

**ACCORD SUR LA MOBILITE
DES SALARIES
DE THALES Systèmes Aéroportés**

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 :

La CFE/CGC, représentée par : *Bernard Coillault.*

La CFTC, représentée par : *Jacques COURSAGET*

La CGT, représentée par :

FO, représentée par : *Jean-luc Mambourin*

SUPPER, représentée par : *Jean Chambour*

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La Division Aéronautique s'est donnée comme objectifs de dynamiser ses performances commerciales, d'améliorer la qualité de ses services aux clients, de réduire ses coûts, de préserver et enrichir son capital de compétences.

L'atteinte de ces objectifs nécessite des adaptations et des évolutions auxquelles la mobilité peut apporter des réponses.

Cette politique de mobilité a pour ambition de permettre à chacun de veiller à entretenir son capital de connaissances, de savoir-faire et d'expérience.

La mobilité s'appuie très fortement sur les managers aidés des Responsables Ressources Humaines (RRH), pour informer leurs collaborateurs, mettre en place des actions d'anticipation d'évolution des métiers, et proposer une diversification plus grande des parcours professionnels.

Elle s'appuie également sur les Responsables Emploi qui sont à la disposition des salariés pour leur apporter tout conseil et complément d'information.

Aussi, THALES SYSTEMES AEROPORTES s'engage à favoriser la mobilité professionnelle par un dispositif d'accompagnement fondé sur le volontariat offrant à la fois l'information, les garanties contractuelles, un soutien personnalisé, dans le cadre du développement professionnel de chacun et des mesures financières spécifiques d'accompagnement des mobilités géographiques.

Be
J. Fe. 94

CHAPITRE I

Une responsabilité partagée

La mobilité ressort de l'initiative de chaque salarié et relève, dans le cadre de sa mise en œuvre, d'une responsabilité partagée entre le salarié, le Manager et le RRH.

1.1. La participation active du salarié à la mise en œuvre d'une mobilité est indispensable à sa réussite

Chaque salarié intéressé par une mobilité doit pouvoir s'informer, sans que cela ne constitue un engagement de sa part.

Il peut, selon sa préférence, se faire connaître soit auprès de son Manager, soit auprès du Responsable Ressources Humaines dont il relève, soit auprès du Responsable Emploi de l'établissement.

Le but de cette information est de :

- définir son projet professionnel et/ou personnel avec son responsable opérationnel, ou son interlocuteur Ressources Humaines, ou le Responsable Emploi de l'établissement
- identifier les opportunités correspondant à ce projet professionnel en s'appuyant sur les moyens d'information dont disposent la Division et le Groupe.

1.2. Chaque Manager a la responsabilité d'accompagner le salarié dans sa démarche pour favoriser sa mobilité

Le Manager est assisté par le RRH qui doit :

- aider les salariés dans la clarification de leur projet professionnel,
- publier et faire connaître les opportunités existant au sein de la Division et du Groupe,
- mettre en place des solutions réactives,

Lorsque le salarié envisage une mobilité, le rôle du Manager et du RRH sera d'aider le salarié dans sa démarche, en :

- apportant un soutien dans la recherche de postes en lien avec les opérationnels demandeurs,
- organisant l'échange d'informations entre les unités pour améliorer la qualité et la rapidité des recrutements,
- analysant et précisant le contenu des postes à pourvoir au sein de son organisation,
- définissant et proposant les solutions d'accompagnement adaptées à chaque situation,
- prenant en compte les écarts d'expériences et/ou de compétences entre les postes ouverts et les compétences disponibles de façon à :
 - o définir un plan d'accompagnement et de formation,
 - o faire évoluer le contour du poste à pourvoir en fonction des profils disponibles.

RR
R. J. M. G.

1.3. Lors des entretiens de recrutement avec la hiérarchie de l'entité d'accueil, devront être abordés :

- les objectifs du poste,
- l'adaptation du salarié à son nouveau poste (en cas de besoin, une formation spécifique sera proposée),
- les perspectives d'évolution et de développement professionnel,
- la rémunération,
- l'accompagnement au cours des premiers mois par la désignation d'un tuteur, si cela s'avère nécessaire.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner of the page.

CHAPITRE II

Des solutions adaptées

La situation contrastée entre les différents sites, unités, métiers de THALES et la nécessité d'adapter les effectifs et les compétences aux besoins identifiés requièrent la mise en œuvre de solutions réactives face aux attentes des salariés au regard de leur projet professionnel.

2.1. Des objectifs précis

- Promouvoir la mobilité entre les unités de THALES au sein des bassins d'emploi en minimisant les difficultés liées à la mobilité géographique ;
- Faciliter et favoriser les initiatives individuelles face à la situation de l'emploi, sans limiter la mobilité aux secteurs dont les besoins sont élevés ;
- Développer la mobilité professionnelle en proposant des formations d'accompagnement adaptées aux situations particulières ;
- Accroître la mobilité géographique en adaptant les mesures d'accompagnement en fonction des situations personnelles ;
- Valoriser les structures permettant plus de souplesse tout en offrant des opportunités enrichissantes :
 - o Structure Groupe : TMC
 - o Structure Division : TMS, Département Logiciel (DDT)
- Accompagner les projets personnels, à la demande des salariés (Geris).

2.2. Un plan d'actions

2.2.1 Communication large sur les postes à pourvoir par :

- Intranet
- Affichage spécifique dans chaque établissement : Les Rendez-Vous de l'Emploi
- Forums Emploi-Mobilité par bassin d'emplois
- Information auprès des Managers

2.2.2 Analyse anticipée de l'évolution des métiers et des compétences afin d'engager les actions d'accompagnement associées

2.2.3 Coordination forte des réseaux RH et Managers :

- Constitution d'un Comité de Pilotage dont la mission est de créer une dynamique et des passerelles entre BUs pour :
 - o Mieux identifier et anticiper les postes nécessaires dans chaque BU
 - o Faciliter la mobilité au sein et entre les BUs
- Recensement des postes à pourvoir, des compétences requises et des compétences disponibles au sein des différentes Bus,
- Coordination des actions engagées en matière d'emploi, formation, évolution des métiers et des compétences



CHAPITRE III**Mesures financières destinées à favoriser la mobilité des salariés**

Afin de faciliter la mobilité des salariés de la Division, les mesures suivantes, prises en charge par l'entité d'accueil, s'appliqueront dans le cas d'une mutation.

Dans le cas d'une mutation Groupe, la Société THALES SYSTEMES AEROPORTES prendra en charge le différentiel par rapport au Guide « *Je Bouge* ».

I. Mobilité dans une même région

Une indemnisation est prévue pour compenser l'éventuel allongement du temps de trajet ainsi que les frais de transport supplémentaires. Cette indemnisation concerne la Région Parisienne et la Région Bordelaise.

Le principe retenu est de calculer l'écart sur la base des transports en commun ou sur la base de l'utilisation de son véhicule personnel entre son domicile-ancien lieu de travail et domicile-nouveau lieu de travail.

En cas de changement de moyen de transport, la comparaison s'effectue sur la base du moyen de transport utilisé dans le nouveau poste.

1. Indemnisation du coût supplémentaire de transport :

⇒ Si le salarié utilise les transports en commun, la Société remboursera les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun (Exemple carte orange pour la Région Parisienne) à hauteur de 100 % la première année, et à hauteur de 50 % la deuxième année.

⇒ Si le salarié utilise son véhicule personnel, la Société prendra en charge le différentiel de kilomètres (sur la base du barème Société en vigueur) à hauteur de 100 % la première année et à hauteur de 50 % la deuxième année.

Le remboursement de ces frais supplémentaires occasionnés par la mobilité se fera en deux fois, après visa de la Direction des Ressources Humaines.

2. Indemnisation de l'augmentation du temps de trajet :

⇒ L'indemnité est valorisée en fonction du montant du Minimum Garanti (M.G.) à la date de la mutation (au 1^{er} juillet 2004, M.G. = 3.06 EUR) et s'applique selon les modalités suivantes :

Temps de Trajet*	MG	Total euros**
DE 15 à 29 Mn	360 MG	1 101,60 EUR
DE 30 à 44 Mn	720 MG	2 203,20 EUR
De 45 à 59 Mn	1 080 MG	3 304,80 EUR
De 60 à 74 Mn	1 440 MG	4 406,40 EUR
> à 75 Mn	1 800 MG	5 508,00 EUR

* Le barème est calculé en prenant en compte l'allongement du temps de trajet du salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail.

** Le barème indique l'indemnité totale versée.

Le versement se fera en une fois à la fin de la période d'adaptation. Une prise en charge des frais de déménagement sera acceptée, si l'allongement du temps de trajet est de l'ordre de 60 minutes.

Re Je 94

II. Mobilité dans une région différente

1. Préparation à la mobilité : Voyage de reconnaissance

Dès lors qu'un poste est proposé et intéresse un salarié, un voyage de reconnaissance sera organisé.

La prise en charge des frais de voyage de reconnaissance sera basée sur 4 jours (dont un week-end), elle concernera le salarié et son conjoint et se fera dans les conditions suivantes :

*** Frais de voyage :**

⇒ avion A/R ou train (billets réservés par l'entreprise), avec parking ou transfert (sur justificatifs) et 4 jours de location de voiture catégorie A,

OU

⇒ utilisation du véhicule personnel après accord formel de la DRH avec un remboursement selon les barèmes en vigueur dans la Société. Le péage sur présentation de justificatifs sera intégralement remboursé.

*** Frais d'hébergement :**

⇒ 3 nuits/petits-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 500 EUR sur justificatifs (hors location de voiture).

*** Frais de garde d'enfant :**

⇒ Des frais de garde d'enfant pendant le voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint seront pris en charge par la société après accord des Ressources Humaines. Le remboursement se fera sur présentation des justificatifs appropriés.

2. Mesures spécifiques applicables pendant la période d'adaptation

Les salariés bénéficieront, selon le cas, d'une période d'adaptation d'une durée de trois mois (Cf. Chapitre 4).

2.1. Frais d'hébergement, de repas et de transport

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

2.1.1. Hébergement à l'hôtel

*** Frais de repas :**

Le salarié bénéficiera d'un remboursement de 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, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail.

*** Frais d'hébergement :**

Les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits) seront pris en 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) avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end.

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

2.1.2. Hébergement en location*** Frais d'hébergement :**

Les frais de location seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur une base mensuelle, dans la limite de 600 EUR, pendant trois mois, sur présentation des justificatifs.

*** Frais de transport :**

La Société prendra en charge un aller-retour hebdomadaire en train ou avion (billets réservés par l'entreprise) avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end.

Le salarié pourra, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, bénéficier d'une prolongation de cette mesure, après accord de la DRH.

2.2. Aménagement 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 selon les modalités suivantes et après accord de la hiérarchie et de la DRH :

- ⇒ 4 jours sur le site d'affectation, le 5^e jour pouvant s'effectuer à distance ou sur le site d'origine, selon les exigences du poste

Cette mesure cessera de s'appliquer en cas de déménagement pendant la période d'adaptation.

3. Installation sur le nouveau site**3.1. 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.

Le responsable de l'accueil, membre de la DRH, remettra au salarié une notice d'information sur le statut applicable, les règles de vie et de travail en vigueur sur le site d'accueil.

Cette information sera faite dès l'arrivée de l'intéressé sur le site d'accueil pour y prendre son poste.

3.2. Aide immobilière

*** Aide à la recherche de logement**

L'entité d'accueil proposera une aide 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.

Le cas échéant, si le salarié a déjà déménagé, un voyage par couple¹ 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.

Les frais d'agence immobilière pour les locations (hors caution) seront pris en charge par l'entreprise, 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 EUR.

*** 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 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.

¹ La notion de « couple » s'entend de personnes vivant mariées, « pacsées » ou maritalement.

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 une mobilité.

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

Les mesures visées au 2.3.2. ci-dessus sont applicables sous réserve de la capacité financière des organismes collecteurs et de l'évolution de la législation sur le 1% logement.

3.3. Frais de déménagement

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.
- ⇒ Prendra en charge 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.
- ⇒ Le salarié bénéficiera de 2 jours rémunérés pour déménagement (Cf. Convention Sociale).

3.4. 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^{er} juillet 2004, soit 3,06 EUR.

Situation familiale	Base de Calcul	Indemnité en Euros
Célibataire sans enfant ²	1 450 x MG	4 437,00 EUR
Couple ¹	1 825 x MG	5 584,50 EUR
+ 1 ou 2 enfants	3 000 x MG	9 180,00 EUR
+ 3 enfants	3 250 x MG	9 945,00 EUR
+ 4 enfants et +	3 500 x MG	10 710,00 EUR

La valeur du MG appliqué sera celle en vigueur au jour du déménagement et payée au moment de la mutation.

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

Cette indemnité est versée sous forme d'avance dans le mois qui précède le déménagement. Les justificatifs doivent être fournis dans un délai de 3 mois après le déménagement.

Dans le cas contraire, une retenue sur salaire des charges sociales afférentes aux sommes versées et non justifiées, sera effectuée.

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 :

² La notion d'enfant s'entend au sens d'enfant à charge fiscalement.

- ⇒ Sont admis en déductibilité : les frais d'agence pour location (exception faite de la caution), les frais de notaire et de négociation en cas d'achat du logement, 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 : les achats de 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 nécessaire pour rendre habitable le nouveau logement).

3.5. Aide en cas de double résidence

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.

3.6. Aide à l'achat d'un véhicule

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 brut mensuel.

Cette avance est destinée à l'achat ou 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.

Cette aide pourra également bénéficier aux salariés concernés par une mobilité dans la même région.

3.7. Frais de logement

*** Participation à l'écart 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. Cette indemnité différentielle sera calculée à surfaces, types et standings équivalents entre les deux logements, et plafonnée selon le barème suivant :

Studio	100 EUR
F2	150 EUR
F3	200 EUR
F4	250 EUR
F5 et plus	300 EUR

L'écart de loyer s'appliquera du 1^{er} au 12^{ème} mois, à condition que l'entité d'accueil ne paye pas d'indemnités de double résidence (voir paragraphe ci-dessus). Si le cas se présente, les frais inhérents seront payés à compter du 4^e mois jusqu'au 12^e mois.

Ces sommes seront soumises aux charges sociales et rentreront dans le revenu imposable.

A titre tout à fait exceptionnel et après accord du directeur d'établissement, l'ensemble de ces sommes sera versé en une fois, si l'intéressé achète un nouveau logement.

Pour un déménagement de la province vers la région parisienne, une étude sera faite au cas par cas.

*** 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).

3.8. Mobilité 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 :**

La Société remboursera sur présentation des justificatifs, le loyer du logement dans la région d'accueil, plafonné à 600 EUR par mois.

*** Frais de transport :**

La Société prendra en charge deux aller-retour par mois en train ou avion (billet réservé par l'entreprise).

*** 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.

3.9. Intégration : aide aux formalités administratives et aide à la scolarité

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 2.000 EUR 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 situé dans une zone géographique différente de celle où le salarié aura fixé son nouveau domicile.

Cette aide sera maintenue dans la limite de 1.000 EUR l'année suivante et sur présentation des justificatifs.

3.10. Aide à la mobilité

Une prime d'un montant de 750 EUR sera versée aux salariés à l'issue de la période d'adaptation si le salarié est confirmé dans son nouveau poste. Cette prime sera majorée de 150 EUR par enfant à charge.

Cette prime sera accordée aux salariés qui seront amenés, dans le cadre de leur mobilité, à changer de région de travail et à déménager.

Cette prime sera soumise aux charges sociales et rentrera dans le revenu imposable.

3.11. L'emploi du conjoint

*** Indemnité 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 4 000 EUR brut.

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 somme sera soumise aux charges sociales et rentrera dans le revenu imposable.

*** 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 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.

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
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
 - 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 du bilan professionnel.

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

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), un 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).



CHAPITRE IV

Mise en œuvre de la mobilité

4.1. Mobilité au sein de la même entité

Tout salarié dont la demande de mobilité aura été acceptée par la Direction en concertation avec le Manager et le RRH, se verra proposer un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant précisera les conditions de la mutation : titre du poste, fonctions, classification, rémunération, étant précisé qu'elle sera au moins égale à la rémunération globale brute du salarié.

Toutes les autres dispositions du contrat de travail demeureront inchangées, en particulier l'ancienneté.

Le salarié bénéficiera d'une période d'adaptation de trois mois dans son nouveau poste qui débutera à la date de signature de l'avenant, concomitamment à la date effective de prise des fonctions.

Pendant cette période de trois mois et au plus tard à son terme, l'établissement d'origine s'engage à réintégrer le salarié aux conditions antérieures à la demande du salarié ou à celle de l'établissement d'accueil.

4.2. Mobilité d'une entité juridique vers une autre

Tout salarié dont la demande de mobilité au sein d'une société du Groupe THALES aura été acceptée par la Direction de THALES SYSTEMES AEROPORTES en concertation avec la société d'accueil, sera détaché pendant une période de trois mois au sein de l'entité d'accueil. Un avenant au contrat de travail sera établi par THALES SYSTEMES AEROPORTES.

A la fin de la période d'adaptation, le salarié signera un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil, précisant notamment ses fonctions, sa classification, son ancienneté et sa rémunération. La rémunération globale brute sera au moins égale à celle du salarié dans l'entité d'origine. Aucune période d'essai ne sera prévue dans le nouveau contrat de travail.

Toutefois, en cas de difficulté d'adaptation du salarié ou d'inadéquation au poste, et au plus tard à la fin de la période d'adaptation, le salarié pourra être réintégré dans la société d'origine aux conditions antérieures soit à sa demande, soit à celle de l'établissement d'accueil.



CHAPITRE V

Application de l'accord

5.1. Application dans le temps

Les mesures prévues par le présent accord sont applicables, dès l'entrée en vigueur de l'accord.

Par exception, les salariés concernés par une mobilité et dont la mutation soit dans un autre établissement de THALES SYSTEMES AEROPORTES, soit dans une autre société du groupe a été effective à compter du 1^{er} novembre 2004, bénéficieront des mesures du présent accord.

5.2. Revalorisation des barèmes

Les barèmes indiqués dans le présent accord sont automatiquement revalorisés par l'augmentation de l'indice MG (Minimum Garanti) au 1^{er} juillet de chaque année.

CHAPITRE VI

Commission de suivi

Conscients de la nécessaire implication des partenaires sociaux pour la mise en œuvre de cette politique de mobilité, une concertation avec les organisations syndicales sera développée au niveau :

- de la Commission Centrale Emploi/formation
- des Commissions locales Emploi/formation

Elles recevront des informations relatives à l'analyse des métiers.

Elles seront associées à l'élaboration des éventuels plans d'actions résultant de l'évolution des métiers et des compétences.

Un échange régulier sera fait pour effectuer le suivi des actions de mobilité, de formation,...

De plus, une commission de suivi du présent accord sera mise en place. Elle sera composée de deux membres par organisation syndicale signataire et se réunira deux fois par an.



CHAPITRE VII

Durée et publicité de l'accord

7.1. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

7.2. 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.. 30 mars 2005

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

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CFE/CGC

CFTC

CGT

FO

SUPPer



Jacques COURSAGET

