

**Accord relatif à la mise en œuvre des mesures
de Gestion Active de l'Emploi dans le cadre du plan d'adaptation de la
société THALES Avionics**

Entre, d'une part,

La Société Thales Avionics, dont le Siège Social est situé 18 Avenue du Maréchal Juin – 92362 Meudon-La-Forêt Cedex, représentée par Monsieur Pascal BOURGOIN Directeur du Développement Social

Et,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives signataires

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule	3
Chapitre I – L’accompagnement des salariés volontaires	5
I.1. Les principales missions de l’Espace Métiers	5
I.2. L’accompagnement individualisé des salariés	5
Chapitre II – Les mesures accessibles aux salariés	6
II.1. La mobilité	6
II.1.1. La mobilité interne	7
II.1.2. La mobilité externe au Groupe Thales	7
II.1.3. Frais de déplacement en cas de recherche de mobilité	8
II.2. La formation	8
II.3. Le temps choisi	9
II.4. La Mise A Disposition sans obligation permanente d’activité	9
II.4.1. Conditions d’éligibilité	10
II.4.2. Modalités de dépôt de candidature	10
II.4.3. Critères de priorité d’entrée dans le dispositif	10
II.4.4. Précisions quant aux droits des salariés	11
II.4.5. Abondement aux versements dans le PERCO	12
II.4.6. Entrée dans le dispositif	12
II.5. L’accès à la retraite	12
II.5.1. Rachat de trimestres	12
II.5.2. Retraite carrières longues	12
II.5.3. Mesures complémentaires et exceptionnelles dans le cadre d’un départ à la retraite	13
Chapitre III – Evolution de l’emploi au sein de Thales Avionics au cours de la mise en œuvre du plan d’adaptation de Thales Avionics	13
Chapitre IV – Le suivi	13
IV.1. Composition des commissions	14
IV.2. Missions	14
IV.3. Fonctionnement et périodicité des réunions	14
Chapitre V – Dispositions générales	16
V.1. Durée de l’accord	16
V.2. Formalités de dépôt et publicité	16
<u>Annexes</u>	
1 – Répartition par familles professionnelles des postes impactés (hors GAE en cours)	17
2 - Charte d’engagement de l’Espace Métiers	18

Préambule

Le 23 novembre 2006, un accord Groupe a été signé entre la Direction du Groupe Thales et des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation.

Cet accord groupe, conclu au sens de l'article L.2232-30 et suivants du code du travail, est entré en vigueur au sein de Thales Avionics à l'issue de la consultation de son Comité Central d'Entreprise le 19 décembre 2006.

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et notamment de l'article L.2242-15 du code du travail.

Cet accord a été modifié par avenant en date du 10 juillet 2008 afin de prendre en compte les modifications législatives en matière de retraite.

Des marges insuffisantes en production, le manque de compétitivité de la société sur les offres actuelles ainsi que la fin des programmes actuels et l'incertitude concernant les grands projets ont conduit la société Thales Avionics à envisager un plan d'adaptation.

Le plan d'adaptation de Thales Avionics comprend trois volets :

- la poursuite de l'ensemble des actions déjà engagées (renégociation clients, maîtrise des programmes, politique produit, PAI)
- le renforcement de l'amélioration permanente de notre compétitivité par la réduction de nos coûts de production et l'optimisation de nos structures,
- l'anticipation de la baisse de nos charges en développement associée à la fin de nos grands programmes.

Les projets d'optimisation des fonctions support aboutissent à la suppression de 78 postes à l'horizon fin 2011. A l'horizon du 1^{er} trimestre 2012 l'adaptation à la charge porte sur la suppression de 46 postes. Ainsi, l'impact emploi de l'adaptation de la société Thales Avionics est de 124 postes répartis tel que cela figure en annexe.

La Commission Centrale Anticipation du Groupe Thales a approuvé la mise en œuvre d'un dispositif de Gestion Active de l'Emploi dans le cadre du plan d'adaptation de Thales Avionics au cours du mois de février 2011.

Le Comité Central d'Entreprise s'est prononcé favorablement concernant la mise en place d'une GAE afin d'accompagner le plan d'adaptation le 6 juin 2011.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'application de la procédure suivante :

- Désignation d'un expert par les CHSCT et vote de la lettre d'expertise au cours du mois de juillet 2011. Les partenaires sociaux discuteront en amont en vue de désigner un expert commun à tous les CHSCT et établiront une lettre de mission unique intégrant les situations de chaque site et le contexte général. Cette expertise aura pour but d'examiner les conditions de travail des salariés dans les familles impactées par le plan en tenant compte des éventuels départs dans le cadre de cet accord.
- Cette expertise se déroulera en septembre – octobre.
- Information des CHSCT dans le cadre de la procédure d'information/consultation des différents établissements impactés sur le plan d'adaptation de la société courant septembre 2011.
- Restitution de l'expertise aux CHSCT (en présence des membres des commissions des risques psycho-sociaux) et aux DSC (en présence des secrétaires de CHSCT) en novembre et consultation des CHSCT des différents établissements impactés sur le plan d'adaptation de la société en novembre 2011 et restitution aux CE et CCE des avis.

Les parties au présent accord conviennent qu'aucun autre plan d'optimisation ne sera mis en œuvre pendant la durée du présent accord.

Le présent accord a pour objectif de préciser l'ensemble des dispositifs et moyens déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de Thales Avionics et de renforcer les dispositions de l'accord Groupe.

Cet accord est fondé sur trois principes :

- le volontariat des salariés souhaitant bénéficier d'une des mesures du présent accord,
- l'engagement de la Direction de Thales Avionics de mettre en œuvre pour chaque collaborateur volontaire une solution conforme à son projet professionnel,
- l'engagement de ne procéder à aucun licenciement dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'adaptation de la société Thales Avionics.

Chapitre I : L'accompagnement des salariés volontaires

« L'ESPACE METIERS »

Afin de favoriser la mise en place des différents dispositifs du présent accord et notamment ceux liés à l'évolution professionnelle, l'Espace Métiers des établissements de la société Thales Avionics impactés par le plan d'adaptation de la société est renforcé.

I.1. Les principales missions de l'Espace Métiers

L'Espace Métiers permet à tout salarié de disposer en permanence d'information soit en accès libre soit dans le cadre d'un entretien sur :

- l'évolution des métiers et des familles professionnelles,
- les mesures de Gestion Active de l'Emploi et leurs modalités d'application,
- les opportunités de mobilité ouvertes au sein du Groupe Thales ou à l'extérieur.

Des réunions d'information peuvent être organisées par la hiérarchie et en collaboration avec les équipes Ressources Humaines afin de présenter ces éléments.

En lien avec les managers et les équipes Ressources Humaines, cet espace a pour vocation d'offrir aux salariés qui le souhaitent le support et l'accompagnement nécessaires à la définition et/ou la mise en œuvre d'un projet de développement professionnel.

L'Espace Métiers est animé par une équipe Ressources Humaines composée selon les besoins :

- des Responsables Ressources Humaines,
- du Conseiller Emploi,
- du Conseiller Formation,
- de l'assistante.

En plus du conseiller formation de l'établissement, il peut être fait appel en tant que de besoin à d'autres conseillers formation référents sur certains métiers.

Sur tous les sites, une personne a en charge la responsabilité de l'Espace Métiers.

L'Espace Métiers peut bénéficier également de l'intervention de consultants, du GERIS, de Thales Université, de Thales Université Conseil de consultants extérieurs.... qui se rendent selon les besoins dans l'un ou l'autre établissement.

Ces personnes interviennent dans le respect des principes de neutralité, d'écoute et de disponibilité, de confidentialité et de professionnalisme dans l'engagement et le suivi des actions.

I.2. L'accompagnement individualisé des salariés

Chaque salarié intéressé par une mobilité ou par un parcours professionnel peut bénéficier d'un accompagnement individualisé réalisé par un ou plusieurs membres de l'équipe de l'Espace Métiers mentionné ci-dessus, comprenant :

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

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

Les actions proposées aux salariés dans le cadre de son accompagnement sont destinées à :

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

Un entretien individuel a lieu tous les 15 jours, afin que l'ensemble des actions engagées contribuent à la réalisation du projet professionnel.

Le responsable local de l'Espace Métiers informe mensuellement le responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines du salarié sur l'avancement du process et ses modalités de mise en œuvre.

Chapitre II : Les mesures accessibles aux salariés

Une période de Gestion Active de l'Emploi est ouverte au titre de l'année 2011.

Dans ce cadre, les salariés bénéficient des mesures mentionnées au chapitre 3 de l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions de l'emploi, le développement professionnel et la formation ainsi qu'au sein de l'avenant n°3 du 10 juillet 2008 auxquelles sont apportées les précisions suivantes :

Le présent accord de GAE repose sur le volontariat. Il s'articule autour de trois mesures destinées à favoriser le repositionnement professionnel des salariés volontaires :

- soit par une mobilité professionnelle et/ou géographique,
- soit par la réalisation d'un projet identifié : formation, temps partiel,
- soit par la mise en œuvre de mesures particulières que sont, notamment, la mise à disposition sans obligation permanente d'activité ou l'accompagnement à l'accès à la retraite.

Les salariés volontaires qui bénéficient des mesures du présent accord sont :

- les salariés volontaires appartenant à une famille professionnelle fragilisée conformément aux éléments communiqués le 10 mars 2011 en vue de la consultation du CCE (cf. annexe 1),
- et par mesure de solidarité, les salariés dont le volontariat à une mesure prévue dans le chapitre 3 de l'accord Groupe d'Anticipation ou dans le présent accord, permet de proposer une solution adaptée à un salarié dont l'emploi est fragilisé conformément au point précédent. Il convient dans ce cadre que la solution pour le salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée soit mise en œuvre.

Le champ d'application géographique du présent accord est constitué par les établissements concernés par le plan d'adaptation de la Société Thales Avionics.

II.1. La mobilité

Par mobilité interne, on entend l'ensemble des mobilités au sein du Groupe Thales ou d'une entreprise partenaire (DCNS et Alcatel-Lucent aujourd'hui).

Par mobilité externe, on entend l'ensemble des mobilités à l'extérieur du Groupe Thales.

II.1.1. La mobilité interne

Les salariés qui engagent une mobilité interne au sein du Groupe Thales (ou entreprises partenaires soit DCNS et Alcatel-Lucent à ce jour) bénéficient des mesures d'accompagnement de mobilité prévues dans l'accord sur les mobilités individuelles des salariés de Thales Avionics en vigueur au sein de la Société.

Toutes les mobilités internes intervenant dans le cadre de la présente GAE donnent lieu à la conclusion d'une convention de mutation concertée.

Avant la signature de la convention de mutation concertée, le salarié reçoit une information complète sur les régimes de retraites complémentaires et les taux de cotisation applicables au sein de l'entité d'accueil.

A l'ensemble des mesures de l'accord sur la mobilité individuelle des salariés de Thales Avionics du 10/07/2008 s'ajoute la mesure complémentaire suivante :

- **Prime de volontariat**

Une prime d'un montant net de 906 MG*, est versée aux salariés visés par le présent accord, volontaires à une mobilité interne au Groupe Thales (hors établissement d'origine et hors région). Cette prime est de 453 MG nets lorsque la mobilité est réalisée au sein du Groupe Thales (hors établissement d'origine et au sein de la même région).

Cette prime est versée pour les mobilités dont la période d'adaptation est validée entre la date d'entrée en vigueur de l'accord et le 31 mars 2012.

Si une mobilité est initiée avant le 31 mars 2012 et que la période d'adaptation est validée au-delà de cette date, le salarié a également droit à cette prime de volontariat selon les conditions exposées ci-dessus.

Par ailleurs, par extension, un salarié ayant engagé une mobilité entre le 1er janvier 2011 et la date d'application du présent accord et répondant aux conditions d'éligibilité du présent accord bénéficie également de la prime de volontariat selon les conditions exposées à la page précédente.

Compte-tenu de la courte durée de la Gestion Active de l'Emploi, une prime exceptionnelle de 600 euros nets sera versée pour les mobilités actées (signature de la proposition d'embauche) avant le 31 octobre 2011 s'il s'agit d'un salarié dont la suppression de poste résulte de l'optimisation des fonctions support et avant le 31 décembre 2011 s'il s'agit d'un salarié dont la suppression de poste résulte de la baisse de charges. Cette prime ne sera accordée que pour les mobilités actées à compter du 6 juin 2011.

* Montant du MG à la date d'entrée en vigueur de l'accord : 3,33€

II.1.2. La mobilité externe au Groupe Thales

Toute mobilité externe au Groupe Thales ou sociétés partenaires, dans le cadre de la GAE, donne lieu à la conclusion d'une convention de mutation concertée tripartite entraînant novation du contrat de travail par changement d'employeur, engageant à la fois la société d'origine, la société d'accueil et le collaborateur est conclue et précise :

- Les conditions de la mutation définitive du salarié dans la société d'accueil.

- La possibilité dont il bénéficie de réintégrer la société d'origine aux conditions antérieures pendant une période de 12 mois maximum. En cas de difficulté économique dans l'entreprise d'accueil mettant effectivement en cause le poste du salarié, celui-ci bénéficie d'une possibilité de réintégration au sein de la société ou du Groupe dans un emploi équivalent pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.
- Le versement d'une prime d'incitation à la mobilité externe : si le salarié est confirmé dans son poste à l'issue des 6 premiers mois, il s'inscrit dans une démarche de poursuite de son contrat de travail chez un nouvel employeur et perçoit une prime dite de « mobilité externe » dont le montant est déterminé en fonction de son ancienneté.

Ancienneté	Prime brute en euros		
	Nbre de mois salaire	Avec minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	2 mois	4 000 euros	8 000 euros
Plus de 10 ans à 15 ans d'ancienneté inclus	3,5 mois	9 000 euros	15 000 euros
Plus de 20 ans	5 mois	12 000 euros	21 000 euros

Entre deux seuils d'ancienneté, l'indemnité sera proratisée.

Cette prime est versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein de la Société Thales Avionics à la date à laquelle ils informent la Direction des Ressources Humaines de leur décision de poursuivre leur carrière professionnelle chez un nouvel employeur.

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

II.1.3. Frais de déplacement en cas de recherche de mobilité

En cas de recherche de mobilité interne ou externe, entraînant un déplacement, les frais engagés sont remboursés au même titre que les frais de mission après accord de la Direction.

II.2. La formation

Afin de prendre en compte les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi, Thales Avionics prévoit pour l'année de la GAE d'allouer un budget spécifique et supplémentaire pour les actions de formation destiné à accompagner les mutations et reconversions des salariés. L'enveloppe budgétaire est estimée à 300 K€. Cette enveloppe pourra être ajustée en tant que de besoin.

Le suivi du budget et des actions de formation est assuré dans le cadre des commissions de suivi locales et de la commission de suivi centrale. Par ailleurs, les commissions formation locales et centrale auront également accès à cette information.

Ce budget de formation spécifique et supplémentaire ne se confond pas avec le budget consacré habituellement au plan de formation annuel de Thales Avionics.

Les formations réalisées dans ce cadre seront intégrées dans un projet professionnel élaboré dans le cadre des dispositions du chapitre I du présent accord. Toutes les demandes de formation seront prises en compte dès lors qu'elles s'intègrent dans le cadre d'un projet professionnel structuré.

II.3. Le Temps Choisi

Considérant que le cumul de plusieurs temps partiel peut permettre de dégager une solution d'emploi pour un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée conformément aux éléments communiqués le 10 mars 2011 en vue de la consultation du CCE (cf. annexe 1), les salariés peuvent opter pour un temps partiel aidé dans le cadre du présent accord.

- **Régime de prévoyance :**

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance « gros risques » (part obligatoire), l'entreprise supportera le différentiel de coût (temps plein – temps partiel) correspondant au maintien des droits des salariés en temps partiel comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein. Le salarié conservera à sa charge les cotisations optionnelles éventuellement souscrites.

- **Régimes de retraite :**

Les salariés ont la possibilité de continuer à cotiser aux régimes de retraite sur un salaire temps plein.

La Société prend en charge les cotisations sociales au régime de retraite général de la Sécurité Sociale et aux régimes de retraite complémentaires sur la différence entre le salaire temps plein et le salaire réellement versé.

- **Retour à un temps plein :**

Le temps choisi, dans le cadre du dispositif de GAE, étant à durée indéterminée, le retour à une activité à plein temps ne peut être opéré qu'avec l'accord de la Direction et donne lieu à la conclusion d'un nouvel avenant.

Les salariés à temps choisi qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein au sein de la Société ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les commissions de suivi locales seront informées des demandes de retour à temps plein et de leur traitement.

II.4. La Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité

Considérant qu'envisager une mobilité géographique ou professionnelle, pour un collaborateur, seulement quelques mois avant son départ en retraite peut constituer une difficulté, un dispositif permettant d'assurer une transition vers la retraite pour les salariés volontaires répondant aux conditions ci-après mentionnées, est mis en place. Il s'agit du dispositif de « Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité » (MAD).

Le nombre de MAD ne pourra dépasser le tiers du nombre de postes impactés dans le cadre du plan d'adaptation de la société (124) soit 41.

II.4.1. Conditions d'éligibilité

Les salariés volontaires qui bénéficient de cette mesure doivent répondre aux conditions suivantes :

Conditions liées à l'emploi du salarié :

- être salarié d'un des établissements impactés par le plan d'adaptation de la société et appartenir à une famille professionnelle fragilisée conformément aux éléments communiqués le 10 mars 2011 en vue de la consultation du CCE (cf. annexe 1),
- **Ou**, par mesure de solidarité, être salarié de Thales Avionics et, par son volontariat, permettre de proposer une solution adaptée et avérée à un salarié dont l'emploi est fragilisé.

ET

Conditions liées à la liquidation de la retraite :

- pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale et ses retraites complémentaires sans abattement dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif,
- s'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant la liquidation des droits à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale et sans abattement au titre des régimes de retraite complémentaire,
- réunir l'ensemble des conditions pour pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale à compter du 1^{er} janvier 2012.

II.4.2. Modalités de dépôt de candidature

Les salariés volontaires doivent déposer leur candidature accompagnée obligatoirement de leur relevé de trimestres CNAV auprès du service RH au plus tard le 15 septembre 2011.

Un courrier est adressé à chaque salarié pour l'informer de l'acceptation ou du refus de sa candidature au plus tard le 15 novembre 2011.

II.4.3. Critères de priorité d'entrée dans le dispositif

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

- 1°) dont la suppression de poste résulte des projets d'optimisation des structures. En effet, d'une part, plusieurs Sociétés du Groupe Thales sont actuellement ou devraient bientôt entrer en Gestion Active de l'Emploi et les familles professionnelles Qualité, Achats, Finance et Marketing & Sales sont ou seront également impactées par ces adaptations, de sorte que les opportunités de mobilités internes concernant ces familles devraient être plus rares. D'autre part, la mise en place de la nouvelle organisation devant intervenir le 7 juin 2011, les suppressions de poste à ce titre interviendront donc avant les suppressions de poste dues à la baisse de charge. La situation de ces salariés devant être traitée plus rapidement, ils seront prioritaires par rapport aux salariés dont la suppression de poste résulte d'une adaptation à la charge. Par ailleurs, le nombre de Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité attribué au sein de chaque famille professionnelle ne pourra conduire à un nombre de suppressions de postes supérieur à la cible (sur la base de l'actualisation au 30 septembre 2011).

- 2°) qui, ne font pas partie des familles professionnelles impactées mais qui, par mesure de solidarité, permettent de proposer une solution adaptée et avérée à un salarié dont l'emploi est fragilisé.
- 3°) dont l'examen du dossier fait apparaître qu'ils accèderont le plus rapidement à une retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale et à leurs retraites complémentaires sans abattement (y compris après rachat de trimestres), hors situations individuelles spécifiques.

La commission de suivi centrale sera informée de la mise en œuvre des critères.

II.4.4. Précisions quant aux droits des salariés

- **Régime de retraite et prévoyance**

Les modalités de prise en charge des cotisations aux régimes de retraite et à la prévoyance pendant la période de mise à disposition sans obligation d'activité sont celles de l'avenant n°3 de l'accord Groupe (article C.2.4.3 p.5 et 6).

Toutefois les salariés dont le revenu brut mensuel en MAD est inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale et qui continuent de cotiser à l'assurance vieillesse sur leur salaire temps plein bénéficient d'une aide complémentaire correspondant à la cotisation salariale à l'assurance vieillesse calculée sur la différence entre le revenu brut en MAD (calculé sur la base du 12^{ème} annuel y compris les primes d'équipe le cas échéant) et :

- soit le 12^{ème} du salaire annuel temps plein si celui-ci est inférieur au plafond mensuel de la Sécurité Sociale,
- soit le plafond mensuel de la Sécurité Sociale si le 12^{ème} du salaire annuel temps plein est supérieur.

Cette aide est multipliée par le nombre de mois passés dans le dispositif de MAD et versée soit en une seule fois sur le mois d'entrée dans le dispositif, soit au mois le mois suivant le choix du salarié. Elle est soumise à charges sociales et impôt sur le revenu.

- **Salarié à temps partiel**

Pour les salariés à temps partiel au moment de l'entrée dans le dispositif de MAD, la rémunération de référence servant de base au calcul des 72% sera le salaire reconstitué à 100 %.

L'indemnité de retraite est calculée sur la même base.

- **Médaille du travail**

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

- **Décès du salarié**

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

- **Garantie du dispositif**

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

II.4.5. Abondement aux versements sur le PERCO

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

II.4.6. Entrée dans le dispositif

L'entrée dans le dispositif de Mise A disposition sans obligation d'activité intervient au plus tard au 30 avril 2012, après solde des congés payés et des JRTT. Par ailleurs, la date d'entrée dans le dispositif fait l'objet d'un accord entre le salarié et la Direction. En tout état de cause, cette date est conditionnée par les nécessités opérationnelles du service auquel appartient le salarié concerné.

II.5. L'accès à la retraite

II.5.1. Rachat de trimestres

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite, Thales Avionics participe au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés, dans la limite de 12 trimestres, dans les conditions légales.

Les sommes ainsi perçues sont soumises à charges sociales et fiscales.

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur demande individuelle. Ce dispositif est accessible aux salariés qui souhaitent entrer dans le dispositif de mise à disposition ou afin de leur permettre de liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale dans l'année qui suit le financement des rachats.

Ce financement s'effectue sous la forme d'une majoration de l'indemnité de retraite, d'un montant équivalent au montant de ce financement. Cette somme fait l'objet d'une avance selon des modalités précisées par la Direction.

Si le salarié concerné remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de rachat de trimestres figurant à l'article 2-2.1 de l'accord sur l'emploi des seniors au sein du groupe Thales du 18 décembre 2009, le dispositif le plus favorable lui sera appliqué.

II.5.2. Retraite carrières longues

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

Ainsi, les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une carrière longue, dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, peuvent justifier d'un départ à la retraite anticipée à partir de 57 ans dès lors qu'ils peuvent bénéficier dans ces conditions d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale et ce conformément à la lettre ministérielle du 7 juillet 2008.

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

Par ailleurs, conformément à l'avenant n° 6 à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du groupe Thales du 29 mars 2011, les salariés ayant opté pour le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité ne bénéficient pas de cette majoration.

II.5.3. Mesures complémentaires et exceptionnelles dans le cadre d'un départ à la retraite

Dans le cadre du dispositif de Gestion Active de l'Emploi, certains salariés peuvent choisir de partir volontairement à la retraite. Les partenaires sociaux considèrent que dans les familles professionnelles impactées, et par solidarité dans les familles professionnelles non impactées, le départ à la retraite peut constituer une solution d'emploi.

Ainsi, sous réserve que le départ à la retraite intervienne au plus tard le 31 mars 2012, les salariés percevront une prime exceptionnelle d'un montant égal à deux mois de salaire brut. La base de rémunération prise en compte pour le calcul de cette prime correspond à 1/12ème de la rémunération annuelle brute précédent de départ (12 salaires mensuels bruts de base + prime d'ancienneté + 13ème mois pour les salariés mensuels et 12 salaires mensuels bruts de base + rémunération variable pour les salariés ingénieurs et cadres).

Les salariés bénéficiant d'une Mise à Disposition sans obligation permanente d'activité ou d'une retraite au titre des carrières longues sont exclus du présent dispositif.

Chapitre III : Evolution de l'emploi au sein de Thales Avionics au cours de la mise en œuvre du plan d'adaptation de la société Thales Avionics

Recrutement au cours de l'année 2011

En 2011, au-delà de la compensation de turn over dans les domaines d'activité non impactés, au minimum 59 recrutements sont prévus sur des postes critiques. Il s'agit notamment de créations de postes pour accompagner le plan d'adaptation industrielle et pour faire face aux besoins spécifiques des activités Missions et Fonctions et Services Clients.

Par ailleurs, Thales Avionics confirme son engagement de réaliser l'embauche de 300 nouveaux collaborateurs au terme de la période triennale 2010-2012 (conformément à l'accord relatif à la mise en œuvre des mesures de Gestion Active de l'Emploi au sein de Thales Avionics en 2010, 2011, 2012 du 10 juin 2010).

Chapitre IV : Le suivi

Afin de suivre la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs du présent accord, une commission de suivi est mise en œuvre au niveau de la société Thales Avionics d'une part et d'autre part au niveau de chacun des établissements concernés par le plan d'adaptation de la Société Thales Avionics.

IV.1. Composition des commissions

Ces différentes commissions sont composées de la façon suivante :

- **Commission centrale**

- quatre représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- représentants de la Direction des Ressources Humaines.

- **Commissions locales**

- deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- représentants de la Direction des Ressources Humaines, comprenant le responsable local de l'Espace métiers et, en tant que de besoin, les responsables ressources humaines des sites d'accueil des mobilités.

IV.2. Missions

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

- assurer la bonne application des dispositifs de la Gestion Active de l'Emploi,
- être informé et analyser les actions mises en œuvre au sein de l'Espace métiers,
- s'assurer du suivi des salariés bénéficiant d'un accompagnement de l'Espace Métiers et se prononcer sur les éventuelles difficultés de mise en œuvre de cet accompagnement,
- examiner les éventuelles difficultés individuelles et proposer des solutions.

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

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

IV.3. Fonctionnement et périodicité des réunions

- **Commission de suivi centrale**

La commission de suivi centrale se réunit une fois par mois à compter de la date de signature du présent accord, pendant toute la durée de mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi.

Par ailleurs, il est présenté à la Commission de suivi centrale un bilan détaillé des actions, mesures et dispositifs engagés au titre de la Gestion Active de l'Emploi de l'année écoulée.

Une réunion de bilan aura lieu à l'issue de la période de GAE et au plus tard au cours du 1^{er} trimestre 2012.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un relevé de discussions reprenant les principaux points et sujets évoqués ainsi que les éventuelles décisions prises. Ce relevé de discussions est établi par la Direction des Ressources Humaines et soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi. Il est présenté aux représentants du personnel lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise suivante.

Enfin, il est rappelé que les membres de la commission de suivi centrale sont formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils peuvent avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs missions.

- **Commission de suivi locale**

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

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

Chaque réunion donnera lieu à l'établissement d'un relevé de discussions reprenant les principaux points et sujets évoqués ainsi que les éventuelles décisions prises. Ce relevé de discussions est établi par la Direction des Ressources Humaines et soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi.

Une restitution des travaux de la commission de suivi locale est présentée au Comité d'Etablissement suivant chaque réunion.

Il est également rappelé que les membres de la commission de suivi sont formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils peuvent avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs missions.

JCC TTP 

Chapitre V : Dispositions générales

V.1. Durée de l'accord

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

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010 et s'applique jusqu'au 31 mars 2011.

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

V.2. Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la société THALES Avionics,

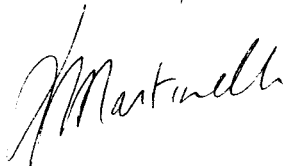
- un exemplaire original et un exemplaire informatique à la Direccte des Hauts de Seine,
- un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Meudon en 6 exemplaires originaux le 7 juillet 2011


Pour la Direction de THALES Avionics
Le Directeur du Développement Social
Pascal BOURGOIN

Pour la CFDT,
Monsieur Claude GODART

P. O. Louis MARTINELLI



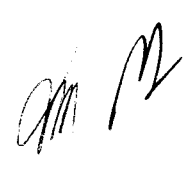
Pour la CFE – CGC,
Monsieur Jacques ROUSSEY

P. O. Jean-Jacques POVÈTRE



Pour la CGT
Monsieur Jean-Luc CHEVET



JCC JJP 

Annexe 1

Répartition par famille professionnelle des postes impactés (hors GAE en cours)

Tout établissement					Meudon	Le Haillan	Valence	Brelandière	Vendome	Toulouse	TOTAL
Famille professionnelle Générique	Code FP	Famille professionnelle	Effectifs Total	Effectifs Total							
01 - MANAGEMENT OPERATIONNEL	01 - 01	Management opérationnel	3	3							
02 - MARKETING ET VENTES, STRATEGIE	02 - 01	Marketing et Ventes (Management)	125	6							
	02 - 02	Management de Grand Compte		3							
	02 - 03	Commerce Défense et Gouvernement...		17							
	02 - 04	Commerce Défense et Gouvernement Grand Export - Compensations		12							
	02 - 05	Ventes B2B		30							
	02 - 06	Stratégie et "business Développement"		17							
	02 - 07	Marketing et Ventes (Management)		13							
03 - MANAGEMENT DES OFFRES ET DES PROJETS	03 - 01	Administration des ventes	227	27							
	03 - 02	Offres et Projets (management)		13							
	03 - 03	Management des offres		27							
	03 - 04	Management des projets		130							
	03 - 05	"Contract Management"		32							
04 - RECHERCHE & DEVELOPPEMENT : ETUDES GENERALES, CONCEPTION ET VALIDATION DE PRODUITS ET SYSTEMES	04 - 01	Support au management des Offres et Projets	771	25							
	04 - 02	Architecture systèmes (fonctionnel et physique)		93							
	04 - 03	Concepts et études avancées		86							
	04 - 04	Management de l'ingénierie Système		140							
	04 - 05	Ingénierie Système - Spécifications		243							
	04 - 06	Ingénierie Système - Intégration, Validation et Méthodologie et processus d'ingénierie ...		28							
05 - RECHERCHE & DEVELOPPEMENT : MATERIEL	05 - 01	Architecture et conception Matériel	299	17							
	05 - 02	Recherche en Matériaux et Composants Matériels		9							
	05 - 03	Etudes et Développement en Electronique Ana		64							
	05 - 04	Etudes et Développement en Electronique Numérique		111							
	05 - 05	Etudes et Développement en Mécanique, Thermique		40							
	05 - 06	Etudes et Développement en Techniques Spécifiques (optique, tubes...)		32							
	05 - 07	Méthodologie Etudes et Développement Matériel...		26							
06 - RECHERCHE & DEVELOPPEMENT : LOGICIELS CLIENTS, SYSTEME D'INFORMATION INTERNE	06 - 01	Architecture et conception Logiciel (Management)	420	43							
	06 - 02	Recherche en Technologie du Logiciel		11							
	06 - 03	Etudes et Développement Logiciel Temps Réel		150							
	06 - 04	Etudes et Développement Grands Logiciels systèmes		142							
	06 - 05	Méthodologie Etudes et Développement Logiciel		38							
	06 - 06	Consultance et Architecture en Système d'Information		0							
	06 - 07	Développement des Projets et Intégration en systèmes d'information		15							
	06 - 08	Opérations et Services en Système d'Information		21							
07 - SUPPORT ET SERVICES CLIENTS	07 - 01	Support et Services Clients (Management)	545	2							
	07 - 04	Conseil		2							
	07 - 02	Ingénierie des services clients		70							
	07 - 03	Support Opérationnel aux clients		471							
08 - QUALITE	08 - 01	Support et Services Clients (Management)	132	36							
	08 - 02	Assurance Qualité Propositions et Programmes		96							
09 - SUPPLY CHAIN - ACHATS	09 - 01	Qualité (généraliste)	79	21							
	09 - 02	Assurance Qualité Propositions et Programmes		16							
	09 - 03	Achats segments		42							
10 - PRODUCTION	10 - 01	Supply Chain (Généraliste)	1067	40							
	10 - 02	Achats Programmes		395							
	10 - 03	Achats segments		100							
	10 - 04	Production (Management)		81							
	10 - 05	Programmes de Production		159							
	10 - 06	Production Electronique		292							
11 - FINANCE	11 - 01	Production Mécanique	145	1							
	11 - 02	Production de Technologies spécifiques		85							
	11 - 03	Intégration et Test de Production		21							
	11 - 04	Treasury et Ingénierie financière		38							
12 - RESSOURCES HUMAINES	12 - 01	Contrôle Financier (Généraliste)	41	14							
	12 - 02	contrôle de Gestion		9							
	12 - 03	Comptabilité		2							
	12 - 04	Treasury et Ingénierie financière		16							
13 - JURIDIQUE	13 - 01	Ressources Humaines (Généraliste)	18								
14 - COMMUNICATION	14 - 01	Juridique (affaires, fiscalité, sociétés, assurances, propriété intellectuelle)	8								
15 - GESTION DES SITES, ASSISTANAT	15 - 01	Communication	153	41							
	15 - 02	Gestion des sites		112							
Total CDI CDD Actifs			4 033								
											-124
											-124

Annexe 2

Charte d'engagement

La présente charte a pour objet de préciser le rôle des différents acteurs dans l'accompagnement d'un salarié volontaire à une évolution professionnelle, tant qu'il s'inscrit dans cette démarche.

Pour le respect des engagements inscrits dans cette charte, le salarié, son manager opérationnel, son responsable ressources humaines et son conseiller emploi marquent leur volonté de s'inscrire dans une démarche effective de gestion prévisionnelle de l'emploi et/ou de Gestion Anticipée de l'Emploi.

Le salarié

Le salarié bénéficie d'un accompagnement dans sa réflexion sur son évolution professionnelle et la construction de son parcours professionnel, assuré par le responsable ressources humaines et le conseiller emploi qui travaillent en concertation avec le manager opérationnel.

L'accompagnement s'inscrit dans une démarche volontaire du salarié :

- 1 – de réflexion préalable sur ses compétences
- 2 – permettant l'élaboration de son projet professionnel et sa mise en œuvre

Implication et responsabilité

- Le salarié s'implique dans les actions ou dans les démarches éventuelles d'opportunités professionnelles correspondant à son profil,
- Il poursuit ses activités professionnelles et travaille en parallèle sur son projet de développement professionnel,
- Il s'engage à respecter les actions de formation dont il bénéficie et à suivre l'ensemble des actions conjointement définies avec son conseiller.

Construction du projet professionnel

- Le salarié mène une réflexion préalable sur ses compétences et les moyens à mettre en œuvre pour accéder aux orientations qu'il souhaite donner à sa carrière professionnelle. Il bénéficie d'un accompagnement dans sa réflexion sur ses compétences qui peut prendre la forme d'un bilan professionnel, d'un point carrière ou d'orientation, d'une évaluation de son parcours professionnel, etc.
- A partir de cette réflexion et des conclusions qui en sont tirées, le salarié élabore et met en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre son orientation professionnelle. Il est accompagné dans l'élaboration de son projet professionnel (une formation, une validation des acquis de l'expérience, une information sur les métiers, information sur les postes ouverts dans l'établissement, la société, la division, le groupe et les bassins d'emploi, etc).

Le manager opérationnel

Le manager opérationnel s'engage à considérer comme prioritaire le volontariat à une mobilité d'un des salariés de son équipe. Pour se faire, il adaptera son activité afin de lui permettre d'effectuer le travail nécessaire à la réalisation de son projet.

Suivi et accompagnement du salarié

- Le manager opérationnel facilite les actions d'accompagnement engagées, reste disponible et conseille le salarié jusqu'à ce que son projet se concrétise.
- Le manager opérationnel considère le temps consacré par le salarié à la recherche d'un développement professionnel à une action relevant du fonctionnement normal de son service.

Respect des priorités

- Le manager opérationnel s'engage à respecter les modalités de réalisation des actions planifiées pour le salarié.
- Il s'engage à l'égard du salarié à faciliter son accès à la formation en ne la reportant pas, en ne l'écourtant pas ou en ne sollicitant pas le salarié en cours de cession afin qu'il puisse disposer de la disponibilité nécessaire à un bon apprentissage.
- Lorsque le projet est finalisé et peut se mettre en œuvre, il facilite la mise en œuvre de ce projet.

Le Responsable Ressources Humaines et le conseiller emploi

Suivi, accompagnement et conseil

- Le responsable ressources humaines et/ou le conseiller emploi s'engagent à accompagner le salarié et le manager opérationnel tout au long de la démarche et aussi longtemps que nécessaire.
- Ils veillent à l'avancement du plan d'actions individuel défini.
- Ils apportent au manager opérationnel toutes les explications nécessaires à la compréhension des mesures et dispositifs déployés auprès du salarié. A cet effet, ils définissent en concertation avec le salarié et son responsable hiérarchique un planning de suivi de l'avancement des actions engagées.

Implication et responsabilité

- Ils garantissent les engagements de l'entreprise dans la durée et s'assurent notamment de la concrétisation du projet professionnel du salarié.
- Ils s'assurent que toutes les dispositions ont été prises pour faciliter le bon déroulement des actions pour la réalisation du nouveau projet professionnel.

Ils restent le correspondant privilégié du salarié pendant la formation, la prise du poste et assurent le suivi de la bonne intégration du salarié lors d'une mobilité.

12/03/2010
M M

