

**ACCORD A DUREE DETERMINEE RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DES
MESURES LIEES A UNE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI
AU SEIN DE LA BL MIS DE LA SOCIETE THALES AVS FRANCE SAS**

Entre,

D'une part,

La Société THALES AVS FRANCE SAS, dont le Siège Social est situé au 75 – 77, avenue Marcel Dassault 33700 Mérignac, représentée par Madame Christine FAUSSAT, Directrice du Développement Social,

Et,

D'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives signataires :

La CFDT, *Richard MIRAUX*

La CFE-CGC, *Johann Veranen*

La CGT, *Sylvie Sorrell*

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
GLOSSAIRE	3
PREAMBULE	4
TITRE I – MESURES ASSOCIEES A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI	7
CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES	7
1. Périmètre d'application	7
2. Principes d'accompagnement	7
3. Modalités d'appel à candidature et principes de détermination des dates de départ	10
CHAPITRE II – ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE	12
1. Mobilité géographique au sein du Groupe située à moins de 50km du site d'origine	12
2. Mobilité géographique au sein du Groupe situé à plus de 50km du site d'origine	14
3. Mobilité interne Groupe sur un site d'accueil situé à plus de 50km du site d'origine : Cas spécifique de la mobilité sans transfert familial	20
4. Mobilité externe Groupe	20
5. Accompagnement de certaines situations de détachement temporaire	22
CHAPITRE III – ACCOMPAGNEMENT DE L'ACCES A LA RETRAITE	25
1. Accès à la retraite sans délai	25
2. Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité (MAD)	27
CHAPITRE IV – AUTRES MESURES	31
1. Formation	31
2. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise	32
3. Pass'Compétences	33
CHAPITRE V – SUIVI DU DISPOSITIF DE GAE	34
1. Composition des commissions	34
2. Missions	34
3. Fonctionnement et périodicité des réunions	35
TITRE II – DISPOSITIONS FINALES	36
1. Durée de l'accord	36
2. Clause de rendez-vous	36
3. Révision	36
4. Formalités de dépôt et de publicité	36
ANNEXES	38

GLOSSAIRE

CCE	Comité Central d'Entreprise
CET	Compte Epargne Temps
CNT	Carbon NanoTubes (nanotubes carbone)
CPF	Compte Personnel de Formation
CSEC	Comité Social et Economique Central
ETP	Equivalent Temps Plein
GAE	Gestion Active de l'Emploi
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
LBO	Last Buy Order (dernières commandes)
MAD	Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité
MCO	Maintien en Condition Opérationnelle
MG	Minimum Garanti
PAC	Plan d'Acquisition des Compétences
PMSS	Plafond Mensuel de la Sécurité sociale
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SSPA	Solid State Power Amplifiers (amplificateurs de puissance de l'état solide)



 CF

PREAMBULE

Du point de vue de la Direction

Au sein de la Société THALES AVS FRANCE, la Business Line Microwave & Imaging Sub-Systems doit faire face à des évolutions de ses marchés qui entraînent baisses d'activité et difficultés financières.

Ainsi le marché spatial a connu en 2015 une baisse extrêmement forte et brutale des commandes de satellites. Depuis cette date le marché n'a jamais repris et le nombre de satellites commandés chaque année ne dépasse pas la dizaine. A l'atonie du marché s'ajoute une évolution technologique qui se traduit par le remplacement des solutions à base de Tubes par des solutions d'amplification à base d'état solide.

Sur le marché de la radiologie, la baisse continue au cours des dernières années de l'utilisation des tubes va se finaliser par l'arrêt de la production de tubes fin 2020 après avoir traité les LBO des principaux clients.

Pour ce qui concerne le business segment DEFSI (Défense, Sciences et Industrie) : le marché de la Défense devient essentiellement un marché de MCO, le débouché scientifique reste aléatoire avec quelques projets multinationaux pour lesquels les cycles de conception et de décision sont très longs.

Enfin, le marché Industrie est tendanciellement en décroissance liée à la substitution de la technologie tubes par d'autres technologies et à la concurrence asiatique.

Dans ce contexte la BL MIS a engagé de nombreuses actions de fonds pour consolider ses parts de marché, améliorer sa situation financière et aussi préparer l'avenir (développement de produits à base de SSPA pour le spatial et la défense, création d'une nouvelle activité : IrixX – produits destinés au secteur médical et à la sécurité basés sur la technologie CNT).

La BL MIS a engagé en 2017 une adaptation d'emploi sur ses 3 sites : Vélizy, Moirans et Thonon-les-Bains. Cette adaptation d'emploi qui s'est déroulée entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019 a abouti au traitement de 239 postes fragilisés dans le cadre d'un dispositif de Gestion Active de l'Emploi (GAE).

Il s'avère au regard de l'évolution des marchés de la BL (arrêt de l'activité radiologie conventionnelle, non reprise du marché spatial, baisse d'activité sur le segment DEFSI) qu'une adaptation d'emploi complémentaire doit être lancée sur la période 2020/2021 à hauteur de 144 postes sur les sites de Vélizy et Moirans. Un dossier a été présenté en ce sens le 6 juin 2019 devant la Commission Centrale Anticipation du Groupe Thales et devant le Comité Central d'Entreprise de THALES AVS FRANCE le 11 juin 2019. Ce dossier a fait l'objet d'une expertise par le cabinet SECAFI qui a présenté le résultat de ses investigations au Comité Social et Economique Central de THALES AVS FRANCE le 19 octobre 2019.

Compte tenu de la perspective d'activité du site de Thonon sur la période 2020/2022 aucune adaptation d'emploi complémentaire n'est apparue nécessaire. Une analyse des perspectives d'activités de ce site à moyen/long terme sera réalisée au cours de l'année 2020 et présentée dans le cadre des Instances Représentatives du Personnel.

Sur cette base, la Direction, considérant que le dispositif de Gestion Active de l'Emploi constitue le moyen adapté pour accompagner chaque salarié concerné par l'adaptation d'emploi, a proposé aux organisations syndicales représentatives au sein de THALES AVS FRANCE d'engager la négociation du présent accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ST", "d-", "SB", and "AM".

Du point de vue de la CGT et de la CFE-CGC

Cette nouvelle GAE s'inscrit dans la continuité de la GAE 2017-2019, une GAE de 3 ans qui laissait à Thales le temps d'avancer calmement sur une stratégie de pérennisation des compétences et de l'outil industriel. Cette nouvelle GAE est naturellement un constat d'échec de la précédente.

Nous regrettons, une fois de plus, que la direction de la BL MIS n'ait pas davantage écouté nos alertes à l'époque sur la manière de déployer cette GAE. Aujourd'hui nous ne pouvons que constater les impacts négatifs sur la situation en cours.

Des pertes de compétences liées aux départs des salariés ajoutées aux réorganisations des CCI par l'introduction de méthodes managériales et industrielles à outrance et inadaptées à nos produits, en passant par une sous-estimation des besoins de financement du maintien ou du renouvellement de l'outil industriel en particulier sur Thonon et Vélizy ; ces carences sont responsables pour une grande part des variances négatives sur les résultats de la BL, et justifient selon la direction un nouveau recours à la GAE.

Nous espérons que cette nouvelle GAE s'inscrive dans une dynamique où la direction prendra davantage en considération nos avertissements et nos arguments que ce soit dans les négociations, les CSE ou les CSEC.

Nous regrettons qu'à la suite de la GAE précédente, la Direction soit encore restée sourde à nos demandes d'engager un budget dédié dans le but d'assurer l'avenir des 3 établissements de MIS France.

En particulier pour Thonon les Bains, de l'avis unanime de la Direction et des Organisations Syndicales, dans 2 ou 3 ans ce site pourrait connaître une situation difficile en terme d'emploi en l'absence de nouvelles perspectives. Pour l'heure les retards importants en production masquent le manque d'activités structurelles.

La nouvelle GAE aurait pu constituer une occasion de mettre en avant des dispositions particulières pour anticiper cette situation.

Lors des négociations du présent accord nous avons fait des propositions allant dans ce sens (évaluer les possibilités d'internaliser à Thonon des activités sous-traitées par AVS, par le groupe Thales, externe au groupe ... définir un budget pour prospecter des alternatives industrielles et de R&D, etc.); aucune n'a été retenue.

En ce qui concerne Moirans nous estimons prématurée l'arrêt de la ligne de production conventionnelle fin 2020, sans toutefois remettre en cause l'obsolescence de cette technologie.

L'accord de GAE devra permettre une transition pérenne et adaptée pour chaque personne avec les nombreux amendements que nous avons proposés.

Par ailleurs la disposition innovante concernant les détachements temporaires que nous avons proposée dans cet accord devrait permettre des transitions sécurisées. L'objectif étant de basculer des salariés vers le nouveau business segment IrixX lorsque la charge le permettra.

Nous demandons à la direction d'entendre et de prendre en compte nos alertes concernant le traitement social de cette GAE.

En fonction de la réalité conjoncturelle de l'établissement de Vélizy, le dispositif devra être revu en octobre 2020 afin de réévaluer l'opportunité de déclencher les dispositions de l'accord en janvier 2021.

De plus nous demandons l'application rigoureuse des engagements pris par la Direction lors de la CCA du 21 janvier 2020 :

- Carte d'identité, cartographie des compétences des salariés et des sites.
- Suivi au niveau local et global, notamment pour l'acquisition et la conservation des compétences.
- Equipe dédiée paritaire pour aller chercher de l'activité vis-à-vis des compétences des sites.

Du point de vue de la CFDT

La Direction de Thales AVS France (CSEC du 11/06/2019) annonçait une nouvelle GAE de la société Thales AVS France au sein de la BL MIS.

Lors du CSEC du 19/09/19 les élus CFDT votaient les axes de mission pour l'expertise de la GAE Thales AVS France au sein de la BL MIS.

Lors du CSEC du 13/11/2019 les élus CFDT ont pu débattre suite à l'exposé du rapport de l'expertise notamment sur le bien-fondé de cette GAE.

Nous pouvons nous interroger sur la façon dont a été géré la première GAE pilotée par la seule « obsession » d'aligner le budget sur les impératifs économiques de la BL MIS. Suite au retour d'expérience de la première GAE et en se basant sur le rapport de l'expertise dont nous partageons l'analyse, la CFDT n'est pas favorable à une nouvelle GAE ne voyant pas ce qu'elle pourrait apporter de plus que la précédente déjà d'une durée de trois ans exceptionnellement longue.

La CFDT pense qu'un investissement massif dans l'outil industriel serait plus bénéfique et approprié afin dans un premier temps de réduire au strict minimum l'ensemble des variances, et qu'une fois que cet investissement aura porté ses fruits, d'analyser de nouveau la situation de la BL MIS.

L'arrêt de la production des tubes conventionnels sur le site de Moirans, suite à un choix de la direction avec un manque d'anticipation aurait dû être traité via la GPEC et non via cette GAE comme nous l'avions demandé depuis de nombreuses années, nous interroge sur la pérennité de l'établissement AVS Moirans.

La CFDT s'engage de par cet accord à accompagner au mieux les salariés impactés par cette nouvelle GAE.

TITRE I – MESURES ASSOCIEES A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

Le présent accord précise et/ou complète les dispositifs et mesures d'accompagnement prévues par l'accord groupe Thales visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation en date du 24 avril 2019.

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

1. Périmètre d'application

Les mesures mises en œuvre dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi de la BL MIS de la Société THALES AVS FRANCE SAS s'appliquent aux salariés en CDI de la BL MIS des établissements de Vélizy et Moirans RAD exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1) selon le calendrier suivant :

- établissement de Moirans RAD : la Gestion Active de l'Emploi est mise en œuvre dès la signature du présent accord ;
- fonctions centrales : la Gestion Active de l'Emploi est mise en œuvre dès la signature du présent accord pour les fonctions centrales ;
- établissement de Vélizy : la Gestion Active de l'Emploi est mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021 moyennant la tenue d'une commission centrale économique et une information/consultation en CSEC à l'automne 2020 visant à en confirmer le déploiement au regard de l'évolution de l'activité et des plans de charge. En tout état de cause, le processus d'information/consultation devra être terminé au plus tard le 31 octobre 2020.

La Gestion Active de l'Emploi prendra fin le 31 décembre 2021.

2. Principes d'accompagnement

Le présent accord repose sur trois principes majeurs :

- Le volontariat des salariés.
- L'engagement de la Direction de THALES AVS FRANCE SAS de mettre en œuvre pour chaque salarié volontaire une solution conforme à son projet professionnel.
- L'engagement de ne procéder à aucun licenciement dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet.

Il est rappelé que la GAE est fondée sur une double volonté tant de l'entreprise que du salarié. Ainsi, les propositions de l'entreprise seront soumises au volontariat des intéressés, et parallèlement les initiatives du salarié seront étudiées avec attention par l'entreprise qui lui formulera une réponse motivée.

a. Espace Métiers

Dans le cadre de la GAE, l'Espace Métiers est le lieu principal d'organisation et de mise en œuvre de la GAE. Les salariés souhaitant se renseigner sur les dispositifs de la GAE seront reçus au cours des permanences assurées par un correspondant GAE dédié (au moins un ETP) sur chaque établissement concerné.

A ce titre, ils bénéficieront de conseils individualisés dans la construction de leur parcours professionnel et auront un accès privilégié à toutes les informations concernant les orientations de carrière, les opportunités de mobilité au sein du Groupe et plus particulièrement des bassins d'emploi concernés, les offres de formation et les données utiles pour chaque bassin d'emploi.

Le temps passé à l'Espace Métiers par le salarié sera affecté sur un numéro d'imputation spécifique.

b. Accompagnement individualisé des salariés

Chaque salarié intéressé par une mobilité ou par un parcours professionnel bénéficie d'un accompagnement individualisé réalisé par le correspondant GAE, comprenant :

- La réalisation d'un entretien destiné à faire le point sur les compétences et expériences acquises au cours de son parcours professionnel.
- L'aide à l'élaboration d'un projet professionnel.
- La mise en œuvre d'un parcours professionnel adapté incluant la formation.

A sa demande et en accord avec le correspondant GAE, il pourra se faire accompagner par un membre de la commission de suivi locale ou centrale, ou par un représentant du personnel durant sa démarche.

L'Espace Métiers est chargé d'assurer la recherche et l'organisation des formations et peut faire appel à des services compétents pour la mise en œuvre de formations de reconversion.

Les actions proposées au salarié dans le cadre de son accompagnement sont destinées à :

- évaluer son profil (métier et compétences associées) via un bilan de compétences ou un bilan professionnel.
- adapter le niveau de ses compétences et/ou de sa qualification aux exigences du nouveau poste visé par des formations appropriées.
- concrétiser une mise en situation afin de faciliter une transition professionnelle visant notamment à l'acquisition de nouvelles compétences.

L'accès à l'Espace Métiers permet à chaque salarié de bénéficier des informations et de l'accompagnement adaptés à ses propres besoins et situations.

Un accompagnement pourra être proposé aux salariés qui en manifesteraient le besoin avec le soutien du cabinet Ma vie en mieux.

c. Respect de la confidentialité de la démarche du salarié

Les salariés engagés dans une réflexion sur leur parcours professionnel doivent être assurés à tout instant, s'ils le souhaitent, de la confidentialité de leur démarche vis-à-vis notamment de leur responsable hiérarchique ou de leur HR partner.

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

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

d. Communication associée à la GAE

Dès signature de l'accord, une campagne de communication générale sera envoyée aux salariés des établissements de Vélizy et Moirans RAD de la BL MIS de la Société THALES AVS FRANCE SAS, pour les informer du calendrier de mise en œuvre de la GAE.

Par la suite, des réunions d'information du personnel seront organisées par la Direction lors du lancement de la GAE sur les sites concernés portant sur l'ensemble des moyens et dispositifs mis en œuvre :

- établissement Moirans RAD : début 2020 ;
- établissement de Vélizy : dernier trimestre 2020 après confirmation du déploiement de la GAE conformément au point 1 du présent chapitre.

A l'issue de ces réunions d'information, un mail sera adressé aux salariés des établissements de Moirans RAD et de Vélizy dans lequel seront joints le présent accord, le guide pratique de la GAE ainsi que le lien intranet vers l'espace dédié à la GAE.

Concernant l'établissement de Moirans RAD, l'ensemble des salariés concernés seront reçus par le correspondant GAE dédié au sein du service RH dans le mois qui suit la tenue de la réunion d'information du personnel afin de permettre un appel à candidatures tel que précisé à l'article 3.a. du présent chapitre.

En parallèle, l'ensemble des établissements de la CBU AVS non impactés par le présent accord recevront la même communication des dispositions de la GAE (accord, guide pratique, lien intranet) par voie de mail, notamment pour souligner les possibilités qu'elle ouvre par solidarité. Dans ces établissements un référent GAE sera désigné au sein du service RH pour répondre à toutes les questions des salariés.

Tous les moyens de communication devront être utilisés pour actualiser les informations liées à la GAE auprès des salariés de la CBU AVS tout au long du processus de GAE.

L'espace intranet, dédié à la mise en œuvre de la GAE au sein de la BL MIS de la Société THALES AVS FRANCE SAS, recensera avec un souci d'actualisation permanent les documents suivants :

- le présent accord et ses annexes,
- la liste des postes ouverts en interne comme en externe au sein du Groupe Thales,
- les parcours professionnels possibles et les passerelles,
- les contacts privilégiés en matière d'emploi et de formation.

Le guide pratique de la GAE sera édité et mis à disposition des salariés dans les Espaces Métiers ainsi que sur l'espace intranet cité ci-dessus. Ce guide comportera notamment le nom des correspondants GAE.

Par ailleurs, un quota de deux heures d'information sera attribué par établissement (Vélizy et Moirans RAD). Ce quota, commun à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives de l'établissement, est mis à disposition afin de leur permettre de communiquer sur les mesures associées à la GAE lors de son déploiement.

Enfin, la Direction et les Organisations Syndicales signataires s'engagent à porter une attention particulière à la communication aux candidats à la mobilité interne ou externe des opportunités professionnelles au sein des sociétés se situant à proximité des établissements de Vélizy et de Moirans RAD. La candidature des salariés relevant du champ d'application du présent accord sera prioritaire sur les postes correspondant à leurs compétences et qualifications accompagnée le cas échéant d'une formation préalable pour être en adéquation avec le profil recherché.

e. Convention d'engagement à la GAE

Le salarié qui souhaite bénéficier de l'un des dispositifs au titre de la mise en œuvre de la GAE, doit signer une convention d'engagement à la GAE. Cette convention pose le cadre de la démarche engagée, tant en terme de responsabilité des différents acteurs, que de suivi des salariés signataires.

Seule la signature préalable de la convention d'engagement par le salarié volontaire ouvre l'accès aux mesures de la GAE prévues par le présent accord. Les membres des commissions de suivi locales obtiendront, pour information et au fur et à mesure de leur signature, la liste nominative des salariés de l'établissement de leur ressort en cours d'accompagnement (sauf avis contraire exprès du salarié) ainsi que la convention d'engagement. La commission de suivi centrale sera destinataire de l'ensemble de ces éléments.

3. Modalités d'appel à candidature et principes de détermination des dates de départ

a. Modalités d'appel à candidature

Les modalités d'appel à candidature sont définies selon le calendrier suivant :

- établissement de Moirans RAD et fonctions centrales : appel à candidatures pendant un délai de 3 mois à compter de la date de signature du présent accord. Sauf circonstances particulières (poste à pourvoir en urgence, calendrier de session de formation, etc.) ce délai sera observé pour comptabiliser le nombre de candidatures correspondant au volant de postes à compter de la signature du présent accord. Passé ce délai les candidatures pourront être traitées au fil de l'eau ;
- établissement de Vélizy : appel à candidatures au cours du dernier trimestre de l'année 2020 sous réserve de la confirmation de la mise en œuvre de la GAE à l'automne 2020 conformément au point 1 du présent chapitre. Un délai de 3 mois sera observé pour comptabiliser un nombre de candidatures suffisant. Passé ce délai les candidatures pourront être traitées au fil de l'eau.

Les parties conviennent qu'en cas de nécessité d'arbitrage entre plusieurs candidatures, les critères d'arbitrage suivants seront mis en œuvre selon la mesure envisagée :

MESURES	CRITERES D'ARBITRAGE
Mobilité	La priorité sera donnée aux candidats ayant informé au plus tôt d'une mobilité actée, peu important la date effective de mutation.
Départ à la retraite sans délai	La priorité sera donnée aux candidats dont les dossiers font apparaître qu'ils accéderont le plus rapidement à une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale.
MAD	Cf. point 2.c du chapitre III du Titre I

b. Principes de détermination des dates de départ

Le principe repose essentiellement sur la durée nécessaire au transfert de compétences, en application du dispositif de plan d'acquisition des compétences (PAC), (hors les cas de départs en retraite naturels) et/ou sur le besoin opérationnel, sans toutefois remettre en cause la solution du salarié.

En ce qui concerne la mobilité, au-delà de la période de préavis de 3 mois, un délai complémentaire pourra être envisagé pour assurer le transfert de compétences sans toutefois remettre en cause ladite mobilité.

CF
SS AM

CHAPITRE II – ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi de salariés volontaires visés au point 1 du chapitre I du Titre I du présent accord, pourront bénéficier des mesures du présent chapitre à l'exception de celle relative à l'accompagnement de certaines situations de détachement temporaire (point 5).

1. Mobilité géographique au sein du Groupe située à moins de 50km 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.

Concernant les mesures destinées à compenser l'allongement du temps de trajet et les frais de transport supplémentaires, le principe retenu est de calculer l'écart sur la base des transports en commun ou sur la base de l'utilisation de son véhicule personnel entre domicile-ancien lieu de travail et domicile-nouveau lieu de travail. Cet écart est calculé en utilisant l'outil de simulation du site « Via Michelin » (trajet conseillé).

En cas de changement de moyen de transport, la comparaison s'effectue sur la base du moyen de transport utilisé dans le nouveau poste.

a. Prime à la mobilité avec changement d'établissement/de société

Une prime de mobilité exceptionnelle d'un montant de 1/3 du PMSS sera versée aux salariés volontaires exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1) et qui s'engageraient dans une mobilité entraînant un changement d'établissement/de société au sein du groupe Thales.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié répondant aux conditions d'éligibilité mentionnées au précédent paragraphe, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la Direction des Ressources Humaines. Les commissions centrale et locale en seront informées.

b. Indemnisation de l'allongement du temps de trajet

En application de l'accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, une indemnisation est prévue pour compenser l'éventuel allongement du temps de trajet, valorisée en fonction du montant du Minimum Garanti (M.G) en vigueur dès la mise en œuvre de la période d'adaptation, en prenant en compte l'allongement du temps de trajet aller du salarié pour se rendre de son domicile à son nouveau lieu de travail, tel que constaté sur l'outil Via Michelin (trajet conseillé).

Cette indemnité, forfaitaire s'applique selon les modalités suivantes :

Allongement temps de trajet aller	Montant en MG
15 à 29 minutes	350 MG
30 à 44 minutes	680 MG
45 à 59 minutes	890 MG
60 à 74 minutes	1100 MG
Au-delà de 75 minutes	1350 MG

Dans l'hypothèse où le temps de trajet réel s'avérerait, en fonction du trafic habituel, significativement supérieur à celui estimé à partir de l'outil Via Michelin, un changement de tranche pourra, au cas par cas, être examiné.

Le versement sera fait, pour moitié au terme d'un délai de six mois suivant la date de mutation effective et pour moitié au terme d'un délai de douze mois suivant cette même date.

En cas de déménagement au cours de cette période de douze mois suivant la date de mutation effective, le montant de l'indemnité forfaitaire prévue ci-dessus sera calculé prorata temporis.

Cette indemnisation est intégralement soumise à cotisations sociales.

c. Indemnisation de coût supplémentaire de transport

En application de l'accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, si le salarié utilise les transports en commun, la société rembourse, sur présentation de justificatifs, les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun (ex : Pass Navigo en région parisienne) à hauteur de 100% pendant un an.

Si le salarié utilise son véhicule personnel, la société prend en charge, sur présentation de justificatifs, les péages autoroutes, le différentiel de kilomètres parcourus par le salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail si la localisation du nouvel établissement / de la nouvelle société entraîne une augmentation du nombre de kilomètres parcourus, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques en vigueur à l'issue de la période d'adaptation, pendant une durée d'un an.

Ces remboursements liés au transport se feront en deux versements, l'un après six mois et l'autre à l'issue des douze premiers mois. Dans l'hypothèse où il aurait été mis fin à la mobilité au cours de la première année, cette indemnité est due prorata temporis.

Cette indemnisation est intégralement soumise à cotisations sociales.

d. Accompagnement d'un éventuel 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, deux types de mesures pourront être mises en œuvre :

- ✓ *Aide à la recherche d'un logement*

Les collecteurs de l'Action Logement travaillant avec la Société interviennent en support et mettent à la disposition des salariés les moyens dont ils disposent afin de leur permettre de

bénéficiaire des dispositifs d'aide. La liste et les coordonnées des collecteurs pourront être fournies aux intéressés sur simple demande.

✓ *Aide au déménagement*

En application de l'accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, une aide au déménagement peut intervenir en cas d'allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à une heure.

Dans ce cadre, le montant de l'aide correspondant aux frais de déménagement sera sur présentation de deux devis établis par des entreprises référencées par le Groupe et après accord de la Direction des Ressources Humaines.

Cette aide est intégralement soumise à cotisations sociales.

Le salarié bénéficie, conformément à l'Accord Dispositions Sociales, d'une journée d'absence autorisée rémunérée.

e. Aide à l'achat d'un véhicule

En application de l'accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, dans l'hypothèse où la situation du nouveau lieu de travail par rapport au domicile du salarié ne permet pas d'utiliser les transports en commun, ou si l'utilisation des transports en commun est possible mais entraîne un allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à une heure, une avance sur salaire d'un montant maximum de 3050 MG, remboursable par mensualités sur une durée maximale de 46 mois et dans la limite de 10% du salaire net mensuel, peut être consentie pour l'achat, la remise en état ou le leasing d'un véhicule automobile pour se rendre sur le nouveau lieu de travail.

L'achat, la remise en état ou le leasing doit être réalisé dans un délai de 12 mois suivant la mutation effectuée (hors période d'adaptation).

En cas de situation financière difficile, si au terme des 46 mois l'avance n'était pas totalement remboursée, un allongement de la période de remboursement pourrait être envisagé, sur accord de la Direction Ressources Humaines.

Le montant maximum de l'avance est, compte tenu des aménagements du véhicule nécessaires, portée à 4 150 MG pour les salariés en situation de handicap, conformément à l'accord Groupe Handicap.

Le montant maximum de l'avance est également augmenté de 300 MG lorsque le véhicule acheté par le salarié appartient à la catégorie des véhicules peu polluants tels que déterminés par le Décret n° 2018-1318 du 28 décembre 2018.

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

a. Prime à la mobilité avec changement d'établissement/de société

Une prime de mobilité exceptionnelle d'un montant de 1 PMSS sera versée aux salariés volontaires exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1) et qui s'engageraient dans une mobilité entraînant un changement d'établissement/de société au sein du groupe Thales.

CF
ST
SB
AM

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié répondant aux conditions d'éligibilité mentionnées au précédent paragraphe, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la Direction des Ressources Humaines. Les commissions centrale et locale en seront informées.

b. Voyage de reconnaissance

La Direction et les Organisations Syndicales signataires considèrent que la décision de déménager dans le cadre d'une mobilité géographique entre deux établissements de Sociétés du Groupe éloignés l'un de l'autre à plus de 50 kilomètres doit se prendre en toute connaissance du nouvel environnement de travail et de vie. A cet effet, les salariés candidats à une mobilité géographique pourront bénéficier d'un voyage préalable de reconnaissance.

Les mesures décrites ci-après pourront être adaptées afin de tenir compte de situations particulières (ex : personne en situation de handicap), après examen et accord de la Direction des Ressources Humaines.

Ce voyage sera pris en charge pour le salarié, son conjoint, ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement, ainsi que les enfants à charge, en ce qui concerne :

✓ Les frais de voyage

Remboursement des billets d'avion A/R ou de train, avec parking ou transfert (sur justificatifs) et 5 jours maximum de location de voiture catégorie A (ou catégorie supérieure par dérogation après accord du correspondant GAE notamment en raison de la composition familiale).

OU

Utilisation du véhicule personnel après accord du correspondant GAE avec un remboursement selon les barèmes en vigueur dans la Société. Le péage sur présentation de justificatifs est intégralement remboursé.

OU

Utilisation d'une voiture de location catégorie A (ou catégorie supérieure par dérogation après accord du correspondant GAE notamment en raison de la composition familiale) pendant la durée du voyage de reconnaissance et après accord du correspondant GAE. Les frais de péage et d'essence, sur présentation des justificatifs, sont intégralement remboursés.

✓ Les frais d'hébergement

6 nuits + petits déjeuners + 2 repas par jour et par personne sur justificatifs (dans la limite de 25 MG/nuit pour le salarié concerné ou pour un couple + 10MG/nuit par personne supplémentaire + 5 MG/personne par repas).

✓ Les frais de garde d'enfant

Remboursement sur présentation d'un justificatif après accord préalable du correspondant GAE.

c. Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation en l'absence de déménagement concomitant à l'entrée en mobilité

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

La durée de la période d'adaptation varie en fonction de l'âge du salarié :

- Pour les salariés âgés de 50 ans ou moins, une période d'adaptation de 3 mois est prévue.
- Pour les salariés âgés de plus de 50 ans, cette période d'adaptation est portée à 6 mois.

La période d'adaptation court à compter de la date effective de prise des fonctions du salarié.

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

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

✓ Hébergement à l'hôtel :

- Frais de repas : les petits déjeuners et dîners (et déjeuners dans l'hypothèse où l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un restaurant d'entreprise) du lundi au vendredi sont pris en charge par la société d'accueil dont relève le salarié, sur présentation de justificatifs et dans la limite de 15 MG par jour ;
- Frais d'hébergement : les frais d'hébergement sont pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite de 4 ou 5 nuits selon le cas (arrivée sur place le dimanche soir ou lundi matin, au choix du salarié) à hauteur de 40 MG par nuit.

✓ Hébergement en location : les frais de location sont pris en charge pendant la période d'adaptation sur présentation de justificatifs et donnent lieu à un remboursement sur une base mensuelle, dans la limite de 250 MG par mois ;

✓ Frais de transport (hébergement à l'hôtel ou en location) : la société d'accueil dont dépend le salarié, prend en charge :

- un aller-retour hebdomadaire en train ou avion (billets réservés par l'entreprise) dans l'hypothèse où, pour se rendre de son lieu d'hébergement à son lieu de travail, le salarié utilise par priorité les transports en commun. Dans l'hypothèse où l'accès par transport en commun ne permettrait qu'un accès difficile voire impossible au lieu de travail, une voiture de location de catégorie A est dans ce cas mise à disposition sur le site d'accueil ;

OU

- les indemnités kilométriques selon le barème en vigueur lorsque le salarié choisit d'utiliser son véhicule personnel.

Aucune prise en charge de quelque type que ce soit n'est accordée pendant le week-end.

d. Mesures accompagnant l'installation définitive

✓ Aide à la recherche du logement et aux formalités administratives

Les collecteurs de l'Action Logement travaillant avec la Société interviennent en support et mettent à la disposition des salariés les moyens dont ils disposent afin de leur permettre de bénéficier des dispositifs d'aide.

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

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

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

✓ Indemnité de double résidence

En application de l'accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, à compter de l'acquisition par le salarié de son logement définitif, le salarié se voyant contraint d'acquiescer simultanément une double charge de logement après le déménagement, la Société d'accueil rembourse, sur présentation des justificatifs correspondant, le montant de la charge afférente à l'ancien logement pendant un maximum :

- de 3 mois de loyer hors charges pour les locataires = exclusion uniquement des charges afférentes aux « consommables » (EDF, eau...), mais inclusion des charges locatives autres.

Par ailleurs, lorsque le préavis, compte tenu de la zone concernée, est supérieur à un mois, la Société fournit au salarié concerné une attestation de mutation pour lui permettre de réduire à un mois la durée de son préavis de résiliation du bail de location en cours.

OU

- de 4 mensualités de prêt immobilier plafonné à la valeur locative pour les propriétaires.

Cette aide ne peut pas se cumuler avec l'aide prévue pour les frais d'hébergement pendant la période d'adaptation.

✓ Frais de déménagement

En application de l'accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, afin de faciliter le déménagement, la Société verse une aide correspondant aux frais de déménagement, sur présentation de deux devis établis par des entreprises sélectionnées par le Groupe, après accord de la DRH.

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

Le salarié bénéficie de deux journées d'absences autorisées rémunérées au titre du déménagement en complément du jour prévu à l'article 10 de l'accord Groupe sur les Dispositions sociales.

✓ *Frais d'installation*

Dans le cadre du déménagement et pour faciliter l'installation dans un nouveau domicile, il est attribué une indemnité d'installation dont le montant maximum est déterminé en fonction de la situation familiale à la date du déménagement :

Célibataire		1950 fois le MG
Couple sans enfant		2 500 fois le MG
Couple (mariage, PACS, concubinage)	+ 1 ou 2 enfants	3 300 fois le MG
	+ 3 enfants	3 500 fois le MG
	+4 enfants	4 300 fois le MG
Parent isolé	+ 1 ou 2 enfants	3 300 fois le MG
	+ 3 enfants	4 200 fois le MG
	+4 enfants	4 500 fois le MG

Cette aide est versée pour moitié sous forme d'avance dans le mois qui précède le déménagement, pour l'autre moitié une fois fourni l'ensemble des justificatifs de frais engagés, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant le déménagement.

Seuls les frais nécessaires à la remise en service du nouveau logement, à sa remise en état et à son aménagement sont pris en compte :

- frais d'agence (en cas de location), sauf prise en charge par le Mobili-Pass ;
- frais de rétablissement de l'électricité, de l'eau, du gaz, du téléphone, d'Internet ;
- frais de mise en place d'appareils ménagers ;
- nettoyage ou remplacement des revêtements de sols et muraux abîmés (si les travaux sont nécessaires pour rendre le logement habitable).

Ne sont pas pris en compte :

- la caution en cas de location ;
- les dépenses de décoration ;
- les dépenses de réaménagement non nécessaires pour rendre le logement habitable.

Par ailleurs, une seule indemnité d'installation est versée par famille dans le cas d'un couple travaillant dans le Groupe Thales.

✓ *Participation à l'écart de loyer*

En application de l'accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, en cas de déménagement, une participation à l'écart de loyer s'il existe et dans l'hypothèse où le nouveau loyer est supérieur du précédent, est versée mensuellement, sur justificatifs, et pendant un an.

Cette indemnité est calculée à surfaces, types et standings équivalents entre les deux logements, et plafonnée selon le barème suivant :

Studio	45 MG
F2	60 MG
F3	75 MG
F4	95 MG
F5 et plus	115 MG

Le versement de cette participation est exclusif du versement de l'aide en cas de double résidence.

✓ *Aide à l'achat d'un véhicule*

Une avance est octroyée dans les mêmes conditions que pour les mobilités entre deux sites / établissements ou sociétés distants de moins de 50 kilomètres.

✓ *Aides liées à l'emploi du conjoint*

En application de l'accord Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, il est prévu les mesures suivantes :

▪ Indemnité pour perte d'emploi

Si la mobilité géographique entraîne la perte d'emploi du conjoint, il sera versé, pendant une période maximale de 12 mois et dans la limite d'un plafond global sur la même période de 1 000 MG, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par le Pôle Emploi et l'aide au retour à l'emploi à laquelle le conjoint pourrait prétendre.

Lorsque le conjoint est un actif non salarié, il bénéficie d'une indemnité 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 ci-dessus. Cette somme a la nature de salaire.

▪ Aide à la recherche d'un emploi

Dans l'hypothèse où le conjoint serait amené à quitter l'emploi qu'il occupait dans sa région d'origine à la suite de la mobilité du salarié, la Société propose les services d'un cabinet spécialisé en vue de permettre au conjoint de retrouver un emploi dans la région de l'établissement d'accueil.

A cet effet, un cabinet spécialisé est sélectionné par la Société sur les critères d'exigence de personnalisation de la prestation et de responsabilisation financière.

LF
RH

Cet accompagnement, pris en charge par la société d'accueil, est d'une durée de 6 mois à compter de la réalisation d'un bilan professionnel, pouvant être prolongé pour une nouvelle durée de 3 mois après discussion entre la DRH et le cabinet.

La Société prend en charge, sur justificatifs, un aller/retour pour le conjoint qui aurait un entretien de recrutement dûment justifié, non remboursé par l'employeur potentiel et à condition que le déménagement familial n'ait pas encore eu lieu.

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour le conjoint qui, ayant quitté son emploi dans la région d'origine pour suivre son conjoint, décide de créer sa propre entreprise. La société d'accueil, pour ce faire, pourra, le cas échéant, solliciter le Gérés et assurera le règlement de la prestation.

3. Mobilité interne Groupe sur un site d'accueil situé à plus de 50km du site d'origine : Cas spécifique de la mobilité sans transfert familial

Dans le cadre de la mobilité, le salarié peut envisager d'autres solutions que celle d'un transfert familial.

Le salarié qui, à l'issue de la période d'adaptation, décide de poursuivre dans son nouveau poste sans s'installer à proximité du site d'accueil avec sa famille, bénéficiera des mesures suivantes, pendant une durée de 12 mois. Une prolongation de 6 mois des mesures pourra être prévue après accord de la DRH.

✓ Frais d'hébergement

La Société remboursera sur présentation des justificatifs, le loyer du logement dans la région d'accueil, plafonné à 200 MG par mois.

✓ Frais de transport

La Société prendra en charge deux aller-retour par mois en train ou avion (billet réservé par l'entreprise).

✓ Frais d'équipement

Le salarié ayant opté pour une mutation sans transfert familial bénéficiera des mesures relatives au frais d'installation. Il sera considéré, dans ce cas, comme célibataire sans enfant.

4. Mobilité externe Groupe

a. Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions concertées

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

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

✓ **Garanties données aux salariés**

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

Cette convention précisera notamment :

- la mutation définitive du salarié dans la Société d'accueil,
- le versement d'une prime d'incitation à la mobilité externe : si le salarié est confirmé dans son poste à l'issue des 6 premiers mois, il s'inscrira dans une démarche de poursuite de son contrat de travail chez un nouvel employeur et percevra une prime dite de « mobilité externe » dont le montant est déterminé en fonction de son ancienneté.

Ancienneté	Prime brute en euros		
	Nbre de mois de salaire	Avec un minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	3 mois	4 500€	8 000€
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	4 mois	9 500€	18 000€
Plus de 20 ans	5 mois	12 500€	25 000€

Cette prime est versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein du Groupe Thales 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.

Par ailleurs, la Société d'origine s'engagera à offrir au salarié une possibilité de réintégration, aux conditions antérieures, pendant une période de 12 mois maximum suivant la novation du contrat de travail.

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

A défaut du souhait de réintégration au sein de la Société d'origine dans cette période, la société d'origine s'engage à prendre en charge, dans ce délai de 18 mois suivant la novation

CF
ST SB AM

du contrat de travail, une partie de l' licenciement pour motif économique (le cas échéant) au prorata de l'ancienneté acquise au sein du Groupe Thales.

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.

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

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

✓ Mesures additionnelles de soutien aux conventions tripartites externes

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

Dans l'hypothèse où l'ancienneté du salarié ne serait pas reprise dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite, il sera étudié en lien avec la commission locale GAE, la possibilité de verser au salarié une prime correspondant à l'allocation de départ à la retraite au regard de son ancienneté acquise au sein du groupe Thales à la date de novation du contrat de travail, en application du barème de l'accord de Groupe sur les Dispositions sociales et ses annexes. Ce versement interviendra alors à l'issue de la période pendant laquelle le salarié peut réintégrer sa société d'origine.

Cette prime n'est pas due au salarié si elle est versée à la société d'accueil.

5. Accompagnement de certaines situations de détachement temporaire

Indépendamment des mutations de salarié d'un établissement à un autre au sein de la même société ou d'une société du Groupe à une autre en France, par nature pérennes, le détachement temporaire de salariés d'une société vers une autre peut être envisagé pendant une période de temps déterminée, y compris en dehors du Groupe.

a. Champ d'application

Les mesures décrites ci-après n'ont vocation à s'appliquer que dans l'hypothèse de détachements de salariés de l'établissement de Moirans RAD (visés au point 1 du chapitre I du Titre I) opérés au sens de l'article L. 8241-2 du code du travail.

En effet, ce dispositif peut constituer une solution pour les salariés de l'établissement de Moirans RAD, notamment pour assurer la transition entre l'arrêt de l'activité conventionnelle dudit établissement et le démarrage du Business Segment IrixX.

Sont concernés par les mesures décrites ci-après, les détachements d'une durée maximale de 6 mois, renouvelable par période de 3 mois.

La commission de suivi locale sera informée des différentes conventions signées.

b. Rappels liés au détachement

Il est rappelé que, par nature temporaire et n'entraînant pas de rupture du contrat de travail, le détachement, qui constitue une mise à disposition à but non lucratif au sens de l'article L. 8241-2 du code du travail, est formalisé par la conclusion d'un avenant contractuel de détachement et n'entraîne pas de changement d'employeur.

Ce dispositif de détachement temporaire nécessite le concours à minima des établissements de la société THALES AVS FRANCE SAS pour évaluer soit la possibilité de substituer aux contrats précaires un détachement temporaire, soit pour accompagner une croissance prévisible et temporaire de l'activité.

c. Accompagnement des détachements

Lorsqu'il apparaît qu'un salarié identifié pour être détaché auprès d'une autre entité juridique ne peut pas, compte tenu de la distance ou de l'accès par les transports en commun ou par la route, rentrer à son domicile le soir pendant la période envisagée de détachement, les mesures ci-après s'appliquent.

- ✓ *Hébergement à l'hôtel :*
 - Frais de repas : les petits déjeuners et dîners (et déjeuners dans l'hypothèse où l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un restaurant d'entreprise) du lundi au vendredi sont pris en charge sur présentation de justificatifs et dans la limite de 15 MG par jour ;
 - Frais d'hébergement : les frais d'hébergement sont pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite de 4 ou 5 nuits selon le cas (arrivée sur place le dimanche soir ou lundi matin, au choix du salarié) à hauteur de 40 MG par nuit.
- ✓ *Hébergement en location :* les frais de location sont pris en charge pendant la période d'adaptation sur présentation de justificatifs et donnent lieu à un remboursement sur une base mensuelle, dans la limite de 250 MG par mois.
- ✓ *Frais de transport (hébergement à l'hôtel ou en location) :* la société prend en charge :
 - un aller-retour hebdomadaire en train ou avion (billets réservés par l'entreprise) dans l'hypothèse où, pour se rendre de son lieu d'hébergement à son lieu de travail, le salarié utilise par priorité les transports en commun. Dans l'hypothèse où l'accès par transport en commun ne permettrait qu'un accès difficile voire impossible au lieu de travail, une voiture de location de catégorie A est dans ce cas mise à disposition sur le site d'accueil ;
OU
 - les indemnités kilométriques selon le barème en vigueur lorsque le salarié choisit d'utiliser son véhicule personnel.

Pendant la durée du détachement, un point sera réalisé tous les deux mois entre le RH de la société d'accueil, le salarié et le RH de la société d'origine pour maintenir le lien avec la société d'origine et s'assurer du bon déroulement du détachement. Par ailleurs, le salarié sera informé des postes ouverts correspondant à ses compétences et qualifications pendant la durée du détachement.

Le cas échéant, une période de formation aux frais de la société d'origine sera prévue pour accompagner le salarié sur son nouveau poste de travail.

d. Fin des détachements

A l'issue du détachement, le salarié est réintégré dans son établissement de rattachement sans que l'évolution de carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

De plus, un point sera effectué avec le service RH de la société d'origine et le salarié pour évaluer les solutions visant à valoriser cette expérience en termes d'orientation professionnelle et de qualification.

A l'issue du détachement, une prime sera versée aux salariés dont le montant varie en fonction de la durée du détachement :

Durée détachement	Indemnité PMSS
≥3 mois - ≤8 mois	1/3 PMSS
>8 mois – ≤13 mois	2/3 PMSS
>13 mois	1 PMSS

CHAPITRE III – ACCOMPAGNEMENT DE L'ACCES A LA RETRAITE

1. Accès à la retraite sans délai

a. Rachat de trimestres

La société THALES AVS FRANCE SAS participe au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés concernés dans les conditions financières prévues par l'article 3.3.6 de l'accord Groupe relatif à l'Evolution de la Croissance et l'Emploi du 23 février 2017, afin de faciliter la liquidation d'une retraite à taux plein au titre du régime général. Les sommes ainsi perçues sont soumises à charges sociales et fiscales.

Ce financement s'effectue sous la forme d'une majoration de l'indemnité de départ à la retraite, d'un montant équivalent au montant de ce financement. Une avance de la somme nécessaire au rachat de trimestres pourra être consentie aux salariés concernés, conformément à l'échéancier mensuel de paiement établi par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur demande individuelle et à l'information de la commission de suivi de la GAE. Il est accessible aux salariés volontaires qui exercent leur activité au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1) et qui souhaitent entrer dans le dispositif de mise à disposition ou afin de leur permettre de liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale dans l'année qui suit le financement des rachats.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat¹ permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi de salariés volontaire exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1), pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH. Les commissions centrale et locale en seront informées.

La Direction s'engage à maintenir ce dispositif pendant la durée du présent accord, sauf dispositions plus favorables négociées au niveau du Groupe.

b. Retraite carrières longues

Pour encourager les mutations ou les reconversions, THALES AVS FRANCE SAS favorise d'éventuels départs de salariés volontaires pouvant bénéficier d'un départ à la retraite pour carrières longues.

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, peuvent justifier d'un départ à la retraite anticipée à 60 ans (ou à un âge inférieur en fonction de leur date de naissance) dès lors qu'ils peuvent bénéficier dans ces conditions d'une pension de

¹ Départ immédiat : salarié s'engageant à partir sans délai à la retraite dès qu'il est en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale.

vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale et ce conformément à l'article D. 351-1-1 du Code de la Sécurité sociale.

Pour favoriser ces départs, les parties conviennent de majorer l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention sociale Groupe d'un montant équivalent à 3 mois de salaire conformément à l'avenant n° 4 à l'accord sur les dispositions sociales Groupe du 10 juillet 2008.

Enfin, il est précisé que, conformément à l'avenant n°6 à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 29 mars 2011, les salariés ayant opté pour le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité ne bénéficie pas de cette majoration de 3 mois de leur allocation de départ en retraite.

c. Mesures complémentaires et exceptionnelles dans le cadre d'un départ à la retraite sans délai

Dans le cadre du dispositif de Gestion Active de l'Emploi, les salariés volontaires exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1) pourront choisir de partir, sans délai, volontairement à la retraite.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat² permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié volontaire exerçant son activité au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1), pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH. Les commissions centrales et locales en seront informées.

En complément du montant conventionnel de l'indemnité de départ à la retraite, les salariés percevront une prime exceptionnelle d'un montant égal à 5 mois de salaires bruts, sous réserve que le départ à la retraite intervienne sans délai à compter de la date d'obtention des conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale et au plus tard avant le terme de la période prévue d'application du présent Titre. A titre exceptionnel, ce départ sans délai pourra être différé de 4 mois au plus afin de permettre exclusivement un transfert des compétences à la demande de la Direction.

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

Les salariés dont le départ est intervenu avant le 1^{er} juin 2019 dans le cadre d'un dispositif conventionnel (CET-congé fin de carrière ou temps de compensation pour pénibilité) leur permettant une dispense d'activité ne sont pas éligibles au bénéfice de cette mesure.

Les salariés bénéficiant d'une Mise à Disposition sans obligation permanente d'activité sont exclus du présent dispositif.

² Départ immédiat : salarié s'engageant à partir sans délai à la retraite dès qu'il est en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale.

2. Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité (MAD)

Considérant qu'envisager une mobilité géographique ou professionnelle, pour un salarié, seulement quelques mois avant son départ en retraite peut constituer une difficulté, un dispositif permettant d'assurer une transition vers la retraite pour les salariés volontaires répondant aux conditions ci-après mentionnées, est mis en place. Il s'agit du dispositif de « Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité » conformément à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019 et ses annexes.

Le nombre de salariés pouvant accéder au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité ne pourra être supérieur à 40% du volume des postes objets de la procédure initialisée en juin 2019, soit 58 salariés en MAD.

Les salariés potentiellement bénéficiaires devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif, c'est-à-dire au plus tard le 30 juin 2025 (31 décembre 2021 + 42 mois).

Les salariés devront prendre effectivement leurs congés payés, RTT, trimestres liés à des temps de compensation et les jours placés sur leurs CET (CET ex-TED et CET Groupe) avant leur entrée dans le dispositif. Les salariés devront rester au minimum 12 mois dans le dispositif, pour y être éligibles.

Cette situation ne saurait être confondue avec une situation de préretraite puisque à tout moment le salarié pourra être rappelé au sein de l'entreprise afin de participer à la transmission des compétences ou au maintien de l'activité.

a. Conditions d'éligibilité

Conditions liées à l'emploi du salarié :

- Les salariés volontaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif doivent exercer leur activité au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1). Ainsi, les postes des salariés entrant prioritairement dans ce dispositif ne seront pas remplacés ou donneront lieu à une mobilité interne, elle-même non-remplacée, permettant ainsi l'adaptation des effectifs.
- Ou, par mesure de solidarité, être salarié de THALES AVS FRANCE SAS ou du Groupe et, par son volontariat, permettre de proposer une solution avérée, effective et adaptée à un salarié dont le métier connaît une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1).

ET

Conditions liées à la liquidation de la retraite :

- Pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale dans un délai minimum de 12 mois et maximum de 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif.

- S'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant la liquidation des droits à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale.

b. Modalités de dépôt de candidature

Les salariés volontaires doivent déposer leur candidature accompagnée obligatoirement de leur relevé de trimestres de l'assurance retraite (« relevé de carrière ») auprès du service RH conformément au calendrier retenu au point 3. a. du chapitre 1 relatif aux dispositions générales du Titre I.

c. Critères de priorité d'entrée dans le dispositif

En cas de nécessité de départager dans l'ordre de priorité plusieurs salariés éligibles à une MAD, les critères suivants sont appliqués successivement pour traiter les situations nécessitant arbitrage entre deux candidatures éligibles :

1°) salariés occupant un poste au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1).

2°) salariés qui, ne font pas partie de de la catégorie visée au 1°) ci-dessus mais qui, par mesure de solidarité, permettent de proposer une solution avérée, effective et adaptée à un salarié occupant un poste au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1).

En cas d'arbitrage nécessaire au sein d'une des deux catégories ci-dessus, il sera donné la priorité aux salariés candidats à une mesure de MAD dans l'ordre suivant :

- Salariés disposant d'une « RQTH » (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).
- Salariés ayant une restriction médicale au poste de travail en cours au 1^{er} juin 2019.
- Salariés, dont les dossiers font apparaître qu'ils accéderont le plus rapidement à une retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale.

d. Précisions quant aux droits des salariés

✓ Régime de retraite et prévoyance

Les modalités de prise en charge des cotisations aux régimes de retraite et à la prévoyance pendant la période de mise à disposition sans obligation d'activité sont celles prévues par l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019 et ses annexes.

✓ Rémunération versée durant la période de mise à disposition

Les salariés intégrant un dispositif de MAD percevront, pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail sans dépasser 42 mois des appointements bruts annuels d'un montant égal à 72% de leur rémunération annuelle brute calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en 12 mensualités égales (salaire de base + prime d'ancienneté pour les salariés concernés + 13^{ième} mois pour les salariés concernés + heures supplémentaires pour les salariés concernés + rémunération variable année n ou n- 1 pour les salariés concernés).

Pour les salariés ayant fait une carrière à temps plein mais se trouvant en situation de temps partiel dans les trois années précédant leur entrée dans le dispositif de MAD ou de mi-temps thérapeutique, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein pour déterminer le montant de leur rémunération en MAD selon les modalités définies ci-dessus. L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la même base.

✓ *Médaille du travail*

Les salariés mis à disposition sans obligation permanente d'activité continuent à bénéficier des dispositions applicables en matière d'attribution de la médaille du travail. Ils bénéficient des conditions appliquées dans la Société à la date de l'obtention de leur médaille et de l'allocation qui en résulte. Le service RH adresse par courrier aux salariés en MAD la lettre d'information au personnel relative à la médaille du travail à des fins éventuelles de constitution d'un dossier.

✓ *Décès du salarié*

En cas de décès avant le terme de la période de MAD, la fraction de l'indemnité de départ à la retraite déjà versée par anticipation reste acquise.

✓ *Garantie du dispositif*

Dans l'hypothèse où surviendrait une modification de la réglementation relative au régime général de retraite de la Sécurité Sociale, l'entreprise assure le maintien dans le dispositif des bénéficiaires jusqu'à ce que ces derniers puissent liquider leur pension de retraite du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein.

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

✓ *Formation préparation à la retraite*

Les salariés partant dans le cadre d'une MAD pourront bénéficier, pendant cette période, de la formation de préparation à la retraite.

✓ *Abondement aux versements sur le PERCO*

Il est précisé que les salariés qui entrent dans un dispositif de Mise à Disposition sans obligation permanente d'activité peuvent bénéficier de l'abondement spécifique de 150% dans les conditions précisées au NB de l'article 4 de l'avenant n°1 à l'accord portant règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif du Groupe Thales du 29 mars 2011 et de l'article 5 de l'avenant N°6 à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 29 mars 2011.

✓ *Cumul de la MAD avec le dispositif « rachat de trimestres ».*

Un salarié éligible à ces deux mesures pourra les cumuler, dès lors que le rachat de trimestres lui permet soit d'accéder au dispositif de MAD, soit de raccourcir la période passée en MAD et de faciliter son accession à la retraite.

✓ *Entrée dans le dispositif*

L'entrée dans le dispositif de Mise à Disposition sans obligation d'activité intervient au plus tard au 31 décembre 2021, après prise effective des congés payés, des JRTT, des trimestres liés à des temps de compensation et des jours placés sur le CET (CET ex-TED et

CET Groupe). Par ailleurs, la date d'entrée dans le dispositif fait l'objet d'un accord entre le salarié et la Direction. En tout état de cause, cette date est conditionnée par les nécessités opérationnelles du service auquel appartient le salarié concerné.

CF
JIT
P
P

CHAPITRE IV – AUTRES MESURES

1. Formation

a. Un budget formation spécifique

Deux budgets formation spécifiques distincts seront alloués :

- Un budget pour le transfert des connaissances et des compétences d'un montant de 100 000 euros ;
- Un budget hors transfert des connaissances pour accompagner les salariés dans un projet de formation professionnel d'un montant de 200 000 euros (hors coûts salariaux).

Ces budgets supplémentaires d'un montant de 300 000 euros pour la durée du présent accord, bénéficieront prioritairement aux salariés dont l'emploi devrait connaître une évolution majeure engagés dans des formations de reconversion lourde, mais aussi aux salariés s'inscrivant dans une perspective de mobilité interne ou externe en vue d'aboutir à une mobilité professionnelle conformément à la démarche de la GAE, ainsi que par mesure de solidarité.

Ces budgets spécifiques seront alloués en complément du budget normalement affecté au financement du plan de développement des compétences en vue d'assurer les actions de formation visant notamment à accompagner les salariés dont le métier est considéré comme étant en décroissance ou pour lesquels une évolution majeure est prévisible (par exemple : introduction de nouvelles technologies/ nouveaux produits).

Cette enveloppe budgétaire sera ajustée en tant que de besoin.

b. Mise en œuvre des actions de formation

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 et pourra se traduire, après accord du correspondant GAE, par les mesures suivantes :

- élaboration d'un bilan de compétences ou point carrière.
- un accompagnement par le service RH pour l'aider à identifier les postes 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 point 1 du chapitre I du Titre I du présent accord dispose du temps nécessaire pour se consacrer à son projet professionnel.
- un accompagnement à la rédaction de son CV, à la préparation d'entretien.
- 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 pour un besoin spécifique.

L'ensemble des actions de formation mis en œuvre au profit des salariés s'inscrivant dans la démarche de GAE devra s'inscrire dans un projet professionnel identifié et validé par les trois signataires de la convention et par le correspondant GAE.

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

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

- En fixant comme principe général de ne pas reporter ou différer le départ de ses salariés à une session de formation planifiée.
- En n'écourtant pas les formations planifiées afin de permettre à ses salariés de s'y impliquer du début à la fin de la session.
- En ne sollicitant pas un salarié en cours de session de formation afin qu'il puisse disposer de la disponibilité intellectuelle nécessaire à un bon apprentissage.
- En remplaçant le cas échéant temporairement le salarié en formation dès lors que la charge de travail constitue une surcharge pour les salariés qui en auront la responsabilité.

La formation de reconversion vers un métier Thales ne doit pas être conditionnée à l'identification préalable d'un poste ouvert pour être acceptée. Conformément à la lettre d'engagement, l'employeur mettra tout en œuvre pour identifier un poste correspondant aux nouvelles qualifications acquises par le salarié dans le cadre de sa formation. Si aucun poste ouvert ne correspondait à l'attente du salarié tant en terme de qualification que de localisation géographique, ce dernier réintégrera son établissement de rattachement à un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait avant le début de sa formation.

Les demandes de formation hors métiers Thales seront étudiées au cas par cas par la Direction au regard du projet professionnel du salarié et du dispositif d'accompagnement à mettre en œuvre pour assurer la réussite de cette formation et l'exercice d'un métier en dehors du Groupe.

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

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

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 équivalent à celui qu'il occupait.

Les salariés concernés par un projet de création d'entreprise, ou de reprise d'entreprise se verront accorder, si la demande en est faite, la possibilité d'utiliser le CPF. Il sera abondé par Thales à hauteur de 30%, y compris si le plafond du compte est atteint, afin de suivre une formation préalable pour accompagner le projet prescrit par le GÉris.

Par ailleurs, pendant une période d'un an suivant ce congé, la Bourse de l'Emploi Thales sera ouverte aux créateurs d'entreprise. Leur référencement pourra également être proposé selon les conditions et modalités définies par la politique société/Groupe.

Les salariés créateurs d'entreprise bénéficieront d'une aide spécifique de 20 000 euros au moment de la validation de leur projet professionnel par le GÉris qui évaluera la viabilité du

projet, prescrira les formations nécessaires et assurera leur suivi au moins pendant les deux premières années.

Sur proposition du Gêris, une aide financière supplémentaire d'un montant pouvant aller jusqu'à 10 000 euros pourra être accordée au cas par cas si l'ambition ou l'ampleur du projet le justifie.

Le congé d'une durée maximale d'un an pourra être prolongé au plus d'un an conformément aux dispositions légales en vigueur.

3. Pass'Compétences

S'inscrivant dans le cadre des politiques nationales et européennes, Pass'Compétences a pour objet de soutenir l'emploi et de permettre aux start-up, TPE/PME/ETI d'accéder à de nouvelles compétences, pour les accompagner dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet structurant.

Le financement de la démarche Pass'Compétences est basé sur une contribution partagée : l'entité d'origine facture à l'entité d'accueil 60% du salaire et des charges sociales patronales du salarié mis à disposition, à l'exclusion de tout autre frais de gestion.

Pour favoriser la réussite de la mise à disposition du salarié expert dans une mission Pass'Compétences, le Gêris prévoit d'accompagner l'intégration du salarié dans l'entité d'accueil, grâce à une formation individuelle d'une durée de 2 jours.

Le salarié réintègre sa société d'origine à l'issue de sa mission, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

A son retour, un point sera effectué avec le service RH, le salarié et le Gêris pour évaluer les solutions visant à valoriser cette expérience en termes d'orientation professionnelle et de qualification. La commission de suivi locale disposera de tous les éléments pour s'en assurer. La candidature du salarié relevant du champ d'application du présent accord sera prioritaire sur les postes correspondant à ses compétences et qualifications accompagnée le cas échéant d'une formation préalable pour être en adéquation avec le profil recherché.

Une réunion d'information aux salariés sera prévue et assurée par un membre du Gêris dans les établissements concernés par la GAE pour présenter les outils du Gêris et en particulier le dispositif de Pass'Compétences.

CHAPITRE V – SUIVI DU DISPOSITIF DE GAE

Afin de suivre la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs du Titre I, une commission de suivi est mise en œuvre au niveau de la Société THALES AVS FRANCE SAS d'une part et d'autre part au niveau de chacun des établissements concernés par la GAE à savoir les établissements de la BL MIS de Vélizy et Moirans RAD.

1. Composition des commissions

Ces différentes commissions sont composées de la façon suivante :

- Commission centrale
 - 3 représentants de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.
 - Rapporteur de la Commission Centrale Emploi-Formation.
 - Représentants de la Direction des Ressources Humaines.

- Commissions locales
 - 2 représentants de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.
 - Rapporteur de la Commission Anticipation Emploi-Formation.
 - Représentants de la Direction des Ressources Humaines, comprenant le Correspondant GAE et, en tant que de besoin, les HR Partner des sites d'accueil des mobilités.

2. Missions

Ces commissions se réunissent pour travailler de manière constructive dans la plus grande transparence possible, cela afin de trouver les solutions adaptées aux besoins de chaque salarié.

Les principales missions de chaque commission de suivi locale sont les suivantes :

- Assurer la bonne application des dispositions du présent accord.
- Etre informée et analyser les actions mises en œuvre au sein de l'Espace Métiers.
- S'assurer du suivi des salariés bénéficiant d'un accompagnement de l'Espace Métiers et se prononcer sur les éventuelles difficultés de mise en œuvre de cet accompagnement.
- Examiner les éventuelles difficultés individuelles et proposer des solutions.
- Saisir la commission de suivi centrale dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord.
- Assurer la continuité du suivi des dossiers des salariés inscrits à la date de signature de l'accord dans un dispositif issu de l'accord GAE du 15 mai 2017.

Les principales missions de la commission de suivi centrale sont les suivantes :

- Assurer la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre du présent accord.
- S'assurer de l'efficacité des actions mises en œuvre par l'Espace Métiers.
- Arbitrer les éventuelles problématiques soulevées en commission de suivi locale dès lors qu'elles n'auraient pu être solutionnées à l'occasion des réunions de cette dernière.

Par ailleurs, dans le cadre de ses missions, le CSE de chaque établissement concerné examinera avec la CSSCT l'impact du déploiement de la GAE sur les conditions de travail.

3. Fonctionnement et périodicité des réunions

- **Commission de suivi centrale**

La Commission de suivi centrale se réunit une fois par trimestre à compter de la date de signature du présent accord, pendant toute la durée de mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la GAE.

Une réunion de bilan aura lieu à l'issue de la mise en œuvre de la GAE et au plus tard au cours du mois de janvier 2022.

Chaque réunion donne 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. Il est présenté aux représentants du personnel lors de la réunion du Comité Social et Economique Central de l'entreprise.

Enfin, il est rappelé que les membres de la Commission de suivi centrale 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.

- **Commission de suivi locale**

La Commission de suivi locale se réunit tous les mois à compter de la signature du présent accord, pendant toute la durée de mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la GAE. La réunion de la Commission de suivi locale a lieu avant la réunion de la commission centrale. Compte tenu de la durée du présent Titre, la Commission de suivi locale peut décider de modifier la périodicité de ses réunions en fonction de l'avancement de la mise en œuvre de la GAE.

La Direction s'engage à réunir la Commission de suivi dans le mois qui suit la signature du présent accord.

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.

Une restitution des travaux de la Commission de suivi locale est présentée au Comité sociale et économique de l'établissement concerné suivant chaque réunion.

Il est également 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.

TITRE II – DISPOSITIONS FINALES

1. Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur :

- avec un effet rétroactif au 1^{er} juin 2019 pour les salariés de l'établissement de Moirans RAD et des fonctions centrales visés au point 1 du chapitre I du Titre I ;
- au 1^{er} janvier 2021 sous réserve de la confirmation de la mise en œuvre de la GAE à l'automne 2020 pour les salariés de l'établissement de Vélizy visés au point 1 du chapitre I du Titre I.

L'accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021, date à laquelle il prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

2. Clause de rendez-vous

Dans l'hypothèse où des salariés de l'établissement de Moirans RAD exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs connaissant une décroissance conformément aux informations communiquées en CCE le 11 juin 2019 (cf. Annexe 1), seraient sans solution au 31 octobre 2020, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier la situation des salariés concernés. Le cas échéant, ce même exercice sera réalisé au 30 juin 2021.

3. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

4. 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 SAS,

- 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.

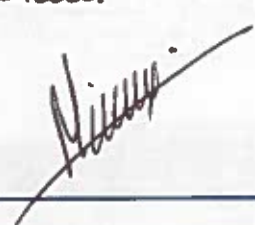


Fait à Mérignac en 5 exemplaires originaux le ...20/02/...2020

Pour la Direction de THALES AVS FRANCE SAS

Christine FAUSSAT, Directrice du Développement Social



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société THALES AVS FRANCE SAS

CFDT	CFE-CGC	CGT
Richard MIRAUX 	Johann Toumen 	Sylvie Borrell 

ANNEXE 1

Répartition des postes fragilisés par métier et par CSP

Regroupement métier - CCI Vallzy	Postes fragilisés	Effectif CDI Actif au 31/12/2019	Catégorie Socioprofessionnelle					Centres d'Analyse
			OP	Tech	AM	ADM	Ingé & Cadre	
Approvisionnement	1	8		6		1	1	4086
Autre Montage (Défense / Canons / Scientifique / Cavités coupées)	7	33	27	3	3			4035 / 4034
Banca et Maintenance	3	21		20			1	4026
Contrôle	1	16	7	9				4166 / 4165
Essais	13	58	1	56			1	4032 / 4046
Four / Pompage	1	10	6	4				4030 / 4035
Gestion de configuration	2	8		5		1		4165
Habilage	4	27	27					4050 / 4031
HMC / Chimie / Cathodes / Filaments / Verrerie	3	40	33	7				4028 / 4011 / 4014
Industrialisation	1	11					11	4180
Management	5	41	2	13	9		17	Tous CACCI VLZ
Mécanique	2	17	15	1			1	4043 / 4035
Méthodes Process	3	29	2	9	1		17	4165 / 4166
Montage Salle Blanche	5	28	27	1				4049
Ordonnancement	4	15		11			4	4190
Production Emetteurs	5	18	3	13			2	4027
RLS	2	7					7	4170
Total	62	395	150	168	13	2	62	

Regroupement métier - Mairans	Postes fragilisés	Effectif CDI Actif au 31/12/2019	Catégorie Socioprofessionnelle					Centres d'Analyse
			OP	Tech	AM	ADM	Ingé & Cadre	
Assistant CCI	0	1				1		549388
BS Conventioneel et Service clients	3	13		3	1		9	549290 / 549396
Opérateurs de production (tous les ateliers CCI)	29	33	33					549443 / 549462 / 549463 / 549473 / 549476 / 549501 / 549502 / 549541 / 549543 / 549544 / 549551 / 549560 / 549640
Infra HSE	1	3		2			1	549394 / 549815
Management CCI	7	8		3			5	549620
Supply chain	7	8	2	3	1		2	549612 / 549620 / 549621 / 549686
Support process et équipements (Contrôle d'entrée, maintenance et support process)	10	11	2	8			1	549391 / 549392 / 549393 / 549612 / 549614
Support produit (Logistique Inter-ateliers (LIA), Maîtrise Conformité Fournisseur (MCF) et supports produits)	5	7	1	5			1	549393 / 549395 / 549640
Total	62	84	38	24	2	1	19	

Fonctions Centrales - BL MIS	Postes Fragilisés	Effectif CDI au 31.12.2019	Catégorie Socioprofessionnelle					Centres d'Analyse
			OP	Tech	AM	ADM	Ingé & Cadre	
Business Segment	5	191	1	34		7	149	544048 / 544054 / 544058 / 544062 / 544098 / 544150 / 544158 / 544160 / 544161 / 544162 / 544163 / 544164 / 544168 / 544198 / 544551 / 544562
Communication	1	4				1	3	542081
Etablissement	1	16		3	1	3	9	544065 / 544075
Finances	4	25				9	16	542058
Marketing	2	9					9	542831
Opérations	3	18				1	17	542072 / 542075 / 542150
RH (VLZ & MRVS)	2	16				5	11	542042 / 542044
Ventes	2	17				2	15	542085
Total	13	296	1	37	1	28	229	

AVIS DE LA COMMISSION CENTRALE ANTICIPATION GAE Thales AVS France

Lors de la réunion du 21 janvier 2020 a été examiné l'opportunité de mise en place d'une Gestion Active de l'Emploi (GAE) de la Business Line Microwave et Imaging Sub-Systems (MIS) de la société Thales AVS France.

Après avoir rappelé le planning général de la procédure de GAE lancée le 6 juin 2019, au-delà de la CCA du 21 janvier 2020, il devrait se tenir le CSEC n°5 dont l'objet sera de consulter sur la mise en place effective de la GAE. Pour ce faire, et avant précisément de recueillir l'avis de la CCA, la Direction a rappelé, d'une part, le contexte industriel motivant la mise en place d'une GAE, à savoir l'arrêt de l'activité radiologie conventionnelle à Moirans, ainsi que la baisse d'activité concernant le périmètre Space et Defsi à Vélizy, et, d'autre part, le périmètre concerné du projet de GAE à savoir, l'établissement de TAVS Moirans RAD présentant 62 postes fragilisés et l'établissement de TAVS Vélizy représentant respectivement 62 postes CCI et 20 postes Formations et business segments, soit au total 144 postes fragilisés.

Ces éléments de contexte étant rappelés, la Direction a saisi les membres de la Commission Centrale Anticipation pour recueillir leur avis sur l'opportunité de mise en place d'une GAE.

Ainsi, il en a résulté le recueil d'avis suivant :

Pour la CGT

Au-delà de l'adaptation de l'emploi, la CGT souhaite que soit mise en place une « carte d'identité » des sites ainsi qu'une cartographie des compétences associée afin de pouvoir travailler sur des axes de diversification et permettre d'anticiper les actions notamment de formation à mener et adapter les compétences de la BL aux métiers de demain. Pour ce faire, un groupe de travail paritaire permettant d'adresser ces questions sera mis en place.

Enfin, s'agissant du site de Thonon, au-delà de la démarche de GPEC s'appuyant sur la cartographie des compétences, le recours à l'intérim sera mis sous contrôle pour en limiter le nombre. La GAE potentielle de Vélizy ne sera pas mise en œuvre avant début 2021 et il sera procédé préalablement à une information/consultation du CSEC en octobre 2020.

Dans ces conditions, la CGT donne un avis favorable pour la mise en place d'une GAE en faveur de la BL MIS.

Pour la CFE-CGC

Les éléments recueillis permettent d'expliquer les raisons qui amènent à examiner le recours à une GAE leur paraissent réunis. Toutefois, ils rejoignent la CGT afin de pouvoir établir une cartographie des compétences et une « carte d'identité » des sites afin de permettre de mieux guider les actions de formation nécessaires à l'adaptation de l'emploi envisagée et rappelle la nécessité de conduire de manière permanente une GPEC.

La CFE-CGC donne donc un avis favorable pour la mise en place d'une GAE en faveur de la BL MIS.

Pour la CFDT

La BL MIS de la société AVS vient de voir se terminer une GAE exceptionnelle de par sa durée (3 ans).

Lors de la réunion de la CCA du 06 juin 2019, la CFDT avait pointé le fait qu'avant d'envisager la mise en œuvre d'une quelconque GAE sur le même périmètre, il était nécessaire de faire un bilan complet de celle en cours afin d'en analyser les effets.

A ce jour, force est de constater qu'au 21 janvier 2020, aucun bilan de la GAE 2017-2019 n'a été présenté à la CCA.

Le CSEC d'AVS a diligenté une expertise dans le cadre du processus d'étude de l'opportunité de mise en œuvre d'une GAE. Il est à noter que ce rapport n'a pas été formellement présenté aux membres de la CCA comme le prévoit l'accord. Toutefois, ce rapport relève de nombreux points dont :

- Des pertes massives de compétences déstabilisant fortement l'outil industriel et ce de l'opérateur à l'ingénieur qui, si elles se poursuivaient au travers d'une nouvelle GAE mettraient en péril l'établissement de Vélizy,
- Les engagements forts (modernisation de l'outil industriel ; ENF ; plan des 100) pris lors de la précédente GAE 2017-2019 qui n'ont pas réussi à contre balancer les effets négatifs de la GAE et à remettre l'établissement de Vélizy sur de bon rail en terme de variances industrielles.

Les engagements pris par la direction de la BL MIS lors de la CCA du 21 janvier 2020, (cartographie des compétences ; carte d'identité des sites ; groupe de travail paritaire sur la diversification, investissement conséquents et rapides dans la modernisation de l'outil industriel) maintes fois demandés par la CFDT, vont dans le bon sens mais ils arrivent bien trop tard en particuliers pour les 62 salariés de Moirans RAD.

La CFDT regrette également l'organisation souhaitée par la direction de la BL MIS quant aux écarts temporels de la GAE (immédiat pour la Moirans, repoussée à janvier 2021 pour Vélizy sans visibilité sur l'évolution de l'activité).

En conséquence, la CFDT considère que :

- La mise en œuvre de la GAE sur l'établissement de Moirans est nécessaire, suite à l'arrêt de l'activité de CPL, afin de trouver un repositionnement pour les salariés occupants les 62 postes supprimés suite à cet arrêt. En conséquence, la CFDT se prononce favorablement quant à la mise en œuvre de la GAE sur l'établissement de Moirans.
- Pour l'établissement de Vélizy, la CFDT s'interroge sur le bien-fondé d'une nouvelle GAE sur un établissement sortant d'une GAE longue de trois ans qui n'a pas portée les effets bénéfiques attendus, malgré un plan un plan d'investissement pour les moyen industriel et d'un budget supplémentaire d'ENF. Pour la CFDT, vu les conclusions de l'expertise et les réponses de la direction, la GAE proposée sur Vélizy, combinée à un « chèque en blanc » lié au décalage de mise œuvre (janvier 2021) s'apparente à un plan de réduction d'effectifs sans contrepartie. En conséquence, la CFDT se prononce contre la mise en œuvre d'une GAE sur Vélizy.

Pour la CFTC

La CFTC donne un avis favorable pour la mise en place d'une GAE en demandant, lors de l'établissement de la cartographie des compétences d'approfondir l'analyse sur la famille professionnelle 10 fortement affectée par l'adaptation de l'emploi en général dans le Groupe.

