

**Accord relatif à la mise en œuvre des mesures  
de Gestion Active de l'Emploi au sein  
de THALES Systèmes Aéroportés en 2009**

Entre :

La Société Thales Systèmes Aéroportés, société anonyme au capital de 184 445 120 EUR, dont le siège social est situé au 2, avenue Gay Lussac – 78851 ELANCOURT CEDEX représentée par Monsieur Pierre-Henri HARAN, en qualité de Directeur du Développement Social, agissant par délégation du Président-Directeur Général.

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

CFDT représentée par *Didier LASSALLE*

CFE-CGC représentée par *Florent Bencherou*

CFTC représentée par *H. TORO*

CGT représentée par *Gérard LAPHISE*

FO représentée par *Jean-Luc MAUBUISSON*

SUPPer représentée par *Philippe VIGIER*

D'autre part,

## SOMMAIRE

<b>1- Les mesures</b> .....	4
1.1. La Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité .....	4
• Salariés bénéficiaires.....	4
• Conditions d'éligibilité .....	5
• Précisions des droits.....	5
• CET fin de carrière et MAD .....	6
• Garantie du dispositif .....	6
• Calendrier .....	6
1.2. L'accès à la retraite .....	7
• Rachat d'année d'études ou années incomplètes.....	7
• Retraite carrières longues .....	7
1.3. Temps Choisi .....	7
• Régime de prévoyance :.....	7
• Régimes de retraite :.....	8
• Régime de dépendance : .....	8
• Participation et Intéressement :.....	8
• Dispositif de transfert des connaissances dans le cadre d'un temps choisi aidé :.....	8
• Temps partiel en vue de l'exercice d'activité d'enseignement et de tutorat, ou humanitaire.....	8
1.4. La formation .....	8
1.5. La mobilité interne .....	9
• Prime de volontariat .....	9
1.6. Détachements temporaires.....	9
• Modalités.....	9
1.7. La mobilité externe .....	10
• Convention de mutation tripartite .....	10
• Sans convention de mutation .....	10
1.8. La Création ou la Reprise d'Entreprise .....	10
<b>2 - L'accompagnement des salariés</b> .....	11
2.1 les principales missions de la Place des métiers .....	11
2.2 L'accompagnement individualisé des salariés .....	11
<b>3 - le suivi</b> .....	12
3.1. Les Commissions de suivi locales .....	12
• Composition.....	12
• Missions .....	13
• Fonctionnement et périodicité des réunions.....	13
3.2. La Commission de suivi centrale .....	14
• Composition.....	14
• Missions .....	14
• Fonctionnement et périodicité des réunions.....	15
<b>4 - Dispositions Générales</b> .....	15
• Durée de l'accord.....	15
• Formalités de dépôt et de publicité.....	15

## 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 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.

Afin de tenir compte des problématiques particulières et des spécificités liées à la mise en œuvre de la GAE au sein de TSA, un accord relatif à cette mise en œuvre a été signé le 18 octobre 2007, applicable de juillet 2007 à décembre 2008.

Compte tenu des problématiques économiques, de charge et d'évolution des métiers et des compétences auxquelles est confrontée la Société Thales Systèmes Aéroportés en 2009, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de définir des modalités particulières d'application de certaines mesures et ou de certains dispositifs complémentaires à ceux prévus dans l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation.

En application des dispositions du chapitre 3 de l'accord Groupe et en concertation préalable avec la Commission Anticipation Centrale Groupe en date du 31 mars puis du 29 avril 2009 la Direction de Thales Systèmes Aéroportés a engagé le 11 mai 2009 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 pour l'année 2009.

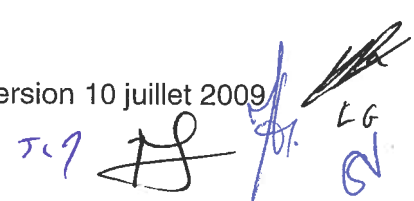
L'anticipation des évolutions d'emploi au sein de Thales Systèmes Aéroportés s'appuie sur :

- Un objectif à fin 2009 de former ou recruter 85 personnes pour de nouveaux emplois et d'apporter des solutions adaptées à 194 personnes volontaires dans une famille professionnelle fragilisée et/ou une activité en décroissance.
- Les activités concernées figurant dans le « ancien livre IV du code du travail d'anticipation »
- La déclinaison des principales vocations des sites
- Le développement de la nouvelle politique produits et anticipation des métiers pour l'avenir.

Son objet est de miser sur l'anticipation par le recours à une gestion anticipée et active de l'emploi permettant ainsi d'éviter de recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le Comité Central d'Entreprise a été consulté 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 la réunion du 9 juillet 2009.

Dans ce cadre, la Direction de Thales Systèmes Aéroportés et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies les 14 mai, 29 mai, 17 juin et 23 juin 2009 afin de discuter des mesures du présent accord relatif à la mise en œuvre des mesures de GAE au sein de TSA pour 2009.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'L.G.' and 'S'.

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.

Compte tenu de l'enseignement de la mise en œuvre de la GAE au titre de 2007 et 2008, le présent accord renforce des mesures d'accompagnement prévues par le chapitre 3 de l'accord Groupe. Il précise la mise en place de la structure d'accompagnement et fixe les conditions de suivi de l'ensemble du dispositif pour l'année 2009.

## 1- Les mesures

Suite à la consultation du CCE de Thales systèmes aéroportés du 9 juillet 2009, une période de Gestion Active de l'emploi est fixée du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2009.

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 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 ou détachement, interne ou externe au Groupe Thales
- soit par la réalisation d'un projet identifié : création d'entreprise, formation, temps partiel choisi
- soit par la mise en œuvre de mesures particulières que sont notamment, la mise à disposition sans obligation permanente d'activité, l'accompagnement à l'accès à la retraite ou le temps choisi aidé.

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

- Les salariés volontaires appartenant à une famille professionnelle fragilisée non remplacés dans leur poste tel que présenté dans l'ancien livre IV du code du travail aux CCE des 9 décembre 2008, 28 janvier 2009 et 11 mai 2009.
- 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, permettra de proposer une solution adaptée au problème d'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 à Disposition sans obligation permanente d'activité auxquelles pourront accéder les salariés volontaires de la société Thales Systèmes Aéroportés représentera 73 MAD.

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 Etablissements sera réalisée en tenant compte de l'effort à faire au titre de la GAE.
- Accéderont par ordre de priorité au dispositif :
  - 1°) Les salariés qui travaillent aujourd'hui sur une activité concernée par une opération industrielle entre les sites et/ou s'inscrivant dans la vocation des sites (activité pied de dérive SPECTRA, TSIS, développement radar de surveillance)
  - 2°) Les salariés appartenant aux familles professionnelles visées par l'ancien Livre IV du code du travail qui ne seront pas remplacés dans leur poste.
  - 3°) Les salariés dont le départ permettrait directement ou indirectement le repositionnement d'un salarié visé à un des deux qui précèdent.
- 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, hors situations individuelles spécifiques.

- Conditions d'éligibilité

Le dispositif sera ouvert aux salariés volontaires pouvant, au regard de la législation actuelle, liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de Sécurité Sociale dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de leur date d'entrée dans le dispositif.

Le salarié sera éligible au dispositif s'il remplit les conditions au plus tard le 31 décembre 2009.

Le report d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité tel qu'il est prévu aux articles C.2.2 et C.2.3 de l'accord Groupe n'aura pas d'effet sur la date à laquelle les conditions d'éligibilité des salariés seront appréciées.

Par ailleurs, les salariés qui seront en mesure de liquider leur retraite Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne pourront pas bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité et ne sont donc pas éligibles à ce dispositif.

- 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 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 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<sup>ème</sup> annuel) et :

- soit le 12<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> du salaire annuel temps plein est supérieur.

Cette aide sera multipliée par le nombre de mois passé 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.

- 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 02 mai 2001.

- Garantie du dispositif

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 14 septembre 2009.

Un courrier sera adressé à chaque salarié pour les informer de l'acceptation ou du refus de leur candidature sous un délai de trois semaines à compter de la date de clôture de dépôt des candidatures.

1.2. L'accès à la retraite

- Rachat d'année d'études ou années incomplètes

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite Thales Systèmes Aéroportés participera au financement 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 ; 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.

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

- Retraite carrières longues

Pour favoriser des mutations ou des reconversions, 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, pourront justifier d'un départ à la retraite anticipée à partir de 56 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.(cf annexe 1)

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.

1.3. Temps Choisi

Les salariés ont la possibilité d'opter pour un temps partiel.

- 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.

- Dispositif de transfert des connaissances dans le cadre d'un 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 31 décembre 2010, un dispositif de temps choisi aidé est mis en place.

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.

- Temps partiel en vue de l'exercice d'activité d'enseignement et de tutorat, ou humanitaire.

Dans le cadre de la Gestion active de l'emploi mise en œuvre dans Thales Systèmes Aéroportés, la Société apportera une attention particulière au transfert de compétences. Elle s'assurera que les dispositions prévues dans l'accord AVEC du 17 décembre 2002 relatives aux salariés cadres de plus de 55 ans souhaitant exercer des fonctions de tuteurs ou d'enseignement au sein ou à l'extérieur de Thales soient portées à la connaissance des salariés concernés. Ils pourront ainsi présenter leur volontariat à cette mesure. Cette disposition est exceptionnellement étendue aux salariés mensuels de plus de 55 ans, dans le cadre de la Gestion active de l'emploi mise en œuvre au sein de TSA.

#### 1.4. La formation

Afin de prendre en compte les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi, Thales Systèmes Aéroportés prévoit pour l'année 2009 d'allouer un budget spécifique et complémentaire d'un montant de 1 million d'euros pour les actions de formation.

Le suivi du budget sera assuré dans le cadre de la CCEF élargie.

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.

#### 1.5. La mobilité interne

Les salariés qui engageront une mobilité interne au sein du Groupe Thales (ou entreprises partenaires) 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.

Les mesures complémentaires suivantes seront également appliquées :

- Prime de volontariat

Une indemnité d'un montant de 3000 euros bruts, sera versée aux salariés visés par le présent accord, volontaires à une mobilité interne au Groupe Thales hors Division Aéronautique et hors site géographique identique. Cette indemnité sera de 1500 euros lorsque la mobilité sera réalisée au sein du Groupe Thales hors Division Aéronautique et sur un site géographique identique.

En outre, une indemnité d'un montant de 1500 euros brut, sera versée aux salariés visés par le présent accord volontaires à une mobilité interne, au sein de la Division Aéronautique et hors site géographique identique.

Cette prime sera versée pour les mobilités effectives, visées dans le présent accord, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2009.

#### 1.6. Détachements temporaires

Chaque salarié volontaire pourra s'inscrire dans un processus de diversification de son parcours professionnel via un détachement temporaire dans une autre société du groupe. Il bénéficiera des mesures suivantes :

- Modalités

Un avenant au contrat de travail sera alors établi. Le salarié continuera de bénéficier des activités sociales et culturelles de son établissement d'origine et aux conditions identiques des salariés de cet établissement.

Thales Systèmes Aéroportés s'assurera en lien avec l'unité d'accueil que soient réalisés :

- Un entretien d'évaluation par le responsable hiérarchique (soit de l'unité d'accueil soit de l'unité d'origine selon la durée de la mission)
- Un entretien de formation de mi-année afin de fixer les axes de formation nécessaires au développement professionnel du salarié
- Un entretien de fin de mission afin de faire le bilan du détachement et des acquis professionnels, et de définir conjointement les modalités de retour du salarié au sein de son établissement

Dans le cadre de détachement inter-établissements TSA, l'établissement d'accueil s'assurera de la réalisation des entretiens ci-dessus visés.

### 1.7. La mobilité externe

Afin d'accompagner les salariés qui se porteront volontaires à une mobilité externe et qui remplissent les conditions d'éligibilité dans le cadre du présent accord de la GAE, ces salariés bénéficieront des mesures complémentaires suivantes :

- Convention de mutation tripartite

Les salariés volontaires qui bénéficieraient d'une convention de mutation concertée tripartite en externe du Groupe Thales et des entreprises partenaires (DCNS et Alcatel-Lucent) la prime de mobilité externe prévue dans l'article C.6 de l'accord groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi de développement professionnel et la formation du 23 novembre 2006 sera appliquée.

Soit : Les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus percevront une indemnité équivalente à 2 mois de salaire brut

Les salariés ayant entre 11 et 20 ans d'ancienneté inclus percevront une indemnité équivalente 3,5 mois de salaire brut

Les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 20 ans, percevront une indemnité équivalente 5 mois de salaire brut.

- Sans convention de mutation

Les salariés volontaires à une mobilité externe au Groupe Thales et des entreprises partenaires (DCNS et Alcatel-Lucent) qui ne pourrait se concrétiser par une convention de mutation concertée et qui n'opteraient pas pour un congé de mobilité bénéficieront :

D'une indemnité de 3 mois pour les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté,

D'une indemnité de 4,5 mois pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 11 et 20 ans,

D'une indemnité de 6 mois pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à 20 ans

La prime sera versée au moment du solde de tout compte.

### 1.8. La Création ou la Reprise d'Entreprise

Conformément aux dispositions de l'Accord Anticipation Groupe chapitre B2.2 et afin d'accompagner le développement des projets de création ou reprise d'activité, les salariés volontaires concernés perçoivent une aide financière de 20 000 euros, versée après accord du GERIS sur le projet et inscription au Registre du Commerce ou des Métiers.

Le GERIS apportera son support aux salariés qui le souhaitent, pour leur permettre de bénéficier des aides publiques existantes et destinées à favoriser le développement et la création d'entreprises.

## 2 - L'accompagnement des salariés

### 2.1 les principales missions de la Place des métiers

La place des 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 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 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.

La place des métiers est animée par une équipe Ressources Humaines composée selon les besoins :

- Responsables Ressources Humaines,
- Conseiller Emploi,
- Conseiller Formation,
- Assistante.

La place des métiers bénéficiera également de consultants de forum opportunité, du GERIS, de Thales Université et de Thales mission conseil, de Thales mission services.... qui se rendront selon les besoins dans l'un ou l'autre établissement.

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 la place des 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.

La place des métiers sera chargée 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, par la mise en œuvre de période de détachement de mise en situation ou d'un congé de mobilité professionnelle.

Chaque salarié qui décidera de s'engager dans un parcours professionnel individualisé et qui bénéficiera de l'accompagnement personnalisé de la Place des 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 2).

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

La Place des métiers informera mensuellement le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaine du salarié sur l'avancement du process et ses modalités de mise en œuvre.

### 3 - Le suivi

#### 3.1. Les 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 la Place des métiers

L'Assistante Sociale 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 la Place des métiers,
- S'assurer du suivi des salariés bénéficiant d'un accompagnement de la Place des 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 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 TSA, DAE et le Groupe THALES,
- présentation des activités réalisées par la place des métiers.

- Fonctionnement et périodicité des réunions

Compte tenu de la date de signature du présent accord, la commission de suivi locale se réunira 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 Direction s'engage à réunir la commission de suivi dans les 3 semaines de la signature du présent accord.

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 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 janvier 2010.

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,
- de représentants des places des 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 places des 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 TSA, DAE et le Groupe THALES,
- présentation des activités réalisées par la place des 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 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 qui la composent.

Par ailleurs, en janvier 2010 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 2009.

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 sa signature, le présent accord a fait l'objet d'une information et consultation du comité central d'Entreprise au cours de sa réunion du 9 juillet 2009.

Il entre en vigueur avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2009 et pourra faire l'objet d'un avenant négocié de prorogation.

- Formalités de dépôt et de publicité

La Direction de Thales Systèmes Aéroportés procédera au dépôt du présent accord auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Montigny le Bretonneux en deux exemplaires (un original papier précédé de l'envoi d'une version électronique) et 1 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 9 exemplaires

Le 20 juillet 2009

Pour la Direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés :

Pierre-Henri HARAN  
Directeur du Développement Social



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT : Didier LASSALLE



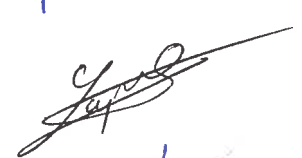
CFE/CGC : Alain Bencherou



CFTC : Henri TORD



CGT : Gérard LAPRISE



FO : Jean Luc NAUBUISSON



SUPPer Philippe VIGIER



**ANNEXE 1 :**  
**Retraites carrières longues**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les conditions pour entrer dans ce dispositif s'apprécieront également au regard de la génération de l'assuré :

Génération de l'assuré	Age de début de carrière	Age de départ à la retraite	Durée d'assurance minimum	Durée de cotisation minimum
1949	Avant 17 ans	59 ans	169 trimestres	161 trimestres
1950	Avant 16 ans	58 ans	170 trimestres	166 trimestres
	Avant 17 ans	59 ans		162 trimestres
1951	Avant 16 ans	56 ou 57 ans	171 trimestres	171 trimestres
		58 ans		167 trimestres
	Avant 17 ans	59 ans		163 trimestres
1952	Avant 16 ans	56 ou 57 ans	172 trimestres	172 trimestres
		58 ans		168 trimestres
	Avant 17 ans	59 ans		164 trimestres

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.

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 collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. On the left, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'L.G.' and another that looks like 'J.L.'.

- 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 (ou une autre mesure de l'accord 2009) 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.

