en 10 exemplaires, le 23 novembre 2026

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

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

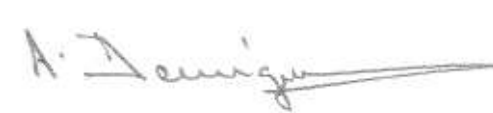
CFDT  
Guy HENRY




CFE-CGC  
Hervé TAUSKY



CFTC  
Alain DESVIGNES



CGT  
Laurent TROMBINI



CGT FO  
Odile SIVILLER

# ANNEXE 1

## Sociétés faisant partie du périmètre de l'accord

Division	Dénomination sociale	Adresse1	Adresse2	Ville	CP
Aéronautique	THALES AVIONICS ELECTRICAL MOTORS S.A.	5, rue du Clos d'En Haut		CONFLANS SAINTE HONORINE	78700
Aéronautique	THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.	41, boulevard de la République		CHATOU	78400
Aéronautique	THALES AVIONICS LCD SA	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Aéronautique	THALES AVIONICS S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92526
Aéronautique	THALES COMPUTERS S.A.	150, rue Marcelin Berthelot	ZI TOULON EST	TOULON	83088
Aéronautique	THALES MICROELECTRONICS S.A.	Zone Industrielle de Bellevue		CHATEAUBOURG	35520
Aéronautique	THALES MICROWAVE S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92526
Aéronautique	THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.	2, avenue Gay-Lussac		ELANCOURT	78990
Corporate	GERIS CONSUL TANTS	18, rue de la Pépinière		PARIS	75008
Corporate	Société en Nom Collectif THALES VP	12-16, rue Emile Baudot		PALaiseau	91120
Corporate	THALES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Corporate	THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Corporate	THALES CORPORATE VENTURES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY SUR SEINE	92200
Corporate	THALES UNIVERSITE S.A.	67, rue Charles-de-Gaulle	Les Bas-Prés	JOUY-EN-JOSAS	78350
Corporate	THALES INTERNATIONAL S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Immobilier	FACEO PROPERTY MANAGEMENT	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Naval	SOCIETE DE CONSTRUCTIONS MECANICIQUES A. PONS	Z.I. des Faluds		AUBAGNE	13400
Naval	THALES NAVAL S.A.	7-9, rue des Mathurins		BAGNEUX	92220
Naval	THALES SAFARE S.A.	525, route des Dolfines	Sophia Antipolis	VALBONNE	6150
Naval	THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS	525, route des Dolfines	Parc de Sophia Antipolis	VALBONNE	6561

LT  
GH

AP  
22-11-06  
LT

# ANNEXE 1

## Sociétés faisant partie du périmètre de l'accord

Sécurité	GROUPE ODYSSEE	4, rue Jean Moulin	RAMBOUILLET	78120
Sécurité	THALES ELECTRON DEVICES S.A.	2bis, rue Laitcoière	VELIZY	78140
Sécurité	THALES e-TRANSACTIONS S.A.	157, rue de la Minière	BJC	78530
Sécurité	THALES SécuritéSYSTEMS S.A.S.	18, avenue du Maréchal Juin	MEJDON-LA-FORET	92360
Sécurité	THALES TELEMATICS SAS	4, rue Jean Moulin	RAMBOUILLET	78120
Sécurité	THALES Transportation Systems S.A.	Centre du Bois des Bordies	BREITIGNY-SUR-ORGE	91220
Sécurité	TRXELL	ZI Centr'Alp	MOIRANS	38430
Sécurité	UMS	Route départementale 128	ORSAY	91400
Sécurité	WYNID TECHNOLOGIES	ZAEI de Saint Sauveur	SAINT CLEMENT DE RIVIERE	34980
Services	THALES SERVICES SAS	4 rue Léon Jost	PARIS	75017
Services	THALES ENGINEERING & CONSULTING SA	66-68, avenue Pierre Brossollette	MALAKOFF	92240
Services	THALES GEODIS FREIGHT & LOGISTIC	66-68, avenue Pierre Brossollette	MALAKOFF	92240
Systèmes Aériens	THALES AIR DEFENCE S.A.	7-9, rue des Mathurins	BAGNEUX	92220
Systèmes Aériens	THALES ATM S.A.	19, rue de la Fontaine	BAGNEUX	92220
Systèmes Aériens	THALES-RAYTHEON SYSTEMS COMPANY SAS	1 à 5, avenue Carnot	MASSY	91300
Systèmes Aériens	PROTAC	Route d'Ardon	LA FERTE ST AUBIN	45235
Systèmes Terrestres et Interarmées	ARISEM SAS	1-5, avenue Carnot	MASSY Cedex	91883
Systèmes Terrestres et Interarmées	GERAC - Groupe d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Compatibilité	route de Cajarc LONGAYRIE	GRAMAT	46500
Systèmes Terrestres et Interarmées	IDA ARMEMENTS S.A.S.	Route d'Ardon	LA FERTE SAINT-AUBIN	45240
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES ANGENIEUX S.A.	Route d'Ardon	SAINT HEAND	42570
Systèmes Terrestres et Interarmées	T2M	Route d'Ardon	LA FERTE SAINT AUBIN	45240
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES COMMUNICATIONS SA	160, boulevard de Valmy	COLOMBES	92100
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES CRYOGENIE S.A.	4 rue Marcel Doré	BLAGNAC	31700
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES LASER S.A.	Route Départementale 128	ORSAY	91400
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES OPTRONIQUE S.A.	rue Guyvenner	GUYANCOURT	78082

GH LT

AP mdt

## ANNEXE 2

### Aide à la mobilité

<b>ACCORD ANTICIPATION</b>	
<b>DEMEGEMENT</b>	Prise en charge de la facture de déménagement sur présentation à la Société de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe. Prise en charge des frais de voyage ainsi que ceux de la famille (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF). Pour les déménagements de province vers la région parisienne, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement sur justificatifs pour une surface équivalente à l'ancien logement (barème défini, durée de 6 mois et non paiement d'indemnité de double résidence. Le salarié bénéficiera de deux jours rémunérés (cf convention sociale)
<b>VOYAGE DE RECONNAISSANCE</b>	Frais de voyage et d'hébergement correspondant à un week-end en famille sur le nouveau lieu de travail pris en charge par l'établissement d'accueil (salarié+conjoint + enfants à charge)
<b>AIDE A LA RECHERCHE DU LOGEMENT ET AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES</b>	Le responsable emploi étudie avec le salarié les besoins en matière de logement, donnent toutes les infos relatives au parc locatif, mettent en contact le salarié avec les organismes qui lui sont liés, et la filiale d'accueil prend en charge directement les frais d'agence immobilière. L'unité d'accueil guide le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur.
<b>PRIME D'INSTALLATION</b>	Variable selon la situation de famille : Célibataire : 1450 fois le MG Marié ou concubin : 1825 fois le MG Marié + 1 ou 2 enfants : 3000 fois le MG Marié + 3 enfants : 3250 fois le MG Marié +4 enfants ou + : 3500 fois le MG
<b>INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE</b>	Dans l'attente d'un déménagement définitif, les frais de location sont pris en charge pendant une durée de 3 mois par l'unité d'accueil. Si installation définitive directe mais que le salarié à encore à charge son logement d'origine, l'unité d'accueil rembourse les frais de location ou l'équivalent en remboursement d'emprunt pendant une période maximale de 3 mois.
<b>AIDE A LA RECHERCHE DE L'EMPLOI DU CONJOINT</b>	Aide du responsable emploi de l'unité d'accueil. Possibilité de bénéficier des services d'un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi, dont les frais sont à la charge de l'établissement d'accueil.
<b>MESURES SPECIFIQUES PENDANT LA PERIODE D'ADAPTATION</b>	Les salariés bénéficieront, selon les cas, d'une période d'adaptation de trois mois. Le salarié peut choisir entre hôtel ou location. 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 de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdo en train ou avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.

GH AL LT

PA

## ANNEXE 3

### Montant des indemnités à verser dans le cadre de mise à disposition sans obligation permanente d'activité

Cette indemnité tiendra compte de l'ancienneté acquise par le salarié à la date de sa retraite, tel que prévu dans le dispositif de mise à disposition, conformément aux barèmes suivants et aux dispositions spécifiées aux paragraphes C.1 / C.1.2 / C.1.3 / C.1.4 et C.1.6.

Ancienneté	Indemnité en nombre de mois de salaire
5 ans	3 mois
10 ans	4 mois
20 ans	5 mois
25 ans	6,25 mois
30 ans	7,5 mois
40 ans	8,75 mois

Pour les salariés se situant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul de l'indemnité de mise à la retraite sera réalisée par interpolation linéaire.. De plus, pour les salariés concernés dont la rémunération annuelle dépasse deux plafonds annuels de sécurité sociale, l'indemnité de mise à la retraite conventionnelle sera majorée d'une somme égale à :  $50 \% \frac{(R - 2 \text{ PASS})}{12} \times n$

R = dernière rémunération annuelle d'activité

PASS = plafond annuel de sécurité sociale à la date de mise à disposition sans obligation permanente d'activité

n = nombre de mois d'indemnisation tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessus

L'indemnité de mise à la retraite sera soumise au régime social et fiscal à la date de son versement.

Une avance de l'indemnité de mise à la retraite représentant 80 % de l'indemnité brute à laquelle il pourra prétendre sera versée au salarié au moment de son entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

En cas de décès du salarié avant le terme de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité qui marque la rupture du contrat de travail du salarié pour sa mise en retraite à l'initiative de l'employeur, l'avance sur l'indemnité de mise à la retraite réalisée conformément au paragraphe précédent restera acquise aux ayants-droits du salarié.

RP  
LT  
GH

V  
AT



## ANNEXE 4

### Mobilité externe au Groupe, dans le cadre de la GAE

#### CONVENTION DE MUTATION CONCERTÉE

Entre

**La Société A**, située à – adresse .....  
représentée par M. .... en qualité de ..... de  
l'établissement de .....

**ci-après appelée « la société d'origine »,**

**d'une part,**

**La société B**, située à .....et représentée par  
M. .... en qualité de .....

**ci-après appelée « la société d'accueil »,**

**d'autre part,**

et,

**Monsieur** ....., demeurant à .....

**ci-après appelé « le salarié »,**

**Il est rappelé que :**

Vous avez été embauché pour une durée indéterminée le ..... par la  
Société ..... en qualité de .....

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

AL

22-11-06

LT

Page 41 sur 43

GH

MR JT

## I. 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 B.

A compter du ..... 2006, vous deviendrez salarié de la société B.

Les éléments essentiels de votre contrat de travail avec votre société d'origine, tels que l'ancienneté, une rémunération équivalente, la classification, seront maintenus. De même, l'intégralité de vos droits à congés payés acquis et non pris sera transférée à la société B.

A compter du ..... 2006 votre contrat de travail de poursuivra avec la société B et dès lors, tant la société A 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.

## II. Article 2

Si, pendant une période de douze mois maximum à compter de votre prise de fonction, ou au plus tard au terme de celle-ci, votre intégration dans la société d'accueil ne donnait pas satisfaction, la société A s'engage à vous réintégrer dans ses effectifs aux conditions antérieures, à votre demande ou à l'initiative de la société B.

Si, à l'issue de cette première période de douze mois, des difficultés économiques mettant en cause votre poste survenaient au sein de la société d'accueil, vous bénéficieriez d'une possibilité de réintégration au sein de la société A ou du Groupe THALES, dans un emploi équivalent, pendant une nouvelle période de six mois suivant la période initiale.

Fait à .....le ..... en trois exemplaires.

Pour la Société d'origine,

Le salarié,

*Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé dans son intégralité »*

Pour la Société d'accueil

22-11-06

Page 42 sur 43

HT

LT

GH

HT

## ANNEXE 5

### Processus général de mise en œuvre d'une GAE

La mise en œuvre d'une Gestion Active de l'Emploi devra être précédée du processus suivant :

- 1 - Ouverture d'un Livre IV d'Anticipation prévoyant une information en vue d'une consultation sur les prévisions économiques de la société, leurs effets sur l'emploi et l'opportunité de mettre en œuvre une GAE



- 2 - Possibilité de recours par le comité d'entreprise à un expert dont le rapport sera présenté, sauf circonstances particulières, dans les meilleurs délais. Des propositions alternatives pourront être présentées par le comité d'entreprise qui seront étudiées loyalement par la Direction.



- 3 - Elaboration en CCE de la proposition détaillée de la mission dans la semaine qui suit l'ouverture du Livre IV d'anticipation.



- 4 - Des négociation locales pourront être menées dès l'ouverture de la première réunion d'information du comité d'entreprise.



- 5 - Réunion de restitution du rapport d'expert et recueil de l'avis de la Direction en cas de propositions alternatives.



- 6 - Consultation du comité d'entreprise sur les prévisions économiques et leurs conséquences sur l'emploi et sur l'opportunité de recourir à une GAE.



- 7 - Les comités d'établissement concernés seront informés tout au long du déroulement de la procédure



- 8 - Mise en œuvre de la GAE et de la commission de suivi.