

**Accord relatif à la mise en œuvre des mesures
liées à une Gestion Active de l'Emploi au sein de
THALES Systèmes Aéroportés
du 1^{er} juillet 2011 au 31 mars 2012**

Entre :

La Société Thales Systèmes Aéroportés, société anonyme dont le siège social est situé au 2 avenue Gay Lussac – 78851 ELANCOURT CEDEX représentée par Monsieur Pierre-Henri HARAN, en qualité de Directeur des Ressources Humaines et de la Communication, agissant par délégation du Président-Directeur Général.

D'une part,

Et les organisations syndicales désignées ci-après :

La CFE-CGC, représentée par : D. ROUAND D. ROUAND

La CFDT, représentée par : Didier LASSALLE

SUPPer, représentée par :

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

1.	LES MESURES	4
1.1.	La Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité	5
1.2.	La mobilité interne	11
1.3.	L'accès à la retraite	11
1.4.	Temps choisi aidé	12
1.5.	La formation	13
1.6.	La mobilité externe	13
1.7.	Mesures complémentaires et exceptionnelles	15
2.	L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES	17
2.1.	les principales missions de l'Espace métiers	17
2.2.	L'accompagnement individualisé des salariés	17
3.	LE SUIVI	19
3.1.	Le suivi des Commissions de suivi locales	19
3.2.	La Commission de suivi centrale	20
4.	DISPOSITIONS GENERALES	22

Préambule

Afin d'assurer la pérennité et le développement de TSA, répondre aux opportunités de contrats exports, de poursuivre notre positionnement dans les activités cœur métier, la Société a déjà engagé des moyens renforcés : Travail sur la Politique produit, Extension des offres de services, maintien des compétences clés...

Au-delà de ces actions, et concomitamment à la mise en œuvre des outils de Gestion Prospective des emplois, TSA constate la nécessité d'engager une démarche de Gestion Active de l'Emploi du 1^{er} juillet 2011 au 31 mars 2012.

Les parties conviennent de mettre en place une GAE afin de traiter les problématiques liées aux fonctions managériales et aux fonctions support à hauteur de 55 postes.

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 Systèmes Aéroportés à l'issue de la consultation de son comité central d'entreprise le 14 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 vient à échéance le 23 novembre 2011. Dans l'hypothèse où un accord Groupe prévoyant de nouvelles dispositions dans le cadre d'une Gestion Active de l'Emploi mise en œuvre après la signature de l'accord Groupe, était signé au cours de la période d'application du présent accord, ces dispositions ne seraient pas d'application pour la présente GAE mise en œuvre au sein de TSA.

Dans ce cadre, le Comité Central d'Entreprise a été informé sur les perspectives économiques et leurs effets sur l'emploi et sur l'opportunité de mettre en place une Gestion Active de l'Emploi lors de plusieurs réunions (CCE des 18 mai, 22 juin, 5 octobre et 20 octobre 2011) ainsi qu'au cours de commissions économique (23 mai, 22 septembre et 3 novembre 2011). Le CCE a été consulté sur ce point lors de la réunion du 15 novembre 2011.

La Direction de Thales Systèmes Aéroportés et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies les 25 octobre, 2 novembre et 9 novembre 2011 afin de discuter des mesures du présent accord.

En application des dispositions du chapitre 3 de l'accord Groupe et en concertation préalable avec la Commission Anticipation Centrale Groupe en date des 9 mai et 17 mai 2011, la Direction de Thales Systèmes Aéroportés a engagé le 18 mai 2011 une procédure d'information et de consultation sur un projet dit « ancien livre IV du code du travail d'anticipation » portant sur les perspectives économiques, leurs effets sur l'emploi et l'opportunité de mettre en œuvre une Gestion Active de l'Emploi du 1^{er} juillet 2011 au 31 mars 2012. Cette Gestion Active de l'emploi concerne la structure et les fonctions managériales.

On entend par « fonction managériale » les salariés en situation d'encadrement hiérarchique d'équipe.

La « fonction support » concerne les familles 02, 03, 08, 09, 11, 12, 13 et 15 ainsi que les salariés en support aux activités de développement et de production.

Ce dispositif a pour objet de recourir à une gestion active de l'emploi (GAE)

Dans le respect des engagements réciproques inscrits dans l'accord Groupe, les parties signataires s'engagent à ce que les négociations ne modifient pas l'équilibre défini sur les dispositifs et les mesures d'accompagnement prévus par l'accord Groupe.

Le présent accord renforce les mesures d'accompagnement prévues par le chapitre 3 de l'accord Groupe.

1. Les mesures

Suite à l'information/ consultation du CCE de Thales systèmes aéroportés, une période de Gestion Active de l'emploi est fixée du 1^{er} juillet 2011 au 31 mars 2012.

Dans ce cadre, les salariés bénéficieront des mesures proposées 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 relatif à la GAE repose sur un double volontariat et s'articule autour des trois types de mesures suivantes :

- Soit une mobilité interne ou externe au Groupe Thales.
Les salariés qui engageront une mobilité interne au sein du Groupe Thales (ou entreprise partenaire) hors Thales Systèmes Aéroportés bénéficieront des mesures d'accompagnement de mobilité prévues dans l'accord sur les mobilités individuelles des salariés de Thales Systèmes Aéroportés en vigueur au sein de la Société.
- Soit la réalisation d'un projet identifié : formation, temps partiel choisi aidé.
- Soit la mise en œuvre de mesures particulières que sont notamment, la mise à disposition sans obligation permanente d'activité, l'accompagnement de l'accès à la retraite.

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

les salariés volontaires appartenant aux « fonctions managériales » et aux « fonctions supports », non remplacés dans leur poste tel que présenté dans l'ancien livre IV du code du travail au CCE du 15 novembre 2011,

Par mesure de solidarité, les salariés dont le volontariat à une mesure prévue par le présent accord, permettra de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant au point précédent.

1.1. La Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité

• Salariés bénéficiaires

Le nombre de Mises A Disposition sans obligation permanente d'activité auxquelles pourront accéder les salariés volontaires de la société Thales Systèmes Aéroportés sera de 19.

Les salariés volontaires doivent appartenir aux salariés bénéficiaires décrits précédemment et doivent remplir les conditions d'éligibilité indiquées ci-dessous.

- L'attribution des MAD par établissement sera réalisée en tenant compte de l'effort à faire au titre de la GAE. (A titre indicatif, 13 MAD seraient attribuées à Elancourt, 2 MAD à Brest et 4 MAD à Pessac)
- Accéderont par ordre de priorité au dispositif :
 - 1°/ Les salariés appartenant aux fonctions support et aux fonctions managériales, qui ne seront pas remplacés dans leur poste.
 - 2°/ Les salariés dont le départ permettrait directement ou indirectement le repositionnement d'un salarié visé au point qui précède.
- En cas de nécessité de départager dans l'ordre de priorité plusieurs salariés éligibles, le dispositif bénéficiera aux salariés dont l'examen du dossier fera apparaître qu'ils resteront le moins longtemps dans le dispositif avant rachat de trimestres dans le cadre de l'accord, hors situations individuelles spécifiques.

• Conditions d'éligibilité

Le dispositif sera ouvert aux salariés volontaires pouvant, au regard de la législation applicable au jour de l'entrée dans le dispositif, liquider d'une part leur retraite à taux plein au titre du régime général de Sécurité Sociale et d'autre part leurs retraites complémentaires sans abattement dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de leur date d'entrée dans celui-ci.

Le salarié sera éligible au dispositif s'il remplit les conditions ci-dessus. Il devra prendre effectivement ses congés payés, RTT* avant son entrée dans le dispositif (au plus tard le 31 mars 2012). Les salariés devront rester au minimum 12 mois dans le dispositif, pour y être éligibles.

Le report d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité tel qu'il est prévu ci-après n'aura pas d'effet sur la date à laquelle les conditions d'éligibilité des salariés seront appréciées.

*Concernant les CET : cf paragraphe « CET fin de carrière et MAD »

- **Modalités d'accès au dispositif**

Un avenant au contrat de travail sera établi entre le salarié et la société Thales Systèmes Aéroportés. Toutefois, le responsable hiérarchique du salarié volontaire pourra différer son entrée dans le dispositif dans un délai ne pouvant pas excéder 6 à 9 mois. Dans ce cas, un avenant de mise à disposition sans obligation permanente d'activité avec « entrée différée » sera établi sans attendre la fin du délai précité. Cette décision de différer le départ pourra faire l'objet d'un recours du salarié auprès de la commission locale.

Le salarié joindra pour ce faire le justificatif de la CNAV précisant la date officielle à laquelle il serait en mesure de liquider ses droits à la retraite au régime général à taux plein.

- **Entrée différée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité**

Conformément aux dispositions du paragraphe précédent, 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 l'intérêt du service auquel appartient le salarié volontaire à une mise à disposition sans obligation permanente d'activité, si sa présence est nécessaire pour :

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

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

En cas de litige sur l'appréciation du délai dans lequel le salarié pourra entrer dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, celui-ci sera arbitré par la DRH de la société Thales Systèmes Aéroportés.

- **Modalités de mise en œuvre du dispositif**

Statut du salarié durant la période de mise à disposition

Le salarié qui bénéficie du dispositif sera dispensé d'activité au sein de la société. Il demeure salarié de sa société. A ce titre, il continuera à figurer dans les effectifs inscrits et pourra continuer à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'établissement.

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité il pourra cependant lui être proposé de reprendre temporairement, pour une durée maximum de 3 mois, son activité afin notamment de participer à des actions de transmission de connaissance et de tutorat. Il percevra son salaire temps plein pour toute la durée de sa reprise d'activité à temps plein et recouvrera, pendant cette période, la totalité de ses droits.

Son contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

Rémunération versée durant la période de mise à disposition.

Les salariés intégrant un dispositif de MAD percevront, pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail des appointements bruts annuels d'un montant égal à 72% de la rémunération annuelle brute calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versée en douze mensualités égales. (salaire de base+prime d'ancienneté+ 13^e mois+ heures supplémentaires pour les salariés concernés+ rémunération variable (calculée sur les 12 derniers mois précédents la mise à disposition) pour les salariés concernés)

Cette rémunération sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle sera versée mensuellement, à l'échéance habituelle de paye et donnera lieu à l'établissement d'une feuille de paie. Cette rémunération 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.

Pendant cette période, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours au titre notamment de la réduction du temps de travail. Il bénéficiera néanmoins de l'accord groupe relatif à la participation et de l'accord d'intéressement conclu dans la société dans les conditions prévues aux dits accords.

- **Prévoyance et retraite**

Garantie « soins santé » et « gros risques »

Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « gros risques » (incapacité, invalidité, décès), le salarié, pour la part salariale, et l'employeur, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Le coût correspondant, pour le salarié, à son adhésion au régime de prévoyance « soins santé » fera l'objet, d'une compensation salariale qui viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée à 72%.

S'agissant du régime de prévoyance « gros risques » l'employeur permettra aux salariés qui le souhaitent d'opter pour une cotisation basée sur la rémunération dont ils bénéficiaient avant leur entrée dans le dispositif afin de conserver les mêmes garanties que s'ils étaient restés en activité. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera, d'une compensation salariale équivalente au coût correspondant à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée (72%) et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif.

Cette compensation s'effectuera sur la base du contrat de prévoyance en vigueur 12 mois avant la date d'entrée dans le dispositif. Cette compensation salariale viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brut fixée à 72%.

Retraite complémentaire

Les salariés qui bénéficient d'un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité cotiseront au titre des régimes de retraite (régime général et retraite complémentaire) sur la base de la rémunération qu'ils percevront ; le salarié pour la part salariale, et l'employeur pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Toutefois, il leur sera proposé de continuer à cotiser sur un salaire à temps plein tant au titre du régime général que des régimes de retraite complémentaires afin de maintenir les mêmes droits

TASFR00797594

que s'ils étaient restés en activité. Dans cette situation, le salarié, pour la part salariale, et l'employeur, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations. Le coût correspondant, pour le salarié, au supplément de cotisations dû, dans cette hypothèse, au titre des régimes de retraite complémentaire (à l'exclusion du supplément de cotisations dû au titre du régime général) fera l'objet d'une compensation salariale équivalente à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée au salarié durant la période de MAD et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif. Cette compensation salariale viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée à 72%.

Modalités 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.

Cette indemnité forfaitaire tiendra compte de la durée pendant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité et des dates auxquelles il intégrera un tel dispositif et fera valoir ses droits à la retraite.

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

Rémunération annuelle brute mensualisée	Montant de l'indemnité brute
Inférieure ou égale à 2 930 €	145 % du PMSS
Entre 2 931 et 4 392 €	121% du PMSS
Entre 4 393 et 5 340 €	83 % du PMSS

Le montant de cette indemnité d'entrée dans le dispositif pourra, sur demande du salarié, être lissé et intégré dans la rémunération mensuelle du salarié sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Au-delà d'une rémunération annuelle brute mensualisée de 5 340€, 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 une 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 sera soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques selon les règles fiscales en vigueur à la date de son versement.

Modalité de sortie du dispositif

A l'issue de la période de mise à disposition sans obligation permanente, le salarié fera valoir ses droits à la retraite dans le cadre d'un départ en retraite.

L'indemnité de départ correspondante sera alors calculée sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'à la date de départ à la retraite ainsi que sur la base de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Cette indemnité pourra faire l'objet, à la demande du salarié, soit d'un versement anticipé représentant 80% du montant total, au moment de son entrée dans le présent dispositif soit d'un règlement échelonné sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Le montant de cette indemnité sera déterminé par référence au barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales du 29 mars 2011.

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre des dispositions relatives au dispositif de mise à disposition donnerait lieu, au regard de situations individuelles particulières, à des difficultés d'application, les parties conviennent de se réunir afin d'y apporter une réponse adaptée.

- **Précisions des droits**

Médaille du travail

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

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 ci-dessus exposées. Toutefois, les salariés dont le revenu brut mensuel en MAD est inférieur au plafond mensuel de la Sécurité Sociale et qui continueront de cotiser à l'assurance vieillesse sur leur salaire temps plein bénéficieront 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) 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 sera multipliée par le nombre de mois passés dans le dispositif de MAD et versée en une seule fois sur le mois d'entrée dans le dispositif. Elle sera soumise à charges sociales et impôt sur le revenu.

Décès du salarié

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

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 sera calculée sur la même base.

PERCO et Retraite

Les salariés en MAD pourront bénéficier des modalités particulières PERCO pour les départs en retraite, de l'article 5 de l'avenant n°6 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales du 29 mars 2011.

Ainsi, les salariés en MAD pourront, l'année civile précédent leur départ en retraite et l'année de leur départ, bénéficier, sans condition d'ancienneté autre que celle prévue par l'article 3 de l'accord portant règlement du PERCO, de la mesure spécifique suivante :

Durant cette période, tout versement dans le PERCO du Groupe donnera lieu à un abondement spécifique au taux maximum (150%) dans la limite du plafond de 2350 euros par an.

Le montant de ce plafond spécifique sera indexé sur l'évolution du plafond annuel sécurité sociale (PASS). Dans ces conditions, les salariés ne pourront cumuler cette disposition avec l'abondement PERCO tel que prévu à l'article 4 de l'avenant n°1 PERCO.

- **CET fin de carrière et MAD**

Les salariés titulaires d'un CET fin de carrière prendront leur congé à ce titre avant leur entrée en MAD, en conformité avec l'accord CET du 3 mai 2001.

Pour les salariés entrant dans le dispositif MAD, le CET fin de carrière sera exceptionnellement abondé exclusivement sur les éléments épargnés jusqu'au 31 décembre 2011, dans les conditions de l'accord CET.

Le CET majoré sera pris impérativement en temps.

Par exception, le salarié pourra par conséquent entrer dans le dispositif MAD après le 1^{er} avril 2012, à l'issue de son CET fin de carrière. Ceci n'a pas d'effet sur la date à laquelle les conditions d'éligibilité à la MAD des salariés seront appréciées.

Compte tenu du dispositif, le salarié devra remplir la condition de rester au minimum 12 mois en MAD, à l'issue de la prise de son CET fin de carrière.

- **Evolution de la réglementation**

Dans l'hypothèse où surviendrait une modification de la réglementation relative au régime général de retraite de la sécurité sociale, l'entreprise assurera le maintien dans le dispositif des bénéficiaires jusqu'à ce que ces derniers puissent liquider leur pension de retraite sécurité sociale à taux plein.

Par ailleurs, la Direction s'engage à maintenir les salariés dans le dispositif MAD aux conditions prévues dans le présent accord, jusqu'à la date à laquelle ils pourront liquider sans abattement leurs retraites complémentaires.

- **Calendrier**

Les salariés volontaires devront déposer leur candidature accompagnée obligatoirement de leur relevé de trimestres CNAV auprès de leur RRH et copie à l'Administration du personnel de leur établissement au plus tard le 15 décembre 2011.

Conformément à l'accord groupe du 23 novembre 2006, les membres de la commission de suivi créée dans le cadre du présent accord (chapitre 3-1 et 3-2), veilleront à la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la GAE et examineront le cas échéant les situations individuelles particulières. Ils apporteront les précisions relatives à l'interprétation de l'accord qui s'avèreraient nécessaires.

TASFR00797594

A cet effet, les commissions examineront au cours de leurs réunions les tableaux de suivi des salariés en cours d'accompagnement consolidés par famille professionnelle et par établissement. Elles examineront également les actions de formation engagées au titre de la GAE, la pyramide des âges. Elles disposeront (sous réserve du respect des droits individuels du salarié) de la liste nominative des salariés en cours d'accompagnement dans toutes les mesures de GAE mises en œuvre.

Un courrier sera adressé à chaque salarié pour les informer de l'acceptation ou du refus de leur candidature au plus tard le 20 janvier 2012.

1.2. La mobilité interne

La prime de volontariat ci-dessous, plus avantageuse que la prime de mobilité prévue par l'accord sur la mobilité des salariés de Thales Systèmes Aéroportés du 5 octobre 2010, s'y substitue.

Une indemnité d'un montant de 4 500 euros bruts sera versée aux salariés visés par le présent accord, volontaires à une mobilité interne au Groupe Thales, hors de Thales Systèmes Aéroportés.

Cette prime sera versée pour les mobilités effectives, visées dans le présent accord, entre le 1^{er} juillet 2011 et le 31 mars 2012. Elle sera versée à la fin de la période d'adaptation

Dans le cadre de l'application de la politique salariale 2012, TSA portera une attention particulière aux salariés de TSA opérant une mobilité interne au Groupe Thales.

1.3. L'accès à la retraite

- **Rachat d'années d'études ou années incomplètes**

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite, Thales Systèmes Aéroportés participera au financement, au titre du taux et de la durée de cotisation, du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés, dans la limite de 12 trimestres, dans les conditions légales.

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur la demande individuelle du salarié. Ce dispositif sera accessible aux salariés qui souhaitent rentrer dans le dispositif de mise à disposition ou afin de leur permettre de liquider leur retraite à taux plein dans l'année qui suit le financement des rachats.

Lorsque le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes permet au salarié de liquider sa retraite à taux plein jusqu'au 1^{er} avril 2012, un versement complémentaire lui sera effectué, d'un montant équivalent à 50% des charges salariales sur ces rachats.

Cette somme (dans les conditions exposées au présent paragraphe) fera l'objet d'une avance sur présentation préalable d'un devis, et suivi d'un justificatif de dépense.

- **Retraite carrières longues**

Pour favoriser des mutations ou des reconversions de salariés, Thales Systèmes Aéroportés favorisera 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 au moment du départ, pourront justifier d'un départ à la retraite anticipée.

Pour favoriser ces départs, les parties confirment appliquer les dispositions de l'accord sur les dispositions sociales Groupe concernant les retraites carrières longues.

Par ailleurs, les salariés bénéficiant d'un départ à la retraite carrière longue dans le cadre de la GAE, du 1^{er} juillet 2011 au 31 mars 2012, percevront une prime exceptionnelle d'un montant de 2 mois de salaire brut.

Une réunion d'information sera proposée aux salariés concernant le dispositif « carrières longues » afin que ces derniers aient une meilleure compréhension de ce dispositif, nouvellement modifié au niveau national.

1.4. Temps choisi aidé

Afin de favoriser le transfert des connaissances des salariés susceptibles de liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de Sécurité Sociale au plus tard le 1^{er} juillet 2013, un dispositif de temps choisi aidé est mis en place. Les salariés intéressés par cette mesure devront intégrer ce dispositif au plus tard le 1^{er} avril 2012.

Les salariés bénéficieront en contrepartie d'une réduction de leur temps de travail de 50 % d'une rémunération équivalente à 80 % de leur rémunération temps plein.

L'entrée dans le dispositif sera formalisée par un avenant au contrat de travail et les modalités d'organisation du temps de travail seront définies avec le responsable hiérarchique.

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

Les dispositions ci-dessous seront également appliquées aux salariés volontaires au dispositif de temps choisi aidé ci-dessus décrit :

- **Régime de prévoyance :**

Les salariés pourront continuer à bénéficier du régime de prévoyance. La société prendra à sa charge les cotisations sur la différence entre le salaire temps plein et le salaire réellement versé, le salarié conservant à sa charge les cotisations optionnelles.

- **Régimes de retraite :**

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

La société prendra 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.

- **Régime de dépendance :**

Les salariés pourront continuer à bénéficier du régime de dépendance. La société prendra à sa charge la cotisation patronale, le salarié conservant à sa charge la cotisation salariale et les cotisations optionnelles éventuellement souscrites.

- **Participation et Intéressement :**

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

1.5. La formation

Tout projet de mobilité professionnelle vers un autre métier ou une autre famille professionnelle (Démarche « Passerelles ») nécessite à différent niveau un accompagnement adapté. Tout salarié volontaire pourra se voir accompagner en terme de formation en fonction des besoins qui seront identifiés pour le nouveau poste visé et lui permettre de renforcer ou de développer de nouvelles compétences indispensables à la tenue d'un nouveau métier.

Dans ce cadre et afin de prendre en compte les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi, Thales Systèmes Aéroportés prévoit du 1^{er} juillet 2011 au 31 mars 2012 d'allouer un budget spécifique et complémentaire d'un montant de 275 000 euros pour les actions de formation. Le suivi du budget sera assuré dans le cadre de la CCEF.

Ce budget de formation spécifique et supplémentaire ne se confondra pas avec le budget consacré habituellement au plan de formation annuel de Thales Systèmes Aéroportés

1.6. La mobilité externe

Certains salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité dans le cadre du présent accord, peuvent manifester leur volonté de poursuivre leur évolution professionnelle à l'extérieur du Groupe. Pour concrétiser l'initiative de mobilité du salarié, une convention 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 permettra en effet notamment de préciser :

- la mutation définitive du salarié dans la société d'accueil

- la possibilité 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 bénéficiera 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 les salariés sont confirmés dans leur poste à l'issue des 6 premiers mois, ils 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 en fonction de leur ancienneté.

Ancienneté	Prime brute en euros		
	Nombre de mois de salaire	Avec minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	2 mois	4000 euros	8000 euros
+ de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	3,5 mois	9000 euros	15 000 euros
+ de 20 ans	5 mois	12 000 euros	21 000 euros

A titre exceptionnel, les primes brutes ci-dessus seront majorées de 200 euros bruts pour les mobilités externes réalisées au titre de la présente GAE, versée au terme de 18 mois de travail au sein de la Société nouvellement employeur.

Cette prime sera versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein de la société Thales Systèmes Aéroportés à la date à laquelle ils informeront la Direction des ressources Humaines 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.

- Un modèle de convention tripartite est annexé au présent accord.

- La sécurisation du dispositif pour le salarié : dans le cadre d'une réorientation professionnelle au service d'un employeur externe au Groupe Thales, les droits du salarié volontaire seront garantis par une convention de mutation concertée tripartite (société d'accueil, société Thales Systèmes Aéroportés, salarié) entraînant une simple novation de son contrat de travail par changement d'employeur.

La Société Thales Systèmes Aéroportés prendra en charge l'ensemble des frais occasionnés par les déplacements et les différentes démarches en vue de la mutation définitive du salarié.

1.7. Mesures complémentaires et exceptionnelles

- Dans le cadre du dispositif de Gestion Active de l'Emploi, certains salariés pourront choisir de partir volontairement à la retraite. Sous réserve que le départ à la retraite intervienne pendant la période de GAE visée par le présent accord (du 1^{er} juillet 2011 au 31 mars 2012) – hors situation de MAD et carrières longues* - ces salariés percevront une prime exceptionnelle d'un montant égal à 3,5 mois de salaire brut permettant d'accompagner ce départ, s'ils n'ont pas bénéficié d'un rachat d'années d'études ou d'années incomplètes.

Lorsque ces salariés – hors situation de MAD et carrières longues* - bénéficient d'un rachat d'années d'études ou d'années incomplètes, ils percevront une prime exceptionnelle d'un montant égal à 2 mois de salaire brut.

Les salariés percevront une indemnité de départ à la retraite selon le barème prévu par l'accord sur les dispositions sociales Groupe en vigueur au jour de leur départ.

La base prise en compte pour le calcul de cette prime correspond au 1/12^e de la rémunération annuelle précédant le départ (12 salaires mensuels bruts de base + prime d'ancienneté + 13^e mois et pour les salariés ingénieurs et cadres : 12 salaires mensuels bruts de base + rémunération variable).

** Les salariés pouvant entrer dans le dispositif « carrière longue » bénéficient à ce titre d'une majoration spécifique, en application de la Convention sociale Groupe. Les salariés en MAD, adhèrent volontairement à un dispositif qui prévoit une indemnité incitative d'entrée dans le dispositif, une avance de 80 % sur l'IDR, le versement d'une rémunération équivalente à 72 % du salaire antérieur sans obligation permanente d'activité et d'un barème spécifique prévu à l'annexe 3 bis de l'accord anticipation.*

- A titre exceptionnel et dérogatoire, les salariés de Thales Systèmes Aéroportés concernés par le transfert des activités industrielles du support CSS à Brest et à Pessac (cf consultation du CCE du 20 octobre 2011) pourront bénéficier des mesures du présent accord.

Dans ce cadre, 5 MAD seront attribuées à l'Etablissement d'Elancourt.

Les salariés de Thales Systèmes Aéroportés appartenant à CSS Elancourt accéderont en priorité au dispositif, dans la limite de ces 5 MAD, dans le cas où cela permettrait le repositionnement des salariés concernés par le transfert des activités. Dans l'hypothèse où l'ensemble de ces 5 MAD n'étaient pas attribuées à CSS, le reliquat serait attribué en priorité à la Direction Industrielle d'Elancourt, pour les fonctions supports et managériales.

Le nombre total de MAD est porté à 24.

- Les salariés appartenant aux fonctions managériales ou aux fonctions support, non remplacés dans leur poste et volontaires pour entrer dans un dispositif de temps de compensation au titre de la pénibilité de l'accord seniors TSA du 2 février 2011, viendront en déduction de l'effort d'adaptation de la GAE (55 postes) dans l'hypothèse où leur entrée dans le dispositif sera effective entre le 1^{er} juillet 2011 et le 1^{er} avril 2012.

- CET fin de carrière et abondement

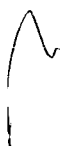
Les salariés ayant un CET fin de carrière bénéficient en vertu de l'accord du 3 mai 2001, de l'abondement de 50% des droits épargnés.

Les salariés concernés par le présent accord GAE (hors situation de MAD), peuvent bénéficier d'un complément d'abondement, à hauteur d'un maximum de 20% des droits placés sur le CET (hors abondement de 50%). Ce dispositif doit permettre aux salariés concernés d'anticiper d'autant leur entrée en CET fin de carrière, au plus tard le 1^{er} avril 2012. Ce complément d'abondement sera accordé uniquement aux salariés pour lesquels l'abondement leur permet à l'issue de leur CET de liquider leur retraite à taux plein à la date de l'ouverture du droit.

Exemple : le salarié bénéficie d'un CET de 10 jours épargnés : $x 50\% = 5$ jours

10 jours $x 20\% = 2$ jours maximum

Soit : 17 jours maximum



2. L'accompagnement des salariés

2.1. les principales missions de l'Espace métiers

L'Espace métiers permettra à tous salariés de disposer en permanence d'information soit en accès libre soit dans le cadre d'un entretien sur :

- l'évolution des métiers et les familles professionnelles,
- les mesures de la 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 collectives pourront 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 aura vocation à 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 animée par une équipe Ressources Humaines composée, selon les besoins :

- de Responsables Ressources Humaines,
- de Conseillers Emploi,
- de Conseilles Formation,
- d'Assistants.

L'Espace métiers bénéficiera également de l'accompagnement Groupe (Forum Opportunités, GERIS, Thales Université et Thales Université Conseil, Thales Mission Services,...).

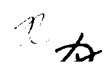
Ces personnes interviendront dans le respect des principes de neutralité, d'écoute et de disponibilité, de confidentialité et de professionnalisme dans l'engagement et le suivi des actions.

2.2. L'accompagnement individualisé des salariés

Chaque salarié intéressé par une mobilité ou par un parcours professionnel pourra bénéficier d'un accompagnement individualisé réalisé par un ou plusieurs membres de l'équipe de l'Espace métiers mentionnée 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 sera chargé d'assurer la recherche et l'organisation des formations et pourra faire appel à des services compétents pour la mise en œuvre de formation de reconversion.



Les actions proposées aux salariés dans le cadre de son accompagnement seront 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 de son nouveau poste par des formations de courtes durées,
- concrétiser une transition professionnelle visant notamment l'acquisition de nouvelles compétences ou qualification.

Chaque salarié qui décidera de s'engager dans un parcours professionnel individualisé et qui bénéficiera de l'accompagnement personnalisé de l'Espace métiers pourra consulter une charte d'accompagnement ayant pour objet de définir les droits et obligations incombant aux salariés, à son Responsable Ressources Humaines et à son manager (cf annexe 1).

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

L'Espace métiers informera mensuellement le Responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines du salarié sur l'avancement du process et ses modalités de mise en œuvre.

3. Le suivi

3.1. Le suivi des Commissions de suivi locales

- Composition

Chaque établissement de la société Thales Systèmes Aéroportés constituera une commission de suivi locale qui sera composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- de représentants de la Direction des Ressources Humaines, comprenant le correspondant local de l'Espace métiers.

L'Assistant(e) Social(e) et le Médecin du travail pourront ponctuellement participer aux réunions de cette commission en fonction des sujets évoqués.

- Missions

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

- assurer la bonne application des dispositifs de la Gestion Active de l'Emploi,
- s'assurer de l'efficacité des actions mises en œuvre par 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.

A cet effet, la commission de suivi locale recevra les informations suivantes au cours de chaque réunion :

- suivi des effectifs accompagnés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi, par famille professionnelle et pour l'établissement,
- suivi des actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi, par type d'actions notamment la mise à disposition sans obligation permanente d'activité,
- répartition des actions de formation destinées à l'évolution des compétences,
- présentation des postes ouverts par famille professionnelle dans Thales Systèmes Aéroportés Groupe Thales,
- présentation des activités réalisées par l'Espace métiers.

- Fonctionnement et périodicité des réunions

La commission de suivi locale se réunira toutes les 4 semaines 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 Direction s'engage à réunir la commission de suivi dans les 2 mois de la signature du présent accord.

TASFR00797594

La commission de suivi locale pourra également se réunir en réunion exceptionnelle à chaque fois que cela s'avérera nécessaire à la demande, soit de la Direction des Ressources Humaines, soit de la majorité des membres la composant.

Il est convenu que les commissions locales se réuniront jusqu'à la réalisation du bilan en commission centrale au plus tard fin avril 2012.

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 sera établi par la Direction des Ressources Humaines et sera soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi.

Il sera ensuite présenté aux représentants du personnel lors de la réunion de Comité d'établissement suivante.

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

3.2. La Commission de suivi centrale

- **Composition**

En complément des commissions de suivi locales constituées au sein de chaque établissement de la société Thales Systèmes Aéroportés, une commission de suivi centrale sera mise en œuvre au niveau de l'entreprise.

Elle sera composée :

- de trois représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- de représentants de la Direction des Ressources Humaines dont des représentants de l'Espace métiers.

- **Missions**

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

- assurer la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi,
- s'assurer de l'efficacité des actions mises en œuvre par les Espaces métiers,
- examiner les éventuelles situations individuelles particulières et rechercher des solutions appropriées, notamment concernant la mise en œuvre des conventions de mutation concertée,
- 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.

A cet effet, la commission de suivi centrale recevra les informations consolidées des commissions de suivi locales :

- suivi des effectifs accompagnés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi, par famille professionnelle et par établissement,
- suivi des actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi, par type d'actions notamment la mise à disposition sans obligation permanente d'activité,
- répartition des actions de formation destinées à l'évolution des compétences,
- présentation des postes ouverts par famille professionnelle dans Thales Systèmes Aéroportés et le Groupe Thales,
- présentation des activités réalisées par les Espaces métiers.

- **Fonctionnement et périodicité des réunions**

La commission de suivi centrale se réunira une fois par trimestre à compter de la date de signature du présent accord, après les commissions locales, 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 centrale, dont l'ordre du jour portera sur les MAD, se tiendra également après les réunions des commissions locales sur ce point et en tout état de cause, avant le 20 janvier 2012.

La Commission de suivi centrale pourra également se réunir en réunion exceptionnelle à chaque fois que cela s'avérera nécessaire à la demande, soit de la Direction des Ressources Humaines, soit à la majorité des membres représentants du Personnel qui la composent.

Par ailleurs, fin avril 2012, il sera 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 juillet 2011 à fin mars 2012.

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 sera établi par la Direction des Ressources Humaines et sera soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi.

Il sera 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 seront formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils pourront avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs missions.

4. Dispositions Générales

- Durée de l'accord

Préalablement à la signature du présent accord, le Comité Central d'Entreprise été informé et consulté au cours de sa réunion du 15 novembre 2011.

Il entre en vigueur avec effet rétroactif à compter du 1^{er} juillet 2011.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2012, date à laquelle l'accord cessera de produire tous ses effets.

- Formalités de dépôt et de publicité

La Direction de Thales Systèmes Aéroportés procédera au dépôt du présent accord auprès de l'unité des Yvelines de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile de France en deux exemplaires (un original papier précédé de l'envoi d'une version électronique) et un exemplaire original au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet conformément à l'article D.2231-2 du code du travail.


Fait à Elancourt, en 5 exemplaires originaux
Le 22 novembre 2011

Pour la Direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés :


Pierre-Henri HARAN
Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

Pour les Organisations Syndicales :

La CFE-CGC, représentée par :  

La CFDT, représentée par : 

SUPPer, représentée par :

ANNEXE 1 :



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.

Par 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, 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 (ou une autre mesure de l'accord du xxxx 2011) d'un des salariés de son équipe. Pour se faire, il adaptera son activité afin de lui permettre 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 session 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 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.

ANNEXE 2 :

Mobilité externe au Groupe, dans le cadre de la GAE

CONVENTION DE MUTATION CONCERTÉE

Entre

La Société Thales Systèmes Aéroportés, située 2 avenue Gay Lussac, 78851 ELANCOURT cedex, représentée par M.....en qualité de de l'établissement de

Ci après appelée « la société d'origine »,

D'une part,

La Société **B**..... situéeet représentée par .M.....en qualité de.....

Ci après appelée « la société d'accueil »,

D'autre part,

Et

Madame/Monsieur....., demeurant à.....
ci-après appelé « le salarié »

Il est rappelé que :

Vous avez été embauché pour une durée indéterminée le par la société.....en qualité de

Dans le cadre de votre mutation concertée au sein de la société d'accueil, il est convenu ce qui suit :

I - Article 1

Dans le cadre du dispositif de gestion active de l'emploi, vous avez souhaité poursuivre votre carrière professionnelle à l'extérieur de Groupe, au sein de la société B

A compter du2011/2012, vous deviendrez salarié de la société B.

Les éléments essentiels de votre contrat de travail avec la société Thales Systèmes Aéroportés, tels que l'ancienneté, une rémunération équivalente, la classification, seront maintenus.
De même, l'intégralité de vos droits à congés payés acquis et non pris sera transférée à la société B.

A compter du2011/2012 votre contrat de travail se poursuivra avec la société B et dès lors, tant la société Thales Systèmes Aéroportés que vous même, serez dégagés pour l'avenir de toute obligation réciproque.

Le présent article vaut novation du contrat de travail par changement d'employeur au sens des articles 1271 et suivants du code Civil.

II - Article 2

Si pendant une période de douze mois maximum à compter de votre prise de fonction, ou au plus tard au terme de celle-ci, votre intégration dans la société d'accueil ne donnait pas satisfaction, la société Thales Système Aéroportés s'engage à vous réintégrer dans ses effectifs aux conditions antérieures, à votre demande ou à l'initiative de la société B.

Si, à l'issue de cette première période de douze mois, des difficultés économiques mettant en cause votre poste survenaient au sein de la société d'accueil, vous bénéficieriez d'une possibilité de réintégration au sein de la société Thales Systèmes Aéroportés ou du Groupe Thales, dans un emploi équivalent, pendant une nouvelle période de six mois suivant la période initiale.

Fait à.....le.....en trois exemplaires.

Pour la société Thales Systèmes Aéroportés,

Le salarié,

Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé dans son intégralité »

Pour la société d'accueil.

