

**ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DU PROJET  
FINANCE**

**Entre,**

**D'une part,**

La Société THALES AVS FRANCE SAS, dont le Siège Social est situé 75-77 Avenue Marcel Dassault 33700 MERIGNAC, représentée par Christine FAUSSAT, Directrice du Développement Social

**Et,**

**D'autre part,**

Les organisations syndicales représentatives signataires :

La CFDT,

La CFE-CGC,

La CGT,

Il a été convenu ce qui suit, le :

S.S. CF<sub>1</sub>  
Pde MAM

## SOMMAIRE

Préambule.....	3
TITRE I : Dispositions générales.....	4
CHAPITRE 1 - Périmètre d'application.....	4
CHAPITRE 2 - Principes d'accompagnement.....	4
TITRE II : L'accompagnement de la mobilité.....	1
CHAPITRE 1 – La mobilité géographique au sein du Groupe.....	1
1. Mobilité géographique au sein du Groupe située à moins de 50 km du site d'origine....	1
1.1 Indemnisation du temps de trajet supplémentaire.....	1
1.2 Indemnisation des frais supplémentaires de transport.....	2
1.3 Aide à l'acquisition d'un véhicule pour se rendre à son lieu de travail.....	2
1.4 Prime à la mobilité géographique.....	2
1.5 Prise en charge des frais de déménagement.....	3
2. Mobilité géographique au sein du Groupe située à plus de 50 km du site d'origine.....	3
2.1 Voyage de reconnaissance.....	3
2.2 Déménagement.....	4
2.3 Prime à la mobilité géographique exceptionnelle.....	6
2.4 Frais engagés pendant la période d'adaptation.....	6
2.5 L'emploi du conjoint (époux, partenaire PACS, personne avec laquelle le salarié vit maritalement).....	6
2.6 Aide à l'acquisition d'un véhicule pour se rendre à son lieu de travail.....	7
CHAPITRE 2 – Prime exceptionnelle incitative à la mobilité.....	7
1. Prime exceptionnelle incitative à la mobilité vers le site cible.....	7
2. Prime exceptionnelle dans le cadre d'une mobilité hors site cible.....	7
TITRE III : Autres mesures.....	8
CHAPITRE 1 – Formation.....	8
CHAPITRE 2 – Accompagnement de l'accès à la retraite.....	9
CHAPITRE 3 – Accompagnement à la mobilité externe.....	9
TITRE IV : Le suivi de l'accord.....	9
TITRE V : Dispositions générales.....	10
1. Durée de l'accord.....	10
2. Révision.....	10
3. Formalités de dépôt et de publicité.....	11

SS Pde 2 CF  
MMW

## Préambule

Lors des réunions du CCE des 22 Janvier, 21 Mars et 17 Avril 2019 la Direction de la société THALES AVS FRANCE SAS a présenté au CCE un projet d'évolution de l'organisation des métiers de la comptabilité et de la Gestion Financière des Contrats. La consultation du CCE sur ce projet d'évolution d'organisation est intervenue le 19 juin 2019.

Afin de disposer d'une chaîne d'information comptable unique au niveau de la société THALES AVS FRANCE, la Direction de la société a souhaité regrouper les métiers de la comptabilité, trésorerie et gestion financière des contrats, pour :

- renforcer l'efficacité collective,
- renforcer le contrôle interne,
- partager les pratiques et favoriser le développement des compétences au sein des métiers,
- favoriser le management de proximité.

Ce projet se traduit par l'organisation de la Direction Comptabilité et Financement autour de 4 pôles co-localisés :

- regroupement du pôle comptabilité (comptabilité générale, comptabilité fournisseur, comptabilité clients) sur l'établissement de Vélizy-Villacoublay, sis 2 rue Marcel Dassault, de la Société THALES AVS FRANCE ;
- regroupement du pôle Trésorerie sur l'établissement de Vélizy-Villacoublay, sis 2 rue Marcel Dassault, de la Société THALES AVS FRANCE ;
- regroupement du pôle Gestion Financière des Contrats sur l'établissement de Mérignac, sis 75-77 Avenue Marcel Dassault, de la Société THALES AVS FRANCE ;
- regroupement du pôle Crédit Management & Recouvrement sur l'établissement de Mérignac, sis 75-77 Avenue Marcel Dassault, de la Société THALES AVS FRANCE.

Le regroupement de ces différents pôles sur les sites de Vélizy et Bordeaux concernent un total de 47 postes actifs. Le projet Finance visant au regroupement sur des sites cibles de la Direction Comptabilité et Financement concerne 18 postes répartis sur les établissements d'Osny, Châtelleraut, Mérignac, Moirans, Valence et Vélizy. En conséquence de quoi, il a été envisagé d'associer à ce projet des mesures d'accompagnement dans le strict respect des pratiques du Groupe Thales en matière de gestion de l'emploi, de la mobilité, des compétences et de la formation.

Le présent accord a pour objectif de préciser l'ensemble des dispositifs et moyens déployés afin d'accompagner chacun des salariés concernés par le projet Finance.

Cet accord est fondé sur le respect du volontariat des salariés souhaitant bénéficier d'au moins une des mesures du présent accord.

SJ. CF  
Pde 3  
MM

# TITRE I : Dispositions générales

## CHAPITRE 1 - Périmètre d'application

Le présent accord s'applique aux salariés mensuels et ingénieurs et cadres en CDI de la Société THALES AVS FRANCE appartenant aux familles professionnelles impactées par le projet Finance et situés sur les établissements d'origine des postes concernés par le projet Finance (cf détails dans le tableau ci-dessous).

*Répartition des effectifs par organisation – effectifs inscrits au 31/12/2018*

	Cergy	Châtelleraut	Mérignac	Moirans	Valence	Vélizy	Total Impact
<b>Comptabilité</b>	3			1	9	12	13
Compta générale	1				3	4	4
Compta Clients						3	0
Compta Fournisseur	2			1	6	5	9
Trésorerie	1					4	1
GFC		2 (*)	7			4	4
Credit Management / Recouvrement			4				0
Total salariés impactés	4	0	0	1	9	4	18

(\*) L'équipe GFC de Châtelleraut n'est pas impactée par le projet : elle fournit le support de proximité aux administrateurs de commandes du CSC qui ont délégation pour la facturation réparation et rechanges

	Salariés non impactés
	Salariés impactés

Les mesures décrites dans le présent accord s'appliqueront de manière rétroactive aux salariés concernés inscrits à l'effectif à la date du 22 janvier 2019. Le terme de l'application de l'accord est fixé à la date effective de reclassement de tous les salariés impactés.

## CHAPITRE 2 - Principes d'accompagnement

Comme indiqué dans le préambule, le présent accord est fondé sur le respect du volontariat des salariés souhaitant bénéficier d'au moins une des mesures du présent accord.

Par ailleurs, cet accord est fondé sur l'engagement de la Direction de la société THALES AVS FRANCE de mettre en œuvre, pour chaque salarié concerné, une solution conforme à son projet professionnel.

cf. MM  
4 CF  
Pde

## TITRE II : L'accompagnement de la mobilité

Les salariés faisant partie du périmètre d'application du présent accord tel que défini au titre 1 – chapitre 1 et qui engagent l'une des mobilités prévues ci-dessous bénéficient des mesures d'accompagnement à la mobilité associées.

### CHAPITRE 1 – La mobilité géographique au sein du Groupe

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

Dans le cadre d'une mobilité, le salarié bénéficie d'une période d'adaptation qui lui permet d'apprécier si les fonctions occupées ainsi que l'environnement géographique lui conviennent. Elle permet également à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé sur son poste de travail.

- Le salarié bénéficie d'une période d'adaptation de 3 mois dans son nouveau poste qui débute à la date effective de prise de ses fonctions. A la demande du salarié, cette période d'adaptation est de 6 mois si le salarié a plus de 50 ans,
- sur demande motivée du salarié, la période d'adaptation initiale peut être prolongée de 3 mois après validation de la DRH,
- en cas de difficulté d'adaptation du salarié ou d'inadéquation au poste, et au plus tard avant la fin de la période d'adaptation initiale, le salarié peut, à sa demande, réintégrer son établissement d'origine.

#### 1. Mobilité géographique au sein du Groupe située à moins de 50 km du site d'origine

Les dispositions suivantes concernent les salariés qui engagent une mobilité interne au sein du Groupe Thales dès lors que le site d'accueil est situé à moins de 50 kilomètres du site d'origine.

##### 1.1 Indemnisation du temps de trajet supplémentaire

Dans le cas d'un allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail, il est versé une indemnité forfaitaire conformément au barème ci-dessous :

Allongement du temps de trajet aller par tranche	Indemnité brute
Inférieur à 10mn	160 MG <sup>1</sup>
11 mn à 20 mn	350 MG
21 mn à 30 mn	508 MG
31 mn à 40 mn	667 MG
41 mn et supérieure	747 MG

<sup>1</sup> Minimum garanti (montant fixé à 3.62 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019)

SS. <sup>CF</sup>  
1 MM  
Pole

L'indemnisation de l'allongement du temps de trajet par le salarié est établie en effectuant un comparatif entre :

- le temps de trajet actuel du salarié entre son domicile et son lieu de travail,
- et entre son domicile et son nouveau lieu de travail.

La comparaison des temps de trajet précisée ci-dessus se fait via le logiciel adapté.

La totalité de cette indemnité, soumise à charges sociales, sera versée en une seule fois à l'issue de la période d'adaptation.

## 1.2 Indemnisation des frais supplémentaires de transport

La société remboursera aux salariés concernés par la mobilité intervenant au sein du Groupe Thales, les frais de transport supplémentaires (aller-retour) engagés pendant un an.

- **si le salarié utilise les transports en commun** : la société remboursera les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun, à hauteur de 100% pendant un an suivant la date effective de la mobilité. Le remboursement interviendra annuellement sur présentation du justificatif, à la fin de la période d'adaptation.
- **si le salarié utilise son véhicule personnel** : la société prendra en charge le différentiel de kilomètres supplémentaires parcourus par rapport au trajet précédent (sur la base du barème Société en vigueur dans la limite du montant des transports en commun les plus économiques) pendant un an. Le remboursement interviendra annuellement sur présentation du justificatif, à la fin de la période d'adaptation. La comparaison de la distance entre les trajets précisés ci-dessus se fait via le logiciel adapté.

## 1.3 Aide à l'acquisition d'un véhicule pour se rendre à son lieu de travail

Les personnes en mobilité peuvent bénéficier, sur justificatif, d'une avance sur salaire d'un montant maximum de 3050 MG, remboursable par mensualités sur une durée de 36 mois, dans la limite de 10% du salaire net mensuel, pour l'achat ou la remise en état d'un véhicule utilisé pour se rendre sur le nouveau lieu de travail réalisé dans les 12 mois qui suivent le transfert.

Si au terme des 36 mois, en raison du plafond de remboursement, l'avance n'était pas totalement remboursée, les échéances de remboursement se poursuivraient jusqu'à extinction de la dette.

## 1.4 Prime à la mobilité géographique

A ces dispositions s'ajoute une prime de mobilité exceptionnelle incitative d'un montant de 1/3 du PMSS<sup>2</sup>. Cette prime sera versée aux salariés volontaires en cas de mobilité géographique dès lors que le site d'accueil est distant de moins de 50 km du site d'origine du salarié concerné par la mobilité.

<sup>2</sup> PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (montant fixé à 3 377 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019)

CF  
MMH  
Pde

Cette prime sera versée à l'issue de la période d'adaptation.

## **1. 5 Prise en charge des frais de déménagement**

Afin d'aider les salariés souhaitant rapprocher leur domicile de leur nouveau lieu de travail et ainsi éviter une augmentation de leur temps de trajet, les frais de déménagement pourront être pris en charge sur présentation de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe, après accord de la Direction des Ressources Humaines.

En cas de prise en charge des frais de déménagement par la Société, l'indemnisation des frais supplémentaires de transport cesse, sauf situations particulières.

Les frais de voyage du salarié ainsi que ceux des membres de sa famille directement concernés par le déménagement seront pris en charge (indemnités kilométriques + péages, ou billets train ou avion).

## **2. Mobilité géographique au sein du Groupe située à plus de 50 km du site d'origine**

Les dispositions suivantes concernent les salariés qui engagent une mobilité interne au sein du Groupe Thales dès lors que le site d'accueil est situé à plus de 50 kilomètres du site d'origine.

### **2.1 Voyage de reconnaissance**

Le voyage de reconnaissance est proposé dès lors que les deux parties (management et collaborateur) sont d'accord pour concrétiser le recrutement. Le voyage de reconnaissance fait l'objet d'un ordre de mission.

La prise en charge des frais de voyage de reconnaissance s'effectue dans la limite de 5 jours. Elle concerne le salarié, son conjoint ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement ainsi que les enfants à charge et se fait dans les conditions suivantes :

#### **2.1.1 Frais de voyage**

- Avion A/R ou train (billets réservés par l'entreprise), avec parking ou transfert (sur justificatifs) et 5 jours de location de voiture catégorie A (ou catégorie supérieure par dérogation après accord formel de la DRH notamment en raison de la composition familiale),

OU

- Utilisation du véhicule personnel après accord formel de la DRH avec un remboursement d'indemnités kilométriques selon les barèmes en vigueur dans la Société et une prise en charge intégrale des frais de péage sur présentation de justificatifs.

SS. CF  
Pcle 3  
MM

### **2.1.2 Frais d'hébergement**

6 nuits/petits-déjeuner compris et 2 repas par jour et par personne sur justificatif, dans la limite globale de 30MG/nuit pour un couple + 10 MG/nuit par personne supplémentaire + 5MG/personne par repas.

### **2.1.3 Frais de garde d'enfant**

Des frais de garde d'enfant pendant le voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement sont pris en charge par la Société après accord du service des Ressources Humaines. Le remboursement se fait sur présentation des justificatifs appropriés.

## **2.2 Déménagement**

Afin d'aider les salariés souhaitant rapprocher leur domicile de leur nouveau lieu de travail et ainsi éviter une augmentation de leur temps de trajet, les mesures suivantes sont proposées :

- prise en charge des frais de déménagement

La prise en charge des frais de déménagement se fera sur présentation de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe, après accord de la Direction des Ressources Humaines.

En cas de prise en charge des frais de déménagement par la société, l'indemnisation des frais supplémentaires de transport cesse.

Les frais de voyage du salarié ainsi que ceux des membres de sa famille directement concernés par le déménagement seront pris en charge (indemnités kilométriques + péages, ou billets train ou avion).

- aide à la recherche d'un logement par le biais d'un cabinet mandaté spécifiquement à cet effet. Le cabinet spécialisé mandaté accompagnera également les salariés concernés dans les formalités administratives inhérentes à un déménagement.
- aide en cas de double résidence

En cas de double résidence, si le salarié se voyait contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement après le déménagement, la société rembourse alors une durée de 3 mois maximum sur présentation de justificatifs selon les modalités suivantes :

- prise en charge du loyer et des charges locatives (hors charges afférentes aux « consommables » : EDF, eau, ...)
- prise en charge des mensualités de prêt dans la limite de la mensualité réellement payée avec un plafond égal à la valeur locative estimée +30%.

55-4 CF  
Pde MAM

- participation à l'écart de loyer

En cas de déménagement lié à la mutation, une participation à l'écart de loyer est versée mensuellement sur justificatifs pendant les deux premières années. L'indemnité différentielle est calculée selon les modalités suivantes :

<b>Studio</b>	34 MG
<b>F2</b>	51 MG
<b>F3</b>	67 MG
<b>F4</b>	84 MG
<b>F5 et plus</b>	101 MG

L'écart de loyer s'applique du 1er au 12ème mois, à condition que le salarié ne perçoive pas d'indemnités de double résidence. Si le cas se présente, les frais inhérents sont payés à compter du 4e mois jusqu'au 12e mois.

Du 12ème au 24ème mois cette indemnité différentielle est réduite de moitié.

Ces sommes sont soumises aux charges sociales et rentrent dans le revenu imposable.

Si l'intéressé achète un nouveau logement, à titre tout à fait exceptionnel et après accord du service RH, l'ensemble de ces sommes peut être versé en une fois.

- frais d'installation – versement d'une indemnité d'installation

Dans le cadre d'un déménagement et pour faciliter l'installation dans un nouveau domicile, les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique bénéficieront d'une indemnité d'installation.

Le versement de cette indemnité interviendra sur présentation des justificatifs en application du barème prévu par l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019, prenant en considération la situation familiale du salarié :

<b>PRIME D'INSTALLATION</b>	Célibataire		1950 fois le MG
	Couple sans enfant		2 500 fois le MG
	Marié	+ 1 ou 2 enfants	3 300 fois le MG
		+ 3 enfants	3 500 fois le MG
	Parent isolé	+ 1 ou 2 enfants	3 300 fois le MG
		+ 3 enfants	4 200 fois le MG

La valeur du MG appliquée est celle en vigueur au jour de la mutation.

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

SS. <sup>CF</sup>  
5  
Pde MM

## 2.3 Prime à la mobilité géographique exceptionnelle

Une prime de mobilité exceptionnelle d'un montant de 1 PMSS sera versée aux salariés volontaires à l'issue de la période d'adaptation si le salarié est confirmé dans son nouveau poste.

Cette prime est soumise aux charges sociales et rentrera dans le revenu imposable.

## 2.4 Frais engagés pendant la période d'adaptation

Pendant la période d'adaptation, en cas de mobilité à plus de 50 Km, les frais éventuels engagés seront pris en charge dans les conditions suivantes :

- frais d'hébergement : les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits) seront pris en charge et donneront lieu à remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs ;
- frais de repas : le salarié bénéficiera du 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 ;
- frais de transport : la société prendra en charge un aller-retour hebdomadaire en train ou en avion.

## 2.5 L'emploi du conjoint (époux, partenaire PACS, personne avec laquelle le salarié vit maritalement)

### 2.5.1 Indemnité pour perte d'emploi

Si la mobilité géographique du salarié entraîne la perte d'emploi du conjoint, il est versé une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par Pôle Emploi et l'indemnité Pôle Emploi à laquelle le conjoint pourrait prétendre, dans la limite de 15 mois, avec un maximum total de 2000 MG brut.

Lorsque le conjoint est un actif non salarié, il bénéficiera également d'une indemnité mensuelle correspondant à la différence entre « un salaire de référence basé sur la déclaration d'impôt » et une « indemnité Pôle emploi théorique recalculée » dans les mêmes limites que définies ci-dessus.

Afin de bénéficier de cette indemnité, le salarié devra justifier l'inscription à Pôle emploi de son conjoint (époux, partenaire de PACS ou personne avec laquelle il vit maritalement).

### 2.5.2 Aide à la recherche d'emploi

Dans l'hypothèse où le conjoint serait amené à quitter l'emploi occupé dans sa région d'origine à la suite de la mobilité du salarié, il pourra bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour l'aider à retrouver un emploi dans la région d'accueil. A ce titre, la Société pourra recourir aux services d'un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi dont les frais sont à la charge de l'entreprise.

CS 6 CF  
pde MMH

Cet accompagnement aura une durée de 6 mois à compter de la réalisation du bilan professionnel. L'accompagnement pourra être poursuivi pour une durée de 4 mois supplémentaires si le bénéficiaire n'a pas trouvé d'emploi correspondant à son projet professionnel, sous réserve d'être actif dans sa recherche d'emploi, et sur avis du service Ressources humaines.

## 2.6 Aide à l'acquisition d'un véhicule pour se rendre à son lieu de travail

Les personnes en mobilité peuvent bénéficier, sur justificatif, d'une avance sur salaire d'un montant maximum de 3050 MG, remboursable par mensualités sur une durée de 36 mois, dans la limite de 10% du salaire net mensuel, pour l'achat ou la remise en état d'un véhicule utilisé pour se rendre sur le nouveau lieu de travail réalisé dans les 12 mois qui suivent le transfert.

Si au terme des 36 mois, en raison du plafond de remboursement, l'avance n'était pas totalement remboursée, les échéances de remboursement se poursuivraient jusqu'à extinction de la dette.

Il est précisé que cette aide à l'achat d'un véhicule est accordée qu'il s'agisse d'un second véhicule ou du premier véhicule.

## CHAPITRE 2 – Prime exceptionnelle incitative à la mobilité

### 1. Prime exceptionnelle incitative à la mobilité vers le site cible

Compte tenu de la nature du projet telle que détaillée dans le préambule du présent accord, une prime exceptionnelle incitative s'ajoute aux dispositions détaillées ci-dessus.

Cette prime sera versée aux salariés volontaires des sites d'origine impactés par le Projet Finance qui s'engageraient dans une mobilité vers le site cible (Mérignac ou Vélizy) et qui appartiennent aux familles professionnelles comptabilité et finance telle que définies dans le préambule du présent accord.

Cette prime sera versée à l'issue de la période d'adaptation.

Dans ces conditions le montant de cette prime forfaitaire est fixé comme suit :

#### Prime vers sites cibles

<b>Prime exceptionnelle vers site cible sans transfert familial</b>	<b>5 500 € Brut</b>
<b>Prime exceptionnelle vers site cible avec transfert familial</b>	<b>13 500 € Brut</b>

### 2. Prime exceptionnelle dans le cadre d'une mobilité hors site cible

A titre exceptionnel et compte tenu de la nature du projet telle que détaillée dans le préambule du présent accord, une prime exceptionnelle sera versée aux salariés volontaires des sites d'origine impactés par le Projet Finance qui s'engageraient dans une mobilité interne au Groupe

SS. OF<sub>7</sub>  
Pde MM

Thales hors site cible et qui appartiennent aux familles professionnelles comptabilité et finance tel que défini dans le préambule du présent accord.

Dans ces conditions le montant de cette prime forfaitaire est fixé comme suit :

### Prime hors sites cibles

<b>Prime exceptionnelle mobilité – 50 KM</b>	<b>1 100 € Brut</b>
<b>Prime exceptionnelle mobilité + 50 KM</b>	<b>3 200 € Brut</b>

Cette prime sera versée à l'issue de la période d'adaptation.

## TITRE III : Autres mesures

### CHAPITRE 1 – Formation

Afin d'accompagner chaque salarié dans une évolution professionnelle correspondant à ses compétences et ses aspirations, la Société THALES AVS FRANCE prévoit d'allouer un budget spécifique en plus du budget normalement affecté au financement du plan de formation destiné à accompagner les mutations et reconversions des salariés.

L'enveloppe budgétaire est estimée à 50 000 €. Cette enveloppe sera ajustée en tant que de besoin.

Les formations réalisées dans ce cadre seront intégrées dans un projet professionnel élaboré en concertation avec le service des ressources humaines de l'établissement d'origine du salarié.

Toutes les demandes de formation seront prises en compte dès lors qu'elles s'intègrent dans le cadre d'un projet professionnel structuré et dans le cadre de perspectives de repositionnement identifiées. Afin de favoriser le bon repositionnement de chacun(e) et compte tenu du nombre de personnes concernées, la période de reclassement des personnes visées dans au titre 1 – chapitre 1 du présent accord est de 18 mois.

Par ailleurs, afin d'accompagner chaque salarié qui ne souhaite pas rejoindre le site cible, il sera mis en œuvre avec le soutien de la RH un dispositif permettant à chacun de trouver la solution qui correspond au mieux à son projet professionnel.

Le service RH de l'établissement auquel le salarié appartient s'engage à mettre en œuvre toutes les dispositions visant à accompagner le salarié dans sa recherche de solution. Ce dispositif sera adapté au besoin du salarié :

- élaboration d'un bilan de compétences ou point carrière,
- un accompagnement par le service RH pour l'aider à identifier les postes cibles correspondant à son projet professionnel et les différentes étapes nécessaires à la mise en œuvre de ce projet avec des points réguliers pour suivre l'avancement des actions mises en place. A ce titre, le manager et le service des Ressources Humaines s'assureront que chaque salarié visé au titre 1 – chapitre 1 du présent accord dispose du temps nécessaire pour se consacrer à son projet professionnel. Pour ce faire, chaque salarié concerné disposera d'au moins deux demi-journées par mois.
- un accompagnement à la rédaction de son CV, à la préparation d'entretien,

SS 8 CF  
Pole M/M

- une identification des besoins de formation en lien avec le manager, le RH et le service formation,
- un accompagnement par un consultant externe pourra être mis en œuvre selon le souhait du salarié pour un besoin spécifique.

Par ailleurs afin que le salarié puisse se consacrer à sa recherche d'emploi un point régulier sera fait avec le manager et le RH pour adapter la charge de travail.

Le service des Ressources Humaines veillera à ce que les salariés concernés par le projet Finance ne souhaitant pas rejoindre le site cible bénéficient d'une priorité d'embauche dès lors qu'un poste ouvert correspond au profil du salarié.

Par ailleurs, les salariés visés au titre 1 – chapitre 1 du présent accord et qui sont amenés à changer de poste au sein de la société THALES AVS FRANCE bénéficieront d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne des augmentations de la catégorie (hors mesures spécifiques) auquel appartient le salarié. Cette garantie d'augmentation individuelle sera applicable la première année d'évaluation suivant la fixation des objectifs au titre du nouveau poste.

## **CHAPITRE 2 – Accompagnement de l'accès à la retraite**

Pour faciliter les conditions d'accès à la retraite, sans délai, et donc de permettre aux salariés de liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité social, il est prévu les dispositions suivantes :

- rachat de trimestres : la société participe au financement du rachat de trimestres, d'années d'étude ou d'années incomplètes des salariés dans la limite de 36 000 € hors cotisations sociales et dans les conditions légales. Ce financement s'effectue sous la forme d'une majoration de l'indemnité de retraite d'un montant équivalent au montant de ce financement. Cette somme fait l'objet d'une avance selon les modalités précisées par la Direction. Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur demande individuelle du salarié concerné afin que celui-ci puisse faire valoir ses droits à la retraite taux plein du régime de sécurité social dans l'année qui suit le financement du rachat.
- Sous réserve que le départ à la retraite intervienne avant le 31 décembre 2020, ces salariés bénéficieront d'une prime exceptionnelle d'un montant égal à 5 mois de salaires bruts permettant d'accompagner ce départ.

## **CHAPITRE 3 – Accompagnement à la mobilité externe**

Si des salariés impactés par le projet Finance souhaitent réaliser une mobilité externe au Groupe Thales, ils bénéficieront des mesures d'accompagnement prévues dans l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019.

## **TITRE IV : Le suivi de l'accord**

Des commissions de suivi locales composées d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement seront mises en place :

- Une commission sur l'établissement de Valence ;
- Une commission commune pour les établissements de Cergy et de Vélizy.

85. CF 9  
Pde MM

Ces commissions locales seront mises en place dans le mois suivant la signature du présent accord et pendant toute la durée de la mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre du présent accord.

La Direction s'engage à réunir la Commission de suivi dans le mois qui suit la signature du présent accord. Par la suite, la commission se réunira une fois par mois selon une date fixée de manière concertée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives.

Chaque réunion donnera lieu à l'établissement d'un relevé de discussions reprenant les principaux points et sujets évoqués ainsi que les éventuelles décisions prises. Ce relevé de discussions est établi par la Direction des Ressources Humaines et soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi.

Un bilan sera effectué dans les CSE des établissements de Valence, Cergy et Vélizy dans les 6 mois suivant le reclassement effectif de tous les salariés.

Les commissions de suivi disposeront des éléments suivants :

- suivi des reclassements et des recrutements,
- suivi des mesures d'accompagnement mises en œuvre et des coûts associés,
- suivi des plans d'action mis en œuvre pour pallier les départs au fil de l'eau des salariés concernés par le projet (transfert de compétences, formation, ...).

Enfin il est rappelé que les membres de la commission de suivi sont formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils peuvent avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs missions.

Par ailleurs, un suivi sera réalisé une fois par trimestre au niveau de la Société THALES AVS FRANCE entre la Direction et les Délégués Syndicaux Centraux et un membre par commission de suivi locale.

## **TITRE V : Dispositions générales**

### **1. Durée de l'accord**

Préalablement à sa signature, le présent accord a fait l'objet d'un processus d'information / consultation du CCE de la Société THALES AVS FRANCE.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à effet du 22 janvier 2019 et s'applique jusqu'à la date effective de reclassement pérenne de tous les salariés impactés. A cette date, cet accord prendra fin de plein droit.

### **2. Révision**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Il pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

5/ 10 CF  
P de MM

### 3. Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Société THALES AVS FRANCE,

- en un exemplaire informatique à la Direccte via la plateforme « téléaccords »,
- en un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (format Word) sous un format rendu anonyme.

Fait à Mérignac en 5 exemplaires originaux le 25/07/2019

Pour la Direction de THALES AVS France  
Madame Christine FAUSSAT



Pour la CFDT,  
Madame/Monsieur... Stephane Subault  
le 25/07/19 

Pour la CFE-CGC,  
Madame/Monsieur... Paire Helene MIERMONT  


Pour la CGT,  
Madame/Monsieur... Pascal Debouche  


