

**ACCORD SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT  
DES TRANSFERTS D'ACTIVITES VERS BREST ET PESSAC  
DANS LE CADRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE LA COMPETITIVITE**

Entre les soussignés :

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 Guy MARCINIAK, Directeur du Développement Social, agissant par Délégation du Président Directeur Général,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée par : *Didier LASSAUE*

La CFE-CGC, représentée par : *D. BLAUD D. BREV-*

La CFTC, représentée par : *Jacques COURSAGET*

La CGT, représentée par :

FO, représentée par : *Jean Luc Manbuisson*

SUPPer, représentée par : *Philippe VIGIER.*

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

*1 59*  
*2*  
*GH*

## Préambule

Dans le cadre du projet de sauvegarde de sa compétitivité et plus particulièrement des transferts d'activités vers les établissements de Brest et Pessac, THALES Systèmes Aéroportés s'en gage à accompagner les salariés dans leur transfert.

## CHAPITRE 1 : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFERTS

Consciente des efforts qu'implique un changement dans la vie professionnelle et personnelle des personnes concernées, THALES Systèmes Aéroportés souhaite offrir aux salariés concernés par les transferts, des mesures d'accompagnement appropriées. Ces dispositions sont applicables aux salariés ayant accepté leur transfert et aux salariés de THALES Systèmes Aéroportés volontaires dont la candidature aura été retenue.

### 1. Préparation à la mobilité : le voyage de reconnaissance familial

Dès lors que le salarié a accepté son transfert, un ou deux voyages de reconnaissance seront organisés avec l'aide de la Direction des Ressources Humaines. La prise en charge des frais de voyage de reconnaissance sera basée soit sur un voyage de 4 jours (dont un week-end), soit sur 2 voyages de 2 jours et concernera le salarié et son conjoint.

Les jours de voyage ne seront pas décomptés des congés payés mais devront faire l'objet d'une autorisation d'absence validée par la hiérarchie.

#### ■ FRAIS DE VOYAGE :

Les billets d'avion aller-retour ou train seront réservés par l'entreprise, le parking, les frais de transport autres seront remboursés (sur justificatifs) ainsi que 4 jours ou 2 jours (selon le choix de la durée du voyage de reconnaissance) de location de voiture catégorie A.

OU

Une indemnité forfaitaire d'un montant de 500 Euros pour les salariés désirant effectuer le voyage accompagnés de leur famille.

#### ■ FRAIS D'HEBERGEMENT :

❖ 1 voyage de reconnaissance de 4 jours :

3 nuits / petits-déjeuners compris et 2 repas par jour et par personne seront remboursés sur la base des frais réels, dans la limite totale et globale de 600 Euros sur justificatifs.

OU

❖ 2 voyages de reconnaissance de 2 jours :

1 nuit / petit-déjeuner compris et 2 repas par jour et par personne seront remboursés sur la base des frais réels, dans la limite totale et globale de 250 Euros sur justificatifs par voyage.

✓  
[Signature] [Signature] GM

## 2. Mesures spécifiques applicables pendant la période d'adaptation

Le salarié bénéficiera d'une période d'adaptation de trois mois à compter de la date effective de son transfert. Pour les salariés de plus de 50 ans, la période d'adaptation sera de six mois.

### ■ FRAIS D'HEBERGEMENT, DE REPAS ET DE TRANSPORT

Le salarié pourra choisir entre un hébergement à l'hôtel ou en location.

#### ❖ Hébergement à l'hôtel

##### Frais de repas :

Le salarié bénéficiera d'un remboursement des ses frais de repas du soir et du petit déjeuner du lundi soir au vendredi matin, sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Le repas du midi sera pris sur le lieu de travail.

##### Frais d'hébergement :

Les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits) seront pris charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs.

##### Frais de transport :

La Société prendra en charge un aller-retour hebdomadaire en train ou avion (billets réservés par l'entreprise) ainsi que les frais de transport entre la gare ou l'aéroport et son lieu d'habitation ou le site, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Cet aller-retour pourra être utilisé par le conjoint ou sa famille dans la limite du coût d'un trajet aller-retour.

Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite des 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.

#### ❖ Hébergement en location

##### Frais d'hébergement et frais de repas :

Les frais de location et de repas donneront lieu à une indemnisation forfaitaire sans justificatif sur la base des dispositions réglementaires en vigueur (Règlement ACOSS – barème en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006) :

63,10 € par jour,  
soit 252,40 € par semaine complète.

##### Frais de transport :

La Société prendra en charge un aller-retour hebdomadaire en train ou avion (billets réservés par l'entreprise) ainsi que les frais de transport entre la gare ou l'aéroport et le site ou son lieu d'habitation, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Cet aller-retour pourra être utilisé par le conjoint ou sa famille dans la limite du coût d'un trajet aller-retour.

Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite des 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.

EV  
ALM  
9M

### ❖ Transport

Les salariés pourront bénéficier, pendant la semaine, de moyens de transport mis à disposition par l'établissement d'accueil.

### ■ AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Lorsque le salarié n'est pas suivi par sa famille durant la période d'adaptation, il sera possible d'aménager les conditions de travail, après accord de la hiérarchie et de la DRH, sous réserve des règles applicables dans l'entreprise :

→ Arrivée sur le centre le lundi matin à 9 heures 30 au plus tard et départ du centre le vendredi à 12 heures au plus tard. Cette mesure cessera de s'appliquer en cas de déménagement pendant la période d'adaptation.

→ La DRH examinera les situations particulières qui lui seront soumises et pourra autoriser, le cas échéant, un salarié à quitter le centre le jeudi soir.

### 3. Installation sur le nouveau site

#### ■ SERVICE D'ACCUEIL

Une structure d'accueil pour faciliter l'intégration sur le nouveau site sera mise en place pour diriger les nouveaux arrivants vers les structures d'aides dédiées :

- à la recherche d'un logement,
- à la recherche d'un établissement scolaire,
- aux démarches administratives,
- à l'assistance du conjoint dans sa recherche d'emploi, etc.

Cette structure locale assurera le suivi des actions des cabinets externes qui auront été sélectionnés pour intervenir dans ces domaines.

Une notice d'information sur le statut applicable, les règles de vie et de travail en vigueur sur le site d'accueil seront remises au salarié avant son arrivée effective sur le site.

Lors de son arrivée sur le site, le salarié sera accueilli par un membre de la Direction des Ressources Humaines et son Manager. Ils apporteront au salarié les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Par ailleurs, à la demande du salarié, un tuteur pourra lui être désigné. Celui-ci l'accompagnera pendant sa période d'adaptation et facilitera son intégration dans l'entreprise.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

**AIDE IMMOBILIERE****❖ Aide à la vente ou à la mise en location du logement en Région Parisienne**

L'entité de départ proposera aux salariés qui le souhaitent une aide gratuite à la vente ou la mise en location de leur logement par le biais d'un organisme spécialisé implanté localement et sélectionné par l'établissement de départ :

- estimation du bien et de sa valeur locative,
- organisation de la mise en vente ou en location (annonce « particulier au particulier », suivi des agences immobilières, etc.),
- conseil sur la conformité des documents juridiques,
- aide à la rédaction du bail en cas de location.

Le cas échéant, si le salarié a déjà déménagé, un voyage par couple<sup>1</sup> sur la base d'un aller-retour sera remboursé par l'entreprise (les billets seront réservés par l'entreprise), pour signer l'acte de vente chez son notaire concernant son ancienne résidence principale.

**❖ Aide à la recherche de logement**

L'entité d'accueil proposera une aide gratuite à la recherche de logement, par le biais d'un organisme spécialisé implanté localement et sélectionné par l'établissement d'accueil.

Cet organisme assistera le salarié dans la recherche de logement et effectuera une sélection de logements.

Il accompagnera le salarié lors des visites qui auront lieu, éventuellement, dans le cadre du voyage de reconnaissance.

Les frais d'agence immobilière pour une location (hors caution) ou pour un achat dans la limite de deux mois de loyer estimés à la valeur locative du bien, seront pris en charge par l'entreprise, sur présentation de justificatifs, sous réserve que le salarié ne bénéficie pas, par ailleurs, de l'aide Mobili Pass à ce titre.

**❖ Avance sur les frais de caution : Avance Loca-Pass**

Les frais de caution (jusqu'à 2 mois de loyer hors charges, plafonnés dans certains cas selon la réglementation) liés à la location d'un nouveau logement peuvent être financés par l'organisme collecteur, sur présentation de justificatifs, grâce à un prêt sans intérêt d'une durée de 36 mois maximum. Le versement des frais de caution se fait après signature du bail.

Leur remboursement, par le salarié auprès de l'organisme collecteur, est mensuel et au minimum de 15 euros.

<sup>1</sup> La notion de « couple » s'entend de personnes vivant mariées, liées par un PACS ou maritalement.

*Handwritten notes and signatures:*  
① sur  
ne  
[Signature]

❖ **Aide spécifique en cas de défaillance du locataire : Garantie Loca-Pass**

Il s'agit d'un engagement gratuit de l'organisme collecteur auprès du bailleur d'assurer le paiement du loyer et des charges (plafonné dans certains cas selon la réglementation) pendant 18 mois, en cas de défaillance du locataire. Cette disposition est valable pendant 3 ans à compter de l'entrée dans les lieux.

En cas de mise en jeu de la garantie, elle sera remboursée par le locataire à l'organisme collecteur, sans intérêt et sur 3 ans maximum, à hauteur des sommes versées au bailleur.

❖ **Aide Mobili Pass :**

Il s'agit d'une subvention accordée dans la limite des dépenses effectivement engagées, permettant au salarié de couvrir ses dépenses de double loyers et de charges locatives supplémentaires ainsi que de nombreux frais (assistance à la mise en location ou à la vente du logement, frais et émoluments de notaire, frais de mainlevée d'hypothèque, indemnités de remboursement anticipé des prêts immobiliers, intérêts intercalaires de prêt relais, etc.) dus à un changement de résidence dans le cadre de son activité professionnelle.

La distance minimale entre l'ancien et le nouveau logement doit être de 70 km.

Le délai de forclusion pour déposer la demande est de 6 mois suivant la mutation professionnelle.

Le montant maximum est de 1.600 EUR sans accord de l'entreprise et de 3.200 EUR avec l'accord écrit de l'entreprise. La société donnera son accord à la demande de l'aide Mobili Pass faite par un salarié concerné par un transfert.

Le versement s'effectue sur présentation des originaux de factures ou quittances de loyer.

Les différentes mesures visées ci-dessus sont applicables sous réserve de la capacité financière des organismes collecteurs et de l'évolution de la législation sur le 1% logement.

■ **FRAIS DE DEMENAGEMENT**

Afin de faciliter le déménagement, la Société prendra en charge :

- la facture de déménagement sur présentation de 3 devis établis auprès de déménageurs agréés par le Groupe THALES, après accord de la DRH.
- les frais de transport du salarié et sa famille (au sens fiscal du terme) : Indemnités kilométriques + péages, ou billet SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers frais restent inférieurs au tarif SNCF, ainsi que les frais de taxi sur justificatifs
- une participation aux frais d'hébergement et de repas pendant le déménagement, sur présentation de justificatifs dans la limite de 250 Euros.

Al 59  
72  
GM

Le salarié bénéficiera de 3 jours rémunérés pour déménagement.

Dans les douze mois qui suivent, un nouveau déménagement, à l'intérieur de la Région d'accueil, pourra être pris en charge par l'entreprise d'accueil (hors frais d'hébergement).

#### ■ FRAIS D'INSTALLATION

Dans le cadre d'un déménagement et pour faciliter l'installation dans un nouveau domicile, il sera attribué une indemnité d'installation dont le montant sera déterminé en fonction de la situation familiale à la date du déménagement.

Les montants mentionnés à titre indicatif tiennent compte de la valeur du Minimum Garanti (MG) au 1<sup>er</sup> juillet 2005 soit 3,11 Euros (ils seront revalorisés au 1<sup>er</sup> juillet 2006).

Situation Familiale	MG	Indemnités en Euros
Célibataire sans enfant	1 500 x MG	4 665 Euros
Couple ou parent isolé *	2 200 x MG	6 842 Euros
Couple avec un enfant *	3 000 x MG	9 330 Euros
Couple avec 2 enfants *	3 200 X MG	9 952 Euros
Par personne à charge supplémentaire	500 x MG	1 555 Euros

\* Accord Mobilité

La valeur du MG sera celle en vigueur au jour du déménagement.

Par ailleurs, une seule indemnité d'installation sera versée par famille dans le cas d'un couple travaillant dans le Groupe THALES.

Cette indemnité brute pourra être versée sous forme d'avance dans le mois qui précède le déménagement ou dans les douze mois qui suivent le transfert. Les justificatifs doivent être fournis dans un délai de 3 mois après le déménagement.

Il est rappelé que l'URSSAF n'admet que les frais nécessaires à la remise en état de la nouvelle habitation conformément à la liste indicative suivante :

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page, including initials and a signature.

⇒ Sont admis en déductibilité (non soumis à charges sociales) : les frais d'agence pour location (exception faite de la caution), les frais de notaire et d'agence immobilière en cas de location, les frais de branchement (EDF, téléphone, eau), les frais de réexpédition du courrier, les frais d'immatriculation et de carte grise, les frais de mise en place des appareils ménagers, les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et de revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc.).

⇒ Ne sont pas admis en déductibilité (soumis à charges sociales) : les achats (meubles, électroménager, matériels HI-FI, véhicules, frais d'installation de chauffage, sanitaires, gros travaux (menuiserie, maçonnerie, carrelage, etc.), l'acquisition et l'installation d'éléments composant une cuisine équipée, les dépenses de décoration du logement (revêtements de sol et revêtement muraux, meubles, voilages, éclairage s'ils ne sont pas strictement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement).

#### ■ AIDE EN CAS DE DOUBLE RESIDENCE

En cas de double résidence, si le salarié se voyait contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement après le déménagement, la Société remboursera alors, sur présentation des justificatifs correspondants, le montant de la charge afférente à son ancien domicile jusqu'à concurrence de 3 mois :

- Paiement du loyer hors charges pour les locataires,  
OU
- Remboursement du prêt immobilier plafonné à la valeur locative pour les propriétaires.

Par ailleurs, la Société fournira au salarié concerné une attestation de mutation pour lui permettre de réduire à un mois la durée de son préavis de résiliation du bail de location en cours.

#### ■ FRAIS DE LOGEMENT : PARTICIPATION A L'ECART DE LOYER

En cas de déménagement lié à la mutation de la région parisienne vers la province, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement, sur justificatifs, pendant la première année. Cette indemnité différentielle brute sera calculée à surfaces, types et standings équivalents entre les deux logements et plafonnée selon le barème suivant :

Type de logement	Ecart de loyer
Studio	100 Euros
F2	150 Euros
F3	200 Euros
F4	250 Euros
F5 et plus	300 Euros

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page.

L'écart de loyer s'appliquera, entre le coût de location actuel ou le remboursement de prêt actuel, à 100 % du 1<sup>er</sup> au 12<sup>ème</sup> mois. Les douze mois suivants l'écart s'appliquera à 50%. Cette règle s'appliquera également entre le coût d'un remboursement de prêt et celui d'une location.

A titre tout à fait exceptionnel et après accord du directeur d'établissement, l'ensemble de la somme des douze premiers mois sera versé en une fois, si l'intéressé achète un nouveau logement.

#### ❖ Aide et assistance complémentaires à la mobilité

Une aide et une assistance complémentaire seront apportées aux salariés concernés par la mise en œuvre via un organisme collecteur, des dispositifs pour l'acquisition d'un logement (sous réserve de l'évolution de la réglementation sur le 1% logement et de la capacité financière des organismes collecteurs).

#### ■ MOBILITE SANS TRANSFERT FAMILIAL

Dans le cadre de la mobilité, le salarié peut envisager d'autres solutions que celle d'un transfert familial.

Le salarié qui, à l'issue de la période d'adaptation, décide de poursuivre dans son nouveau poste sans s'installer à proximité du site d'accueil avec sa famille, bénéficiera des mesures suivantes, pendant une durée de 12 mois. Une prolongation de 6 mois des mesures pourra être prévue après accord de la DRH.

#### ❖ Frais d'hébergement et frais de repas

Les frais de location et de repas donneront lieu à une indemnisation forfaitaire sans justificatif sur la base des dispositions réglementaires en vigueur (Règlement ACOSS – barème en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006) :

63,10 € par jour,  
soit 252,40 € par semaine complète.

#### ❖ Frais de transport

La Société prendra en charge deux aller-retour par mois en train ou en avion (billet réservé par l'entreprise) ainsi que les frais de transport entre la gare ou l'aéroport et son lieu d'habitation ou le site. Cette prise en charge pourra être utilisée par le conjoint ou sa famille dans la limite du coût d'un trajet aller-retour.

#### ❖ Frais d'équipement

Le salarié ayant opté pour une mutation sans transfert familial bénéficiera des mesures relatives au frais d'installation. Il sera considéré, dans ce cas, comme célibataire sans enfant.

2/3  
M 5/1  
A. CH

## ■ CAS PARTICULIERS

Les salariés dont la liquidation de la retraite à taux plein se situe dans un délai maximum de deux ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006 ou de la date effective de transfert, pourront opter pour un détachement jusqu'à leur retraite.

Dans ce cas, ils bénéficieront des mesures d'accompagnement applicables en cas de mobilité sans transfert familial pendant toute la durée de leur détachement. En revanche, ils ne bénéficieront pas des mesures liées au déménagement, des aides à la mobilité, à la scolarité, à l'immobilier et à la recherche d'emploi pour le conjoint.

A l'issue du détachement, le poste sera ouvert dans la Bourse de l'emploi.

## ■ INTEGRATION : AIDE AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES, A LA SCOLARITE, A LA SANTÉ

L'organisme spécialisé implanté localement et sélectionné par la Société aidera le salarié dans ses démarches administratives liées à la mutation et fournira des informations aux familles sur les cursus scolaires et universitaires de la région, la situation des différents établissements scolaires publics et privés, la carte scolaire, les crèches et haltes garderies.

En cas de déménagement familial, une aide financière sera versée pour la scolarité des enfants dans la limite de 2.500 Euros maximum, par enfant scolarisé, pour l'année scolaire en cours et sur présentation des justificatifs.

Cette aide sera apportée au salarié qui se verra contraint de scolariser son ou ses enfant(s) dans un établissement secondaire ou de l'enseignement supérieur, situé dans une zone géographique différente de celle où le salarié aura fixé son nouveau domicile.

Cette aide sera maintenue dans la limite de 1.500 Euros l'année suivante et sur présentation des justificatifs.

La structure d'accueil pourra, en cas de besoin lié à une situation particulière de santé au sein de la famille, aider les salariés dans la recherche d'établissements ou services spécialisés (médicaux, paramédicaux, médico-sociaux, maisons de retraite, centres hospitaliers, etc.).

Elle pourra aussi apporter une assistance pour organiser les rendez-vous, effectuer ou accompagner les éventuelles démarches d'admission.

Pour les salariés handicapés, toutes les mesures seront prises pour adapter le poste de travail et l'accessibilité aux locaux conformément aux dispositions applicables de l'Accord Groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les salariés handicapés ou ayant une personne handicapée à charge, THALES Systèmes Aéroportés étudiera avec THALES Mission Insertion les possibilités d'aménagement du nouveau domicile, les démarches administratives, notamment scolaires afin d'apporter au salarié concerné une aide financière personnalisée.

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page, including initials and a signature.

#### ■ AIDE A L'ACHAT D'UN VEHICULE

Dans le cas où l'usage d'un second véhicule serait nécessaire, une avance de 8 000 Euros maximum sera versée après étude et accord de la DRH, remboursable par mensualités sur une durée de 36 mois, dans la limite de 10% du salaire net mensuel.

Cette avance est destinée à l'achat ou à la remise en état d'un véhicule utilisé pour se rendre sur le nouveau lieu de travail réalisé dans les 12 mois qui suivent le déménagement.

Si au terme des 36 mois, en raison du plafond de remboursement, l'avance n'était pas totalement remboursée, les échéances de remboursement se poursuivraient jusqu'à complète extinction de la dette.

#### ■ AIDE AU PASSAGE DU PERMIS DE CONDUIRE

Si l'usage d'un véhicule est nécessaire au salarié ou à son conjoint, et s'il doit passer son permis de conduire, une avance de 1 500 Euros maximum sera versée après étude et accord de la DRH, remboursable par mensualités sur une durée de 12 mois, dans la limite de 10% du salaire net mensuel.

Si au terme des 12 mois, en raison du plafond de remboursement, l'avance n'était pas totalement remboursée, les échéances de remboursement se poursuivraient jusqu'à complète extinction de la dette.

#### ■ PARENT ISOLE

Pour les salariés en situation monoparentale, et avec leur accord, les assistantes sociales du site de départ et du site d'accueil assisteront personnellement le salarié dans son installation, notamment par la prise en charge des démarches administratives d'installation.

Une avance de 2 000 Euros maximum sera versée après étude et accord de la DRH, remboursable par mensualités sur une durée de 24 mois, dans la limite de 10% du salaire net mensuel au salarié. Si au terme des 24 mois, en raison du plafond de remboursement, l'avance n'était pas totalement remboursée, les échéances de remboursement se poursuivraient jusqu'à complète extinction de la dette.

### 4. L'emploi du conjoint

#### ■ INDEMNITE POUR PERTE D'EMPLOI

Si la mobilité géographique entraîne la perte d'emploi du conjoint, il sera versé une indemnité égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par l'ASSEDIC et l'indemnité ASSEDIC à laquelle le conjoint pourrait prétendre, dans la limite de 9 mois, avec un maximum total de 6 000 Euros brut.

*Handwritten notes and signatures:*  
25/1  
[Signature]

Lorsque le conjoint est un actif non salarié, il bénéficiera également d'une indemnité correspondant à la différence entre « un salaire de référence basé sur la déclaration d'impôt » et une « indemnité ASSEDIC théorique recalculée » dans les mêmes limites que ci-dessus. Cette disposition s'applique également au conjoint travaillant dans la fonction publique, territoriale et hospitalière.

Cette indemnité est soumise à la CSG et CRDS et sera versée au salarié sur présentation des justificatifs.

### ■ **Transfert du conjoint travaillant dans la Division ou le Groupe Thales**

Pour les conjoints des salariés mutés dans la Division et qui travaillent eux-mêmes dans la Division ou dans le Groupe THALES, une priorité leur sera donnée pour pourvoir un poste dans un établissement de THALES au sein de la même communauté urbaine.

### ■ **AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI**

Dans l'hypothèse où le conjoint serait amené à quitter l'emploi occupé dans sa région d'origine à la suite de la mobilité du salarié, la Société proposera les services d'un cabinet spécialisé, ayant un objectif de résultat, en vue de permettre au conjoint de retrouver un emploi dans la région de l'établissement d'accueil.

A cet effet, un cabinet spécialisé sera sélectionné par la Société sur les critères d'exigence de personnalisation de la prestation et de responsabilisation financière.

Le Cabinet spécialisé sera sollicité et choisi sur son engagement à une obligation de résultat de proposer dans le délai défini ci-dessous, deux propositions d'emploi dans le domaine de compétence de la personne ou à défaut de poursuivre la prestation.

Sera considérée comme une offre valable d'emploi :

- une proposition d'emploi en CDI, ou en CDD d'une durée supérieure à 6 mois ou se poursuivant en CDI ;
- assortie d'une rémunération supérieure ou égale à 80% du salaire brut annuel ;
- dans le domaine de compétence de la personne ou dans un domaine proche avec si besoin, une formation complémentaire.

Le cahier des charges, sur lequel le cabinet devra s'engager, comportera les étapes suivantes :

- 1- Bilan professionnel et perspectives
  - Présentation des potentialités locales du marché de l'emploi
  - Réalisation d'un bilan professionnel
  - Détourage du projet professionnel
  - Elaboration du CV

R.B.V.  
R. J. J. 9  
C.M.

- 2- Préparation aux techniques de recherche d'emploi
  - Optimisation du CV
  - Formulation de la lettre de motivation
  - Définition de la stratégie d'approche en fonction des entreprises ciblées
  - Entraînement aux entretiens
  
- 3- Accompagnement dans la phase de recherche d'emploi
  - Recherche de poste
  - Activation des réseaux locaux
  - Mailings
  - Prospects téléphoniques

Les phases de préparation aux techniques de recherches d'emploi et d'accompagnement auront une durée de 6 mois à compter de la réalisation d'un bilan professionnel.

Après discussion entre la Société et le Cabinet spécialisé, le délai d'intervention pourra être allongé de 6 mois supplémentaires.

Si, dans le cadre du bilan professionnel, un besoin particulier de formation apparaissait, celui-ci pourra, après examen du dossier, être pris en charge par THALES Système Aéroportés, dans la limite de 120 heures.

En outre, des contacts seront établis avec les pouvoirs publics locaux afin de faciliter les mutations concernant des conjoints travaillant dans la fonction publique ou le secteur public.

La Société prendra à sa charge (sur justificatifs) le voyage A/R pour le conjoint qui aurait un entretien de recrutement dûment justifié, non remboursé par l'employeur potentiel, si celui-ci n'a pas encore déménagé et rejoint son conjoint.

Une aide spécifique sera mise en place pour le conjoint qui, ayant quitté son emploi dans la région d'origine pour suivre son conjoint, décidera de créer sa propre entreprise. En fonction des sollicitations, la Société fera appel à un cabinet spécialisé qui apportera une aide technique au conjoint – créateur d'entreprise (Geris).

## **5. L'indemnité de transfert du Plan de Sauvegarde de la Compétitivité**

Une indemnité sera versée aux salariés ayant accepté leur transfert ou aux salariés de THALES Systèmes Aéroportés dont la candidature sur un poste transféré aura été retenue, dans le cadre des dispositions de l'article L.321-1-2 du Code du travail.

Son montant s'élève à :

- 6 250 Euros pour un célibataire sans enfant
- 7 000 Euros pour un couple ou un parent isolé
- 750 Euros pour chaque enfant ou personne à charge supplémentaire.



Le montant de cette indemnité est plafonné à 8 500 Euros.

Si deux conjoints salariés de THALES Systèmes Aéroportés sont concernés par le transfert, l'indemnité versée pour l'un des conjoints selon la situation familiale ci-dessus sera augmentée pour l'autre conjoint du montant versé en cas de transfert d'un salarié célibataire.

Cette indemnité est soumise à la CSG et CRDS et sera versée à la fin de la période d'adaptation si celle-ci est confirmée.

\* \* \*

Les mesures prévues ci-dessus se substituent, dans le cadre des transferts vers Brest et Pessac et au bénéfice des salariés ayant accepté leur transfert ou aux salariés de THALES Systèmes Aéroportés dont la candidature sur un poste transféré aura été retenue, aux dispositions prévues par l'accord de Mobilité en vigueur au sein de THALES Systèmes Aéroportés.

F. RV  
M. J. L.  
G. N.

## **CHAPITRE 2 : Commission de suivi des transferts**

Dans le cadre du présent accord, une commission « transfert » est instituée. Elle est composée de :

- 3 membres représentant la Direction et des invités,
- 3 membres par Organisation syndicale.

Cette commission est chargée du suivi des accords sur le volontariat et sur les mesures d'accompagnement des transferts.

Cette commission se réunira une première fois dans la deuxième quinzaine du mois de mars 2006 sur convocation de la Direction et sera informée :

- du bilan des propositions de transferts ( nombre d'acceptation et de refus),
- du nombre de candidatures déposées et du bilan des candidatures en adéquation avec les postes transférés,
- du potentiel de solutions de reclassement créé par le volontariat.

Elle se réunira ensuite mensuellement afin :

- d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement du transfert et notamment l'application des conditions de transfert ;
- de régler les questions d'interprétation du texte ;
- de faire un suivi et d'analyser les situations individuelles particulières ;
- de proposer des solutions ;
- de prendre des décisions en cas de litige.

Elle pourra également tenir des réunions extraordinaires lorsqu'une situation particulière se présentera à la demande d'au moins neuf de ses membres.

Les prérogatives de la commission s'exerceront dans le respect des pouvoirs des instances légales de représentation du personnel.

Les membres de la commission « transfert » se verront accorder les moyens d'assurer leur mission.

*Handwritten signatures and initials:*  
BV  
102  
5.1  
CPI

### CHAPITRE 3 : Durée et publicité de l'accord

#### 1. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée et prend fin au plus tard le 31 décembre 2007.

#### 2. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent Accord est établi en treize exemplaires originaux pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

- cinq exemplaires signés destinés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de MONTIGNY-le-BRETONNEUX,
- un exemplaire signé destiné au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de RAMBOUILLET.

Fait à ELANCOURT, en 13 exemplaires originaux, le 15. mars. 2006

Pour la Direction de la Société THALES Systèmes Aéroportés, représentée par Guy MARCINTAK,  
Directeur du Développement Social

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Didier LASSAUE

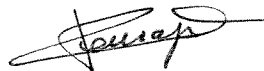


CFE-CGC

D. ROLLAND D. Rolland

CFTC

Jacques COURSAGET



CGT

FO

Jean Luc Manbisson



SUPPer

Philippe VIGIER

