
**Accord Groupe relatif aux mesures d'accompagnement du
projet de transformation de la fonction Ressources
Humaines en France**

Sommaire

Préambule.....	3
Article 1 – Principes directeurs de la mise en œuvre du projet de transformation de la fonction Ressources Humaines en France.....	4
1.1 Principe de volontariat	4
1.2. Principe de solidarité	4
Article 2 – Salariés éligibles aux mesures d’accompagnement.....	5
2.1 Salariés directement éligibles aux mesures d’accompagnement.....	5
2.1.1 Salariés dont une part de la charge administrative est affectée au sein d’un PSS.....	5
2.1.2 Salariés pour lesquels le projet de transformation de la fonction RH implique un changement d’entité juridique	5
2.2 Salariés indirectement éligibles aux mesures d’accompagnement.....	6
Article 3 – Mesures d’accompagnement de la transformation de la fonction Ressources Humaines en France	6
3.1 Mobilité professionnelle au sein du Groupe	6
3.1.1 Parcours de carrière et dispositifs de passerelles métiers.....	6
3.1.2 Accompagnement RH et opérationnel.....	7
3.2 Mobilité géographique au sein du Groupe en France	9
3.2.1 Mobilité de moins de 50 km.....	9
3.2.2 Mobilité d’au moins 50 km	11
3.2.3 Mesures d’accompagnement communes à toutes les mobilités géographiques	16
3.3 Mobilité géographique au sein du Groupe hors France (au sein d’un PSS)	17
3.4 Mobilité hors du Groupe.....	18
3.4.1 Accompagnement à la mobilité externe	18
3.4.2 Aide à la création ou la reprise d’entreprise	18
3.5 Accompagnement des départs en retraite	19
3.5.1 Rachat de trimestres	19
3.5.2 Accompagnement au départ à la retraite sans délai	20
Article 4 – Mesures destinées à accompagner les situations individuelles spécifiques	20
4.1 Frais supplémentaires de garde et/ou en qualité d’accompagnant.....	20
4.2 Existence d’un dispositif de crèche	20
4.3 Recours au télétravail	21
4.4 Salariés en situation de handicap	21
Article 5 – Suivi du déploiement de l’accord	21
Article 6 – Durée de l’accord, révision, dénonciation et dépôt.....	22

Préambule

Au cours de l'année 2025, la Direction du Groupe a présenté le projet de transformation de sa fonction RH visant à mieux répondre aux évolutions actuelles et futures du Groupe et de ses activités.

Ce projet repose sur la vision d'un modèle de services RH unifié et évolutif. Le projet vise à améliorer les services fournis aux salariés, aux managers et à l'ensemble de la communauté RH.

1. Il renforce le rôle des HRBP dans la gestion des talents et des affaires en allégeant leurs missions de certaines activités administratives, allouées à une structure appelée People Support Services (PSS), centre de service partagé,
2. Il s'appuie sur la création des People Support Services (PSS), pour gérer les activités administratives RH ;
3. Il poursuit les actions d'optimisation des outils RH, afin d'améliorer l'expérience des salariés en matière de services RH, d'accroître la fiabilité, la simplification et l'harmonisation des processus RH,
4. Il vise à renforcer le modèle d'organisation de la formation/learning : une plus grande proximité avec les activités et une nouvelle répartition des rôles au sein de l'organisation (gouvernance centralisée et mise en œuvre décentralisée) ;
5. Enfin, il participe à une amélioration de la gouvernance de la qualité des données et de leur traitement.

La mise en œuvre du projet entraîne par ailleurs une évolution de certains emplois de la fonction RH. Le déploiement en France du nouveau modèle opérationnel induit par le projet, s'inscrira dans le temps, sur la base d'une démarche itérative et progressive, à échéance fin 2027. La démarche s'appuie également sur la mise à disposition de ressources, mobilisées pour assurer un accompagnement de la transformation et une continuité des services RH.

Ce projet et ses différents volets reposent sur une approche d'anticipation et de Gestion prévisionnelle des emplois et parcours professionnels (GEPP). Il est convenu que, cette démarche soit conduite au moyen d'actions de formation et de repositionnement, avec une attention toute particulière portée au développement des compétences, au renforcement des savoir-faire comme aux opportunités de carrière.

En ce sens, le projet a d'abord été présenté en Commission centrale anticipation du Groupe, le 6 octobre dernier. Il a également fait l'objet d'un processus social d'information/consultation au sein des Comités sociaux économiques centraux (ou Comité sociaux économiques pour les sociétés mono-établissement) de chacune des entités du Groupe concernées en France.

Au cours de ce processus, les objectifs, les moyens et les conséquences sur l'organisation des sociétés ont été présentés en CSEC / CSE et en comité d'entreprise européen. Une expertise, a été conduite au niveau du comité d'entreprise européen et restituée au sein de chacune des entités.

Lors de la conduite de ce processus, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont souhaité définir ensemble les mesures susceptibles d'accompagner les salariés dans le cadre de la transformation, en

- proposant des dispositifs dédiés
- s'appuyant sur les mesures appartenant au socle social Groupe
- fixant un cadre homogène à destination des salariés concernés, quel que soit leur entité d'appartenance en France.

Ainsi, partageant les enjeux induits par les changements envisagés, conscients de leurs incidences potentielles et soucieux d'accompagner les salariés concernés par ce projet dans le cadre du dialogue social, la Direction du Groupe et les Organisations Syndicales Représentatives à ce niveau se sont rencontrées au cours de cinq réunions afin de fixer un cadre commun d'accompagnement des salariés dans le cadre de ce projet de transformation RH en France.

Article 1 – Principes directeurs de la mise en œuvre du projet de transformation de la fonction Ressources Humaines en France

Les mesures concrètes d'accompagnement au bénéfice des salariés concernés et identifiés à l'article 2.1, reposent sur deux principes directeurs de volontariat et de solidarité que la Direction et les organisations syndicales souhaitent rappeler ici.

1.1 Principe de volontariat

Pour assurer la réussite du projet, chaque salarié concerné devra être pleinement associé, le plus en amont possible, à l'identification et la mise en œuvre des solutions proposées afin de s'assurer qu'elles correspondent à ses souhaits de développement professionnel.

Cette approche devra permettre l'identification de solutions satisfaisantes pour chacun et individualisées avec un objectif de préservation de l'emploi.

Le respect de ce principe de volontariat permettra ainsi de préserver l'engagement et l'intérêt des salariés pour leurs nouvelles fonctions.

Afin de donner toute son effectivité au principe de volontariat, les salariés concernés doivent être régulièrement informés sur le déroulement du projet au travers de différentes communications (publication sur l'intranet, flash information, réunion collective, atelier de travail...) mises en œuvre tout au long du projet. Cette information sera réalisée dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

Il est d'ores et déjà convenu que la conclusion du présent accord donnera lieu à une information collective des salariés concernés sur les mesures d'accompagnement auxquels ils pourraient être éligibles, sous réserve d'en remplir les conditions nécessaires. Les salariés pourront également bénéficier d'une information individuelle et personnalisée des mesures auxquelles ils peuvent prétendre dans le cadre de l'accompagnement individualisé tel que visé à l'article 3.1.2 du présent accord.

1.2. Principe de solidarité

Compte tenu du périmètre de mise en œuvre du projet, lequel concerne certaines sociétés du Groupe en France listées en annexe 2 du présent accord, les parties conviennent que l'implication de l'ensemble de la fonction RH en France, notamment via l'identification de passerelles métiers, en faveur d'un principe de solidarité, est un levier indispensable au déploiement du projet.

Le respect du principe de solidarité s'exprimera notamment au travers :

- d'un pilotage régulier des ouvertures de postes ou mobilités en cours pour permettre un repositionnement des salariés concernés,
- d'une organisation dédiée décrite à l'article 3,
- et d'un accompagnement homogène dont les mesures sont prévues au présent accord.

Article 2 – Salariés éligibles aux mesures d’accompagnement

Le présent accord et les mesures qu’il fixe s’appliquent aux seuls salariés actifs liés au 31 mars 2026 par un contrat à durée indéterminée à l’une des sociétés du Groupe Thales en France figurant en Annexe 2 du présent accord, dès lors qu’ils occupent un métier directement concerné par le projet de transformation de la famille RH mentionné au paragraphe 2.1.

Les salariés « non-actifs » appartenant au périmètre des activités concernées ne pourront bénéficier des mesures prévues au présent accord qu’à compter de la reprise de leur activité professionnelle, sous réserve d’en remplir les conditions et de s’inscrire dans le cadre de la durée d’application de l’accord.

2.1 Salariés directement éligibles aux mesures d’accompagnement

2.1.1 Salariés dont une part de la charge administrative est affectée au sein d’un PSS

Sont éligibles aux dispositifs prévus par l’accord les salariés de la fonction RH, s’inscrivant dans le cadre du projet transformation, dont une part de la charge administrative se trouve réaffectée au sein d’un Centre de service partagé PSS qui appartiennent aux métiers suivants :

- Salariés du Contact Center – Mael
- Salariés des données et processus RH – Easy,
- Gestionnaires RH,
- HR Business Partner,
- Salariés de la mobilité internationale,
- Salariés occupant des fonctions d’administration de la formation (Gestionnaires formation).

Les mesures prévues au présent accord seront également accessibles, à titre rétroactif, aux salariés en CDI occupant un métier listé au paragraphe précédent et inscrits à l’effectif des sociétés figurant à l’annexe 2, s’ils ont acté une mobilité géographique, une mobilité professionnelle ou notifié leur départ en retraite entre le 6 octobre 2025¹ et la date d’entrée en vigueur du présent accord s’inscrivant dans le cadre du projet de transformation.

2.1.2 Salariés pour lesquels le projet de transformation de la fonction RH implique un changement d’entité juridique

Sont également éligibles aux dispositifs prévus par l’accord les salariés de la fonction RH pour lesquels le projet de transformation de la fonction RH implique un changement d’entité juridique qui appartiennent aux métiers suivants :

- Salariés des données et processus RH – hors Easy,
- Learning Business Partner et Coordinateurs GBU.

Les mesures prévues au présent accord seront également accessibles, à titre rétroactif, aux salariés en CDI occupant un métier listé au paragraphe précédent et inscrits à l’effectif des sociétés figurant à l’annexe 2, s’ils ont acté une mobilité géographique et/ou professionnelle entre le 6 octobre 2025¹ et la date d’entrée en vigueur du présent accord.

¹ Date d’initiation du processus social en France devant la Commission Centrale Anticipation

2.2 Salariés indirectement éligibles aux mesures d'accompagnement

Par ailleurs, en application du principe de solidarité visé à l'article 1.2, il est convenu que les mesures du présent accord pourront bénéficier à des salariés n'appartenant pas à une activité concernée et définie à l'article 2.1 du présent accord si, du fait de leur départ, ces salariés permettent directement de mettre en œuvre une solution avérée, effective et adaptée de repositionnement d'un salarié d'une société et d'un métier concerné au titre de l'article 2.1.1.

Il est précisé que le présent article vise les mobilités géographiques et/ou professionnelles actées ou les départs en retraite notifiés à compter de la date de signature de l'accord.

Le cas échéant, le bénéfice de ces mesures pourra alors être attribué à l'issue de la période d'adaptation du salarié concerné sur le poste libéré, dans les conditions et selon les modalités décrites ci-après.

Article 3 – Mesures d'accompagnement de la transformation de la fonction Ressources Humaines en France

Pour accompagner la mobilité professionnelle et/ou géographique des salariés concernés, les parties à la négociation ont souhaité renforcer les mesures prévues dans le cadre des accords de Groupe en vigueur et en fixer un cadre dédié. Elles rappellent également que les autres dispositions des accords de Groupe seront appliquées aux salariés concernés en l'absence de dispositions spécifiques plus favorables.

3.1 Mobilité professionnelle au sein du Groupe

La mobilité professionnelle, le renforcement et l'adaptation des compétences constituent des enjeux clés du projet de transformation de la fonction Ressources Humaines. Dans le cadre d'une Gestion prévisionnelle des emplois et de parcours professionnels (GEPP) ce projet peut être l'occasion, pour les salariés concernés, d'envisager une mobilité vers d'autres métiers. C'est pour répondre à ces enjeux que les parties ont souhaité définir un cadre précis d'accompagnement des mobilités professionnelles.

3.1.1 Parcours de carrière et dispositifs de passerelles métiers

Afin d'optimiser toutes les opportunités de mobilité des salariés concernés et de leur proposer un dispositif d'accompagnement individualisé, les parties à l'accord rappellent l'importance de mettre en œuvre une organisation adaptée et de structurer l'approche d'accompagnement.

Pour atteindre cet objectif, des moyens spécifiques et adaptés sont mis en œuvre. Un rôle de « *People manager* », dédié au projet, a été identifié au sein de la Direction RH. Pendant la période de mise en œuvre du projet, ce « *People Manager* » consacre son activité :

- au pilotage de la mobilité interne des salariés de la fonction Ressources Humaines au sein du Groupe,
- par des actions d'accompagnement individualisé des salariés concernés et d'animation d'une instance dédiée : le comité de mobilité RH France.

- **Nomination d'un « People Manager »**

Le People Manager a pour mission de recueillir les souhaits d'évolution individuels et de proposer aux salariés concernés un accompagnement de proximité au moyen notamment :

- D'une analyse de leurs compétences, sur la base du dispositif de déclaration des compétences mis en œuvre au sein du Groupe,
- D'un partage d'informations sur les postes disponibles au sein de la fonction RH et au-delà de cette fonction, notamment au travers de passerelles métiers, en cohérence avec leurs compétences,
- Le cas échéant, un accompagnement à la définition de leur projet professionnel et/ou à l'élaboration d'un plan de développement professionnel adapté, incluant des axes de formation.

- **Le comité mobilité RH France**

Au-delà des actions individualisées, le People Manager anime et coordonne le comité de mobilité RH, composé d'un représentant RH par GBU, du DRH France, du Directeur du Talent Acquisition, du Directeur des relations sociales France et des Directeurs de Fonctions.

Ce comité de mobilité assure une mission :

- De suivi exhaustif de l'évolution des emplois concernés,
- De recensement et d'identification de l'ensemble des postes disponibles au sein de la famille RH,
- De coordination des besoins et des solutions éventuelles,
- De partage des opportunités de recrutement interne, de passerelles métiers et de l'accompagnement nécessaire, dans les périmètres RH voire opérationnels des GBU concernées,
- D'échanges sur les difficultés de repositionnement éventuel, de partage des priorités et, si nécessaire, de prise de décision et d'identification de solutions.

3.1.2 Accompagnement RH et opérationnel

- **Accompagnement individualisé**

Chaque salarié concerné tel que visé à l'article 2 du présent accord pourra bénéficier d'un accompagnement individualisé.

Dans ce cadre, il pourra solliciter un entretien avec le People Manager pour :

- Faire le point sur les compétences acquises,
- L'aider à l'élaboration de son projet professionnel,
- Mieux connaître les dispositions du présent accord,
- Identifier des actions de formation à mettre le cas échéant en œuvre pour accompagner la montée en compétences nécessaire dans le poste à venir.

Dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, s'ils n'ont pas déjà bénéficié d'un entretien avec le People Manager, un entretien sera spontanément proposé aux salariés dont le poste est directement concerné par le projet de transformation, et appartenant aux équipes Easy, Mael et Gestionnaires formation.

Les actions proposées au salarié dans le cadre du développement de son projet sont destinées à :

- Evaluer son profil (examen des compétences ou si nécessaire mise en œuvre d'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 ; étant précisé qu'il pourra être fait appel à des services externes compétents pour la mise en œuvre de formations de reconversion,
- Concrétiser une mise en situation afin de faciliter une transition professionnelle,

- Aider à la sélection d'opportunités d'emplois ouvertes au sein du Groupe,
- Préparer et planifier les démarches et accompagner le salarié dans le suivi de ses entretiens.

Le salarié pourra également s'appuyer et solliciter son manager et/ou un interlocuteur RH local, qui travaillera en étroite collaboration avec le People Manager, pour l'accompagner dans le cadre de sa mobilité.

- **Dispositif de formation**

La direction et les organisations syndicales rappellent l'importance de la mise en œuvre d'un dispositif de formation adapté à l'accompagnement du projet. Elles précisent néanmoins que la définition préalable d'un plan de développement ne peut être établie, le projet étant basé sur un principe de volontariat, et les solutions méritant d'être individualisées.

Le choix des solutions de formations et le budget dédié octroyé dans le cadre de l'accompagnement à la prise de nouvelles fonctions seront suivis par le projet afin notamment d'appuyer et de soutenir le principe de solidarité défini à l'article 1.2 du présent accord.

Dans ces conditions, les parties conviennent que les solutions de repositionnement et les formations allouées aux salariés concernées dans le cadre du déploiement du projet feront l'objet d'un suivi rigoureux et régulier (nature des formations, nombre d'heures de formations) dans les conditions prévues à l'article 5 du présent accord.

- **Accompagnement du changement**

Au-delà des mesures d'accompagnement de la mobilité professionnelle ou géographique, les parties veilleront à ce que chaque société mette en œuvre un plan d'accompagnement du changement. Ce plan portant sur l'ensemble de la famille RH compte tenu des évolutions envisagées, permettra :

- D'accompagner la famille RH dans le cadre d'une transition culturelle,
- De sécuriser la transition pour éviter toute interruption de services et des activités au cours du plan de transformation,
- De gérer, expérimenter et adapter les nouvelles façons de travailler dans le cadre du nouvel operating model RH.

Enfin, les parties rappellent l'importance que le plan de prévention des risques psycho-sociaux et les actions d'ores et déjà déployées au sein des sociétés concernées, continuent à être suivies. Une analyse régulière des contraintes de l'organisation sera réalisée par les parties prenantes (management RH, médecine du travail, représentants de la fonction hygiène et sécurité). Les actions mises en œuvre seront adaptées au fil du temps et du déroulement du projet. Les instances concernées de représentation des salariés seront informées sur le suivi de ce plan d'action.

- **Principes de confidentialité et de discrétion dans les démarches du salarié**

Sauf s'ils en expriment la volonté contraire, les salariés engagés dans une réflexion sur leur parcours professionnels doivent être assurés, à tout instant, de la confidentialité de leur démarche vis-à-vis notamment de leur responsable hiérarchique et de la confidentialité des conclusions de leur bilan de compétences éventuel. Les conclusions de ce bilan de compétences seront néanmoins partagées avec le People Manager pour permettre un accompagnement efficace et adapté.

Les salariés concernés disposeront du temps nécessaire aux démarches qu'ils engagent, sans perte de rémunération, pendant les périodes concernées et revues avec leur management ou le People Manager, sans avoir à poser de jours de congés ou de jours de repos/RTT.

3.2 Mobilité géographique au sein du Groupe en France

3.2.1 Mobilité de moins de 50 km

Les dispositions suivantes concernent les salariés éligibles au sens de l'article 2 du présent accord, et qui engagent une mobilité interne au sein du Groupe Thales dès lors que le site d'accueil est situé à moins de 50 km de leur domicile.

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 tenant compte des horaires habituels de prise de poste du salarié et en utilisant les outils de simulation des sites « Mappy » et « IDF Mobilités » (ou, selon la région concernée, autre site de référence pour les transports en commun locaux).

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

- **Indemnisation de l'allongement du temps de trajet**

Une indemnisation est prévue pour compenser l'éventuel allongement du temps de trajet, valorisée en fonction du montant du Minimum Garanti² (MG) en vigueur dès la mise en œuvre de la période d'adaptation, en prenant en compte l'allongement du temps de trajet aller/retour du salarié pour se rendre de son domicile à son nouveau lieu de travail, tel que constaté sur les outils précédemment mentionnés.

Cette indemnité forfaitaire, qui fera l'objet d'un versement en 12 mensualités maximum, est portée dans le cadre du présent accord aux montants suivants :

Allongement temps de trajet aller	Montant total de l'indemnité forfaitaire
10 à 14 min	180 MG (soit 15 MG / mois)
15 à 29 min	360 MG (soit 30 MG / mois)
30 à 44 min	720 MG (soit 60 MG / mois)
45 à 59 min	1080 MG (soit 90 MG / mois)
60 à 74 min	1440 MG (soit 120 MG / mois)
≥ 75 min	1800 MG (soit 150 MG / mois)

La simulation de l'allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail est réalisée, pour les salariés utilisant les transports en commun présentant un handicap reconnu par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) dont ils relèvent, sur la base du parcours le plus adapté au handicap, quelle que soit la durée ou la distance retenue (par exemple la référence à l'outil IDF Mobilités pour la région parisienne).

² La valeur du MG est appréciée à la date du versement. A titre informatif, au 1^{er} janvier 2026 le montant du MG est de 4,25 €

La Direction des Ressources Humaines pourra être saisie par le salarié afin d'apprécier le différentiel de l'allongement du temps trajet entre domicile / ancien lieu de travail et domicile / nouveau lieu de travail lorsque le salarié constate, sur une période de temps suffisamment représentative, que la simulation réalisée est significativement différente au regard de la situation réelle constatée. Le salarié devra alors, par tout moyen dont il pourra disposer (historique de navigation GPS, photographie écran de navigateur avec horaires de départ/arrivée, etc.) établir l'existence de l'écart sollicité. En cas d'écart établi, le montant de l'indemnité sera adapté en conséquence.

Dans l'hypothèse où un salarié serait amené, pendant les 24 mois qui suivront le changement de lieu de travail, à changer, à son initiative (mobilité professionnelle...), de lieu de travail habituel, le montant de l'indemnité due serait alors calculé à raison de la seule période pendant laquelle le temps de travail du salarié aura été allongé par l'effet du changement initial de lieu de travail (liquidation prorata temporis). A ce titre, les versements cesseront à compter de la date du changement de lieu de travail.

- **Indemnisation du 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 (exemple : Pass Navigo en région parisienne) à hauteur de 100% pendant deux ans.

Si le salarié utilise son véhicule personnel, la société prend en charge, sur présentation de justificatifs, les péages autoroutes (et notamment le péage du Duplex sur l'autoroute A86), le différentiel de kilomètres parcourus par le salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail si la localisation du nouveau lieu de travail entraîne une augmentation du nombre de kilomètres parcourus, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques en vigueur, pendant une durée de deux ans.

Le remboursement des frais supplémentaires interviendra mensuellement auprès de chaque salarié concerné.

Afin de prendre en compte une période d'ajustement nécessaire dans le choix du mode de transport le plus approprié, chaque salarié bénéficiera pendant une période de 6 mois à compter de la date effective à laquelle son changement de lieu de travail sera intervenu, de la possibilité de modifier le choix du moyen de transport pour lequel il avait opté initialement.

- **Accompagnement à un éventuel déménagement**

Dans l'hypothèse où le salarié souhaiterait déménager son lieu de résidence principale pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail, les frais de déménagement correspondants seront pris en charge dans les conditions suivantes :

- Le déménagement devra intervenir au cours d'une période de 12 mois maximum à compter de la date effective du changement de lieu de travail de salarié ;
- Le temps de trajet aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié devra être supérieur à 1 heure. Ce temps de trajet sera calculé conformément aux dispositions de l'article 3.2.1 du présent accord ;
- Le déménagement devra conduire à une réduction significative du temps de trajet entre l'ancien domicile et nouveau lieu de travail (aller et retour) du salarié. La durée correspondante sera calculée conformément aux dispositions définies à l'article 3.2.1 du présent accord. En tout état de cause, cette réduction devra être au moins égale à 50% par

rapport au temps de trajet entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail (aller et retour) du salarié.

Dès lors que le salarié concerné remplit les conditions précitées, il bénéficiera des mesures suivantes :

- Prise en charge des frais de déménagement : après accord de la Direction des Ressources Humaines, les frais de déménagement supportés par le salarié éligible seront pris en charge sur présentation de la facture de déménagement et sous réserve d'avoir obtenu deux devis établis parmi les déménageurs agréés par le Groupe Thales. Dans ce cadre, les devis et la facture correspondant au devis accepté par la Direction des Ressources Humaines seront établis au nom de la société d'accueil.
- Journée d'absence rémunérée supplémentaire : le salarié bénéficiera d'une journée d'absence rémunérée au titre de son déménagement complément du jour prévu à l'article 13 de l'accord Groupe sur les dispositions sociales portant à cette occasion le nombre total de jours d'absences rémunérées au titre de son déménagement à 2 journées.

Compte tenu de la réduction du temps de trajet obtenue par rapprochement du domicile, l'indemnité destinée à compenser l'allongement du temps de trajet, ainsi que, le cas échéant, la prise en charge des frais de transports supplémentaires sera adaptée en conséquence pour la période restante.

3.2.2 Mobilité d'au moins 50 km

- **Prise en charge d'un voyage de reconnaissance**

La décision de déménager dans le cadre d'une mobilité géographique vers un établissement ou une société du Groupe situé à plus de 50 kilomètres du domicile du salarié doit se prendre en toute connaissance du nouvel environnement de travail et de vie. A cet effet, les salariés candidats à une mobilité géographique bénéficieront soit d'un voyage préalable de reconnaissance de 5 jours (6 nuits), soit de deux voyages de 3 jours (4 nuits). En cas de site éloigné de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, les salariés bénéficieront d'une journée supplémentaire par voyage pour effectuer les trajets correspondants.

Les mesures décrites ci-après seront adaptées voire majorées afin de tenir compte des personnes en situation de handicap.

Ce voyage de reconnaissance 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 : au choix parmi l'une des modalités suivantes :
 - Remboursement des billets d'avion A/R ou de train, avec parkings, péages, essence ou transferts selon le mode de transport et sur présentation des justificatifs. Sur place, une location de voiture catégorie B (ou catégorie supérieure en raison de la composition familiale ou d'une situation de handicap nécessitant la location d'un véhicule avec une boîte automatique) sera prise en charge.
 - Utilisation du véhicule personnel avec un remboursement selon les barèmes en vigueur au sein du Groupe. Les frais de péage, les frais de parking sont remboursés sur présentation de justificatifs.
 - Utilisation d'une voiture de location catégorie B (ou catégorie supérieure en raison de la composition familiale ou d'une situation de handicap nécessitant la location

d'un véhicule avec une boîte automatique) pendant la durée du voyage de reconnaissance. Les frais de péage, les frais de parking et d'essence sont remboursés sur présentation de justificatifs.

- Les frais d'hébergement : Les frais d'hébergement (petit-déjeuner inclus) sont remboursés aux frais réels, plafonnés à 40 MG par nuit (6 nuits maximum) pour le salarié ou le couple, et 40 MG par nuit par personne supplémentaire nécessitant la réservation d'une chambre supplémentaire.
- Les frais de repas : les frais de repas (déjeuner et dîner) sont remboursés aux frais réels, plafonnés à 12 MG par personne et par repas.
- Les frais de garde d'enfant : dans l'hypothèse où le salarié ne serait pas en mesure d'emmener, lors du voyage de reconnaissance, le(s) enfant(s) de son foyer, les frais de garde seront pris en charge dans la limite du nombre de jours prévus dans le cadre du voyage de reconnaissance (5 ou 6 jours maximum selon le cas), sur présentation des justificatifs.
- Les frais d'assistance de personnes dépendantes : Dans la situation où le salarié aurait en charge une ou plusieurs personnes dépendantes au sein de son foyer, il sera remboursé dans la limite du nombre de jours prévus dans le cadre du voyage de reconnaissance (5 ou 6 jours maximum selon le cas), des frais d'assistance sur présentation de justificatifs.
- **Prise en charge de frais 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.

La période d'adaptation d'une durée de 3 mois court à compter de la date effective de prise de poste par le 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 son établissement d'origine à sa demande ou à celle de l'entité d'accueil dans un emploi équivalent à celui occupé précédemment à la mobilité.

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

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

- Frais de transport (hébergement à l'hôtel ou en location) : la société d'accueil dont dépend le salarié prend en charge :
 - o Transport hebdomadaire du domicile familial au nouveau lieu de travail : bénéficie de la prise en charge d'un aller/retour hebdomadaire en train ou en avion avec remboursement des frais de parking et péage sur présentation des justificatifs,
 - o Transport quotidien du lieu d'hébergement provisoire au nouveau lieu de travail : bénéficie de la prise en charge des frais de transport en commun, ou en cas d'impossibilité de se voir mis à disposition une voiture de service par la société d'accueil, possibilité d'une location de voiture de catégorie A,
 - o Dans l'hypothèse où le salarié utiliserait à titre exceptionnel son véhicule personnel tant pour ses transports hebdomadaires que pour ses trajets quotidiens : prise en charge des frais kilométriques selon les barèmes en vigueur, de parkings et de péages (sur justificatifs).

- **Prise en charge de frais liée à l'installation définitive**

Lors de son installation définitive, le salarié pourra bénéficier des mesures suivantes :

- Aide à la recherche du logement et aux formalités administratives : Dans le but de favoriser les mobilités géographiques, les salariés relevant du périmètre d'application des mesures d'adaptation pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique en vue de rechercher un nouveau logement en dehors de leur bassin d'emploi et réaliser les différentes formalités administratives.
 La Direction RH, le People Manager ainsi que les membres du service social de chaque établissement étudieront, avec les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique leurs besoin en matière de logement. Ils seront ainsi conduits à donner toutes les informations relatives au parc de logement locatif ou d'accès à la propriété disponibles et à mettre en contact les salariés avec les organismes compétents.
 La société d'origine prendra en charge directement les frais d'agence immobilière et guidera le salarié dans toutes les formalités administratives, avec si nécessaire le recours à un organisme extérieur.

- Indemnité de double résidence : A compter de l'acquisition par le salarié de son logement définitif, dans l'hypothèse où le salarié se verrait contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement après le déménagement, la société d'accueil rembourse mensuellement, sur présentation des justificatifs correspondants, le montant de la charge afférente à l'ancien logement pendant un maximum de :
 - o 3 mois de loyer hors charges pour les locataires (exclusion uniquement des charges afférentes aux « consommables » (EDF, eau...) mais inclusion des charges locatives autres),
 - o 5 mensualités de prêt immobilier en cours, plafonnées à la valeur locative.
 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.
 Cette aide ne peut pas se cumuler avec l'aide prévue pour les frais d'hébergement pendant la période d'adaptation.

- Frais de déménagement : Le montant de l'aide correspondant aux frais de déménagement sera calculé sur présentation de deux devis établis par des entreprises référencées par le Groupe et après accord de la Direction des Ressources Humaines. Cette aide sera versée sur présentation de la facture acquittée et est intégralement soumise à cotisations sociales.

Les frais de transport du salarié ainsi que ceux des membres de sa famille directement concernés par le déménagement sont pris en charge (indemnités kilométriques + péages ou billets de train ou d'avion et prise en compte également de ces frais pour un deuxième véhicule si la famille en possède un).

Le salarié bénéficie d'une journée d'absence autorisée rémunérée au titre du déménagement en complément du jour prévu à l'accord Groupe sur les dispositions sociales.

- **Prime frais d'installation** : Dans le cadre du déménagement et pour faciliter l'installation dans un nouveau domicile, il est attribué, à la date du déménagement, une prime destinée à couvrir les frais d'installation, sous réserve de justifier du déménagement, selon les modalités suivantes :

- o Célibataire : montant brut forfaitaire de 5 000 €
- o Couple (mariage, PACS, concubinage) : montant forfaitaire de 6 000 €
- o Par personne supplémentaire au sein du foyer : 1 000 €,

Cette prime est attribuée dans la limite d'un plafond global de 9 000 €. Cette prime est majorée de 16% si le foyer comporte au moins une personne en situation de handicap.

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

- **Participation à l'écart de loyer** : En cas de déménagement, une participation à l'écart de loyer s'il existe et dans l'hypothèse où le nouveau loyer est supérieur au précédent, est versée mensuellement, sur justificatifs, et pendant une période de 18 mois.

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

Studio	60 MG
F2	75 MG
F3	90 MG
F4	110 MG
F5 et plus	130 MG

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

- **Aides liées à l'emploi du conjoint**

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 1000 MG, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par France Travail 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'impôts » et une « indemnité France Travail 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. Parallèlement, il sera examiné la possibilité de repositionnement du conjoint dans l'un des établissements du Groupe, si possible relevant du même bassin d'emploi dont relève le salarié concerné par la mobilité.

A cet effet, des cabinets spécialisés ont été sélectionnés par le Groupe sur la base d'un cahier des charges défini.

Un guide d'accompagnement du conjoint dans le cadre de la mobilité sera établi par le Groupe, présentant le processus à suivre ainsi que le panel des fournisseurs à la disposition des sociétés concernées.

Dans le cadre du présent accord, cet accompagnement, pris en charge par la société d'origine, est d'une durée de 6 mois à compter de la réalisation d'un bilan professionnel, pouvant être prolongé pour une nouvelle durée de 6 mois après accord de la Direction des Ressources Humaines.

La société d'origine prend en charge, sur justificatifs, les allers/retours pour le conjoint qui aurait des entretiens de recrutement dûment justifiés, non remboursés par l'employeur potentiel et à condition que le déménagement familial n'ait pas encore eu lieu.

Par ailleurs, les frais de garde d'enfant occasionnés par les déplacements du conjoint dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi (pour se rendre à un entretien notamment) pourront être pris en charge par l'entreprise sur justificatifs durant la période d'accompagnement mentionnée ci-dessus.

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'origine, pour ce faire, pourra solliciter le GERIS et assurera le règlement de la prestation.

Dans le cas de projet de création d'entreprise, un accompagnement sera réalisé par le GERIS qui prendra en compte la préparation du projet, la réalisation d'un business plan, et ce, jusqu'à la concrétisation du projet. Un suivi sera réalisé pendant 12 mois après que le projet ait été concrétisé.

- **Mobilité géographique sans transfert familial**

Il est rappelé que le salarié qui souhaiterait prendre en charge un nouveau poste de travail sans transfert familial aura la possibilité, si cette organisation est compatible avec son nouveau poste de travail, d'accoler les jours de télétravail aux weekends afin de garantir un équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

Dans le cas d'une mobilité géographique sans transfert familial, le salarié bénéficiera, pendant une période maximale de 12 mois, d'une prise en charge :

- Des frais de logement à proximité du nouveau lieu de travail :
 - Hébergement à l'hôtel : frais engagés du dimanche soir/lundi au vendredi pour les nuitées (4 ou 5 nuits par semaine) dans la limite de 40 MG par nuit (petit déjeuner inclus)
 - Hébergement en location (uniquement si le salarié y séjourne au moins 3 nuits par semaine) : les frais de location donnent lieu à un remboursement sur une base mensuelle, dans la limite de 300 MG par mois.

- Des frais de transport :
 - o Transport hebdomadaire du domicile familial au nouveau lieu de travail : bénéficie de la prise en charge d'un aller/retour hebdomadaire en train ou en avion.
 - o Transport quotidien du lieu d'hébergement provisoire au nouveau lieu de travail : bénéficie de la prise en charge des frais de transport en commun, ou en cas d'impossibilité de la mise à disposition d'une voiture de service par la société d'accueil, possibilité d'une location de voiture de catégorie A.
 - o Dans l'hypothèse où le salarié utiliserait à titre exceptionnel son véhicule personnel tant pour ses transports hebdomadaires que pour ses trajets quotidiens : prise en charge des frais kilométriques selon les barèmes en vigueur ainsi que des frais de péages et de parkings sur présentation de justificatifs.

Dès lors que le salarié déciderait de faire déménager sa famille pendant cette période de mobilité sans transfert familial, il pourra bénéficier des mesures relatives à l'accompagnement de la mobilité prévues à l'article 3.2.2 du présent article selon le cas.

3.2.3 Mesures d'accompagnement communes à toutes les mobilités géographiques

- **Avance pour l'achat d'un véhicule automobile**

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 3 350 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. Dans l'hypothèse où, au regard du montant de l'avance et du salaire net du salarié concerné, l'étalement du remboursement sur 46 mois aboutirait à un remboursement mensuel supérieur à 10%, la durée du remboursement sera prolongée de façon à respecter ce plafond de 10%.

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

Le montant maximum de l'avance est, compte tenu des aménagements du véhicule nécessaires, portée à 4150 MG pour les salariés en situation de handicap, en complément des dispositions prévues 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.

- **Avance pour l'achat d'un vélo à assistance électrique**

Les salariés concernés par le présent accord peuvent demander, dès la date de signature du présent accord et dans la limite des 12 mois suivant le changement de lieu de travail, une avance pour l'achat d'un vélo à assistance électrique qu'ils utiliseront pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail. Cette avance peut également être octroyée pour permettre la remise en état d'un vélo à assistance électrique.

Dans cette perspective, une avance sur salaire d'un montant maximum de 400MG, remboursable par mensualités sur une durée maximale de 24 mois et dans la limite de 10% du salaire net mensuel, pourra être consentie.

En cas de situation financière difficile, si au terme des 24 mois l'avance n'était pas totalement remboursée, un allongement de la période de remboursement pourrait être envisagé, sur accord de la Direction des Ressources Humaines.

En cas de départ du salarié de la Société avant le terme de la période de remboursement, la somme restant due fera l'objet d'un prélèvement sur sa dernière paie dans le respect des limites légales.

La Direction s'engage à examiner les situations particulières, portées à sa connaissance, relatives aux modalités de remboursement de l'avance sur salaire visée par le présent article.

Dans l'hypothèse de l'achat ou de la remise en état d'un vélo à assistance électrique, une aide d'un montant de 30 MG pourra être octroyée, sur présentation des justificatifs y afférents, pour l'achat d'équipements de sécurité (éléments de visibilité et de protection individuelle).

Le bénéfice des mesures liées à l'achat du vélo à assistance électrique est exclusif du bénéfice des mesures prévues au paragraphe précédent (véhicule automobile) et de toute autre mesure plus favorable ayant le même objet prévue par l'accord relatif à la mobilité durable applicable à l'établissement d'accueil.

- **Dispositifs de covoiturage**

Les parties entendent rappeler l'existence d'accords de mobilité durable au sein des sociétés concernées par le projet de transformation de la fonction Ressources Humaines.

Dans l'hypothèse d'une mobilité, le salarié pourra se rapprocher de son interlocuteur RH local pour connaître les mesures qui lui sont accessibles au sein de l'entité d'accueil, notamment eu égard aux éventuels dispositifs de covoiturage.

- **Avance pour le passage du permis de conduire**

Dans l'hypothèse où la situation du nouveau lieu de travail par rapport au domicile du salarié ne permet pas d'utiliser les transports, 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 500 MG, remboursable par mensualités sur une durée maximale de 36 mois et dans la limite de 10% du salaire net mensuel, peut être consentie pour permettre au salarié de passer son permis de conduire B. cette mesure pourra être étendue au conjoint en recherche d'emploi sous réserve de justificatifs et que le poste identifié nécessite la détention du permis de conduire B.

Les modalités de remboursement par le salarié sont identiques à celles prévues pour l'achat d'un véhicule automobile.

3.3 Mobilité géographique au sein du Groupe hors France au sein d'un PSS

Les salariés susceptibles d'être intéressés par une mobilité vers un People Support Services (PSS) pourront se rapprocher du People Manager, afin d'obtenir des informations sur les emplois disponibles.

La mobilité vers un PSS interviendra dans le cadre d'un contrat local supposant la signature d'une proposition d'embauche, la démission du salarié de sa société d'origine, immédiatement suivie d'une embauche au sein du PSS, avec reprise de l'ancienneté.

Les salariés visés à l'article 2.1.1 du présent accord, dont les candidatures auront été retenues au titre de la présente mobilité, pourront bénéficier :

- D'une prise en charge des formations (formation linguistique, formation d'acculturation si nécessaire) permettant une intégration dans les meilleures conditions au sein du pays de la société d'accueil,
- D'une prise en charge des frais liés à la mobilité géographique, après accord du manager et sur présentation de justificatifs : voyage de reconnaissance, trajets, aide dans la recherche d'un logement, hébergement temporaire en l'attente de l'installation définitive, déménagement, frais d'installation.

Les modalités de prises en charge de ces frais seront adaptées en fonction du pays d'accueil.

3.4 Mobilité hors du Groupe

3.4.1 Accompagnement à la mobilité externe

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.

Les parties signataires du présent accord conviennent que ces potentiels départs en dehors du Groupe ne doivent pas exposer ce dernier à une perte de compétences ou à une problématique de concurrence avec la société d'accueil. Une attention particulière sera alors portée sur l'examen des candidatures aux présentes mesures d'accompagnement à la mobilité externe.

Afin d'accompagner et soutenir cette démarche, la mobilité externe pourra intervenir dans le cadre d'une convention de mutation tripartite, entraînant modification 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 période d'adaptation de 3 mois et la mutation définitive du salarié dans la société d'accueil.

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.

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

3.4.2 Aide à la création ou la reprise d'entreprise

Conformément aux mesures de l'accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019, il sera donné la possibilité de pouvoir se développer en dehors du Groupe au travers de la création ou la reprise d'entreprise.

Le people manager accompagnera le salarié dans sa démarche de reprise ou de création d'entreprise, en lien avec le GERIS chargé de ce dispositif.

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 pourront utiliser leur CPF qui, sauf préconisation contraire du GERIS, fera l'objet d'un abondement de 30%, afin de suivre une formation pour accompagner le projet.

Il est rappelé qu'en application de l'accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019, 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 GERIS qui évaluera leurs besoins financiers, prescrira les formations nécessaires et assurera leur suivi au moins pendant les deux premières années.

Sur proposition de GERIS, une aide financière supplémentaire d'un montant pouvant aller jusqu'à 10000 € pourra être accordée au cas par cas si l'ambition ou l'ampleur du projet le justifie.

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 Groupe.

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

3.5 Accompagnement des départs en retraite

Il est rappelé que l'ensemble des dispositifs d'accompagnement de fin de carrière (temps partiel senior, dispositifs de fin de carrière et transfert de savoir-faire, temps de compensation liés aux situations de pénibilité, congé fin de carrière et mécénat de compétences de fin de carrières) demeurent applicables selon les modalités par l'accord Groupe sur le temps et l'organisation du travail du 20 novembre 2023.

3.5.1 Rachat de trimestres

Chaque société concernée examinera avec une attention particulière les demandes de participation au financement de rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés concernés volontaires et visés à l'article 2, dès lors qu'ils s'engageraient sur une date de départ physique (départ en retraite ou départ en CET fin de carrière) au plus tard le 31 décembre 2027.

Les salariés qui s'inscriraient dans ce dispositif pourraient percevoir une aide dont le montant est plafonné à 48 000 euros (hors cotisations sociales), conformément à l'article 17 de l'accord de Groupe du 20 novembre 2023, afin de faciliter la liquidation d'une retraite à taux plein au titre du régime général.

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 accessible aux salariés volontaires entrant dans le périmètre de l'article 2 du présent accord, afin de 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.

3.5.2 Accompagnement au départ à la retraite

Les salariés visés à l'article 2.1 percevront une prime exceptionnelle d'un montant égal à 4 mois de salaire brut, sous réserve que le départ à la retraite intervienne au plus tard le 31 décembre 2027.

A titre exceptionnel, ce départ sans délai pourra être différé de 6 mois au plus afin de permettre un transfert des compétences à la demande de la Direction. Toutefois, ce report dans un délai maximum de 6 mois, pour assurer le transfert de compétences, ne pourra être prolongé.

A cette fin, les salariés qui désireraient faire valoir leur droit à la retraite devront formuler une demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord, en précisant la date à laquelle ils s'engagent à partir à la retraite.

Article 4 – Mesures destinées à accompagner les situations individuelles spécifiques

Dans le cadre d'une mobilité professionnelle et/ou géographique au sein du Groupe, les salariés concernés pourront bénéficier de mesures destinées à accompagner l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle.

4.1 Frais supplémentaires de garde et/ou en qualité d'accompagnant

Afin de prendre en considération les conséquences susceptibles d'être engendrées par le changement de lieu de travail sur l'articulation « vie professionnelle – vie personnelle », la Direction accepte de prendre en charge, sur présentation de factures, les frais supplémentaires générés par le changement de lieu de travail tels que :

- Les frais de garde supplémentaires pour les enfants âgés de 12 ans et moins (garde périscolaire, étude...),
- Les frais supplémentaires liés à l'accompagnement d'un parent en situation de dépendance,

jusqu'à hauteur d'un plafond global pour l'ensemble des frais supplémentaires visés au présent article de 1 000 € par an et dans la limite de 12 mois à compter du changement effectif de lieu de travail.

4.2 Existence d'un dispositif de crèche

La Direction entend rappeler l'existence d'un dispositif de crèche interentreprise permettant l'accès à un certain nombre de berceaux.

Les salariés disposeront de la possibilité de former leur demande auprès de la structure en charge de l'exploitation de ces berceaux.

Il est rappelé que la Direction assume une partie du financement du coût de ces berceaux.

A cet égard, la société aura une attention particulière pour les salariés disposant actuellement d'une place en crèche à proximité de leur lieu de travail actuel et souhaitant conserver cette place jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école, indépendamment du changement de lieu de travail à venir.

4.3 Recours au télétravail

Les parties rappellent l'existence, au sein du Groupe, d'un dispositif conventionnel permettant de recourir au télétravail. C'est ainsi que, aux termes de l'accord Groupe relatif au télétravail en date du 17 décembre 2020, les salariés peuvent recourir, selon leur souhait et sous réserve d'en respecter les conditions, au télétravail.

Les parties conviennent de l'intérêt tout particulier que peut présenter le recours au télétravail pour un salarié dont le temps de transport serait d'une durée importante, dès lors que la nature de son activité le permet et sous réserve de son volontariat. Aussi, au regard du changement de lieu de travail à venir, chaque salarié pourra se réinterroger sur la possibilité de recourir au télétravail au cas de sa situation individuelle.

Le cas échéant, la demande du salarié fera l'objet d'une étude particulière tenant compte de sa situation, de la nature de son activité et de l'éventuel éloignement généré par sa mobilité, notamment si le déménagement a lieu postérieurement à la prise de poste.

Le salarié pourra, au besoin, saisir son interlocuteur RH local en cas de refus de sa hiérarchie d'accéder à sa demande de télétravail.

4.4 Salariés en situation de handicap

Une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap qui rencontreraient, du fait d'une mobilité professionnelle et/ou géographique intervenant dans le cadre du projet de transformation de la fonction RH, des difficultés professionnelles ou personnelles particulières.

Celles-ci seront adressées au référent handicap et/ou à l'assistante sociale de l'établissement, qui pourront en assurer le traitement et le suivi en commission locale handicap.

Article 5 – Suivi du déploiement de l'accord

Le suivi du déploiement du projet et de l'accompagnement de chaque situation individuelle sera effectué par le comité mobilité RH France, présenté à l'article 3.1.1 du présent accord.

Le suivi de la mise en œuvre des mesures prévues au présent accord sera effectué au niveau du Groupe par la Commission Centrale Anticipation, et au niveau des entités par les CSE (pour les sociétés mono-établissement) ou CSEC (pour les sociétés multi-établissements). S'ils l'estiment opportun, les CSE/CSEC pourront décider de déléguer le suivi aux CAEF/CCAEF (Commission Anticipation Emploi Formation), dans le respect des prérogatives dévolues à ces commissions.

A compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, trimestriellement au cours du 1^{er} semestre de mise en œuvre de l'accord puis de manière semestrielle, la Direction informera les instances locales concernées (CSE/CSEC et/ou CAEF/CCAEF selon le choix de l'entité) sur les thématiques suivantes :

- Mobilités, internes ou externes,
- Départs en retraite dans les métiers listés à l'article 2.1,
- Formations mises en place,
- Démissions parmi les métiers listés à l'article 2.1,
- Solutions restant à trouver.

En complément, les instances locales (CSE/CSEC et/ou CAEF/CCAEF selon le choix de l'entité) seront chargées de :

- Traiter les éventuelles situations et/ou cas particuliers, sous réserve de confidentialité,
- Veiller à la bonne application des mesures et des dispositifs issus du présent accord.

La Commission Centrale Anticipation bénéficiera a minima semestriellement d'un suivi consolidé de ces informations pour le périmètre de la France. Seront également abordées lors des réunions de la CCA les éventuelles situations pour lesquelles des difficultés se seraient avérées bloquantes dans la mise en œuvre de la solution initialement identifiée, afin d'envisager d'éventuelles adaptations.

Enfin, au terme du projet de transformation de la fonction Ressources Humaines, un bilan du déploiement de l'accord sera présenté en Commission Centrale Anticipation.






Article 6 – Durée de l'accord, révision, dénonciation et dépôt

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt et pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2027. Dans ce cadre, les mesures issues du présent accord dont l'échéance serait postérieure au terme de celui-ci se poursuivront dans les conditions de durée prévues pour chacun d'elle.

Le présent accord pourra être révisé pendant la période d'application par voie d'avenant dans les mêmes formes que l'accord initial à la demande de l'une des parties signataires.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et sera déposé par la Direction des Ressources Humaines sous forme électronique, en un exemplaire PDF signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Meudon en 6 exemplaires, le 04/05/2026.

Pour le Groupe Thales : Monsieur Clément de VILLEPIN, Directeur Général des Ressources Humaines Groupe, en sa qualité d'employeur de la société dominante.			
			
Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :			
CFDT Anthony PERROCHEAU	CFE-CGC Daniel FOURMESTRAUX	CFTC Stéphane KHATTI <i>p/o Villemermet Lyora</i>	CGT Grégory LEWANDOWSKI
			

ANNEXE 1

PERIMETRE DE L'ACCORD

GBU AVS

Thales AVS France SAS
Thales Simulation & Training SAS
Trixell

GBU DMS

Thales DMS France SAS
UMS SAS

GBU LAS

Thales LAS France SAS
GenF
TRS AMDC2

GBU SIX

Thales SIX GTS France SAS
Thales Services Numériques SAS
Ercom
Suneris
Thales Cloud Sécurisé (S3NS)

GBU ESPACE

Thales Alenia Space SAS
Thales Seso SAS

GBU CDI

Thales DIS France SAS
Thales Cyber Solutions

Entités Corporate

Thales S.A.
Thales International SAS
Geris Consultants SAS
Thales Global Services SAS
Thales Digital Factory SAS
CortAlx Factory France SAS

ANNEXE 2

SOCIETES DIRECTEMENT IMPACTEES PAR LE PROJET DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION RH

GBU AVS

Thales AVS France
Thales Simulation & Training

GBU Espace

Thales Alenia Space

GBU CDI

Thales DIS France

GBU DMS

Thales DMS France

GBU LAS

Thales LAS France

GBU SIX

Thales SIX GTS France
Ercom – Suneris

Entités Corporate

Thales Global Services SAS