

## Projet d'Adaptation de THALES Avionics (PATA)<sup>®</sup>

PATACAIS: Projet d'Adaptation de Thales Avionics Concocté par un Actionnaire Intéressé que par Ses Sous

**Quand la direction estime que l'entreprise rencontre des difficultés avec impact sur l'emploi, elle peut mettre en place une GAE (Gestion Active de l'Emploi). Dans ce cas, les mesures d'accompagnement des salariés qui acceptent de changer de poste sont cadrées dans l'accord groupe Anticipation de 2006 et dans son avenant 3. Ces mesures générales font ensuite l'objet d'un accord d'application local (pour TAV, il est actuellement en cours de signature). Ce tract résume les aides mises en place pour sécuriser le changement que vous aurez choisi. Référez-vous à ces accords pour les précisions.**

**Sachez que la direction centrale mettra tout en œuvre pour que les objectifs de gain de 1 M€ en 2011 puis de 7M€ en 2012 sur la masse salariale soient tenus ! Ces gains rentrent dans PROBASIS et Lucadit (L. Vigneron) les super-vise.**

**Toutes les mesures d'accompagnement ont un pré-requis : le volontariat du salarié, rien ne se fera si vous manifestez votre désaccord. La direction risque « d'inciter », peu importe, vous avez la décision !**

**→ N'hésitez pas à consulter vos représentants pour vous aider.**

**Avec la pression de leurs supérieurs, vos hiérarchiques pourraient être « pressants » voire oppressants : ne vous laissez pas faire et évitez de dévoiler vos intentions tant que votre choix n'est pas arrêté = votre solution précisément connue voire engagée...**

**Les mesures d'accompagnement sont :**

- le temps partiel,
- la mobilité interne = changer de poste dans votre établissement ou dans Thales,
- la mobilité externe = changer de boîte,
- la préretraite ou MAD,
- l'incitation au départ à la retraite.

### **1. Le temps partiel (réservé aux volontaires)**

Le passage à temps partiel permet de maintenir les salariés en poste pendant les baisses de charge et donc de garder les connaissances et l'expérience en attendant des « jours meilleurs ». Il permet au salarié de consacrer son temps à d'autres activités qu'il aura choisies. Le temps partiel est accessible à tous les salariés : il s'appelle « temps choisi » pour les forfaits. Pour la retraite, le salarié cotise à taux partiel mais la direction prend à sa charge la différence avec le taux plein.

**NOTA :**

**→ le retour à temps complet n'est pas automatique, il dépend de la bonne volonté du chef...**

**→ Pour les séniors (à moins de 2 ans de la retraite), il existe un temps partiel 80 % payé 85.**

Si vous êtes dans une famille ou sous famille fragilisée et que des postes restent à supprimer (voir le tableau en dernière page), la demande de temps partiel sera difficilement refusée.

### **2. La mobilité interne (réservée aux volontaires)**

Pour les postes ouverts de Thales, de la DCNS et d'Alcatel-Lucent, vous pouvez accéder :

- S'ils s'accompagnent d'une mobilité géographique :

- aux mesures de l'accord de mobilité de TAV (accord mobilité individuelle du 07/2008), avec entre autre :
  - des défraiement pour les déplacements liés à la procédure d'embauche,
  - des voyages familiaux pour découvrir la région et préparer les démarches,
  - des aides au déménagement,
  - des aides à la recherche d'emploi du conjoint = accès à un cabinet implanté localement qui aidera à la rédaction le CV, à préparer des entretiens et proposera des offres d'emploi adaptées.
- à des incitations financières :
  - environ 3000 € net si votre départ a lieu entre cejour et la fin mars 2012,
  - augmenté de 600 € net si le départ a lieu d'ici en2011 et selon le poste occupé.
- Pour les mobilités au sein d'un même site ou de proximité :
  - A des formations pour vous accompagner. Aucune formation ne peut vous être refusée si elle est adaptée : le budget ne serait pas limité selon la direction !

### **3. La mobilité externe (réservée aux volontaires)**

Pour les départs hors du groupe Thales, l'accord prévoit la signature d'une convention tripartite (Salarié – Thales – entreprise ciblée) qui sécurise le transfert du contrat de travail :

- maintien de l'ancienneté, du coefficient,
- mise en place d'une période avec possibilité de retour de 12 à 18 mois,

Cette mobilité s'accompagne d'une incitation financière brute qui, selon votre ancienneté, va de 2 à 5 mois de salaire et de 4 000 à 21 000 €.

Nota :

➔ *Quelle que soit la mobilité, la direction peut prendre en charge les frais de déplacement en tant que mission !*

➔ *L'incitation financière est donnée si la convention est signée par les 3 parties. Avec nos concurrents directs (ceux qui ont les mêmes métiers que nous !), Ce n'est pas gagné !*

### **4. L'incitation au départ à la retraite (réservée aux volontaires)**

Depuis janvier 2010, chaque salarié de moins de 70 ans, décide seul de sa date de départ à la retraite.

Les mesures proposées incitent ces salariés à prendre leur retraite :

- Rachat, limité à 32 000 €, de 12 trimestres max (si vous partez en retraite dans l'année qui suit) :
  - correspondants à des années d'étude (post bac...)
  - correspondants à des années incomplètes (chômage, maladie...)
- pour les carrières longues, augmentation de la prime de départ en retraite de 3 mois,
- pour les salariés qui feraient valoir leurs droits à une retraite bien méritée d'ici mars 2012, augmentation de la prime de départ en retraite de 2 mois.

### **5. La préretraite (réservée aux volontaires)**

Ce dispositif est proposé aux salariés proches de la retraite dont le poste, par décision de l'employeur, est supprimé. Il permet d'éviter des reclassements onéreux et souvent douloureux.

Aussi appelée Mise A Disposition (MAD) sans obligation d'activité, cette aide permet à des salariés qui sont à 42 mois maximum de la retraite à taux plein d'être dispensé d'activité. Le salaire perçu correspond à 72% du salaire brut (BSO, 13<sup>ème</sup> mois, prime d'équipe compris). Il est chargé comme tout salaire mais

- les cotisations soins de santé sont compensées (soit 100 € mais cela dépend du salaire),
- vous avez possibilité de cotiser pour une retraite à taux plein, le surcoût étant compensé.

De plus, si vous gagnez moins de 5340€, une indemnité d'entrée dans le dispositif entre 0,8 et 1,45 PMSS (il vaut 2 946€) est attribuée tous les 12 mois de MAD. Donc, votre salaire net baissera environ de 10 % pour les salaires les plus faibles à 25% pour les salaires les plus élevés.

Une avance de 80% du montant de l'indemnité de départ en retraite (max 7,25 mois) est versée à l'entrée dans le dispositif. Un échelonnement mensuel de cette avance et de l'indemnité d'entrée dans le dispositif peut être négocié pour diminuer l'effet de l'imposition. L'avenant 3 à l'accord d'Anticipation (10 07 2008) précise les détails. Vous aurez droit à la participation et à l'intéressement pour la partie collective (indépendante du temps de présence) et la période de MAD est comptabilisée pour la médaille du travail.

Le PATA donne 41 possibilités de MAD. Les volontaires doivent remplir les conditions d'éligibilité (42 mois de la retraite, être dans une famille professionnelle fragilisée dans lesquelles la direction souhaite encore supprimer des postes –cf. tableau en dernière page...). Parmi, les dossiers déposés, si nécessaire, la priorité est donnée à, dans l'ordre décroissant :

- 1. les candidats qui tiennent un poste supprimé suite à la réorganisation des directions transverses dont le CCI,
- 2. les candidats qui tiennent un poste qui est supprimé suite à la baisse de charge
- 3. les candidats qui sont remplacés par un salarié d'une famille professionnelle fragilisée,
- 4. les candidats qui seront le plus rapidement à la retraite.

NOTA :

➔ *En cas de modification des conditions de liquidation de la retraite à taux plein, la direction s'engage à maintenir le salarié dans le dispositif.*

➔ *La CFDT s'efforcera de retenir les candidatures dont le reclassement semble le plus difficile (Assistants, opérateurs, métiers en décroissance, ...), en ce sens, elle tentera d'éviter que des salariés trop proches de la retraite (<9 mois) partent en MAD.*

➔ *La direction cherche à connaître la date de vos droits à une retraite à taux plein :*

- ❖ *Temps partiel senior : si vous vous engagez à partir dans les 3 ans, vous pouvez travailler à 80% payé 85 !*
- ❖ *PERCO : abondement important si vous partez en retraite dans les 2 ans,*
- ❖ *Et dans la GAE : Carrières longues : IDR+3 mois si vous partez, +2 mois si vous partez pendant la période...*

**Sachez en profiter...**

La candidature est à déposer avant le 15 septembre à votre RH qui vous informera de la suite donnée à votre demande vers le 15 novembre. N'hésitez pas à prendre conseil auprès de vos représentants syndicaux et de les tenir informés pour croiser les informations fournies par la direction. Le départ en MAD doit se faire avant avril 2012 (donc à la retraite avant 10/2015).

## **6. Evolution de l'emploi**

La direction maintient ses objectifs d'embauche : 59 postes pour M&F ainsi que 300 embauches sur la période 2010-2012. Nota : l'engagement de la ministre de l'industrie devant le sénat était sur le maintien de l'emploi de Thales Avionics en France... A surveiller.

## **7. Suivi**

1 commission de suivi centrale et une commission locale par site seront mises en place pour vérifier l'application de cet accord. Ces commissions se réuniront mensuellement dès 09/2011.

➔ N'hésitez pas à solliciter l'avis des membres de ces commissions.

Votre sous-famille professionnelle est indiquée dans votre dossier e-people first, sur intranet : cliquer sur « Entretien de Développement Professionnel » (en bas à droite de la page d'accueil du portail e-people) puis sur « pour consulter voire modifier votre fiche individuelle ... » : dans la nouvelle fenêtre le premier champ donne votre famille pro.

## Actualisation des impacts sociaux du PATA sur CDD &amp; CDI au 20/06/2011

Sous famille professionnelle		MDN	LHN	BRE	VAL	VEN	TLS	CSC
02	Marketing		-6 / 34 (-18%)				-3 / 75 (-4%)	
0304	Contract management	-4 / 30 (-13%)						
0404*	Ingénierie système : spécifications	-2 / 17 (-12%)		-5 / 60 (-8%)		0 / 1 (1 en +)		
0405*	Ingénierie système : intégration et validation	-2 / 19 (-11%)		-1 / 10 (-10%)		0 / 8 (4 en +)		
05*	R&D matériel	-6 / 79 (-8%)		-8 / 89 (-9%)		-4 / 46 (-9%)		
06*	R&D logiciel	-3 / 67 (-4%)				-2 / 10 (-20%)		
08	Qualité	-10 / 141 (-7%)						
09	Achats	-1 / 76 (-1%)						
1001	Production (Management)	-6 / 63	-9 / 75	-6 / 50	-6 / 59			
1002	Programme de production	(-10%)	(-12%)	(-12%)	(-10%)			
11	Finance	-8 / 138 (-6%)						
12	Ressources humaines	0						
1502*	Assistanat		0		-1/18 (-6%)	-1/10 (-10%)		0
<i>Estimation du nb MAD par site = répartition en proportion du nb de salariés de la famille pro par site</i>		10 à 11	8 à 9	5 à 6	7 à 8	3 à 4	3 à 4	0 ou 1

\* = familles fragilisées suite à une baisse de charge anticipée par la direction. Nota : dans le dernier projet présenté officiellement au CCE, le distinguo poste supprimé suite à la baisse de charge / optimisation des directions transverses n'apparaît pas clairement.