



LA GAE à TTS : C'EST PARTI !

Après plusieurs réunions de CE et de négociation avec la Direction, la procédure d'information / consultation du CE sur les « *prévisions économiques de TTS, leurs conséquences sur l'emploi et la mise en œuvre à Cergy d'une GAE (Gestion Active de l'Emploi)* ». s'est achevée Mardi 23 juillet 2013.

Lors de cette réunion, le CE (à l'unanimité) a donné un avis favorable à l'application à TTS des mesures contenues dans l'accord GAE négocié localement (*et signé le 21 août par les 3 organisations syndicales CFDT, CGT et CFTC*):

➡ **Consultez les principales mesures de l'accord dans les 3 pages suivantes**

La période de Gestion Active de l'Emploi est ouverte du 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2015.

Rappelons que les prises de commandes ont été très faibles en 2012, à 70 M€, niveau quasiment le plus bas depuis une quinzaine d'années.

Le MYB 2013-2015 présenté par la Direction affiche une croissance progressive des prises de commandes, dépassant en fin de période la barre des 100 M€ / an... Objectif (très) ambitieux !

A fin juin 2013, les prises de commandes restaient stagnantes et les 92 M€ escomptés en fin d'année 2013 ne seront pas atteints...

Une satisfaction néanmoins avec l'obtention du contrat Hélico EC135 pour la société chinoise Haïte.

Le scénario retenu par la Direction et présenté au CE prévoit une baisse (solde) de l'effectif total TTS de 66 salariés (*entre le 30 avril 2013 et le 31 août 2015*) ... plus exactement le départ de 96 actifs et 30 recrutements en entrée (compétences ciblées).

L'argumentaire de la Direction justifiant ce plan réside dans l'inadéquation entre charges et effectifs (une trentaine de salariés déjà en sous-charges en juin) mais aussi dans le besoin de renouvellement des compétences et de rajeunissement de la pyramide des âges à TTS.

L'accord signé à Cergy s'inscrit dans une démarche volontariste et anticipatrice :

- volontariste car (enfin) des objectifs industriels et des moyens sont prévus (on peut contester les montants et certains choix d'investissements mais ils sont identifiés et « tracés », ce qui n'était pas toujours le cas avant !)
- anticipatrice car l'accord permet de mieux gérer les départs (MAD, retraite...) de nombreux actifs seniors et le renouvellement planifié des compétences

ACCORD GAE : PRINCIPALES MESURES APPLICABLES A TTS

L'accord est basé sur 3 principes :

- Volontariat des salariés
- Engagement de la Direction de mettre en œuvre pour chaque salarié volontaire une solution conforme à son projet professionnel
- Pas de licenciement dans le cadre de ce projet

La période de Gestion Active de l'Emploi est ouverte du 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2015.

CHAPITRE I : ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

L' « ESPACE METIERS est renforcé » : il a vocation (en accès libre ou par entretien) à répondre à toutes les questions que se posent les salariés dans le cadre de la GAE.

On doit y trouver l'évolution des métiers et des Familles Professionnelles de TTS et du Groupe mais aussi les opportunités de mobilité ...

L'espace Métiers est animé par l'équipe RH entourée de consultants en interne et/ou externes...

L'accompagnement individualisé des salariés volontaires est renforcé.

CHAPITRE II : MESURES ACCESSIBLES AUX SALARIES VOLONTAIRES

Durant la période de GAE, toutes les mesures déclinées ci-dessous sont ouvertes aux salariés.

Elles se classent en 3 catégories :

- Mesures d'aide à une mobilité professionnelle.
- Mesures d'aide (formation...) à la réalisation d'un projet individuel.
- Mesures spécifiques de fin de carrière.

Quels salariés volontaires bénéficient des mesures du chapitre II ?

- En priorité ceux appartenant aux Familles Professionnelles fragilisées : **FP 03, FP 04, FP 05, FP 10, FP 06, FP 07**
- Et par « solidarité », tous les autres salariés, notamment si la mesure permet le reclassement d'un salarié dont le poste est fragilisé...

La mise en œuvre des mesures ne peut pas conduire au sein de chaque Famille Professionnelle (FP), durant la période de la GAE (donc jusqu'au 31 août 2015), à un nombre de postes supprimés supérieur à la cible par famille.

Ci-dessous, répartition par Famille Professionnelle des suppressions de postes envisagées :

<i>Familles Professionnelles</i>	<i>Effectifs Actifs au 30/04/2013</i>	<i>Effectif Actifs au 31/08/2015</i>	<i>Postes supprimés</i>
Management général	1	1	0
Commerce	21	19	- 2
Bid & Prog FP 03	62	45	- 17
IS FP 04	68	50	- 18
HW FP 05	23	15	- 8
SW (*) FP 06	102	102	-15
Support (*) FP 07	61	66	- 10
Qualité	12	10	-2
Achat	6	5	-1
Production FP 10	33	17	-16
Finance	15	14	-1
RH	5	4	-1
Juridique	3	2	-1
Communication	1	1	0
Sites & Assistantes	25	21	-4
TOTAL	438	372	- 96



(*) Rappel : 30 recrutements (15 au Support et 15 au SW) sont néanmoins prévus

II.1 - AIDE A LA MOBILITE

□ MOBILITE INTERNE GROUPE THALES

Application des mesures prévues dans les accords Thales et TTS gérant les Mobilités : conclusion d'une convention de mutation. Remboursement des frais liés à la recherche de mobilité (déplacement).

□ MOBILITE EXTERNE GROUPE THALES

Convention de mutation tripartite précisant les conditions de la mutation définitive, mais aussi :

- la possibilité de réintégration (pendant 1 an),
- le versement d'une prime de « mobilité externe » (de 2 à 5 mois en fonction de l'ancienneté Groupe),
- la compensation pendant 2 ans de l'éventuelle perte de salaire (entre TTS et entreprise d'accueil),
- Remboursement des frais liés à la recherche de mobilité (déplacement).

II.2 - LA FORMATION

Budget spécifique et supplémentaire pour soutenir et accompagner, les mutations et reconversions. Les actions de formation seront intégrées dans un projet professionnel.

II.3 - LE TEMPS PARTIEL GAE

Le temps partiel GAE est à durée indéterminée et le retour à temps plein ne peut être opéré qu'avec l'accord de la Direction...

➤ Régime de retraite :

Les salariés peuvent toujours cotiser aux régimes de retraite sur un salaire temps plein. La société prend alors en charge les cotisations sur la différence entre temps plein et temps partiel.

➤ Régime de prévoyance :

Pour le régime dit « gros risques », l'entreprise supportera le différentiel de coût (temps plein - temps partiel) correspondant au maintien des droits temps plein.

II.4 - LE DISPOSITIF MAD (MISE A DISPOSITION - AVANT DEPART A LA RETRAITE)

Nombre de postes MAD : 32 (au maximum)

- Condition de liquidation de la retraite à taux plein dans un délai compris entre 12 et 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif MAD.
- Les volontaires doivent déposer leur candidature (+ relevé CNAV) auprès de la RH au plus tard le mardi 1^{er} octobre 2013. En retour, le salarié recevra un courrier du service RH l'informant de l'acceptation ou du refus au plus tard le 31 octobre 2013.
- Rémunérations MAD : se rapprocher de la RH pour avoir le montant précis (simulation). *Cette évaluation doit vous être donnée avant toute signature définitive.*
- Salarié à temps partiel depuis moins de 3 ans : reconstitution du salaire temps plein pour le calcul de la rémunération MAD.
- Maintien des droits à la médaille du travail durant la période MAD.
- Maintien du dispositif MAD jusqu'à liquidation à taux plein de la retraite même si changement législatif
- Entrée dans le dispositif MAD : au plus tard le 1^{er} septembre 2015 inclus.
- Versement d'une indemnité d'entrée dans le dispositif MAD dont le montant est fonction de la rémunération et de la durée de la période MAD.
- Départ à la retraite : versement de l'indemnité de départ à la retraite. Un acompte de 80% de cette indemnité peut être versé lors de son entrée dans le dispositif MAD.

II.5 - L'ACCES A LA RETRAITE

Les salariés partant à la retraite avant la fin de la période de GAE (au plus tard le 1er sept. 2015) et souhaitant bénéficier des mesures ci-dessous, doivent déposer leur candidature (+ relevé CNAV) auprès du service RH avant le 31/12/2013... Une réponse écrite leur sera donnée avant le 31 janvier 2014.

❑ RACHAT DE TRIMESTRES

- Objectif : avancer la date de départ à la retraite (à taux plein) du salarié
- TTS contribue au rachat de trimestres d'années d'études ou d'années incomplètes dans la limite de 36000 € (hors cotisations sociales)
- Départ en retraite dans l'année qui suit le financement des rachats

❑ RETRAITE ANTICIPEE dite « CARRIERES LONGUES »

- Conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles (*attestation CNAV à fournir*)
- Majoration de 3 mois de l'indemnité de départ à la retraite non cumulable avec le dispositif MAD

❑ DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

- Prime exceptionnelle correspondant à 5 mois de salaire brut, conditionnée à un départ en retraite au plus tard :
 - le 31 décembre 2013 pour les salariés disposant déjà des conditions de départ à la retraite à taux plein
 - dans le mois suivant la date d'obtention des conditions de départ à la retraite à taux plein pour les autres salariés



A la demande de la société (et si bien sûr acceptation du salarié), report possible de la date de départ en retraite de 6 mois au maximum ... avec versement de la prime !

- Mesure non cumulable avec le dispositif MAD
- Mesure cumulable avec les « RACHATS DE TRIMESTRES » et les « CARRIERES LONGUES »

CHAPITRE III : RECRUTEMENT SUR LA PERIODE 2013-2015

Au-delà de la compensation de turnover dans les domaines d'activités non impactés, il est prévu au minimum 30 recrutements dans les Familles Professionnelles « Software » (FP 06) et « Support » (FP 07).

CHAPITRE IV : SUIVI DE L'ACCORD

Afin de suivre la mise en œuvre de l'ensemble des mesures, une commission de suivi est créée au niveau TTS. Elle se compose de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord et de 2 représentants de la DRH. Elle se réunit une fois par mois (et plus si nécessaire).

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, CONTACTEZ-NOUS

Pascal PLADYS
Eric LOBJOIS
Jean Louis ARAIGNON
Bernard Marie VILLEMIN

Secrétaire du CE
Secrétaire adjoint du CE et Délégué Syndical
Délégué Syndical & Représentant Syndical au CE
Secrétaire du CHSCT