

THALES

Division Systèmes Aériens

Parc tertiaire Silic

3, avenue Charles Lindbergh

BP 20351 - 94628 Rungis Cedex

FRANCE

Tél. : +33 (0)1 79 61 40 00

Fax : +33 (0)1 79 61 33 81

www.thalesgroup.com

AVENANT RELATIF A L'ACCORD D'ENTREPRISE

« GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI »

DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES APPLICABLES POUR L'ANNEE 2007

ENTRE :

LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS S.A., Société Anonyme au capital de 112 292 004 euros dont le Siège Social est situé au 3, avenue Charles Lindbergh à Rungis (94150), représentée par Madame Claire SILVA, Directrice du Développement Social de la Division Systèmes Aériens, agissant par délégation du Président Directeur Général.

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 Pierre GOUESMEL

CGT représentée par Monsieur Alain CULNARD

FO représentée par Madame Odile SISSLER

SUPPer représentée par Monsieur Claude DELECHERE

d'autre part.

D.S.A. 221/03/2007

DRH Division Air Systems

Thales Air Systems S.A. - Accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi

Société Anonyme au capital de 112 292 004 €

RCS Créteil 319 159 877

Siège social : Parc tertiaire Silic - 3, avenue Charles Lindbergh

BP 20351 - 94628 Rungis Cedex - France

CS MT

1.

PG
UC
AE

SOMMAIRE :

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 – EVOLUTION DES METIERS ET FAMILLES PROFESSIONNELLES- ACTIONS D’ACCOMPAGNEMENT	5
ARTICLE 2 – ALLOCATION D’UN BUDGET FORMATION SPECIFIQUE ET SUPPLEMENTAIRE	5
ARTICLE 3 – CONTRIBUTION AU TITRE DE L’ANNEE 2007 AU REEQUILIBRAGE DES LA PYRAMIDE DES AGES	6
ARTICLE 4 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION D’ENGAGEMENT A LA GESTION ACTIVE DE L’EMPLOI	6
ARTICLE 5 – EXPERTISE INDUSTRIELLE	7
ARTICLE 6 – MESURES ET DISPOSITIFS APPLICABLES AUX MOBILITES INTERNES ET EXTERNES	7
6.1 – DISPOSITIF DE « MISE EN SITUATION »	7
6.2 – DETACHEMENTS TEMPORAIRES	7
6.3 – CONGE DE MOBILITE PROFESSIONNELLE	8
6.4 – ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CREATION OU REPRISE D’ENTREPRISE	8
ARTICLE 7– MISE A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D’ACTIVITE	9
7.1 – PRINCIPES GENERAUX DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF	9
7.2 – ENTREE DIFFEREE DANS LE DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D’ACTIVITE	10
7.3 – CONDITIONS D’ELIGIBILITE	10
7.4 – SALARIES BENEFICIAIRES	11
7.5 – SALARIES NON ELIGIBLES : POSSIBILITE DE LIQUIDATION D’UNE RETRAITE AU TAUX PLEIN DANS LES 12 MOIS	11
7.6 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF	11
7.7 – REMUNERATION	12
7.8 – INTERESSEMENT ET PARTICIPATION	12
7.9 – ALLOCATION MEDAILLE DU TRAVAIL	13
7.10 – INDEMNITE D’ENTREE DANS LE DISPOSITIF	13
7.11– REGIMES DE RETRAITE	14
7.12 – REGIMES DE PREVOYANCE	15
7.13 – SORTIE DU DISPOSITIF – INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE	15
7.14 – ACTIVITE PENDANT LA PERIODE PRECEDANT L’ENTREE DANS LE DISPOSITIF ET PENDANT LA PERIODE DE MISE A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D’ACTIVITE	16
7.15 – DUREE DU DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D’ACTIVITE ..	16
ARTICLE 8 – MODALITES DE RACHAT DE TRIMESTRES	16
ARTICLE 9 – DISPOSITIF DE TRANSFERT DES CONNAISSANCES DANS LE CADRE D’UN TEMPS CHOISI AIDE.	17
9.1 – SALARIES BENEFICIAIRES	17
9.2 – MODALITES DE MISE ŒUVRE	18
9.2.1 – REMUNERATION	
9.2.2 – ORGANISATION DU PROCESSUS DE TRANSFERT DES CONNAISSANCES	
9.2.3 – STATUT DU SALARIE AYANT ADHERE AU DISPOSITIF DE TEMPS CHOISI AIDE	
ARTICLE 10 – GESTION ACTIVE DE L’EMPLOI ET ALTERNATIVES INDUSTRIELLES A LA FERMETURE DE L’ETABLISSEMENT THALES AIR SYSTEMS S.A. DE CONFLANS-SAINTE-HONORINE	19

CS MT

P.G.
He.
OJ
A

ARTICLE 11 – PRIME DE MOBILITE EXTERNE	19
ARTICLE 12 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE DEVELOPPEMENT DES PROCESSUS DE PARTAGE DES COMPETENCES.....	20
12.1 – TRANSFERT DES COMPETENCES ET DES SAVOIRS FAIRE	21
12.2 – ACTIONS DE TUTORAT.....	22
12.3 – MODALITES D'IMPUTATION ET DE SUIVI DES ACTIONS DE TRANSFERT DES COMPETENCES, DES SAVOIRS-FAIRE ET DU TUTORAT	23
ARTICLE 13 – COMMISSIONS DE SUIVI LOCALES ET CENTRALE	24
ARTICLE 14 – REPORTING ET MODALITES DE SUIVI DE LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI	24
ARTICLE 15 – COMMISSION D'EVOLUTION DES METIERS	25
ARTICLE 16 – DISPOSITIONS GENERALES.....	25
16.1 – CHAMP D'APPLICATION	25
16.2 – SALARIES BENEFICIAIRES	25
16.3 – INFORMATION DU PERSONNEL PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES	25
16.4 – DUREE DE L'AVENANT	26
16.5 – TRANSITION VERS L'ACCORD GROUPE	26
16.6 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE	27
ANNEXE A : RACHAT DE TRIMESTRES DU REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE	28
ANNEXE B : AVENANT DE DETACHEMENT DANS LE CADRE D'UNE MISE A DISPOSITION.....	30
ANNEXE C : AVENANT DE CONGE DE MOBILITE PROFESSIONNELLE.....	33
ANNEXE D : CONVENTION D'ENGAGEMENT DE LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI	36
ANNEXE E : PLAN DE SUIVI DU TRANSFERT DES COMPETENCES	40
ANNEXE F : PLAN DE SUIVI DU TUTORAT	44
ANNEXE G1 : AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES SALARIES LONGUES CARRIERES ENTREE IMMEDIATE DANS LE DISPOSITIF DE LA MISE A DISPOSITION ET ACCES A LA RETRAITE ANTICIPEE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2008 ET LE 31 DECEMBRE 2009	48
ANNEXE G2 : AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL / ENTREE IMMEDIATE DANS LE DISPOSITIF DE LA MISE A DISPOSITION ET ACCES A LA RETRAITE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2010 ET LE 1^{ER} JANVIER 2014	53
ANNEXE G3 : AVENANT A L'AVENANT D'ENTREE EN MAD POUR LES SALARIES LONGUES CARRIERES QUI AURONT ACCES A UNE RETRAITE A TAUX PLEIN ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2008 ET LE 31 DECEMBRE 2009	58
ANNEXE G4 : Avenant à l'avenant d'entrée en MAD pour les salariés qui auront accès à une retraite à taux plein entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2014	60

CS MT

PG 08
Hc AP

PREAMBULE

Conformément à l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi et à son Avenant 2006 signés le 21 mars 2006 au sein de la Société THALES Air Defence S.A. devenue Société THALES Air Systems S.A., la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies les 12 et 18 décembre 2006 et le 22 janvier, 7 février, et 26 avril 2007 afin de définir ensemble les modalités de poursuite des actions engagées au cours de l'année 2006.

Ces actions sont destinées à permettre la prise en compte tout au long de l'année 2007 des problématiques d'évolution des métiers et des compétences auxquelles la Société THALES Air Systems S.A. est confrontée.

A cet effet, la Direction et les organisations syndicales conviennent de définir des modalités particulières d'application de certaines mesures et/ou de certains dispositifs en complément des dispositions de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi signé le 21 mars 2006.

Les parties signataires conviennent également que le présent avenant est destiné à préciser les modalités de mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi pour la Société THALES Air Systems S.A. en 2007.

Il précise également les principaux sujets qui feront l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales au cours du dernier trimestre 2007 en perspective de la mise en œuvre intégrale dès le 1^{er} janvier 2008, des dispositions de l'Accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation signé le 23 novembre 2006.

Celui-ci étant d'ores et déjà applicable à la Société THALES Air Systems S.A. pour certaines des dispositions qu'il prévoit. Tel est le cas notamment du Chapitre III de l'Accord Groupe du 23 novembre 2006, qui prévoit la mise en œuvre d'une expertise destinée à « *aider à élaborer des propositions alternatives industrielles et économiques afin d'exprimer un avis motivé sur les prévisions économiques de l'entreprise, les effets sur l'emploi et le recours à une Gestion Active de l'Emploi* ». Cette expertise étant financée par la Direction de la Société THALES Air Systems S.A.

Les organisations syndicales de la Société THALES Air Systems considèrent que cet examen de propositions alternatives est d'autant plus nécessaire qu'elles se sont prononcées à l'unanimité contre le Livre IV d'anticipation présenté à la consultation du Comité Central d'Entreprise du 3 avril 2007, notamment dans sa dimension portant sur les mouvements et volume d'effectifs projetés par la Direction au regard de la capacité de l'entreprise à assurer son activité et sa croissance.

CS MT

PG OL
HC AP

ARTICLE 1 – ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET FAMILLES PROFESSIONNELLES :

Dans la continuité des processus de formation individuels ou collectifs mis en œuvre en 2006 pour accompagner les évolutions prévisibles ou déjà constatées dans les « métiers » et/ou « familles professionnelles » les actions suivantes – dont la liste n'est pas exhaustive - seront engagées :

- **Techniciens et Ingénieurs de test d'équipements et d'intégration** : mise en œuvre d'un parcours de formation sur les radars numériques, les radars passifs, les connaissances des produits « Building Blocks », et l'intégration du radar dans les systèmes d'armes.
- **ILS Manager** : mise en œuvre d'un parcours de formation comprenant la conduite de lot logistique, du management et du Leadership. L'objectif est de travailler dans un contexte multiculturel, de négocier, de maîtriser la conduite de sous-traitance afin de contenir nos coûts de production.
- **Analyse du Soutien Logistique Produit** : mise en œuvre d'un parcours de formation comportant un renforcement des compétences d'analyste, des connaissances produits et des processus internationaux.

L'objectif est de maîtriser l'évolution des nouvelles technologies en optimisant la connaissance des produits « Building Blocks » des systèmes, le travail dans un contexte multiculturel et les processus internationaux afin de décrire les tâches de maintenance, et d'élaborer la documentation client correspondante.

- **Analyse du Soutien Logistique Système** : mise en œuvre d'un parcours de formation comprenant la formation d'Analyste Soutien Logistique, la sûreté de fonctionnement, le travail en équipe.

L'objectif est de faire acquérir les techniques de conception des différents systèmes en collaboration avec les Ingénieurs du futur et de renforcer l'expertise Logistique dans un contexte multiculturel.

- **Monteur Câbleur** : mise en œuvre du parcours de formation de poly-compétences (prototypage et assistance au client).
- **Acheteur A3P et acheteur Famille** : mise en œuvre du parcours de formation « Sourcing Team », (analyse de la valeur, analyse financière fournisseur et le « cash out »). L'objectif est de renforcer la synergie entre les différents acteurs du processus de sous-traitance afin d'augmenter la performance.

ARTICLE 2 – ALLOCATION D'UN BUDGET FORMATION SPECIFIQUE ET SUPPLEMENTAIRE :

Dans la continuité des actions mises en œuvre au cours de l'année 2006 pour prendre en compte les évolutions quantitative et qualitative de l'emploi, la Société THALES Air Systems S.A. prévoit d'allouer un budget formation spécifique et supplémentaire de 1,5 MEUR au titre des actions de Gestion Active de l'Emploi qui seront engagées en 2007.

Ce budget spécifique et supplémentaire, géré localement par la Société THALES Air Systems S.A., aura vocation à couvrir les frais pédagogiques des formations 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 permettra 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 Systems S.A. se fixe l'objectif de réussir au minimum 15 mobilités d'un métier à un autre au cours de l'année 2007.

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 Systems S.A., 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 Systems S.A..

Enfin, si le budget spécifique et supplémentaire de 1,5 MEUR attribué au titre de l'année 2007 s'avérait insuffisant, le solde du même budget attribué au titre de l'année 2006 (soit 900 K€uros) sera utilisé à titre de complément.

ARTICLE 3 – CONTRIBUTION, AU TITRE DE L'ANNEE 2007, AU REEQUILIBRAGE DE LA PYRAMIDE DES AGES :

Dans le cadre du Titre 5 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006, la Direction prévoit de mettre en œuvre un plan d'embauche portant sur environ cent recrutements au titre de l'année 2007. Ce plan d'embauches comprendra pour partie des profils « jeunes diplômés » et, pour une autre partie des profils « confirmés ».

Les postes ouverts à cet effet seront pourvus en contrat à durée indéterminée par des mobilités internes au Groupe THALES ou par des recrutements externes.

Par ailleurs, la Société THALES Air Systems S.A. exprime sa volonté de développer l'accueil de personnes sous contrats d'apprentissage ou contrats de formation en alternance. L'objectif étant de déboucher sur des embauches en contrat à durée indéterminée dès lors que le niveau de compétence est conforme à celui requis par l'entreprise au moment de la sortie de formation.

ARTICLE 4– MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION D'ENGAGEMENT A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI :

L'article 2.7 de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006 prévoit que : « *Relevant d'une responsabilité partagée par tous – salariés, management opérationnel et ressources humaines – la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi via la définition d'actions de formation de nature collective et/ou individuelle, se concrétisera par l'établissement d'une « Convention d'Engagement à la Gestion Active de l'Emploi ».*

Cette convention d'engagement est notamment destinée à préciser les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement à la mobilité interne ou externe.

Afin de prendre en considération l'expérience tirée de la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi sur l'année 2006, les parties s'accordent sur la nécessité d'actualiser certaines dispositions de la convention d'engagement (Annexe D).

CS MT

PG
bc
CH

**ARTICLE 5 – EXPERTISE DE L'EVOLUTION INDUSTRIELLE ET ECONOMIQUE
DE LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS S.A. :**

Compte tenu des évolutions industrielles et économiques intervenues et en cours au sein de la Société THALES Air Systems S.A. et dans un souci de faciliter le dialogue social, une expertise de ces évolutions a été acceptée par la Direction à la demande du Comité Central d'Entreprise (Cf. lettre de mission du 7 mars 2007).

Les parties conviennent que le rapport d'expertise qui en découlera fera l'objet d'une restitution au Comité Central d'Entreprise dans le cadre d'une réunion extraordinaire en présence de représentants du cabinet d'expertise mandaté à cet effet. A cette occasion, la Direction répondra de façon motivée aux éventuelles propositions alternatives formulées par le Comité Central d'Entreprise et transmise à la Direction par le cabinet d'expertise.

Par ailleurs, il est précisé que dans le cadre de la préparation de la réunion précitée, la Direction transmettra, par écrit, au Comité Central d'Entreprise les éléments de réponse aux éventuelles propositions qu'il aura formulé. Cette communication interviendra au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

La restitution de cette expertise sera également effectuée auprès de chaque Comité d'Etablissement lors d'une des réunions ordinaires suivant la restitution du rapport intervenue en Comité Central d'Entreprise.

Enfin, une restitution de l'expertise sera organisée par les organisations syndicales, avec l'aide de l'expert mandaté par le Comité Central d'Entreprise, auprès de l'ensemble du personnel de chaque site de la Société THALES Air Systems S.A. par les OS. Le temps passé par les salariés pour assister à cette restitution sera assimilé à du temps de travail. Les heures consacrées par les représentants des organisations syndicales à la tenue de ces réunions n'étant pas imputées sur le contingent annuel fixé par l'Accord de Groupe sur l'exercice du Droit Syndical et le Dialogue Social dans THALES signé le 23 novembre 2006.

ARTICLE 6 – MESURES ET DISPOSITIFS APPLICABLES AUX MOBILITES INTERNES ET EXTERNES :

6.1 – 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 2007, 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.

Conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.1 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006, la mise en œuvre d'une « mise en situation » sera formalisée par l'établissement d'un avenant au contrat de travail conformément au modèle annexé (Annexe B).

6.2 – DETACHEMENTS TEMPORAIRES :

Conformément à l'article 3.2.1.2 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi en date du 21 mars 2006, 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.

es mt

pg ol
AC AP

En complément des dispositions prévues à l'article 3.2.1.2 de l'accord précité, le salarié percevra, au terme de sa période de détachement, 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 Systems S.A. à la date de leur versement.

ARTICLE 6.3 – 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, en application des dispositions de l'article 3.2.2.1 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006, 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.

La mise en œuvre de ce dispositif sera formalisée par l'établissement d'une demande écrite du salarié complétée par un avenant au contrat de travail établi par la Direction, celui-ci précisant les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité professionnelle (Annexe C).

Pour les salariés qui souhaiteraient s'inscrire dans un congé de mobilité professionnelle soit en province, soit à l'étranger, l'avenant à leur contrat de travail serait adapté afin de tenir compte des frais qu'ils seraient susceptibles d'engager après examen particulier de leur situation individuelle.

ARTICLE 6.4 – ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE :

Conformément aux dispositions de l'Accord d'Entreprise du 21 mars 2006 et afin d'accompagner le développement des projets de création ou reprise d'activité, les salariés concernés perçoivent une aide financière de 20.000 euros, versée après accord du GERIS sur le projet et inscription au Registre du Commerce ou des Métiers.

En complément de cette aide financière, et sur présentation de justificatifs appropriés, le salarié pourra également bénéficier du versement par le GERIS d'une subvention d'un montant maximum de 4.000 euros, par exemple, pour l'aider à réaliser des investissements en matériels.

Au titre de l'année 2007, le montant de cette subvention est portée à 10.000 euros maximum. Cette mesure bénéficiera de façon rétroactive, aux salariés qui se sont inscrits dans une démarche de création ou reprise d'activité en 2006. A cet effet, ils devront présenter les justificatifs appropriés.

Par ailleurs, les salariés qui à l'occasion d'une création ou reprise d'activité s'engagent dans une mobilité en dehors de leur bassin d'emploi pourront bénéficier des mesures financières d'accompagnement définies au Titre 2 de l'Annexe 4 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'emploi signé le 21 mars 2006.

CS MT

RG
HZ
col
A

Enfin, la Société THALES Air Systems S.A. apportera son support aux salariés qui le souhaitent, pour leur permettre de bénéficier des aides publiques existantes et destinées à favoriser le développement et la création d'entreprises.

ARTICLE 7 – MISE A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D'ACTIVITE :

Dans la continuité des constats réalisés en décembre 2005 et en décembre 2006 à l'occasion de la présentation de l'évolution du plan de charges au Comité Central d'Entreprise, l'année 2007 sera caractérisée par 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 Systems S.A. souhaite prendre en considération 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 qui se trouve impacté par une baisse d'activité après la constatation en Comité Central d'Entreprise de la baisse de charges.

La Société THALES Air Systems S.A. souhaite également prendre en considération la situation de certaines catégories de personnels, en fin de carrière professionnelle, en proposant à ceux qui le souhaitent de bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

7.1 – 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 7.4 du présent avenant. L'entrée dans le dispositif devra faire l'objet d'un accord entre le salarié et 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 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 Systems S.A.. 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 suspendu 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 annuelle brute actuelle (salaire de base + prime d'ancienneté + 13^{ème} mois + rémunération variable).

Au terme de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, les salariés concernés partiront à la retraite.

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

Conformément aux dispositions de l'article 7.1 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 mois maximum.

Cette possibilité sera ouverte, dans la limite de ce délai 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.
- soit réaliser un reclassement interne ou externe pour le remplacer au sein de son service d'affectation.

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 Systems S.A. concerné.

7.3 – 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 2007 inclus.

Le report d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité tel qu'il est prévu aux articles 7.1 et 7.2 du présent avenant n'aura pas d'effet sur la date à laquelle les conditions d'éligibilité des salariés à ce dispositif seront appréciées.

En conséquence, les salariés bénéficiaires d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité devront impérativement remplir les conditions d'éligibilité au 31 décembre 2007 au plus tard.

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, établi 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 à 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 21 août 2003 et de ses décrets d'application en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Dans cette hypothèse, la Direction de la Société THALES Air Systems S.A. 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.

7.4 – Salariés bénéficiaires :

Le nombre de mises à disposition sans obligation permanente d'activité offert aux salariés de la Société THALES Air Systems S.A. sera limité à 70 pour l'année 2007 incluant les 20 places déjà attribuées en 2006 conformément aux dispositions de l'article 5.4 de l'Avenant Gestion Active de l'Emploi 2006.

Accéderont donc par ordre de priorité au dispositif les personnes suivantes :

1. Les salariés concernés par une baisse significative de leur activité et par conséquent identifiés comme étant en situation de « sous-activité » quel que soit leur établissement de rattachement, dès lors qu'ils relèvent d'un métier considéré par la Commission d'Evolution des Métiers comme étant en décroissance et validé comme tel par le Comité Central d'Entreprise
2. Les personnes qui seraient susceptibles de ne pas souhaiter poursuivre l'exécution de leur contrat de travail dans le cadre de la mise en oeuvre du projet de déménagement de l'établissement de THALES Air Systems S.A. de Bagneux à Rungis, à condition que ces départs permettent le repositionnement professionnel de salariés de l'établissement THALES Air Systems S.A. de Limours dont l'emploi est considéré, par la Commission d'Evolution des Métiers, comme étant en décroissance et validé comme tel par le Comité Central d'Entreprise.
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.

Seront prioritaires les demandes des salariés dont l'entrée en mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourrait permettre de proposer une solution adaptée au problème d'emploi de salariés en situation de sous-activité.

Enfin, en cas de nécessité de départager plusieurs salariés éligibles, ceux 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.

7.5 – Salariés non éligibles

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 au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2008 (soit dans les 12 mois qui suivront l'entrée en vigueur du présent avenant) ne pourront pas bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Ces salariés bénéficieront d'un départ en retraite et percevront une indemnité de départ en retraite conformément au barème spécifié à l'article 7.13 du présent accord. Cette indemnité leur sera versée intégralement au moment de leur départ en retraite.

7.6 – Modalités de mise en oeuvre 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 7.3 et 7.4 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 7.1 et 7.2, l'entrée du salarié dans le dispositif sera formalisée par l'établissement d'un avenant à son contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié concerné par la mise en œuvre d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité bénéficiera d'un délai de prévenance minimale de 3 mois entre la date à laquelle il aura signé l'avenant à son contrat de travail et la date à laquelle il entrera effectivement dans le dispositif.

Ce délai n'incluant pas la période précédant l'entrée dans le dispositif, au cours de laquelle le salarié soldera ses éventuels congés payés, JRTT ou congés d'une autre nature.

Toutefois, si le salarié en exprime le souhait – et en accord avec sa hiérarchie – il pourra être dispensé de ce délai et entrer immédiatement dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Lorsque cela sera nécessaire, les salariés qui bénéficieront d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité devront également – avant leur entrée définitive dans ce dispositif – organiser le transfert de leurs connaissances.

Enfin, conformément aux dispositions de l'Accord Groupe Anticipation signé le 23 novembre 2006 une information sur les régimes de retraite ARRCO/AGIRC et CNAV ainsi que sur les régimes de prévoyance sera organisée auprès des salariés bénéficiaires d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité. Les mêmes salariés pourront bénéficier d'une journée de préparation à la mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

7.7 – 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 Systems S.A. 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) selon la situation du salarié, calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif.

Pour les salariés dont le temps de travail en activité ne correspond pas à un temps plein, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein afin de déterminer le montant de la rémunération qu'ils percevront dans le cadre de la mise à disposition sans obligation permanente d'activité, conformément aux dispositions précitées.

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 au 1^{er} janvier de chaque année conformément aux règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi.

7.8 – 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 Systems S.A..

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 :

ES MT

P.G.
H.C.
O.S.
A.F.

- 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.

7.9 – Allocation médaille du travail :

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, conformément à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du Groupe THALES du 23 novembre 2006.

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.

L'allocation attribuée au salarié sera calculée selon la méthode qui lui sera la plus favorable :

- soit sur la base de la rémunération qu'il percevait avant d'entrer dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité ;
- soit par application de la méthode de calcul prévue, pendant la période transitoire, à l'article 16 (sous l'intitulé « Dispositions Transitoires ») de l'accord Groupe sur les dispositions sociales signé le 23 novembre 2006.

7.10 – 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	116 % du PMSS
entre 2.844 euros et 4.264 euros inclus	90.8 % du PMSS
entre 4.265 euros et 5.183 euros inclus	50.2 % du PMSS

Pour information, la valeur du plafond mensuel de la Sécurité Sociale est, au 1^{er} janvier 2007, de 2682 euros bruts.

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.

7.11 – 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 7.7 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 Systems S.A. 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 Systems S.A. 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 Systems S.A. 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.

7.12 – Régimes de prévoyance :

Régime de prévoyance « soins de santé » : la Société THALES Air Systems S.A. 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).

Régime de prévoyance « gros risques » (décès, incapacité, invalidité et dépendance) : les salariés pourront, s'ils le souhaitent, opter pour une cotisation basée sur le salaire temps plein afin de maintenir les mêmes garanties que s'ils étaient restés en activité. La Société THALES Air Systems S.A. prenant à sa charge les cotisations sociales afférentes sur la somme constituée de la différence entre le salaire temps plein et les appointements bruts réellement versés (calculés sur la moyenne des salaires des douze derniers mois).

7.13 – Sortie du dispositif - Indemnité de départ en retraite :

A l'occasion de la formalisation de son entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, par voie d'avenant à son contrat de travail, le salarié s'engagera à liquider sa retraite à taux plein – sans délai – dès qu'il sera en mesure de le faire.

Au moment où il sortira du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, le salarié percevra une indemnité de départ en 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 civils 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 son départ en retraite, conformément au barème suivant :

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 départ en 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 départ en retraite, sera majorée d'une somme égale à :

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

R : dernière rémunération annuelle d'activité

CS MT

PG
AC
OS
AP

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

Une avance sur l'indemnité de départ en 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 son départ en retraite, l'avance sur l'indemnité de départ à la retraite réalisée conformément au paragraphe précédent restera acquise aux ayants-droits du salarié.

7.14 – 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 devra 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.

Certains salariés peuvent, du fait de leur mise à disposition sans obligation permanente d'activité faire le choix de changer de lieu de résidence et habiter dans une autre région. Dans ce cas et dans l'hypothèse où ils seraient amenés à reprendre temporairement une activité en application du présent article, un examen particulier des frais de déplacement correspondant sera réalisé par la Direction.

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

Le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité est applicable jusqu'au 31 décembre 2007.

ARTICLE 8 – 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 Systems S.A. 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 9 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 Systems S.A. participera au financement du rachat :

CS MT

PF OS
HC

- soit des années d'études des salariés dans la limite de 12 trimestres,
- 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 7.3 du présent avenant,
- Rachat de trimestres dans le but de liquider une retraite à taux plein immédiatement ou dans les 12 mois de l'application du présent avenant, soit au plus tard le 1^{er} janvier 2008. Au-delà de cette date, seules s'appliqueront les dispositions de l'Accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation signé le 23 novembre 2006.

Toutefois, dans l'hypothèse où le rachat de trimestres interviendrait sur l'année 2007, il sera possible d'en bénéficier dans le cadre de la mise en œuvre de l'Accord Groupe sur l'Anticipation des Evolutions d'Emploi, le Développement Professionnel et la Formation signé le 23 novembre 2006.

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 départ 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 (Annexe A).

ARTICLE 9 – 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 entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2007, la Direction de la Société THALES Air Systems S.A. propose aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'un dispositif de temps choisi aidé.

9.1 – 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 à la date du 1^{er} janvier 2008 (soit dans les 12 mois qui suivront l'entrée en vigueur du présent avenant).

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 établi par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse à la Direction des Ressources Humaines.

ES MT

BG
AC
of
AP

9.2 – 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.

9.2.1 – 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 d'une rémunération équivalente à 75% de leur rémunération temps plein.

9.2.2 – 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 mise en retraite,
- Modalités de calcul de l'indemnité de mise en retraite qu'il percevra conformément au barème spécifié à l'article 7.13 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 une année, 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.

9.2.3 – 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 7.11 « régimes de retraite » et 7.12 « 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.

CS MT

PG
AC
AF

ARTICLE 10 – Gestion Active de l'Emploi et alternatives industrielles à la fermeture de l'établissement THALES Air Systems S.A. de Conflans-sainte-Honorine :

Dans le cadre de la mise en œuvre opérationnelle de l'organisation de la Business Line Surface Radar et au terme des processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel qui se sont achevés le 18 décembre 2006, la fermeture de l'établissement THALES Air Systems S.A. de Conflans-Sainte-Honorine est intervenue le 1^{er} janvier 2007.

Un projet alternatif de maintien d'une activité industrielle sur le site de THALES Air Systems S.A. de Conflans-Sainte-Honorine reste cependant en attente d'une décision définitive de la société démarchée dans le cadre de l'étude de ré industrialisation menée au cours de l'année 2006.

Un point sur l'aboutissement de ces démarches fera l'objet d'une présentation au cours d'une réunion du Comité Central d'Entreprise.

En conséquence, les parties signataires du présent avenant souhaitent rappeler que dans l'hypothèse où un projet alternatif se concrétise par le maintien d'une activité industrielle extérieure à la Société THALES Air Systems S.A. ou au Groupe THALES, la Direction de la Société THALES Air Systems S.A. 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).

De la même façon, bénéficieraient des dispositions qui précèdent, les salariés qui pourraient bénéficier d'une mobilité au sein d'une entité du Groupe THALES susceptible d'implanter ses locaux sur le site actuel de Conflans-Sainte-Honorine.

ARTICLE 11 – PRIME DE MOBILITE EXTERNE :

Au terme de la première année de mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi en 2006, les parties signataires du présent avenant ont constaté la nécessité de renforcer les mesures mises en œuvre dans le cadre d'une mobilité externe.

Conformément aux dispositions de l'article 3.2.2.2 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006, et s'ils sont confirmés dans leur poste, les salariés qui s'inscriront dans une démarche de poursuite de leur contrat de travail chez un nouvel employeur, percevront une prime dite de « mobilité externe » dont le montant sera déterminé d'une part, en fonction de leur ancienneté acquise au sein du Groupe THALES et, d'autre part, de leur situation individuelle en terme d'emploi.

En conséquence, tout salarié qui s'inscrira dans une démarche de poursuite de son contrat de travail chez un nouvel employeur, percevra une prime déterminée selon le barème suivant :

es MT

pl ad
Ac AP

PRIME BRUTE EN EUROS			
ANCIENNETE	NOMBRE DE MOIS DE SALAIRE		
		Avec un minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	2 mois	5.200 euros	11.500 euros
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté	3,5 mois	11.700 euros	19.250 euros
Plus de 20 ans	5 mois	15.600 euros	27.500 euros

En complément de cette prime et s'il exerce un métier identifié comme étant en décroissance par la Commission d'Evolution des Métiers et validé comme tel par le Comité Central d'Entreprise, le salarié percevra une prime complémentaire de :

PRIME BRUTE EN EUROS	
ANCIENNETE	NOMBRE DE MOIS DE SALAIRE
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	1 mois
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté	8,5 mois
Plus de 20 ans	7 mois

L'ensemble de ces dispositions s'appliquera de façon rétroactive aux salariés ayant bénéficié de cette mesure au cours de l'année 2006.

Il est également rappelé que pourront bénéficier de cette prime et de son complément éventuel les salariés qui justifieront d'une ancienneté minimale de deux ans au sein de la société THALES Air Systems S.A. (salariés ex-TAD et ex-TATM), à la date à laquelle la Direction des Ressources Humaines sera informée de leur décision de poursuivre leur carrière professionnelle chez un nouvel employeur.

Elle sera soumise aux régimes fiscal et social en vigueur à la date de son versement.

**ARTICLE 12 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE DEVELOPPEMENT
DES PROCESSUS DE PARTAGE DES COMPETENCES :**

Compte tenu de la spécificité des techniques et technologies déployées au sein de la Société THALES Air Systems S.A. et dans un contexte permanent d'évolution des métiers, les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il est essentiel de définir les modalités propres au développement des processus de partage des compétences et des savoirs-faire.

A ce titre, elles conviennent de définir un cadre formalisé de mise en œuvre des processus de transfert des compétences et savoirs-faire ainsi que des actions de tutorat susceptibles d'être déployées pour favoriser l'apprentissage et le partage d'expériences entre les salariés.

Dans ce cadre, les parties conviennent de préciser que :

- Le transfert des compétences et des savoirs-faire consiste en la transmission par une personne, des connaissances techniques nécessaires à l'utilisation d'équipements et/ou la mise en œuvre de procédures spécifiques au métier qu'elle exerce.
- Le tutorat consiste en un accompagnement plus général et s'inscrit dans la perspective d'une évolution professionnelle des salariés qui en bénéficient.

12.1 – Transfert des compétences et des savoirs-faire :

Les processus de transfert des compétences et des savoirs-faire sont destinés à permettre à un salarié de transmettre ses compétences et/ou savoirs-faire à un ou plusieurs de ses collègues avant soit son départ de l'entreprise, soit un changement de site ou de poste au sein de l'entreprise.

Afin d'assurer un transfert des compétences et des savoirs-faire dans les meilleures conditions, le processus de transfert devra être engagé dans un délai de 6 mois précédant le changement de situation du salarié concerné (départ ou évolution au sein de l'entreprise).

Il appartiendra aux responsables hiérarchiques et ressources humaines concernés de s'assurer que ce délai est suffisant pour la réalisation de l'objectif fixé. De façon plus générale, la mise en œuvre d'un processus de transfert des compétences et savoirs-faire relèvera de la responsabilité du responsable hiérarchique concerné. Le responsable ressources humaines pouvant lui apporter son support notamment à l'occasion des « people review » organisés chaque année.

Les transferts de compétences et savoirs-faire font partie intégrante de la fonction exercée par chaque salarié de l'entreprise. Toutefois et même s'ils existent déjà ponctuellement au sein de la Société THALES Air Systems S.A., les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il est nécessaire de formaliser plus précisément les modalités de leur mise en œuvre afin de les rendre plus systématiques pour l'ensemble des services de l'entreprise.

En conséquence, lorsque le responsable hiérarchique et/ou le responsable ressources humaines et/ou le salarié en poste estimeront que le métier et/ou les fonctions exercées présentent un niveau de technicité ou de spécialisation particulier, le processus suivant sera systématiquement mis en œuvre :

- 1. Examen détaillé des fonctions et des tâches exercées par le salarié « sortant »** afin d'identifier les compétences et/ou les savoirs-faire qui doivent faire l'objet d'un transfert auprès d'un autre salarié. Le cas échéant, cet examen pourra être réalisé avec le support d'un organisme extérieur spécialisé.
- 2. Identification au sein de l'entreprise du ou des salariés auprès duquel ou desquels le transfert des compétences et/ou savoirs-faire devra être mis en œuvre.** Cette identification étant réalisée conjointement par le responsable opérationnel du service concerné et les ressources humaines. Dans le même temps, il conviendra d'identifier les formations complémentaires dont le ou les salariés bénéficiaires aura besoin pour que l'opération de transfert des compétences et/ou savoirs-faire puisse être menée à bien.
- 3. Définition du programme de transfert des compétences et/ou savoirs-faire** en concertation avec les salariés concernés. Cette étape étant notamment destinée à préciser :
 - La période au cours de laquelle les actions de transfert des compétences devront être mises en œuvre.
 - Le planning détaillé des temps consacrés par les salariés à ces actions de partage des compétences et savoirs-faire.

ES MT

PG
Ae
col
A2

- Le numéro d'imputation sur lequel le temps passé à ces actions devra être imputé par les salariés concernés.
- Les échéances auxquelles il conviendra éventuellement de procéder à une évaluation de l'acquisition des compétences et/ou savoirs-faire transférés afin de valider le processus de transfert dans sa globalité. Cette validation pouvant être réalisée par un organisme extérieur.

L'ensemble de ces opérations sera formalisé dans un document signé conjointement par les salariés concernés (salarié « sortant » et salarié(s) bénéficiaire(s) du transfert de compétences) ainsi que par le(s) responsable(s) hiérarchique(s) et le(s) responsable(s) ressources humaines concernés (annexe F).

Il mentionnera par ailleurs que les actions correspondantes seront prises en compte dans l'évaluation annuelle de chaque salarié concerné. Ces actions étant considérées comme faisant partie intégrante de leurs objectifs individuels, ceux-ci seront adaptés pour prendre en compte la spécificité de cette tâche.

Enfin, ce document sera transmis au service formation qui pourra ainsi imputer le temps passé à ces actions sur le numéro d'imputation spécifique.

En l'absence de salarié bénéficiaire potentiel, le processus de transfert des compétences et des savoirs-faire devra être adapté afin de maintenir la connaissance des techniques et des technologies déployées au sein de la Société THALES Air Systems SA. Dans ce cas, le transfert des compétences et/ou savoirs-faire pourra notamment être réalisé par la constitution d'une documentation technique appropriée.

12.2 – Actions de tutorat :

En complément et par anticipation des dispositions prévues par l'article 12.1 précité, des actions de tutorat pourront être déployées au sein des services de l'entreprise qui le jugeront nécessaire. L'objectif d'un plan de tutorat étant d'élargir à un plus grand nombre de salariés des compétences et/ou savoirs-faire clés pour la Société THALES Air Systems S.A.

La mise en œuvre d'un plan de tutorat pourra donc être envisagée dans le cadre soit du développement de la poly compétences, soit de la « duplication » des compétences afin d'éviter que certains savoirs-faire ou connaissances ne reposent que sur un nombre très limité de salariés.

Sa formalisation interviendra conformément aux dispositions suivantes :

1. Identification d'un tuteur et du ou des salariés accompagnés. Les salariés qui accepteront de s'engager dans la démarche de tutorat en qualité de tuteur bénéficieront préalablement d'une formation spécifique à ce type de fonctions notamment dans le domaine de la pédagogie. Un examen particulier des éventuels moyens nécessaires à la mise en œuvre du processus de tutorat sera également réalisé.
2. Identification par le tuteur des compétences et/ou savoirs-faire à transférer aux salariés accompagnés.
3. Evaluation du temps nécessaire au transfert des compétences et/ou savoirs-faire comprenant pour le tuteur le temps de préparation nécessaire à la mise en œuvre du plan de tutorat.
4. Elaboration d'un parcours pédagogique détaillé comprenant à la fois des aspects théoriques et pratiques de mise en situation. L'ensemble de ces actions faisant l'objet d'une imputation sur un numéro spécifique.

CS MT

PG
AZ

CS
CA

5. Fixation de points d'étapes avec le responsable ressources humaines, au cours du parcours pédagogique afin de s'assurer du bon déroulement du plan de tutorat.

L'ensemble de ces informations sera formalisé dans un document (voir annexe E) signé conjointement par les salariés concernés – tuteur et accompagné(s) ainsi que par le(s) responsable(s) hiérarchique(s) et le(s) responsable(s) ressources humaines concernés. Ce document sera transmis au service formation qui pourra ainsi imputer le temps passé à ces actions sur un numéro d'imputation spécifique.

Afin de maintenir un équilibre entre l'activité professionnelle qu'il exerce et les fonctions de tuteur dans lesquelles il envisage de s'engager, par principe un salarié ne pourra pas consacrer plus de 20% de son temps de travail à des actions de tutorat. Toutefois l'examen de certaines situations particulières pourra conduire à réviser cette limite ainsi que les modalités de mise en œuvre du processus correspondant afin de permettre la mise en œuvre d'un plan de tutorat compatible avec le volume d'actions à mener en direction des salariés accompagnés.

Un document de formalisation du plan de tutorat sera signé par le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines (Annexe E). Dès lors, les actions correspondantes feront partie intégrante des objectifs individuels du salarié qui s'engagera dans une fonction de tuteur, après adaptation de ceux-ci pour prendre en considération cette nouvelle mission.

La mission de tutorat fera ainsi l'objet d'une évaluation en tant que telle à l'occasion de l'évaluation annuelle du salarié. Cette évaluation étant prise en compte dans les mesures salariales susceptibles d'être appliquées au salarié concerné dans le cadre de la politique salariale. A cet effet, le Responsable Ressources Humaines du salarié concerné pourra émettre un avis motivé sur l'évaluation correspondante.

ARTICLE 12.3 – MODALITES D'IMPUTATION ET DE SUIVI DES ACTIONS DE TRANSFERT DES COMPETENCES, DES SAVOIRS-FAIRE ET DU TUTORAT :

Afin de permettre un suivi précis des actions mises en œuvre au titre du transfert des compétences, des savoirs-faire et du tutorat, le temps passé à ces actions sera imputé sur un numéro d'imputation spécifique.

Le numéro d'imputation étant destiné au suivi du temps passé lors des actions de transfert des compétences et des savoirs-faire sera différent du numéro d'imputation attribué au suivi du temps passé aux actions de tutorat. L'ensemble des imputations correspondantes fera l'objet d'un contrôle a posteriori par le Service Formation.

Pour l'année 2007, les affectations budgétaires correspondantes seront intégrées au budget formation alloué dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi. Elles feront l'objet d'un suivi particulier par les commissions de suivi locale et centrale de la Gestion Active de l'Emploi.

Ce suivi sera réalisé par la remise chaque mois d'un tableau qui reprendra les informations suivantes : nom des salariés concernés par le processus de transfert des compétences ou de tutorat, période au cours de laquelle le processus se déroulera et volume d'heures correspondant, liste des actions de formation éventuellement identifiées, dates des étapes de validation des acquisitions prévues.

CS MT

PG
Lac
os
R

ARTICLE 13 – Commissions de suivi locales et centrale :

Compte tenu des regroupements géographiques d'activité intervenus au cours de l'année 2006, la Direction et les organisations syndicales ont convenu de la nécessité de renforcer les dispositions des articles 6.1 et 6.2 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi. Elles décident d'élargir les Commissions Locales de Suivi des établissements de Rungis et Limours en portant le nombre de leurs membres à 6 représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent avenant et des accord et avenant du 21 mars 2006.

De la même façon et compte tenu des évolutions prévues et prévisibles du périmètre de la Société THALES Air Systems S.A. (intégration des salariés de la Société THALES Air Traffic Management et projet d'intégration des salariés de la Société THALES Systèmes Aéroportés – Electronique de Missile), le nombre de représentants de chaque organisation syndicale signataire au sein de la Commission Centrale de Suivi du présent avenant et des accord et avenant du 21 mars 2006, est porté à 6.

Article 14 – Reporting et modalités de suivi de la Gestion Active de l'Emploi

Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'améliorer le niveau d'information des commissions de suivi sur les actions engagées dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi, cette information étant destinée à évaluer l'efficacité des mesures et dispositifs mis en œuvre ainsi que le suivi nominatif des salariés concernés.

Les commissions de suivi s'appuieront donc sur le suivi d'indicateurs précis qui prendront en considération la situation de l'emploi et ses évolutions prévisibles au sein de la Société THALES Air Systems S.A. A cet effet, pour l'année 2007, 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.
- Suivi des embauches.
- Suivi des parcours finalisés et en cours par les commissions de suivi locales.

- En cas de mobilité professionnelle interne ou externe, indication sous forme de réponse « oui/non » aux questions suivantes : CDI, maintien de la rémunération, statut collectif, maintien des principaux éléments du contrat de travail, amélioration des conditions de transport.

- Cartographie des familles professionnelles/métiers par catégorie socio-professionnelle de la Convention Collective de la Métallurgie (BL et site) y compris au 1^{er} janvier 2006, date à laquelle est entré en vigueur l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006.

- Suivi des mises à disposition sans obligation permanente d'activité (date d'entrée et durée dans le dispositif).

- Liste nominative des personnes dont l'accompagnement est finalisé.

- Suivi des processus de transfert des compétences et savoirs-faire et/ou de tutorat mis en œuvre. Celui-ci étant réalisé par l'élaboration d'un document spécifique tel que défini à l'article 12.3 du présent avenant.

En complément de l'ensemble de ces informations et conformément aux dispositions de l'article L.620-3 du Code du Travail, il est convenu qu'une copie du Registre Unique du Personnel sera remise - à titre d'information - au cours de chaque réunion des commissions de suivi locales et centrale. La

es MT

pt
hc
col
CR

Direction de la Société THALES Air Systems S.A. apportera, si nécessaire, les précisions relatives aux mouvements d'entrée et de sortie correspondants.

Si, dans le cadre du déroulement des commissions de suivi, les parties signataires du présent avenant estimaient nécessaire d'enrichir la liste des indicateurs précités, une nouvelle discussion sur cette question serait engagée en Commission Centrale de Suivi de la Gestion Active de l'Emploi afin de définir les compléments d'information qu'il pourrait être pertinent d'examiner.

Par ailleurs, les parties conviennent que les commissions de suivi locales et centrale continueront à exercer leurs missions et prérogatives telles que définies dans l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006 et avenant 2007 jusqu'à ce que l'accompagnement de tous les salariés inscrits au 31 décembre 2007 dans un dispositif de Gestion Active de l'Emploi soit arrivé son terme.

ARTICLE 15 – COMMISSION D'EVOLUTION DES METIERS :

Afin de faciliter l'exercice de leur mission et notamment l'évaluation de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'emploi, l'ensemble des membres de la Commission d'évolution des Métiers pourra bénéficier d'une formation de trois jours dont le coût (frais pédagogiques et temps passé) sera intégralement pris en charge par la Direction. A cet effet, chaque organisation syndicale sera libre du choix de la nature de la formation et de l'organisme, qui sera en charge de la dispenser.

Cette formation sera également ouverte dans les mêmes conditions aux membres des Commissions de suivi locales et centrale.

ARTICLE 16 – DISPOSITIONS GENERALES :

16.1 – Champ d'application :

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

Conformément aux dispositions de l'Accord Groupe sur l'Anticipation des évolutions d'emploi, le Développement Professionnel et la Formation du 23 novembre 2006, le présent avenant sera applicable au sein de la Société THALES Air Systems S.A. sans qu'il puisse être fait cumulativement application des mesures et dispositifs prévus par l'Accord Groupe.

16.2 – Salariés bénéficiaires :

Tous les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée à la Société THALES Air Systems 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.

16.3 – Information du personnel par les organisations syndicales :

Au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, il est convenu que les organisations syndicales pourront organiser des réunions d'information auprès des salariés conformément aux dispositions de l'Accord d'Entreprise relatif au Droit Syndical du 16 janvier 1996 et à celles de l'Accord de Groupe THALES du 23 novembre 2006 relatif au Dialogue Social, applicables au sein de la Société THALES Air Systems S.A.

es MT

pb
AC
cos
R

Ces réunions permettront, notamment, aux organisations syndicales d'organiser auprès des salariés, une présentation de l'expertise diligentée par le Comité Central d'Entreprise, sur les projections économiques 2006/2008 de la Société THALES Air Systems S.A. et leurs conséquences sur l'évolution prévisionnelle du volume des effectifs (article L. 432-1 et suivants du code du travail), dont la restitution est intervenue lors du Comité Central d'Entreprise du 3 avril 2007.

Dans ce cadre, le crédit total d'heures d'information attribué à chaque organisation syndicale, pour l'ensemble des établissements de la Société THALES Air Systems S.A., sera de 10 heures, hors contingent annuel. Le temps passé en réunion par les salariés sera considéré comme temps de travail sera donc rémunéré.

16.4 – 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 2 mai 2007

Il entre en vigueur, avec effet rétroactif, à compter du 1^{er} janvier 2007. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2007.

Conformément aux dispositions de l'article 14 du présent avenant, il continuera cependant de produire effet au-delà de cette date jusqu'à ce que l'accompagnement de tous les salariés inscrits dans un dispositif de Gestion Active de l'Emploi avant le 31 décembre 2007 soit arrivé à son terme.

16.5 – Transition vers l'accord Groupe

Conformément aux dispositions de l'Accord Groupe sur l'Anticipation des Evolutions d'Emploi, le Développement Professionnel et la Formation, les parties conviennent qu'à titre exceptionnel, les accords et les avenants GAE conclus au sein de la Société THALES Air Defence devenue THALES Air Systems SA en anticipation du dispositif Groupe continueront à s'appliquer pour l'année 2007.

Les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant cette échéance afin d'une part, de dresser le bilan global de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société THALES Air Systems S.A. au cours des années 2006-2007 et, d'autre part, d'examiner les modalités de mise en œuvre de l'Accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation du 23 novembre 2006 enrichie de l'expérience des actions engagées depuis deux ans.

A ce titre, seront en particulier examinés les points suivants :

- Modalités de maintien du dispositif de mobilité volontaire interne ou externe au Groupe THALES.
- Modalités de maintien des structures « Espaces Parcours Professionnels Individualisés »
- Modalités de maintien de la Commission d'Evolution des Métiers, dans une composition paritaire, et de poursuite des travaux qu'elle aura engagés intégrant l'articulation des actions en cours et à venir avec le CEREQ.
- Modalités d'utilisation éventuelle du budget formation 2007 consacré aux actions de Gestion Active de l'Emploi, non utilisé au 31 décembre 2007 et de renouvellement éventuel de ce budget spécifique.
- Modalités de poursuites du dispositif de transfert des compétences et des savoirs-faire ainsi que du tutorat.

Le présent avenant prendra fin au terme convenu, soit au 31 décembre 2007.

CS MT

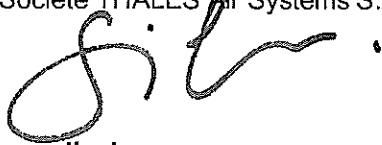
AC O!
PO CP

16.6 – Formalités de dépôt et de publicité :

La Direction de la Société THALES Air Systems S.A. procédera au dépôt du présent avenant auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Créteil en deux exemplaires (un original papier précédé de l'envoi d'une version électronique à l'adresse dd-94.accord-entreprise@travail.gouv.fr) et en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil, conformément aux dispositions des articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail.

Fait à Rungis en 9 exemplaires originaux, le 22 juin 2007

Pour la Direction de la Société THALES Air Systems S.A., Madame Claire SILVA, Directrice du Développement Social de la Division Systèmes Aériens, agissant par délégation du Président Directeur Général de la Société THALES Air Systems S.A..

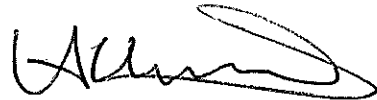


Pour les organisations syndicales :

CFDT représentée par Monsieur Michel TALON



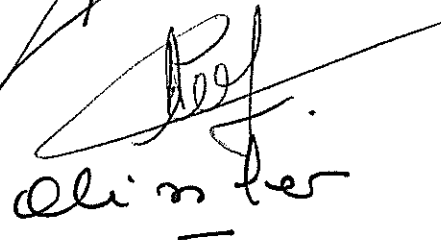
CFE-CGC représentée par Monsieur Hervé CHABORD



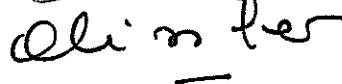
CFTC représentée par Monsieur Pierre GOUESMEL



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 supérieur, 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 pas avoir été affilié à aucun régime obligatoire de retraite français ou de l'un des Etats Membres de l'Union Européenne.

3. ESTIMATION DU COUT DE 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
- **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 2007 relatif à la Gestion Active de l'Emploi, la Société THALES Air Systems S.A. 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.

ES MT

PG ol
H< AP

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

ANNEXE B

AVENANT DE DETACHEMENT DANS LE CADRE D'UNE MISE EN SITUATION

Entre :

La société THALES Air Systems S.A. – , représentée par

d'une part,

et :

M.

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1. - DEFINITION, DUREE ET LIEU DE LA MISE A DISPOSITION

Vous êtes affecté au sein de XX dans le cadre d'une convention de mise à disposition correspondant à la période d'essai du poste de XX.

Votre détachement prendra effet à compter du XX pour une durée de X mois, soit jusqu'au XX.

ARTICLE 2. - CONDITIONS DE DETACHEMENT

2.1) STATUT DU PERSONNEL MIS A DISPOSITION

Vous restez juridiquement lié à votre « Etablissement d'origine » : THALES Air Systems S.A.. Votre contrat de travail est maintenu, l'objet du présent avenant n'étant que de définir les principes et les règles juridiques qui s'appliquent à votre détachement.

Vous restez inscrit à l'effectif de votre « Etablissement d'origine » et vous continuez de bénéficier des conventions et accords collectifs de travail, des régimes de retraite et de prévoyance et des usages applicables dans votre « Etablissement d'origine » sous réserve des dispositions visées ci-dessous et à l'article 3 du présent avenant.

Les dispositions en vigueur dans votre « Etablissement d'origine » relatives aux institutions représentatives du personnel et au droit syndical vous restent applicables.

Toutefois, et en ce qui concerne limitativement les conditions d'exécution du travail tels que les horaires, le repos hebdomadaire, les jours de fermeture, les jours fériés et les congés, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité, vous êtes régie par toutes les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu d'exécution de la mission, conformément à l'article L 124-4-6 du Code du travail.

ES MT

PG ad
AC AP

Vous ne pourrez bénéficier du cumul d'avantages ayant le même objet résultant des règles juridiques applicables dans votre « Etablissement d'accueil » et dans votre « Etablissement d'origine »

2.2) EXECUTION DE LA MISSION

Vous restez rattaché à votre « Etablissement d'origine » pour toutes les décisions relatives à l'exécution du travail lorsque celles-ci dépassent le cadre normal de l'exercice de votre mission.

Dans ce cadre, vous devez vous soumettre aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité de votre « Etablissement d'accueil » et informer par écrit, tant celle-ci que votre « Etablissement d'origine », de vos absences et de tout accident dont vous seriez victime.

2.3) DISCIPLINE

Le pouvoir disciplinaire continue à être assuré par l' « Etablissement d'origine ». Vous devrez toutefois observer les consignes de discipline existant à l' « Etablissement d'accueil ».

Celle-ci portera à la connaissance de votre « Etablissement d'origine » toute faute ou manquement dans l'exécution de vos fonctions. Elle signalera de la même façon toute absence de quelque nature et de quelque durée que ce soit.

ARTICLE 3. - FRAIS PROFESSIONNELS DE MISE A DISPOSITION

Dans le cadre de votre activité, vous pouvez être amené à partir en mission pour le compte de votre « Etablissement d'accueil ».

Les frais professionnels qui n'ont pas été pris directement en charge sont remboursés, sur justificatifs, sur la base des indemnités prévues pour les missions professionnelles dans votre « Etablissement d'origine ».

ARTICLE 4. - FIN DE LA MISSION

A l'issue de votre détachement vous serez salarié de X dans le cadre du Contrat de travail à durée indéterminée que vous avez signé le XX et qui prendra effet le XX.

ARTICLE 5. - MODIFICATION DE LA MISSION

En cas de modification d'un élément essentiel de votre mission (nature, conditions...), un nouvel avenant vous sera proposé pour accord, en respectant un délai de prévenance de X mois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 6. - ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'accident du travail ou de trajet, vous devrez informer votre « Etablissement d'accueil » et votre « Etablissement d'origine » dans la journée ou au plus tard dans les 24h.

ARTICLE 7. - ACCUEIL DU DETACHE

CS MT

PG es
bz
AP

Equipements collectifs

- Vous bénéficierez des différents équipements collectifs de l' « Etablissement d'accueil » (service de transport, de restauration...) – qui ont vocation à faciliter l'exercice de votre mission - dont bénéficie son propre personnel et dans les mêmes conditions.

Sécurité

- L' « Etablissement d'accueil » vous assurera une formation pratique à la sécurité du poste de travail et éventuellement une formation renforcée à la sécurité si vous êtes affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers pour votre santé ou votre sécurité.

Fait en double exemplaire, à X le X

es MT

PG of
etc AP

ANNEXE C

AVENANT CONGE DE MOBILITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société THALES AIR SYSTEMS S.A. –

D'UNE PART,

ET

D'AUTRE PART.

Conformément aux dispositions de l'article 3.2.2.1 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi et de l'article 4 de l'Avenant 2006 en date du 21 mars 2006 et de l'article 6.3 de l'avenant 2007 en date du 9 mai 2007, M. X a demandé à bénéficier d'un congé de mobilité professionnelle.

Les parties ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1 – Durée du congé de mobilité professionnelle :

La durée initiale du congé de mobilité professionnelle de M. X sera de 6 mois. Elle débutera à la date effective de sa prise de fonctions, soit du X au X.

Le congé de mobilité professionnelle de Monsieur X. pourra être prolongé d'une durée équivalente, sans pouvoir excéder une durée totale – prolongation comprise – de 12 mois. Dans cette hypothèse, le terme du congé de mobilité professionnelle de M.X serait fixé au X.

Article 2 – Suspension du contrat de travail :

Dans le cadre de son congé de mobilité professionnelle, M. X reste lié à la Société THALES Air Systems S.A..

Son contrat de travail THALES Air Systems S.A. est suspendu pendant toute la durée équivalente à sa période d'adaptation dans le cadre de son nouvel emploi au sein de la X, soit du X au X, renouvelable une fois.

Article 3 – Rémunération :

es MT

PG Ae OS
JP

Pendant la période de suspension de son contrat de travail telle qu'elle est définie à l'article 2 ci-dessus, le versement d'une rémunération par la Société THALES Air Systems S.A. à M.X sera intégralement suspendu.

Par ailleurs, il est rappelé que la durée pendant laquelle M.X aura été en congé de mobilité professionnelle sera considérée comme une absence assimilable à du temps de travail effectif pour le calcul de la prime éventuellement attribuée en application d'une part, de l'accord d'intéressement et, d'autre part, de l'accord de participation Groupe applicables aux salariés de la Société THALES Air Systems S.A..

Article 4 – Congés payés, JRTT ou autres congés :

Dès le début de son congé de mobilité professionnelle et pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail, M.X est informé qu'il ne pourra plus acquérir de droits à congés payés, de jours de réduction du temps de travail ou encore d'autres types de congés.

Article 5 – Frais de transport supplémentaire :

Au cours de son congé de mobilité professionnelle, M. X peut être amené à engager des frais de transport supplémentaires afin de se rendre sur son nouveau lieu de travail.

A ce titre M. X bénéficiera du remboursement des frais de transport correspondants. Il s'agira des frais kilométriques ou de transports en commun supplémentaires entre le lieu de travail d'origine et le nouveau lieu de travail. Ces frais étant déterminés sur la base des outils de simulation habituels (CitéFuté/RATP pour les transports en commun – Via Michelin pour l'utilisation d'un véhicule personnel).

Article 6 – Suivi personnalisé du salarié :

A sa demande, M. X pourra bénéficier au cours de son congé de mobilité professionnelle, d'un suivi personnalisé pour lui permettre notamment de rester informé sur la vie de THALES Air Systems S.A. et, en particulier, d'anticiper son éventuel retour au sein de la Société.

Article 7 – Interruption du congé de mobilité professionnelle :

Au cours de la période de suspension de son contrat de travail pour congé de mobilité professionnelle et au plus tard au terme de celle-ci (soit le dernier jour du congé de mobilité professionnelle), M.X aura la possibilité de réintégrer la Société THALES Air Systems S.A..

La Société THALES Air Systems S.A. s'engage à réintégrer M. X dans ses effectifs aux conditions antérieures, à sa demande ou sur l'initiative de la Société X.

Dans cette hypothèse, quelle que soit la partie à l'initiative de cette interruption, un délai de prévenance de deux mois devra être respecté pour informer l'autre partie de son intention de mettre un terme à la période d'adaptation.

M. X réintégrerait alors la Société THALES Air Systems S.A., par priorité au sein de son établissement d'origine, dans la mesure du possible, pour des fonctions et une rémunération équivalentes à celles qu'il occupait avant son départ.

Si pendant ou au terme de son congé de mobilité professionnelle, M. X souhaite poursuivre sa vie professionnelle dans sa nouvelle entreprise, le dispositif « convention de mutation concertée » prévu à

MT

PF
AC
AF

CS

l'article 3.2.2.2 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006, lui sera ouvert.

Dans le cadre de ce dispositif, M. X sera alors éligible au bénéfice de la prime de « mobilité externe » telle qu'elle est prévue à l'Article 1 – Annexe 4 de l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006 complété par son Avenant 2007. Cette prime sera soumise aux régimes social et fiscal en vigueur à la date de son versement.

Fait à Rungis, le XX en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé, bon pour accord ».

CS
MT

PG
He
OS
AP

ANNEXE D

CONVENTION D'ENGAGEMENT A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

La présente Convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi concerne M. X ci-après dénommé « le salarié », X. ci-après dénommé « le manager opérationnel » et X. ci-après dénommé « le responsable Ressources Humaines ».

Par la signature de cette convention, les personnes précitées marquent leur volonté de s'inscrire dans une démarche effective de Gestion Active de l'Emploi.

Celle-ci se concrétisera par le respect d'une part, des dispositions prévues par l'Accord d'Entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006 et, d'autre part, des obligations leur incombant telles qu'elles ressortent du présent document ainsi que de tout additif susceptible de le compléter.

Les éventuels additifs établis pour compléter la présente convention d'engagement seront destinés à préciser les modalités de mise en œuvre de certaines actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi.

Il s'agira notamment de préciser l'articulation à prévoir entre d'une part, le temps passé par le salarié sur les projets et/ou missions qui lui sont confiés au sein de son service de rattachement et, d'autre part, le temps à consacrer à des actions de formation ou autres telles qu'elles sont prévues par l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006.

ARTICLE 1 – DROITS ET OBLIGATIONS INCOMBANT A CHAQUE PARTIE SIGNATAIRE :

Outre l'engagement du salarié, du responsable ressources humaines et du manager opérationnel à respecter les principes et les dispositions définis dans l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006, la signature de la présente convention engagera chacun au respect d'obligations leur incombant de façon spécifique.

1.1 – LE SALARIE :

1.1.1 – Ayant comme responsabilité principale de s'impliquer dans les actions de formation qui lui seront proposées et qu'il aura accepté ainsi que dans les démarches éventuelles de recherche d'une opportunité professionnelle correspondant à son profil, le salarié continue à bénéficier du support d'une part, de son manager opérationnel et, d'autre part, de son responsable ressources humaines.

Le salarié reste ainsi en lien permanent avec ces derniers et ce, même s'il bénéficie d'une prise en charge personnalisée par une structure d'accompagnement dédiée à la Gestion Active de l'Emploi. Il restera ainsi rattaché à son service d'origine et fera partie des effectifs correspondants jusqu'à ce qu'une solution soit identifiée et formalisée contractuellement soit par avenant à son contrat de travail actuel, soit par la signature d'un nouveau contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié engagé dans des actions de formation ou de recherche d'un repositionnement professionnel pourra demander une révision partielle ou totale du parcours prévu dans le cadre de la présente convention afin de procéder aux adaptations éventuellement nécessaires de manière continue.

Sur ce point particulier, il pourra, s'il le souhaite, se faire assister par l'un des membres de la commission de suivi local de son établissement ou de la commission de suivi centrale.

es MT

PG
AC
OL
AP

1.1.2 – En application des dispositions de l'article 2.5.3 de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006, le salarié pourra être concerné par la mise en œuvre d'un cycle de formation long destiné à sa reconversion professionnelle impliquant :

- la pré-identification et la sécurisation aussi précise que possible d'un poste – en interne ou en externe – sur lequel il pourra à terme se repositionner professionnellement.
- l'impact de la réussite au cycle de formation suivi, en terme d'évolution de carrière (classification et rémunération).

Dans ce cas, le salarié s'engage à suivre de façon active le cycle de formation auquel il aura été inscrit et, le cas échéant, à accepter la proposition de repositionnement professionnelle qui lui aura été proposée avant la mise en œuvre de ce cycle de formation, dans des conditions préalablement définies.

Le salarié est en particulier informé que sa classification et sa situation salariale seront examinées à l'occasion de la mise en œuvre de la politique salariale dans les cas et conditions précisées à l'article 2.5.3 (Titre 2) de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006.

Dans l'hypothèse où le salarié aura effectivement suivi un cycle de formation d'une durée supérieure à 6 mois au cours du même exercice, il bénéficiera au minimum d'une augmentation individuelle de sa rémunération égale à la moyenne des augmentations définies pour sa classification dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

1.1.3 – Quel qu'en soit le motif, en cas de désaccord sur le contenu des actions et engagements spécifiés dans la convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi, le salarié bénéficie d'un droit de recours.

A cet effet, il doit saisir un membre, représentant du personnel, de la commission de suivi qui interviendra auprès de la Direction des Ressources Humaines afin de trouver une solution au point de désaccord soulevé.

Si le désaccord persiste, il sera soumis à l'arbitrage de la commission de suivi locale de l'établissement auquel appartient le salarié. En cas de désaccord persistant, la commission centrale de suivi pourra avoir à connaître du dossier.

1.1.4 – A tout moment et quel qu'en soit le motif, le salarié reste libre d'interrompre le processus d'accompagnement mis en œuvre dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi et ce, même s'il a signé une convention d'engagement.

1.2 – LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES :

1.2.1 – Le responsable Ressources Humaines est chargé de maintenir un lien permanent entre le salarié et son manager opérationnel.

1.2.2 – Il assure une interface régulière entre l'Espace Parcours Professionnels Individualisés et le manager opérationnel afin de veiller à l'avancement du plan d'actions individuel défini en concertation avec le salarié.

En particulier, il apporte au manager opérationnel toutes explications nécessaires à la compréhension des mesures et dispositifs déployés auprès du salarié par l'Espace Parcours Professionnels Individualisés pour lui permettre de diversifier son parcours professionnel.

A cet effet, il définit en concertation avec le salarié et le manager opérationnel concernés, un planning de suivi de l'avancement des actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi.

1.2.3 – Le responsable ressources humaines garantit les engagements de l'entreprise dans la durée et s'assure notamment de la concrétisation – en terme de poste – du projet professionnel du salarié au titre duquel celui-ci s'est engagé dans un cycle de formation long.

1.2.4 – Qu'il s'agisse d'une mobilité interne ou externe, le responsable ressources humaines met en œuvre ou s'assure auprès de l'Espace Parcours Professionnels Individualisés, que toutes les dispositions ont été prises pour faciliter l'accueil et l'intégration du salarié chez son nouvel employeur.

1.3 – LE MANAGER OPERATIONNEL :

1.3.1 – Le manager opérationnel suit les actions d'accompagnement engagées auprès du salarié jusqu'à ce qu'il trouve un repositionnement professionnel correspondant à son profil et à ses attentes.

A cet effet, il s'engage à ce que le salarié qui bénéficie d'un accompagnement par l'Espace Parcours Professionnels Individualisés reste localisé physiquement au sein de son service et continue à être affecté budgétairement à celui-ci.

1.3.2 – Le manager opérationnel accepte que le temps passé par le salarié à la recherche d'un repositionnement professionnel soit considéré comme une action relevant du fonctionnement normal de son service.

A ce titre, le salarié impute sur une affectation spécifique strictement dédiée aux actions de Gestion Active de l'Emploi pour le service du manager opérationnel.

1.3.3 – Le manager opérationnel bénéficie du support renforcé du responsable Ressources Humaines dans le cadre du suivi des actions d'accompagnement engagées auprès du salarié.

1.3.4 – Le manager opérationnel s'engage à respecter les modalités de réalisation des actions de formation planifiées pour le salarié. Il s'agit en particulier de faciliter son accès à la formation :

- en fixant comme principe général de ne pas reporter ou différer le départ du salarié à une session de formation planifiée,
- en n'écourtant pas les formations planifiées afin de permettre au salarié de s'y impliquer du début à la fin de la session,
- en ne sollicitant pas le salarié en cours de session de formation afin qu'il puisse disposer de la disponibilité intellectuelle nécessaire à un bon apprentissage.

1.3.5 – Le manager opérationnel s'engage à considérer comme prioritaire la mobilité du salarié, mis en situation d'anticiper un futur repositionnement professionnel, du fait de l'achèvement prochain d'une affaire ou d'un programme. Les ressources nécessaires à la réalisation des affaires et des programmes correspondants seront réévaluées selon cette priorité.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié a identifié une opportunité de mobilité interne ou externe alors qu'il est en cours de réalisation d'une mission, le manager opérationnel doit faciliter la mise en œuvre de cette mobilité.

ARTICLE 2 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI :

En complément des droits et obligations principaux incombant à chaque partie signataire, il sera établi autant d'additifs complémentaires à la présente convention d'engagement que d'actions spécifiques de Gestion Active de l'Emploi qui seront engagées.

CS

MT

PG HC OF
JP

Qu'elles soient mises en œuvre en interne ou en externe au Groupe THALES, les actions concernées par l'établissement d'un additif complémentaire sont les suivantes :

- Mises en situation,
- Détachements temporaires,
- Congé de mobilité professionnelle,
- Cycle de formation de longue durée (diplômant ou non),
- Création, reprise d'activité ou prise de participation dans une société existante.

Une copie de chaque additif dûment signé par les parties concernées sera conservée par l'Espace Parcours Professionnels Individualisés qui sera chargé de la mise en œuvre effective des actions qu'il recensera.

Chaque additif devra notamment faire apparaître les informations suivantes en fonction de la situation du salarié :

- Rappel du projet professionnel identifié.
- Identification des actions de formation nécessaires incluant une estimation du temps total correspondant et des modalités de mise en œuvre envisagées.
- Identification de la mobilité envisagée et délai dans lequel elle devra être réalisée.
- Modalités de mise en œuvre d'un ou plusieurs dispositifs ou mesures prévues par l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006.

Quelle que soit la mesure ou le dispositif mis en œuvre, celui-ci devra respecter les formalités décrites en annexe de la présente convention d'engagement : « récapitulatif des processus et documents de formalisation utilisés ».

ARTICLE 3 – DROIT DE RECOURS :

En cas de non-respect par l'une ou l'autre des parties signataires de l'une des obligations lui incombant en application d'une part, de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi du 21 mars 2006 et, d'autre part, de la présente convention d'engagement, il leur sera possible de saisir soit un membre, représentant du personnel, de la commission de suivi, soit la Direction des Ressources Humaines.

Fait à X, le XX en trois exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

M. X., en sa qualité de salarié :

M. X, en sa qualité de manager opérationnel :

M. X, en sa qualité de responsable Ressources Humaines :

es
MT

PG
de
os
R

PLAN DE TRANSFERT DES COMPETENCES

NOM DU TUTEUR :		Date / Signature	
NOM DU RRH :		NOM DU TUTEUR :	
POSTE OCCUPE / DPT :		NOM DU RRH :	
NOM N+1 :		POSTE OCCUPE / DPT :	
		NOM N+1 :	

BUDGET (heures) =

COMPETENCE(S) A TRANSFERER

RESULTATS ATTENDUS = Répondre à la question : à l'issue du "plan de tutorat" le tuteur doit être capable de :

ECHÉANCIER (Date Dates de début et de fin prévues)

CS MT

PG
BK
AD

BILAN DU PLAN DE TRANSFERT DES COMPETENCES

TUTEUR	ACCOMPAGNE
LES OBJECTIFS FIXES ONT-ILS ETE ATTEINTS ?	
DIFFICULTES RENCONTRÉES, PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION	
BILAN GÉNÉRAL. (apports...)	

43

CS
 MT

PG
 LAc
 AP

PLAN DE TUTORAT

NOM DU TUTEUR :	Date / Signature	NOM DU TUTEURE :	Date / Signature
NOM DU RRH :		NOM DU RRH :	
POSTE OCCUPE / DPT :		POSTE OCCUPE / DPT :	
NOM N+1 :		NOM N+1 :	

BUDGET (heures) =

COMPÉTENCE(S) À TRANSFÉRER

RESULTATS À ATTEINDRE

= Répondre à la question : à l'issue du "plan de tutorat" le tuteur doit être capable de :

ECHÉANCIER

Date : Dates de début et de fin prévues :

CS
 MT

PG
 AC
 CB
 AP

BILAN DU PLAN DE TUTORAT

TUTEUR	TUTORE
--------	--------

LES OBJECTIFS FIXES ONT-ILS ETE ATTEINTS ?	
DIFFICULTES RENCONTRÉES, PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION	
BILAN GÉNÉRAL. (apports...)	

CS
 MT

PG
 WC
 OS
 P

ANNEXE G1

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES SALARIES LONGUES CARRIERES
ENTREE IMMEDIATE DANS LE DISPOSITIF DE LA MISE A DISPOSITION ET
ACCES A LA RETRAITE ANTICIPEE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2008 ET LE 31 DECEMBRE 2011

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU ...

ENTRE LES SOUSSIGNES :

LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS SA

domiciliée ...
représentée par
en sa qualité de

D'UNE PART,

ET

MONSIEUR/MADAME XXXX

demeurant ...

D'AUTRE PART.

APRES AVOIR RAPPELE ET EXPOSE CE QUI SUIT :

En application des dispositions du chapitre 3 de l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation du 23 novembre 2006, ainsi que de l'article 9 de l'avenant relatif à l'accord d'entreprise « Gestion Active de l'Emploi », dispositions complémentaires applicables pour l'année 2007, du 14 mai 2007, un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité a été ouvert aux salariés de la société THALES Air Systems SA.

Les conditions requises pour bénéficier de cette mesure telles qu'elles ont été présentées à Monsieur/Madame XXXX sont rappelées ci-dessous:

- appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou un métier identifié à risque, tel que présenté au Comité d'entreprise dans le cadre du livre IV d'anticipation;
- être en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale ainsi que des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif ;
- volontariat du salarié accepté par la Direction de la société THALES Air Systems SA

L'examen de la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'ensemble de ces conditions est notamment réalisé après présentation par le salarié d'un relevé de trimestres actualisé obtenu par lui-même auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Par courrier en date du xxx ou Le xxx, Monsieur/Madame XXXX a exprimé le souhait de pouvoir bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

S

MT

PC
ACQ
A

IL A DONC ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – Date d'entrée dans le dispositif de mise à disposition :

Le relevé de trimestres délivré le xxx par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et présenté par Monsieur/Madame XXXX, permet d'établir qu'il sera en mesure de liquider sa retraite à taux plein le xxx, soit dans un délai de xxx mois à compter de sa date d'entrée dans le dispositif.

Monsieur/Madame XXXX intégrera donc effectivement le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité à compter du xxx 2007, après avoir pris l'ensemble de ses droits à congés payés (xxx jours) et JRTT acquis (xxx jours) au titre des exercices antérieurs et de l'exercice en cours.

Préalablement à son entrée en mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame XXXX sera donc en période de congés payés et JRTT du xxx 2007 au xxx 2007.

Article 2 – Dispense d'activité et de présence dans l'entreprise :

Dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame XXXX reste lié(e) à la Société THALES Air Systems SA

Monsieur/Madame XXXX est dispensé d'activité au sein de la Société THALES Air Systems SA et de présence dans l'établissement de xxxxx à compter du xxx 2007 jusqu'au xxx 20xx, date à laquelle il/elle s'engage à partir à la retraite, étant en mesure de liquider à taux plein l'ensemble de ses droits à la retraite.

Monsieur/Madame XXXX est informé(e) que pendant la période de mise à disposition, il/elle cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours conventionnels au titre notamment de la réduction du temps de travail.

Article 3 – Rémunération et régimes social & fiscal :

Pendant sa période de dispense d'activité définie à l'article 2 ci-dessus, la Société THALES Air Systems SA versera à Monsieur/Madame XXXX une rémunération annuelle brute dont le montant sera égal à 65% de sa rémunération annuelle calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif (selon les cas : salaire de base + prime d'ancienneté + 13^{ème} mois + rémunération variable), soit xxx euros annuels bruts (*en lettres euros annuels bruts*).

Le versement de cette rémunération interviendra aux échéances habituelles de paie à raison de xxx euros mensuels bruts (*en lettres euros mensuels bruts*).

Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de son versement.

Elle sera revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année conformément aux règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi.

CS
MT

FG
OL
b2
JR

Article 4 – Indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition :

A la date de son entrée dans le dispositif, soit le xxx 2007, Monsieur/Madame XXXX percevra une indemnité brute forfaitaire déterminée conformément au barème défini à l'article C.2.5 du Chapitre 3 l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation du 23 novembre 2006 ainsi qu'au barème prévu par l'article 9.6.4 de l'avenant relatif à l'accord d'entreprise « Gestion Active de l'Emploi » du 14 mai 2007.

En conséquence, Monsieur/Madame XXXX percevra une indemnité brute d'un montant de xxx euros.

Cette indemnité sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et au régime fiscal des revenus versés aux personnes physiques conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de son versement.

Article 5 – Activité au cours de la période de mise à disposition :

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, il pourra être proposé à Monsieur/Madame XXXX de reprendre temporairement, au maximum pendant trois mois, une activité au sein de la Société THALES Air Systems SA afin notamment de participer à des actions de transmission de ses connaissances et de tutorat.

Dans cette hypothèse, la reprise d'activité de Monsieur/Madame XXXX devra être précédée du respect d'un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Monsieur/Madame XXXX percevra, pendant cette période, un complément de rémunération de 35% de sa rémunération actuelle afin de porter ses appointements à 100% de son salaire antérieur.

Article 6 – Régimes de retraite :

Monsieur/Madame XXXX cotisera au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) sur la base de la rémunération qu'il/elle percevra, soit sur la base d'une rémunération égale à 65% de sa rémunération brute actuelle, déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

OU

Monsieur/Madame XXXX souhaite continuer de cotiser au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) sur la base d'un salaire équivalent temps plein, soit XXXX euros. A ce titre, il assumera le paiement des « cotisations salariales », les cotisations patronales étant prises en charge par la Société THALES XXX.

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

- Monsieur/Madame XXXX assumera le paiement des cotisations salariales sur la base de la rémunération qu'il/elle 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 Systems SA 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.

CS MT

PG
Ac
col
P

Ayant opté pour ces modalités de cotisation aux régimes de retraite, Monsieur/Madame XXXX est informé(e) que ce choix ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période et ce, jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail et la liquidation de sa retraite à taux plein.

Article 7 – Régimes de prévoyance :

La Société THALES Air Systems SA prendra en charge les cotisations salariales et patronales pour le régime de prévoyance obligatoire « soins de santé » 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).

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance « gros risque », c'est à dire décès, incapacité et invalidité, Monsieur/Madame XXXX cotisera sur la base de la rémunération qu'il/elle percevra, soit sur la base d'une rémunération égale à 65% de sa rémunération brute actuelle, déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant, la Société THALES Air Systems SA assumant la part patronale de ces cotisations sociales.

OU

Monsieur/Madame XXXX souhaite opter pour une cotisation basée sur le salaire temps plein, soit XXX euros, afin de maintenir les mêmes garanties que s'il/elle était resté(e) en activité, les cotisations sociales étant alors réparties selon les modalités suivantes :

- Monsieur/Madame XXXX assumera le paiement des cotisations salariales sur la base de la rémunération qu'il/elle 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 Systems SA prendra en charge les cotisations salariales aux régimes de prévoyance « gros risque » sur la base de la différence entre le salaire temps plein du salarié et les appointements bruts réellement versés.

Article 8 – Modalités de sortie du dispositif :

Au terme de la période de suspension de son contrat de travail dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Mxxx s'engage à liquider ses droits à la retraite. Les parties conviennent que le présent document vaut notification du départ à la retraite de Monsieur XXXX, dont la prise d'effet est fixée à la date du

Dans ce cadre, un certificat de travail sera remis à Monsieur XXX.

Afin de lui permettre d'engager toutes les démarches nécessaires auprès des organismes correspondants pour procéder à la liquidation de ses droits à la retraite et, de leur adresser les imprimés appropriés dûment complétés et signés, le Service du Personnel de la société THALES Air Systems SA se tiendra à sa disposition.

CS

MT

PG
AC
OS
CP

Article 9 – Indemnité de retraite :

Dans le cadre de son départ à la retraite, MXXX percevra une indemnité calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et/ou gratifications contractuels dont il a bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif.

A titre exceptionnel, le montant brut de cette indemnité de retraite permettra d'assurer au salarié le versement d'une somme nette d'un montant équivalent au montant net de l'indemnité de mise à la retraite.

Compte tenu de cette disposition ainsi que de l'ancienneté de xxx ans que Monsieur XXXX aura acquise à la date de son départ en retraite, il percevra une indemnité deeuros (en lettres euros).

OPTION

Enfin, il est convenu qu'une avance correspondant à 80% de cette indemnité, soit xxx euros bruts (en lettres euros bruts) sera versée à Monsieur/Madame XXXX sur la paie du premier mois passé dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Fait à xxx, le xxx en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Pour la Société THALES Air Systems SAxx
M
Directeur des Ressources Humaines

Monsieur/Madame XXXX

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé dans son intégralité, bon pour accord ».

CS
MT

PG
AK
col
AP

ANNEXE G2

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL / ENTREE IMMEDIATE DANS LE DISPOSITIF DE LA MISE A DISPOSITION ET ACCES A LA RETRAITE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2010 ET LE 1^{ER} JANVIER 2014

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU ...

ENTRE LES SOUSSIGNES :

LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS SA

domiciliée ... à xxx (xxx)

représentée par
en sa qualité de

D'UNE PART,

ET

MONSIEUR/MADAME XXXX

demeurant ... à xxx (xxx)

D'AUTRE PART.

APRES AVOIR RAPPELE ET EXPOSE CE QUI SUIT :

En application des dispositions du chapitre 3 de l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation du 23 novembre 2006 ainsi que de l'article 9 de l'avenant relatif à l'accord d'entreprise « Gestion Active de l'Emploi », dispositions complémentaires applicables pour l'année 2007 du 14 mai 2007, un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité a été ouvert aux salariés de la Société THALES Air Systems SA

Les conditions requises pour bénéficier de cette mesure telles qu'elles ont été présentées à Monsieur/Madame XXXX sont rappelées ci-dessous :

- appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou un métier identifié à risque, tel que présenté au Comité d'entreprise dans le cadre du livre IV d'anticipation;
- être en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale ainsi que des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif ;
- volontariat du salarié accepté par la Direction de la Société THALES Air Systems SA

L'examen de la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'ensemble de ces conditions est notamment réalisé après présentation par le salarié d'un relevé de trimestres actualisé obtenu par lui-même auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Par courrier en date du xxx ou Le xxx, Monsieur/Madame XXXX a exprimé le souhait de pouvoir bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

CS MT

PG OS
He AP

IL A DONC ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – Date d'entrée dans le dispositif de mise à disposition :

Le relevé de trimestres délivré le xxx par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et présenté par Monsieur/Madame XXXX, permet d'établir qu'il sera en mesure de liquider sa retraite à taux plein le xxx, soit dans un délai de xxx mois à compter de sa date d'entrée dans le dispositif.

Monsieur/Madame XXXX intégrera donc effectivement le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité à compter du xxx 2007, après avoir pris l'ensemble de ses droits à congés payés (xxx jours) et JRTT acquis (xxx jours) au titre des exercices antérieurs et de l'exercice en cours.

Préalablement à son entrée en mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame XXXX sera donc en période de congés payés et JRTT du xxx 2007 au xxx 2007.

Article 2 – Dispense d'activité et de présence dans l'entreprise :

Dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame XXXX reste lié(e) à la Société THALES Air Systems SA

Monsieur/Madame XXXX est dispensé d'activité et de présence dans l'établissement à compter du xxx 2007 jusqu'au xxx 20xx, date à laquelle il/elle s'engage à partir à la retraite, étant en mesure de liquider à taux plein l'ensemble de ses droits à la retraite.

Monsieur/Madame XXXX est informé(e) que pendant la période de mise à disposition, il/elle cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours conventionnels au titre notamment de la réduction du temps de travail.

Article 3 – Rémunération et régimes social & fiscal :

Pendant sa période de dispense d'activité définie à l'article 2 ci-dessus, la Société THALES Air Systems SA versera à Monsieur/Madame XXXX une rémunération annuelle brute dont le montant sera égal à 65% de sa rémunération annuelle calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif (selon les cas : salaire de base + prime d'ancienneté + 13^{ème} mois + rémunération variable), soit xxx euros annuels bruts (*en lettres euros annuels bruts*).

Le versement de cette rémunération interviendra aux échéances habituelles de paie à raison de xxx euros mensuels bruts (*en lettres euros mensuels bruts*).

Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de son versement.

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

ES MT

YF
BE
OL
CP

Article 4 – Indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition :

A la date de son entrée dans le dispositif, soit le xxx 2007, Monsieur/Madame XXXX percevra une indemnité brute forfaitaire déterminée conformément au barème défini à l'article C.2.5 du Chapitre 3 l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation du 23 novembre 2006 ainsi qu'au barème prévu par l'article 9.6.4 de l'avenant relatif à l'accord d'entreprise « Gestion Active de l'Emploi » du 14 mai 2007.¹

En conséquence, Monsieur/Madame XXXX percevra une indemnité brute d'un montant de xxx euros.

Cette indemnité sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et au régime fiscal des revenus versés aux personnes physiques conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de son versement.

Article 5 – Activité au cours de la période de mise à disposition :

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, il pourra être proposé à Monsieur/Madame XXXX de reprendre temporairement, au maximum pendant trois mois, une activité au sein de la Société THALES Air Systems SA afin notamment de participer à des actions de transmission de ses connaissances et de tutorat.

Dans cette hypothèse, la reprise d'activité de Monsieur/Madame XXXX devra être précédée du respect d'un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Monsieur/Madame XXXX percevra, pendant cette période, un complément de rémunération de 35% de sa rémunération actuelle afin de porter ses appointements à 100% de son salaire antérieur.

Article 6 – Régimes de retraite :

Monsieur/Madame XXXX cotisera au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) sur la base de la rémunération qu'il/elle percevra, soit sur la base d'une rémunération égale à 65% de sa rémunération brute actuelle, déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

OU

Monsieur/Madame XXXX souhaite continuer de cotiser au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) sur la base d'un salaire équivalent temps plein, soit XXXX euros. A ce titre, il assumera le paiement des « cotisations salariales », les cotisations patronales étant prises en charge par la Société THALES XXX.

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

- Monsieur/Madame XXXX assumera le paiement des cotisations salariales sur la base de la rémunération qu'il/elle 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 Systems SA prendra en charge les cotisations salariales aux régimes de retraite complémentaire sur la

¹ Rappel : cette indemnité ne sera pas due au salarié bénéficiant d'une rémunération annuelle brute mensualisée au-delà de 5183 euros

ST MT

PG
bte
es
P

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.

Ayant opté pour ces modalités de cotisation aux régimes de retraite, Monsieur/Madame XXXX est informé(e) que ce choix ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période et ce, jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail et la liquidation de sa retraite à taux plein.

Article 7 – Régimes de prévoyance :

La Société THALES Air Systems SA prendra en charge les cotisations salariales et patronales pour le régime de prévoyance obligatoire « soins de santé » 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).

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance « gros risque », c'est à dire décès, incapacité et invalidité, Monsieur/Madame XXXX cotisera sur la base de la rémunération qu'il/elle percevra, soit sur la base d'une rémunération égale à 65% de sa rémunération brute actuelle, déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant, la Société THALES Air Systems SA assumant la part patronale de ces cotisations sociales.

OU

Monsieur/Madame XXXX souhaite opter pour une cotisation basée sur le salaire temps plein, soit XXX euros, afin de maintenir les mêmes garanties que s'il/elle était resté(e) en activité, les cotisations sociales étant alors réparties selon les modalités suivantes :

- Monsieur/Madame XXXX assumera le paiement des cotisations salariales sur la base de la rémunération qu'il/elle 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 Systems SA prendra en charge les cotisations salariales aux régimes de prévoyance « gros risque » sur la base de la différence entre le salaire temps plein du salarié et les appointements bruts réellement versés.

Article 8 – Modalités de sortie du dispositif :

Au terme de sa période de suspension de contrat de travail dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Mxxx partira à la retraite avec l'accord de la société THALES XXXX.

Les parties conviennent que le présent avenant vaut notification du départ à la retraite de Monsieur XXXX et accord de son employeur, avec une prise d'effet fixée à la date du

Dans ce cadre, un certificat de travail sera remis à MonsieurXXX.

Afin de lui permettre d'engager toutes les démarches nécessaires auprès des organismes correspondants pour procéder à la liquidation de ses droits à la retraite et, de leur adresser les imprimés appropriés dûment complétés et signés, le Service du Personnel de la Société THALES Air Systems SA se tiendra à sa disposition.

CS MT

PG AS
AC AR

Article 9 – Indemnité de retraite :

Dans le cadre de son départ à la retraite avec l'accord de l'employeur, MXXX percevra une indemnité calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et/ou gratifications contractuels dont il a bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif.

Conformément aux dispositions de l'article L 122-14-13 du code du travail ainsi qu' au barème défini dans l'accord de groupe relatif aux dispositions sociales² et compte tenu par ailleurs de l'ancienneté de xxx ans que Monsieur XXXX aura acquise à la date de son départ en retraite, il percevra une indemnité deeuros (en lettres euros).

Cette indemnité sera par ailleurs soumise aux dispositions sociales et fiscales en vigueur à la date de son versement.

OPTION

Enfin, il est convenu qu'une avance correspondant à 80% de cette indemnité, soit xxx euros bruts (en lettres euros bruts) sera versée à Monsieur/Madame XXXX sur la paie du premier mois passé dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Fait à xxx, le xxx en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Pour la Société THALES Air Systems SAxx
M
Directeur des Ressources Humaines

Monsieur/Madame XXXX

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé dans son intégralité, bon pour accord ».

² Indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 14 de l'accord de groupe

CS

MT

PG
LAC
OS
AP

ANNEXE G3

Avenant à l'avenant d'entrée en MAD pour les salariés longues carrières
qui auront accès à une retraite à taux plein
entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2011

AVENANT MODIFICATIF

ENTRE LES SOUSSIGNES :

LA SOCIETE THALES XXXX- ETABLISSEMENT DE XXX, DOMICILIEE ... A XXX (XXX), REPRESENTEE PAR
M XXX, EN SA QUALITE DE XXX

D'UNE PART,

ET

MXXX, DEMEURANT ... À XXX (XXX)

D'AUTRE PART.

Monsieur XXXX bénéficie d'une mise à disposition avec dispense permanente d'activité depuis le, date à laquelle il a signé un avenant à son contrat de travail formalisant son entrée dans ce dispositif.

En raison de récentes évolutions législatives portant sur les modalités de mise à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans, les parties au présent avenant sont amenées à modifier les articles 2, 9 et 10 de l'avenant au contrat de travail de Monsieur XXXX signé le

En conséquences, Monsieur XXXX et la société THALES XXXX conviennent des dispositions suivantes:

- Le dernier alinéa de l'article 2 relatif à la « suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant : « A l'issue de la période de suspension de son contrat de travail, Monsieur XXX s'engage à partir à la retraite. »
- L'article 9 relatif aux « modalités de mise à la retraite » est supprimé et remplacé par l'article 9 suivant : « Article 9 - Modalités de sortie du dispositif : Au terme de la période de suspension de son contrat de travail dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Mxxx s'engage à partir à la retraite. Les parties conviennent que le présent document vaut notification du départ à la retraite de Monsieur XXXX, dont la prise d'effet est fixée à la date du, Dans ce cadre, un certificat de travail lui sera remis. Afin de lui permettre d'engager toutes les démarches nécessaires auprès des organismes correspondants pour procéder à la liquidation de ses droits à la retraite et, de leur adresser les imprimés appropriés dûment complétés et signés, le Service du Personnel de la Société THALES XXX se tiendra à sa disposition. »

CS MT

RG AC AE

- L'article 10 relatif à « l'indemnité de mise à la retraite » est annulé et remplacé par l'article 10 suivant : « Article 10-Indemnité de départ à la retraite. Dans le cadre de son départ à la retraite, MXXX percevra une indemnité calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et/ou gratifications contractuels dont il a bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif.

A titre exceptionnel, le montant brut de cette indemnité de retraite permettra d'assurer au salarié le versement d'une somme nette d'un montant équivalent au montant net de l'indemnité de mise à la retraite.

Compte tenu de cette disposition ainsi que de l'ancienneté de xxx ans que Monsieur XXXX aura acquise à la date de son départ en retraite, il percevra une indemnité deeuros (en lettres euros).

L'avance déjà perçue par le salarié au moment de son entrée dans le dispositif de mise à disposition à hauteur de euros (en lettres euros bruts) s'impute sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite définie ci-dessus. »

Les autres dispositions de l'avenant au contrat de travail de Monsieur XXXX signé le demeurent inchangées.

Fait à, le en deux exemplaires originaux dont un pour chaque partie signataire.

Pour la société THALES XXX

Monsieur XXX

(faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé, bon pour accord »)

es
MT

PC-Ac OS
AP

ANNEXE G4

Avenant à l'avenant d'entrée en MAD pour les salariés qui auront accès à une retraite à taux plein entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2014

AVENANT MODIFICATIF

ENTRE LES SOUSSIGNES :

LA SOCIETE THALES XXXX- ETABLISSEMENT DE XXX, DOMICILIEE ... A XXX (XXX),
REPRESENTEE PAR M XXX, EN SA QUALITE DE XXX

D'UNE PART,

Et

MXXX, DEMEURANT ... À XXX (XXX)

D'AUTRE PART.

Monsieur XXXX bénéficie d'une mise à disposition avec dispense permanente d'activité depuis le, date à laquelle il a signé un avenant à son contrat de travail formalisant son entrée dans ce dispositif.

En raison de récentes évolutions législatives portant sur les modalités de mise à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans, les parties au présent avenant sont amenées à modifier les articles 2, 9 et 10 de l'avenant au contrat de travail de Monsieur XXXX signé le

En conséquences, Monsieur XXXX et la société THALES XXXX conviennent des dispositions suivantes:

- Le dernier alinéa de l'article 2 relatif à la « suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant : « En application des nouvelles dispositions de l'article L 122-14-13 du code du travail, à l'issue de la suspension de son contrat de travail, Monsieur XXX s'engage à partir à la retraite avec l'accord de l'employeur dans les conditions définies par l'article 9 du présent avenant. »
- L'article 9 relatif aux « modalités de mise à la retraite » est supprimé et remplacé par l'article 9 suivant : « Article 9- Modalités de départ à la retraite avec l'accord de l'employeur. Au terme de sa période de suspension de contrat de travail dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Mxxx partira à la retraite avec l'accord de la société THALES XXXX.
Les parties conviennent que le présent avenant vaut notification du départ à la retraite de Monsieur XXX et accord de son employeur, avec une prise d'effet fixée à la date du
Dans ce cadre, un certificat de travail sera remis à Monsieur XXX.
Afin de lui permettre d'engager toutes les démarches nécessaires auprès des organismes correspondants pour procéder à la liquidation de ses droits à la retraite et, de leur

es

MT

pf of
K
#

adresser les imprimés appropriés dûment complétés et signés, le Service du Personnel de la Société THALES XXX se tiendra à sa disposition. »

- L'article 10 relatif à « l'indemnité de mise à la retraite » est annulé et remplacé par l'article 10 suivant : « Article 10 Indemnité de départ à la retraite ». Dans le cadre de son départ à la retraite avec l'accord de l'employeur, MXXX percevra une indemnité calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et/ou gratifications contractuels dont il a bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif.

Conformément aux dispositions de l'article L 122-14-13 du code du travail ainsi qu' au barème défini dans l'accord de groupe relatif aux dispositions sociales³ et compte tenu par ailleurs de l'ancienneté de xxx ans que Monsieur XXXX aura acquise à la date de son départ en retraite, il percevra une indemnité deeuros (en lettres euros).

Cette indemnité sera par ailleurs soumise aux dispositions sociales et fiscales en vigueur à la date de son versement.

L'avance déjà perçue par le salarié au moment de son entrée dans le dispositif de mise à disposition à hauteur de euros (en lettres euros bruts) s'impute sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite définie ci-dessus. »

Les autres dispositions de l'avenant au contrat de travail de Monsieur XXXX signé le demeurent inchangées.

Fait à, le en deux exemplaires originaux dont un pour chaque partie signataire.

Pour la société THALES XXX

Monsieur XXX

(faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé, bon pour accord »)

³ Indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 14 de l'accord de groupe

es MT

PG Ac OS
A