

THALES

Division Systèmes Aériens

7-9, rue des Mathurins
92221 Bagneux Cedex
FRANCE
Tél. : +33 (0)1 40 84 40 00
Fax : +33 (0)1 40 84 33 81

AVENANT RELATIF A L'ACCORD D'ENTREPRISE « GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI »

DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES APPLICABLES POUR L'ANNEE 2006

ENTRE :

LA SOCIETE THALES AIR DEFENCE, Société Anonyme au capital de 123.141.645 euros dont le Siège Social est situé au 7-9, rue des Mathurins à Bagneux (92220), représentée par Monsieur Philippe MONTEL, Directeur du Développement Social de la Division Systèmes Aériens.

d'une part,

ET :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DESIGNÉES CI-APRES :

CFDT représentée par Monsieur Michel TALON

CFE-CGC représentée par Monsieur Hervé CHABORD

CFTC représentée par Monsieur Michel BERNELLE

CGT représentée par Monsieur Alain CULNARD

FO représentée par Madame Odile SISSLER

SUPPer représentée par Monsieur Claude DELECHERE

d'autre part.

MT

ms hc AP d'of

SOMMAIRE :

ARTICLE 1 – EVOLUTION DES METIERS ET FAMILLES PROFESSIONNELLES	4
ARTICLE 2 – ALLOCATION D’UN BUDGET FORMATION SPECIFIQUE ET SUPPLEMENTAIRE.....	4
ARTICLE 3 – MESURES ET DISPOSITIFS APPLICABLES AUX MOBILITES INTERNES ET EXTERNES.....	5
3.1 – Dispositif de « mise en situation »	5
3.2 – Détachements temporaires.....	5
ARTICLE 4 – CONGE DE MOBILITE PROFESSIONNELLE	6
ARTICLE 5 – MISE A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D’ACTIVITE.....	6
5.1 – Principes généraux de mise en œuvre du dispositif.....	6
5.2 – Entrée différée dans le dispositif	7
5.3 – Conditions d’éligibilité	7
5.4 – Salariés bénéficiaires.....	8
5.5 – Salariés non éligibles.....	8
5.5.1 – Possibilité de liquidation d’une retraite à taux plein dans les 12 mois	
5.5.2 – Possibilité de liquidation d’une retraite à taux plein dans les 24 mois	
5.6 – Modalités de mise en œuvre du dispositif	9
5.6.1 – Rémunération	
5.6.2 – Intéressement et participation	
5.6.3 – Allocation médaille du travail / Allocation spéciale pour ancienneté	
5.6.4 – Indemnité d’entrée dans le dispositif	
5.6.5 – Régimes de retraite	
5.6.6 – Régimes de prévoyance	
5.6.7 – Sortie du dispositif – Indemnité de mise en retraite	
5.6.8 – Activité pendant la période précédant l’entrée dans le dispositif et pendant la période de mise à disposition sans obligation permanente d’activité	
5.6.9 – Durée du dispositif de mise à disposition dans obligation permanente d’activité	
ARTICLE 6 – MODALITES DE RACHAT DE TRIMESTRES	13
ARTICLE 7 – DISPOSITIF DE TRANSFERT DES CONNAISSANCES DANS LE CADRE D’UN TEMPS CHOISI AIDE .	14
7.1 – Salariés bénéficiaires.....	14
7.2 – Modalités de mise en oeuvre.....	14

- 7.2.1 – Rémunération
- 7.2.2 – Organisation du processus de transfert des connaissances
- 7.2.3 – Statut du salarié ayant adhéré au dispositif de temps choisi aidé

ARTICLE 8 – GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI ET ALTERNATIVES INDUSTRIELLES A LA FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT THALES AIR DEFENCE DE CONFLANS-SAINTE-HONORINE	15
ARTICLE 9 – ACTIONS DE SUIVI PARTICULIERES DES COMMISSIONS DE SUIVI LOCALES ET CENTRALE.....	16
ARTICLE 10 – DISPOSITIONS GENERALES	17
10.1 – Champ d'application	17
10.2 – Salariés bénéficiaires.....	17
10.3 – Durée de l'avenant.....	17
10.4 – Formalités de dépôt et publicité.....	17
ANNEXE A – RACHAT DE TRIMESTRES DU REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE	19

Compte tenu des problématiques d'évolution des métiers et des compétences auxquelles sera confrontée la Société THALES Air Defence au cours de l'année 2006, la Direction et les organisations syndicales conviennent de définir des modalités particulières d'application de certaines mesures et/ou de certains dispositifs prévus dans l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi signé le 21 mars 2006.

ARTICLE 1 – EVOLUTION DES METIERS ET FAMILLES PROFESSIONNELLES :

Dès l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi et de l'avenant qui le complète au titre de l'année 2006, des actions spécifiques seront mises en œuvre pour accompagner les évolutions « métiers » et/ou « familles professionnelles » prévisibles et/ou déjà constatées. Il s'agira notamment des métiers suivants :

- **Techniciens de réparations / Matériels civils** : mise en œuvre d'un plan de tutorat individuel sur une période de 7 mois incluant des formations individuelles, dont les thèmes seront définis pour chaque salarié concerné, ainsi qu'un suivi et une validation des objectifs fixés avec chaque personne.

L'objectif sera de faire acquérir les compétences opérationnelles du métier de réparation (technique, matériel et client) aux salariés de la Société THALES Air Defence ou du Groupe THALES susceptibles d'être embauchés sur d'éventuels postes vacants dans ce domaine.

- **Architectes et concepteurs logiciels** : mise en œuvre, auprès de 30 personnes (dont 10 au cours du 1^{er} trimestre 2006), d'actions de formation aux programmes UML, JAVA et éventuellement LINUX.

L'objectif est d'apporter aux salariés concernés des équipes logicielles intégrées à la plate forme SR3D, les compétences en nouvelles technologies de modélisation (architecture) et conception (langage).

- **Responsables Produits (Products Portfolio Manager)** : mise en œuvre, auprès de 10 personnes, d'actions de formation en communication personnelle, en négociation et en élaboration de business plan.

L'objectif est de faire acquérir les compétences nécessaires à la tenue d'un poste de responsable de portefeuille produits aux salariés concernés.

- **Responsables des Sourcing Team** : mise en œuvre, auprès de 10 personnes d'actions de formation relatives au montage d'un dossier « Make/Team/Buy » ou au management de la sous-traitance.

L'objectif est de faire acquérir les techniques de management de la sous-traitance à développer par les responsables des Sourcing Team, aux salariés concernés.

- **Bids Managers (Fr-Ground)** » : mise en œuvre, auprès de 5 à 7 personnes d'actions de formation aux techniques de présentations commerciales et aux techniques de négociations complexes.

ARTICLE 2 – ALLOCATION D'UN BUDGET FORMATIONSPECIFIQUE ET SUPPLEMENTAIRE :

Compte tenu du contexte et des caractéristiques de l'année 2006 en matière d'évolution quantitative et qualitative de l'emploi, la Société THALES Air Defence prévoit d'allouer un budget formation spécifique et supplémentaire de 1,5 MEUR pour couvrir les frais pédagogiques des actions de

formation susceptibles d'être engagées dans le cadre des actions mises en œuvre pour accompagner l'évolution des métiers et des compétences de l'entreprise.

Ce budget sera notamment destiné à permettre l'accompagnement de salariés qui s'engageront dans une démarche de reconversion professionnelle ainsi que de toute action de formation liée à l'évolution des métiers et/ou des familles professionnelles.

Dans ce cadre, la Direction de la Société THALES Air Defence se fixe l'objectif de réussir au minimum 15 mobilités d'un métier à un autre au cours de l'année 2006.

Ce budget formation spécifique et supplémentaire ne se confondra pas avec le budget consacré habituellement au plan de formation annuel de la Société THALES Air Defence, lequel sera maintenu à son niveau actuel.

Dans le cadre de ses prérogatives, il fera l'objet d'une présentation et d'un examen auprès de la Commission Centrale Formation de la Société THALES Air Defence.

ARTICLE 3 – MESURES ET DISPOSITIFS APPLICABLES AUX MOBILITES INTERNES ET EXTERNES :

3.1 – DISPOSITIF DE « MISE EN SITUATION » :

Préalablement à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, et afin de vérifier qu'il dispose effectivement des compétences nécessaires à la tenue d'un poste clairement identifié, un salarié pourra bénéficier du dispositif de « mise en situation ».

Dans ce cadre, il pourra être détaché soit au sein d'une autre entité du Groupe THALES, soit au sein d'une entité extérieure à celui-ci pendant une période de 3 mois.

Au titre de l'année 2006, la période de « mise en situation » pourra être prolongée de la même durée, soit 3 mois, sans pouvoir excéder une durée totale -prolongation comprise- de 6 mois.

3.2 – DETACHEMENTS TEMPORAIRES :

Chaque salarié pourra s'inscrire dans un processus de mobilité professionnelle ou de diversification de son parcours professionnel via un détachement temporaire susceptible de déboucher sur l'établissement d'une convention de mutation concertée.

Au terme de sa période de détachement, le salarié percevra une prime correspondant à 6% de sa rémunération mensuelle brute de base, pour chaque mois complet passé au sein soit d'une autre entité du Groupe THALES, soit d'une entité extérieure à celui-ci.

En cas de mois incomplet, la prime sera versée au salarié après proratisation en fonction du temps effectivement passé en détachement pour le mois considéré.

Cette prime sera soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu conformément à la réglementation en vigueur au moment de son versement.

Outre le versement de cette prime, les salariés concernés bénéficieront du remboursement de leurs frais de déplacement conformément aux dispositions en vigueur au sein de la Société THALES Air Defence à la date de leur versement.

bc d
P
MS
5.
d

ARTICLE 4 – CONGE DE MOBILITE PROFESSIONNELLE :

Afin de développer une expérience professionnelle nouvelle au sein d'une entité extérieure au Groupe THALES, chaque salarié qui le souhaite pourra opter pour un congé de mobilité professionnelle.

Ce congé de mobilité professionnelle sera d'une durée initiale de 6 mois. Il pourra être prolongé d'une durée équivalente, sans pouvoir excéder une durée totale -prolongation comprise- de 12 mois.

ARTICLE 5 – MISE A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D'ACTIVITE :

L'année 2006 sera caractérisée par :

- la mise en œuvre de processus de réorganisation de certaines Business Lines consistant dans le regroupement des activités radars et services clients ; ces regroupements d'activité impliquant des transferts géographiques de personnel d'un établissement à l'autre.
- l'incidence des évolutions technologiques dans certains secteurs de l'entreprise, induisant pour certaines personnes une situation de sous-activité.

La Direction de la Société THALES Air Defence souhaite prendre en considération d'une part, les conséquences des opérations de transfert projetées et, d'autre part, le contexte de sous-activité constatée.

A cet effet, à travers les mesures et dispositifs de la Gestion Active de l'Emploi, elle s'engage à proposer une solution adaptée à chaque salarié dont le poste est transféré ou qui se trouve impacté par une baisse d'activité après le transfert de son poste ou après la constatation en Comité Central d'Entreprise de la baisse de charges.

La Société THALES Air Defence souhaite également prendre en considération la situation de certaines catégories de personnels, en fin de carrière professionnelle, et concernées par ces projets de réorganisation, en proposant à ceux qui le souhaitent de bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

5.1 – Principes généraux de mise en œuvre du dispositif :

La mise à disposition sans obligation permanente d'activité sera ouverte aux salariés sur la base du volontariat dans les conditions prévues à l'article 5.4 du présent avenant. L'entrée dans le dispositif devra faire l'objet d'un accord de l'entreprise.

En outre, le responsable hiérarchique du salarié volontaire pourra différer l'entrée du salarié dans le dispositif dans un délai ne pouvant pas excéder 6 à 9 mois. Dans ce cas, un avenant de mise à disposition sans obligation permanente d'activité avec « entrée différée » sera établi sans attendre la fin du délai précité.

Les personnes qui bénéficieront d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité, resteront salariées de la Société THALES Air Defence. A ce titre, elles figureront dans les effectifs inscrits et pourront continuer à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'établissement de leur site d'affectation.

Leur contrat de travail sera donc maintenu mais elles seront dispensées d'activité et de présence dans l'entreprise dès leur entrée dans le dispositif de mise à disposition, jusqu'à la date de liquidation de leur retraite à taux plein.

Dans ce cadre, leur rémunération actuelle cessera de leur être versée. Elles percevront en remplacement une rémunération annuelle brute dont le montant sera égal à 65% de la rémunération brute actuelle (salaire de base + prime d'ancienneté + rémunération variable).

Au terme de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, les salariés concernés seront mis à la retraite à l'initiative de la Société THALES Air Defence.

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

Conformément aux dispositions de l'article 5.1 précité, l'entrée d'un salarié dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être différée dans un délai de 6 à 9 mois maximum.

Cette possibilité sera ouverte, dans la limite d'un délai de 6 mois maximum, dans l'intérêt du service auquel appartient le salarié volontaire à une mise à disposition sans obligation permanente d'activité, si sa présence est nécessaire pour :

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

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

En cas de litige sur l'appréciation du délai dans lequel le salarié pourra bénéficier d'une entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, celui-ci sera arbitré par la commission de suivi locale de l'établissement THALES Air Defence concerné.

5.3 – Conditions d'éligibilité :

Le bénéfice du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité sera ouvert aux salariés volontaires qui pourront prétendre à une liquidation de leur retraite à taux plein au titre d'une part, du régime général de la Sécurité Sociale et, d'autre part, des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, dans un délai n'excédant pas 42 mois après la date d'entrée dans le dispositif.

Le salarié sera éligible au dispositif s'il remplit les conditions d'éligibilité au plus tard le 31 décembre 2006 inclus.

En cas d'entrée différée dans le dispositif, conformément aux articles 5.1 et 5.2 précités, les conditions d'éligibilité au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité devront également être remplies au plus tard le 31 décembre 2006 inclus, sans tenir compte du délai de report d'une durée maximale de 9 mois.

Pour permettre à la Direction des Ressources Humaines de s'assurer qu'il remplit effectivement les conditions précitées, le salarié concerné devra produire un relevé de trimestres actualisé par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV).

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

Dans cette hypothèse, la Direction de la Société THALES Air Defence s'engage à poursuivre le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pour les salariés qui y auront déjà adhéré jusqu'à la date à laquelle ils seront en mesure de liquider une retraite à taux plein.

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

5.4 – Salariés bénéficiaires :

Le nombre de mises à disposition sans obligation permanente d'activité offertes aux salariés de la Société THALES Air Defence sera limité à 80 pour l'année 2006. Accéderont donc par ordre de priorité au dispositif les personnes suivantes :

1. Les salariés qui refuseront le transfert géographique de leur poste de travail tel qu'il leur sera proposé dans le cadre des projets de regroupement d'activités au sein des Business Lines « Services Clients » et « Surface Radars ». Cette disposition étant applicable pour la seule année 2006.

Les salariés concernés par un transfert géographique de leur poste de travail dans le cadre des regroupements d'activités sus-mentionnés, mais qui ne rempliront les conditions d'éligibilité à une mise à disposition sans obligation permanente d'activité qu'au cours de l'année 2007, devront remplir la double condition de refuser un transfert géographique et d'être identifié en « sous-activité ».

Au titre de l'année 2007, 20 mises à disposition sans obligation permanente d'activité seront réservées aux salariés remplissant ces conditions.

Par ailleurs, des processus de détachement temporaire pourront être mis en œuvre auprès des salariés concernés afin d'optimiser la période de sous-activité identifiée, précédant l'entrée dans le dispositif de mise à disposition.

2. Les salariés concernés par une baisse significative de leur activité et par conséquent identifiés comme étant en situation de « sous-activité ».
3. Les salariés éligibles à une mise à disposition sans obligation permanente d'activité et ne rentrant pas dans les situations spécifiées en 1. et 2. sus-mentionnées.

Dans ce dernier cas, les salariés qui pourront bénéficier du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, seront ceux dont l'examen du dossier fera apparaître qu'ils resteront le moins longtemps dans le dispositif.

5.5 – Salariés non éligibles :

5.5.1 – Possibilité de liquidation d'une retraite à taux plein dans les 12 mois :

Les salariés dont l'examen de la situation individuelle démontrera qu'ils sont en mesure de liquider une retraite à taux plein dans les 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2006, ne pourront pas bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Ces salariés bénéficieront d'une mise à la retraite à l'initiative de la Société THALES Air Defence et percevront une indemnité de mise en retraite conformément au barème spécifié à l'article 5.6.7 du présent accord. Cette indemnité leur sera versée intégralement au moment de leur départ en retraite.

THALES Air Defence

MT

8.
MS
AS

5.5.2 – Possibilité de liquidation d'une retraite à taux plein dans les 24 mois :

Les salariés dont l'examen de la situation individuelle démontrera qu'ils sont en mesure de liquider une retraite à taux plein dans les 24 mois, à compter du 1^{er} janvier 2006, seront également exclus du bénéfice de la mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Ils pourront en revanche bénéficier du dispositif défini à l'article 7 du présent avenant.

5.6 – Modalités de mise en œuvre du dispositif :

Les salariés volontaires concernés seront dispensés d'activité et de présence dans l'entreprise dès qu'ils rempliront les conditions d'éligibilité précisées aux articles 5.3 et 5.4 du présent accord, excepté si leur entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité est différée à la demande de leur responsable hiérarchique.

Qu'elle soit immédiate ou différée, en application des dispositions des articles 5.1 et 5.2, l'entrée du salarié dans le dispositif sera formalisée par l'établissement d'un avenant à son contrat de travail.

5.6.1 – Rémunération :

Pendant toute la durée passée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, sans pouvoir dépasser 42 mois, la Société THALES Air Defence versera aux salariés concernés une rémunération annuelle brute dont le montant sera égal à 65% de leur rémunération annuelle brute actuelle (salaire de base + prime d'ancienneté + 13^{ème} mois + rémunération variable), calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif.

Cette rémunération sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Elle sera versée mensuellement, à l'échéance habituelle de paye, et donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

Le salaire de référence sera réévalué chaque année conformément aux règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi.

5.6.2 – Intéressement et participation :

Les salariés qui auront adhéré au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité continueront à bénéficier de l'accord Groupe relatif à la participation et de l'accord d'intéressement applicables au sein de la Société THALES Air Defence.

Pour déterminer le montant de l'intéressement et/ou de la participation à verser à chaque salarié concerné, le calcul des « points » attribués individuellement sera réalisé de la façon suivante :

- **Temps de travail** : l'attribution des points est réalisée en fonction du temps de travail effectif au cours de l'exercice. Les salariés en mise à disposition sans obligation permanente d'activité étant en suspension de contrat de travail dès leur entrée dans le dispositif, ils ne peuvent être considérés en situation de « travail effectif ». En conséquence, cet indicateur sera mis à zéro.

Pour les salariés qui intégreraient le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité en cours d'exercice, cet indicateur sera renseigné en tenant compte de leur activité salariée effective pour la période précédant l'entrée dans le dispositif.

- **Rémunération** : les salariés se verront attribuer un nombre de points correspondant à la rémunération effectivement perçue dans le cadre du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, soit sur la base d'une rémunération de 65% de leur salaire de référence.

5.6.3 – Allocation médaille du travail / Allocation spéciale pour ancienneté :

Les salariés qui auront adhéré au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité continueront à bénéficier des dispositions applicables en matière d'attribution de la médaille du travail, telles qu'elles existeront à la date à laquelle ils rempliront les conditions nécessaires à son obtention ainsi qu'à celle de l'allocation qui en résulte.

Notamment, l'allocation de médaille du travail sera versée en comptabilisant dans l'ancienneté requise, les périodes passées dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Le même raisonnement sera appliqué concernant les modalités d'attribution de l'allocation pour ancienneté, étant rappelé que cette allocation bénéficie aux salariés qui ne remplissent pas les conditions permettant l'obtention de la médaille du travail et de l'allocation qui en résulte.

Dans l'un comme dans l'autre cas, l'allocation attribuée au salarié sera calculée sur la base de la rémunération qu'il percevait avant d'entrer dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

5.6.4 – Indemnité d'entrée dans le dispositif :

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

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

Son montant sera calculé sur la base de la rémunération annuelle brute mensualisée (salaire de base + prime d'ancienneté + 13^{ème} mois + rémunération variable ramenée au mois) des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

L'indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité sera donc attribuée conformément au barème suivant :

REMUNERATION ANNUELLE BRUTE MENSUALISEE	MONTANT DE L'INDEMNITE BRUTE (par an et pour 12 mois passés dans le dispositif)
inférieure ou égale à 2.843 euros	3.000 euros
entre 2.844 euros et 4.264 euros inclus	2.350 euros
entre 4.265 euros et 5.183 euros inclus	1.300 euros

Au-delà d'une rémunération annuelle brute mensualisée de 5.183 euros, aucune indemnité d'entrée dans le dispositif ne sera attribuée au salarié susceptible de bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Par ailleurs, l'indemnité spécifiée dans le barème ci-dessus sera versée pour chaque année complète (12 mois) passée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité. En cas d'année incomplète, l'indemnité sera proratisée en conséquence.

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

5.6.5 – Régimes de retraite :

Les salariés qui bénéficieront du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité cotiseront au titre des régimes de retraite sur la base de la rémunération qu'ils percevront, soit sur la base d'une rémunération égale à 65% de leur rémunération brute actuelle (article 5.6.1 ci-dessus).

Toutefois, il leur sera proposé de continuer à cotiser sur un salaire à temps plein (100%) au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général). Dans ce cas, le salarié pour la part « cotisations salariales » et la Société THALES Air Defence pour la part « cotisations patronales » assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

En ce qui concerne le régime de retraites complémentaires, la Société THALES Air Defence prendra en charge les cotisations correspondantes selon les modalités suivantes :

- Le salarié assumera le paiement des cotisations salariales sur la base de la rémunération qu'il percevra au titre de la mise à disposition sans obligation permanente d'activité, soit 65%.
- En complément, outre la prise en charge des cotisations patronales sur la base d'une rémunération à temps plein (100%), la Société THALES Air Defence prendra en charge les cotisations salariales aux régimes de retraite complémentaire sur la base de la différence entre la dernière rémunération temps plein (moyenne des 12 derniers mois) du salarié et la rémunération qu'il percevra dans le cadre de la mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

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

5.6.6 – Régimes de prévoyance :

La Société THALES Air Defence prendra en charge les cotisations salariales et patronales pour le régime de prévoyance obligatoire sur la base de la rémunération perçue par le salarié avant son entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité (calculée sur la moyenne des 12 derniers mois).

En revanche, si le salarié souhaite continuer à bénéficier des options complémentaires du régime de prévoyance (majoration du capital décès, régime de soins de santé amélioré,...), il assumera le paiement des cotisations salariales correspondant à ce régime, sur la base de la rémunération qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité (calculée sur la moyenne des 12 derniers mois).

5.6.7 – Sortie du dispositif - Indemnité de mise en retraite :

Au moment où il sortira du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, le salarié percevra une indemnité conventionnelle de mise à la retraite.

Cette indemnité sera calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié aura bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Elle tiendra compte également de l'ancienneté acquise par le salarié à la date de sa mise à la retraite, conformément au barème suivant et aux dispositions spécifiées aux alinéas 4 à 6 du présent article :

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

Pour les salariés se situant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul de l'indemnité de mise à la retraite sera réalisé par interpolation linéaire.

De plus, pour les salariés concernés, dont la rémunération annuelle dépasse deux plafonds annuels de Sécurité Sociale, l'indemnité de mise à la retraite conventionnelle, sera majorée d'une somme égale à :

$$50 \% \frac{(R-2 \text{ PASS}) \times n}{12}$$

R : dernière rémunération annuelle d'activité

PASS : Plafond Annuel de Sécurité Sociale à la date de mise à disposition sans obligation permanente d'activité

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

L'indemnité de mise à la retraite sera soumise aux régimes social et fiscal en vigueur à la date de son versement.

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

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

Handwritten signatures and initials:
AC
MS AR OS

5.6.8 – Activité pendant la période précédant l'entrée dans le dispositif et pendant la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité :

Pendant la période précédant l'entrée dans le dispositif, l'activité du salarié pourra être aménagée afin de lui permettre de transmettre ses connaissances. Il pourra également être proposé au salarié de participer à des actions de tutorat.

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, le salarié pourra être rappelé à tout moment pour reprendre temporairement une activité afin notamment de participer à des actions de tutorat ou de transmission de ses connaissances. Dans cette hypothèse, la reprise d'activité du salarié devra être précédée du respect d'un délai de prévenance de 15 jours minimum.

La durée totale de la ou des période(s) de reprise temporaire d'activité ne pourra pas excéder 3 mois.

Par ailleurs, au titre de sa reprise temporaire d'activité, le salarié percevra un complément de rémunération de 35%, portant ainsi ses appointements à 100% de sa rémunération antérieure.

5.6.9 – Durée du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité :

L'ouverture du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité restera accessible jusqu'au 31 décembre 2007, dans les conditions spécifiées à l'article 5.4 du présent avenant, aux salariés refusant une proposition de transfert géographique dans le cadre des projets de regroupement d'activités « Services Clients » et « Surface Radars ».

Outre cette exception, ce dispositif est applicable jusqu'au 31 décembre 2006.

Dans l'hypothèse où, à l'occasion d'une renégociation avec les organisations syndicales, il serait décidé de le reconduire pour l'année 2007, ses conditions d'application seraient strictement identiques à celles contenues dans le présent avenant.

ARTICLE 6 – Modalités de rachat de trimestres :

Pendant la durée du présent avenant, et compte tenu de sa situation économique, la Direction de la Société THALES Air Defence offre aux salariés la possibilité de s'engager dans un processus de rachat de trimestres.

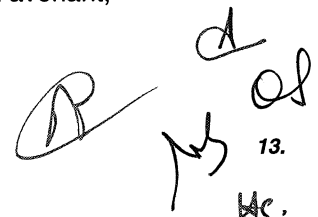
Ces dispositions ont pour but exclusif de faciliter soit la liquidation d'une retraite à taux plein, soit l'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité tel qu'il est défini à l'article 5 du présent avenant.

A cet effet, et conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de la mise en œuvre de l'opération, la Direction de la Société THALES Air Defence participera – dans la limite de 12 trimestres – au financement du rachat soit des années d'études, soit des années incomplètes.

Le processus de rachat de trimestres ou d'années d'études sera mis en œuvre sur la base du double volontariat et sera soumis à l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines.

Le rachat de trimestres ne pourra être accordé qu'en vue d'une liquidation par le salarié de ses droits à la retraite dans les conditions suivantes :

- Rachat de trimestres permettant une entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité dans les conditions définies à l'article 5.3 du présent avenant,

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, and initials 'd', 'af', '13.', and 'Mr.' on the right.

- Rachat de trimestres dans le but de liquider une retraite à taux plein immédiatement ou dans les 24 mois de l'application du présent avenant, soit au plus tard le 1^{er} janvier 2008 (cf. article 7.1 du présent avenant).

Par ailleurs, la situation des salariés dont le relevé de trimestres fait état de trimestres dits « assimilés cotisés », fera l'objet d'un examen particulier en commission de suivi locale.

Enfin, il est précisé que le financement du rachat de trimestres ou d'années d'études s'effectuera sous la forme d'une majoration de l'indemnité de mise à la retraite.

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

A titre d'information, une fiche technique relative aux modalités de rachat de trimestres du régime général de la Sécurité Sociale conformément aux dispositions actuellement en vigueur, est annexée au présent avenant.

ARTICLE 7 – DISPOSITIF DE TRANSFERT DES CONNAISSANCES DANS LE CADRE D'UN TEMPS CHOISI AIDE :

Afin de favoriser le transfert des connaissances des personnes susceptibles de liquider une retraite à taux plein à compter du 1^{er} janvier 2006, la Direction de la Société THALES Air Defence propose aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'un dispositif de temps choisi aidé.

7.1 – Salariés bénéficiaires :

Les salariés susceptibles de bénéficier de ce dispositif devront pouvoir liquider une retraite à taux plein (régimes général et complémentaire de retraite) au plus tard dans les 24 mois, à compter du 1^{er} janvier 2006.

Afin d'examiner leur dossier individuel et de vérifier qu'ils rempliront effectivement les conditions requises, les salariés devront présenter un relevé de trimestres actualisé à la Direction des Ressources Humaines.

7.2 – Modalités de mise en oeuvre :

Les salariés qui adhéreront au dispositif de transfert des connaissances dans le cadre d'un temps choisi aidé, bénéficieront en contrepartie d'une réduction de 50% de leur temps de travail, assortie d'une incitation financière dégressive.

L'entrée du salarié dans le dispositif sera formalisée par l'établissement d'un avenant à son contrat de travail.

7.2.1 – Rémunération :

Pour une réduction de 50% de leur temps de travail par rapport à une référence de travail à temps plein, les salariés bénéficiaires du dispositif bénéficieront :

- La 1^{ère} année, d'une rémunération équivalente à 75% de leur rémunération temps plein,
- La 2^{nde} année, d'une rémunération équivalente à 70% de leur rémunération temps plein.

7.2.2 – Organisation du processus de transfert des connaissances :

L'entrée du salarié dans le dispositif de temps choisi aidé sera formalisée par l'établissement d'un avenant à son contrat de travail qui précisera notamment les éléments suivants :

- Rémunération n'incluant pas les éventuelles évolutions d'une année sur l'autre,
- Modalités d'organisation du temps de travail, en concertation avec son responsable hiérarchique, afin de planifier le transfert des connaissances,
- Date de départ en retraite dans le cadre d'une mise en retraite à l'initiative de la Société THALES Air Defence,
- Modalités de calcul de l'indemnité de mise en retraite qu'il percevra conformément au barème spécifié à l'article 5.6.7 du présent avenant.

Il est précisé que l'indemnité de mise en retraite sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle moyenne perçue au cours des 12 mois précédant la mise en œuvre du dispositif de temps choisi aidé.

Une avance de 80% de cette indemnité pourra être versée au salarié qui en exprimerait le souhait au début de l'année précédant son départ en retraite.

Il est précisé que le processus de transfert des connaissances étant organisé sur une période limitée à deux années, le salarié qui optera pour ce dispositif, ne pourra pas bénéficier d'un retour à un temps de travail à taux plein avant son départ en retraite.

7.2.3 – Statut du salarié ayant adhéré au dispositif de temps choisi aidé :

Le salarié ayant adhéré au dispositif de temps choisi aidé bénéficiera des dispositions définies aux articles 5.6.5 « régimes de retraite » et 5.6.6 « régimes de prévoyance » du présent avenant, concernant la retraite et la prévoyance.

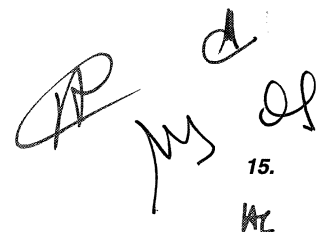
Par ailleurs, les salariés concernés bénéficieront des dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel prévues dans le cadre des accords applicables en matière d'intéressement et de participation.

ARTICLE 8 – Gestion Active de l'Emploi et alternatives industrielles à la fermeture de l'établissement THALES Air Defence de Conflans-sainte-Honorine :

Les modalités opérationnelles de mise en œuvre de l'organisation de la Business Line Surface Radar prévoit le regroupement des activités radars, actuellement affectées aux établissements Bagneux et Conflans-sainte-Honorine, sur le site THALES Air Defence de Limours.

La mise en œuvre de cette organisation conduirait, à terme, à la fermeture de l'établissement THALES Air Defence de Conflans-sainte-Honorine.

Les parties signataires du présent avenant conviennent qu'il importe d'explorer toutes les possibilités alternatives de maintien d'une activité industrielle sur le site THALES Air Defence de Conflans-sainte-Honorine prioritairement dans le cadre de la Société THALES Air Defence – notamment si une révision du dimensionnement de la Business Line « Surface Radar » intervenait – ou du Groupe THALES ou encore d'une activité extérieure, avec pour objectif un volume d'emplois de l'ordre de 80 salariés.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, the initials 'MS', and 'AC'.

En ce sens, pendant la période qui sera consacrée à l'exploration des alternatives à la fermeture de l'établissement de Conflans-sainte-Honorine et, le cas échéant, à la mise en œuvre effective d'un projet alternatif, la Direction de la Société THALES Air Defence proposera aux salariés qui n'ont pas de charge de travail dans les activités actuellement dédiée à l'établissement de Conflans-sainte-Honorine, un détachement tant en interne qu'en externe.

Les salariés qui opteront pour un détachement temporaire interne ou externe, préalablement à la mise en œuvre d'un projet alternatif, bénéficieront des mesures financières suivantes :

- **Option 1 - Lieu de détachement situé à moins de 75 minutes de leur domicile par rapport à leur lieu de travail d'origine** : remboursement des frais de transport supplémentaires (frais kilométriques ou frais de transport en commun) conformément aux dispositions en vigueur au sein de la Société THALES Air Defence et versement de la prime de détachement prévue à l'article 3.2 du présent avenant.
- **Option 2 - Lieu de détachement situé à plus de 75 minutes de leur domicile par rapport à leur lieu de travail d'origine** : le salarié concerné aura le choix entre l'option 1 ou bénéficier d'une part, du versement de la prime de détachement prévue à l'article 3.2 du présent avenant et, d'autre part, des mesures prévues à l'article 8 « mobilité sans transfert familial » de l'annexe 4 de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi.

Dans l'hypothèse où un projet alternatif de maintien d'une activité industrielle sur le site THALES Air Defence de Conflans-sainte-Honorine est retenu, la Direction de la Société THALES Air Defence s'engage à offrir aux salariés concernés la possibilité de poursuivre leur activité professionnelle au sein de leur établissement.

A cet effet, le projet alternatif de maintien d'une activité industrielle sur le site THALES Air Defence de Conflans-sainte-Honorine devra avoir été validé par une délibération adoptée par voie de vote majoritaire au cours d'une réunion extraordinaire du Comité d'Etablissement, conjointement convoqué par la Direction et au moins la majorité des élus.

Par ailleurs, dans ce cas, les salariés de l'établissement THALES Air Defence de Conflans-sainte-Honorine seront libres d'opter :

- soit pour une activité professionnelle s'inscrivant dans le cadre du projet alternatif pré-cité,
- soit pour un transfert au sein de l'établissement THALES Air Defence de Limours conformément au projet de regroupement des activités radars actuellement en cours d'examen.
- soit pour le bénéfice des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi.

Enfin, dans l'hypothèse, où un projet alternatif se concrétise par le maintien d'une activité industrielle extérieure à la Société THALES Air Defence et au Groupe THALES, la Direction de la Société THALES Air Defence s'engage à faire bénéficier les salariés concernés des mesures et dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi, notamment dans ses dispositions relatives à la convention de mutation concertée (article 3.2.2.2 de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006).

ARTICLE 9 – Actions de suivi particulières des commissions de suivi locales et centrale :

Afin d'évaluer l'efficacité des mesures et dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi, les commissions de suivi s'appuieront sur le suivi d'indicateurs précis.

Compte tenu des éléments qui caractérisent la situation de l'emploi et ses évolutions prévisibles, au sein de la Société THALES Air Defence pour l'année 2006, une attention particulière sera attachée aux indicateurs suivants :

- nombre et type de reconversions professionnelles engagées et/ou réalisées,
- nombre de mobilités internes et externes réalisées,
- répartition des actions de formation destinées à l'évolution des compétences,
- nombre de convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi mises en œuvre.

ARTICLE 10 – DISPOSITIONS GENERALES :

10.1 – Champ d'application :

Le présent avenant concerne tous les établissements français de la Société THALES Air Defence S.A. En revanche, les éventuelles filiales de la Société THALES Air Defence S.A. n'entrent pas dans le champ d'application.

Enfin, les dispositions du présent accord d'entreprise, dès lors qu'elles sont plus favorables, se substituent aux dispositions définies dans les mêmes domaines et/ou pour les mêmes questions d'une part, dans l'accord relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006 et, d'autre part, dans l'Accord en cours de négociations au niveau du Groupe THALES.

10.2 – Salariés bénéficiaires :

Tous les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée à la Société THALES Air Defence S.A. peuvent bénéficier des mesures prévues par le présent avenant, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité susceptibles d'être précisées pour certaines d'entre elles.

10.3 – Durée de l'avenant :

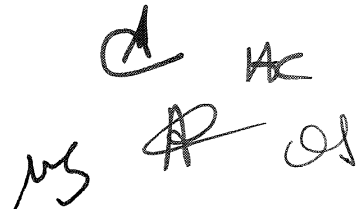
Préalablement à sa signature, le présent avenant a fait l'objet d'une information et consultation du Comité Central d'Entreprise au cours de sa réunion du 17 mars 2006.

Il entre en vigueur, avec effet rétroactif, à compter du 1^{er} janvier 2006. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2006, à l'exception de l'article 8 du présent avenant qui pourra s'appliquer au-delà de l'année 2006.

Les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant cette échéance pour négocier, si nécessaire, les termes d'un nouvel avenant au titre de l'année 2007. A défaut de signature d'un accord s'y substituant, le présent avenant prendra fin au terme convenu, soit au 31 décembre 2006.

10.4 – Formalités de dépôt et de publicité :

Conformément aux dispositions des articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines en 5 exemplaires originaux à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre et en 1 exemplaire original au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.



Fait à Bagneux en 13 exemplaires originaux, le 21 Mars 2006.

Pour la Direction de la Société THALES Air Defence, Monsieur Philippe MONTEL, Directeur du Développement Social de la Division Systèmes Aériens, agissant par délégation du Président Directeur Général de la Société THALES Air Defence.



Pour les organisations syndicales :

CFDT représentée par Monsieur Michel TALON

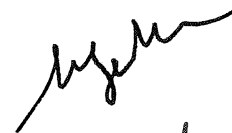
CFE-CGC représentée par Monsieur Hervé CHABORD

CFTC représentée par Monsieur Michel BERNELLE

CGT représentée par Monsieur Alain CULNARD

FO représentée par Madame Odile SISSLER

SUPPer représentée par Monsieur Claude DELECHERE



ANNEXE A

RACHAT DE TRIMESTRES DU REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE

Conformément aux dispositions de la loi Fillon du 21 août 2003, deux possibilités de rachat de trimestres sont ouvertes aux salariés. Elles concernent :

- les années d'études supérieures validées par un diplôme,
- les années d'activité pour lesquelles la rémunération n'a pas été suffisante pour valider 4 trimestres.

1. QUI PEUT BENEFICIER DE CES DISPOSITIONS ?

Les personnes âgées de moins de 60 ans à la date de dépôt de la demande de rachat de trimestres.

2. POUR QUELLES PERIODES PEUT-ON RACHETER DES TRIMESTRES ?

Les années incomplètes : il s'agit des années qui ont donné lieu à affiliation au régime général à quelque titre que ce soit mais qui n'ont pas permis la validation de 4 trimestres.

Les années d'études supérieures : il s'agit des années accomplies au sein des établissements d'enseignement supérieurs, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et classes préparatoires du second degré ayant permis d'obtenir un diplôme ou d'être admis dans une grande école ou classe préparatoire

Sont également considérées comme « années d'études supérieures », les périodes d'études ayant permis l'obtention d'un diplôme équivalent délivré par un Etat Membre de l'Union Européenne.

Dans les deux cas, pendant la période d'études, l'assuré ne doit avoir été affilié à aucun régime obligatoire de retraite français ou de l'un des Etats Membre de l'Union Européenne.

3. ESTIMATION DU COUT DU RACHAT DE TRIMESTRES ?

L'assuré qui souhaite racheter des trimestres a le choix entre deux options :

- **Option 1 - Un rachat de trimestres au titre du taux seul**, qui contribue à atténuer le coefficient de minoration mais n'est pas pris en compte dans la détermination de la durée d'assurance pour le calcul de la pension de retraite.
- **Option 2 - Un rachat de trimestres au titre du taux seul et de la durée d'assurance**, qui contribue à atténuer le coefficient de minoration et qui est retenu pour le calcul de la durée d'assurance.

En application des dispositions de l'Avenant 2006 relatif à la Gestion Active de l'Emploi, la Société THALES Air Defence participera au financement du rachat de trimestres dans la limite du coût estimé au titre de l'option 1 précitée.

La situation des salariés dont le relevé de trimestres fait état de trimestres dits « assimilés cotisés », fera l'objet d'un examen particulier en commission de suivi locale.

Le coût total du rachat de trimestres est calculé de la façon suivante : nombre de trimestres rachetés x valeur du trimestre. La valeur du trimestre est déterminée, selon un barème, en fonction de l'âge du salarié, de l'option choisie (1 ou 2) ainsi que du montant de ses revenus.

L'option choisie par le salarié est irrévocable.

Le calcul du coût des trimestres rachetés est effectué par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse compétente qui informe le salarié de l'acceptation de sa demande et lui communique les montants à payer.

A noter, les sommes versées au titre du rachat de trimestres permettent de bénéficier d'une économie d'impôts. Elles sont déductibles du revenu imposable.

4. COMMENT LE SALARIE DOIT-IL PROCEDER ?

L'assuré doit compléter un formulaire « demande d'évaluation de versement pour la retraite » et produire les pièces justificatives nécessaires.

La demande de rachat de trimestres doit être envoyée à la caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général, dans le ressort de laquelle se trouve la résidence de l'assuré.

Si le droit au rachat est ouvert, une « évaluation de versement pour la retraite » est adressée à l'assuré. Ce document est accompagné d'un relevé de carrière régularisé et du formulaire « confirmation d'une demande de versement » que l'assuré doit retourner à la caisse du régime général pour confirmer son choix.

La caisse indique à l'assuré si le rachat est admis.

A défaut d'indication dans un délai de 2 mois suivant l'envoi par l'assuré, la demande est réputée rejetée.

Si la réponse est positive, la caisse indiquera à l'assuré :

- le nombre de trimestres dont il justifie au cours de chacune des années civiles où se situe les périodes pour lesquelles il demande la prise en compte,
- le nombre de trimestres susceptibles de faire l'objet d'un versement au titre de ces périodes (trimestres admis au rachat),
- l'option choisie par l'assuré,
- le montant du versement correspondant à un trimestre,
- le montant total du rachat,
- la date de paiement de chaque échéance et les modalités de paiement.

