

# THALES

ACCORD GROUPE VISANT A FAVORISER LE  
DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET L'EMPLOI PAR  
DES DEMARCHES D'ANTICIPATION

Sc

62

AG 21 PC

# SOMMAIRE

## Chapitre I – ANTICIPATION AU CŒUR DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

<b>I – GESTION PROSPECTIVE ET PARTAGE DE L'INFORMATION AU NIVEAU GROUPE</b> .....	P. 4
1.1 Commission Centrale Anticipation Groupe .....	P. 5
1.1.1 Missions de la Commission : anticiper les évolutions pour identifier les changements à venir, anticiper les évolutions professionnelles et ainsi sécuriser les emplois	
1.1.2 Composition de la Commission	
1.1.3 Fonctionnement de la Commission	
1.2 Rôle des instances des sociétés du groupe dans l'analyse prospective des familles professionnelles et des métiers .....	P. 9
1.2.1 Information et consultation du CSEC / CSE (Sociétés mono établissement)	
1.2.2 Place et rôle des Commissions « Anticipation-Emploi-Formation » dans le dispositif	
<b>II - ANTICIPATION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</b> .....	P. 11
2.1 Permettre à chaque salarié de sécuriser son emploi et son parcours professionnel .....	P. 11
2.1.1 Mise en place d'Initiatives métiers et d'Espaces Métiers	
2.1.2 Information sur les postes disponibles	
2.1.3 Identification et management des compétences clés	
2.2 Construction du parcours professionnel .....	P. 13
2.2.1 L'entretien de développement professionnel, outil privilégié de la démarche d'anticipation	
2.2.2 Accompagner le salarié aux différentes étapes de sa carrière professionnelle	
<b>III - FORMATION</b> .....	P. 15
3.1 Garantie d'accès à la formation .....	P. 15
3.2 Prendre mieux en compte les tendances d'évolution des familles professionnelles et des compétences dans les plans de formation .....	P. 16
3.3 Proposer des parcours de formation adaptés .....	P. 16
3.4 Diversifier les méthodes d'apprentissage .....	P. 16
3.5 Des conseillers formation au service des salariés .....	P. 17
3.6 Le salarié acteur de son parcours de formation grâce à l'application e-HR training .....	P. 17
3.7 Sécurisation des parcours par la formation professionnelle .....	P. 17
3.7.1 Actions de reconversion - Formation en alternance interne	
3.7.2 Validation des acquis de l'expérience	
3.8 Le compte personnel de formation .....	P. 20
<b>IV - LA MOBILITE : Une mobilité encouragée</b> .....	P. 21
4.1 La mobilité interne Groupe est fondée sur le volontariat .....	P. 21
4.2 La mobilité professionnelle et le développement professionnel .....	P. 21
4.3 La mobilité géographique .....	P. 22
<b>V- POLITIQUE DE TERRITORIALITE</b> .....	P. 22
5.1 Les acteurs de la territorialité .....	P. 23
5.1.1 Création de Commissions Territorialité	
5.1.2 Les animateurs de bassin d'emploi/anticipation	
5.1.3 Le référent Anticipation du Groupe	
5.2 Maintenir et développer l'emploi et les compétences sur le territoire .....	P. 25
5.3 Soutenir l'insertion professionnelle des jeunes et influencer les systèmes d'éducation et de formation sur le territoire .....	P. 25
5.4 Favoriser le co-développement du tissu industriel et de l'innovation ouverte .....	P. 25
<b>VI – AUTRES MESURES PERMETTANT D'ACCOMPAGNER DES ACTIONS DE GPEC</b> .....	P. 26
La création ou reprise d'Entreprise	

**Chapitre II – LA PROCEDURE ET LES MESURES ASSOCIEES A DES SITUATIONS RELEVANT D'UNE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI**

<b>I - PROCEDURE D'ANTICIPATION ET DE TRAITEMENT ADAPTE AUX RISQUES ECONOMIQUES ET/OU INDUSTRIELS</b> .....	<b>P. 27</b>
<b>II - LES MESURES ASSOCIEES A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI</b> .....	<b>P. 30</b>
2.1 Un plan de formation spécifique .....	P. 31
2.2 Mobilisation du compte épargne-temps .....	P. 31
2.3 Des moyens dédiés à la mobilité interne Groupe.....	P. 31
2.4 Mise à Disposition sans obligation permanente d'activité .....	P. 31
2.5 Mesures complémentaires pour faciliter les départs à la retraite .....	P. 32
2.5.1 <i>Rachat d'années d'études et d'années incomplètes</i>	
2.5.2 <i>Départs sans délai à la retraite dans le cadre d'une GAE</i>	
2.6 Mobilité externe .....	P. 33
2.6.1 <i>Période de mobilité</i>	
2.6.2 <i>Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions concertées</i>	
<b>III - ACTIVATION EXCEPTIONNELLE DES MESURES DE GAE</b> .....	<b>P. 34</b>
<b>IV - LE DETACHEMENT COLLECTIF</b> .....	<b>P. 35</b>
<b>V - DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD</b> .....	<b>P. 35</b>
<b>VI - PERIMETRE DE L'ACCORD</b> .....	<b>P. 35</b>
<b>VII - DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>P. 36</b>
<b>VIII - FORMALITES DE DEPOT</b> .....	<b>P. 36</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>P. 37 à 56</b>

Sc

62 AB PD PC

## PREAMBULE

Les parties à l'accord, après avoir établi le bilan du précédent accord (2013- 2018), et échangé leurs points de vue sur les enjeux de la période à venir, sont convenues de la nécessité de poursuivre leur démarche d'anticipation et de conclure ce nouvel accord pour la période 2019-2023.

Ce renforcement de l'anticipation des emplois doit s'inscrire dans le cadre d'une Gestion prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Qualifications renforcée et pilotée de façon concertée.

Ainsi, avec l'ambition de répondre aux enjeux du Groupe et de servir le sens des intérêts collectifs des salariés, les parties au présent accord entendent persévérer dans leur volonté commune de faire vivre un accord d'anticipation couvrant l'ensemble du Groupe.

### CHAPITRE I - L'ANTICIPATION AU CŒUR DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Privilégier une démarche d'anticipation doit permettre à chaque salarié de sécuriser son évolution professionnelle par un accès à la formation, une meilleure visibilité des parcours de carrière et des opportunités de mobilité.

Cela nécessite qu'au préalable un cadre collectif, structuré et clairement défini soit élaboré pour apprécier paritairement en amont, les enjeux relatifs à l'évolution des métiers, des structures de qualification, des emplois, des compétences, et ainsi anticiper les besoins d'évolution, tant sur un plan qualitatif que quantitatif, résultant des choix stratégiques, économiques et industriels retenus par la Direction.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est la partie « permanente » de la démarche d'anticipation prospective et préventive mise en place au sein du Groupe. Elle engage chaque entité du Groupe à s'interroger sur l'évolution de ses besoins en termes de compétences, de qualifications, d'emplois et de métiers, avec le souci de savoir proposer aux salariés les actions de formation nécessaires au maintien et au développement de leurs compétences et à l'accompagnement de leur carrière professionnelle dans le Groupe.

Elle implique nécessairement les responsables opérationnels, l'encadrement de proximité et doit être un outil de dialogue social ouvert et transparent avec les représentants du personnel et les organisations syndicales.

Elle intègre les besoins en recrutement (générés par la croissance des activités et le renouvellement des générations et qualifications), la formation (Plan de développement des compétences), les actions collectives liées à l'évolution ou la transformation des familles professionnelles, les parcours de mobilité, les passerelles entre métiers, le transfert des savoir-faire et les choix des nouvelles approches de travail liées à la transformation numérique.

La GPEC intègre également les dynamiques de développement local en lien avec les préoccupations du Groupe d'un point de vue maintien et développement des compétences, insertion des jeunes et formation, co-développement industriel et innovation ouverte. Elle associe une approche permanente d'anticipation des besoins et de fragilisation des métiers ou des compétences. Pour ce faire, elle associe :

- une approche dite permanente d'anticipation des besoins (actions de fond) dont la gestion des familles professionnelles et le plan de développement des compétences sont les piliers ;

- une approche dite occasionnelle (actions ponctuelles) à laquelle les groupes de travail apportent une dynamique de réflexion sur des problématiques spécifiques locales ou générales.

Dans ce cadre, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) doit pouvoir adresser en fonction des moyens disponibles localement les étapes de réflexion suivantes et ce de manière permanente :

- Diagnostic, analyse et évolution (Démographie, compétences, métiers, charges, projection) au regard notamment des orientations stratégiques
- Adaptation, identification et mise en œuvre des solutions (Analyse de l'écart, solutions)
- Déploiement
- Analyse, retour d'expérience et partage des bonnes pratiques

Les actions ponctuelles engagées (ex : Groupe de travail) dans le cadre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ne doivent pas être déconnectées de la démarche permanente, mais venir enrichir celle-ci.

## **I – GESTION PROSPECTIVE ET PARTAGE DE L'INFORMATION AU NIVEAU DU GROUPE**

### **1.1 Commission Centrale Anticipation Groupe**

#### ***1.1.1 Missions de la Commission : anticiper les évolutions pour identifier les changements à venir, les évolutions professionnelles et ainsi sécuriser les emplois***

La Commission n'a pas pour vocation de se substituer dans ses missions aux Instances représentatives du Personnel.

La Commission Centrale Anticipation, instance de dialogue, d'échanges et de propositions sur les éléments ayant un impact sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences veille à identifier les évolutions concernant les métiers et les familles professionnelles, à partir de l'analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution des emplois.

Pour instruire cette mission, la Commission Centrale Anticipation du Groupe reçoit les informations utiles et nécessaires à la bonne compréhension de la stratégie du Groupe et ses conséquences sur l'emploi.

A partir des éléments présentés (synthèse de la stratégie du Groupe, choix en matière de recherches et de technologies, métiers, passerelles familles professionnelles, analyse démographique, plans de formation), la Commission examine et propose des orientations ou plans d'action à mettre en œuvre dans Thales afin d'anticiper les besoins, de sécuriser les emplois et de maintenir et développer les compétences.

Le dialogue, les échanges et les propositions au sein de la Commission portent également sur les mesures associées à la politique générale du Groupe ainsi que sur l'impact des nouvelles technologies, les pratiques de gestion d'emploi et la situation spécifique des familles professionnelles et des métiers.

La Commission centrale sera régulièrement et préalablement informée de la mise en œuvre des démarches de GPEC et émettra ses observations ou avis le cas échéant, sur :

- l'évolution du « référentiel » des emplois et des compétences dans le Groupe,
- l'évolution des familles professionnelles, (création, fusion),
- les prévisions d'embauche,
- les plans d'actions à engager en termes d'évolution professionnelle à partir des prévisions quantitatives et qualitatives.

La Commission pourra, en fonction des dossiers, inviter, les décideurs opérationnels concernés et aura accès aux différentes expertises conduites dans l'entreprise, dans le cadre des instances.

En outre, certaines familles professionnelles peuvent être confrontées à des besoins d'évolution des métiers et des compétences liés à des projets structurants tels que : des investissements importants, un changement d'environnement réglementaire, l'adoption de nouveaux outils ou de nouvelles technologies plus modernes et adaptés, ou encore à une transformation numérique nécessaire pour répondre aux nouvelles exigences du marché.

Le Groupe Thales met en œuvre un dispositif particulier pour accompagner ce type d'évolution et assurer la sécurisation du parcours professionnel de tous les salariés concernés.

Ainsi, dans ces situations, la Commission se verra présenter le projet d'évolution de la famille professionnelle (ou fonction) concernée et pourra décider de confier à certains de ses membres, dans le cadre d'une démarche paritaire, une mission d'étude de dossiers spécifiques tel que l'évolution des métiers et des compétences liée à la transformation numérique. Les membres chargés de cette mission devront restituer leurs travaux au cours des réunions ordinaires de la Commission. Elle a également accès aux sujets visés au Chapitre 2 du présent accord.

Une méthodologie spécifique, commune à toutes les familles professionnelles ou fonctions et partagée avec les représentants du personnel sera déployée. Elle repose sur les étapes rappelées au préambule du présent chapitre. Ces différentes étapes font l'objet d'un suivi de la Commission centrale.

Par ailleurs, la Commission est en charge de veiller à l'effectivité de l'application du présent accord et procède périodiquement à l'évaluation de son déploiement en décidant paritairement du contenu et du champ d'une mission d'audit. Cette mission sera réalisée en 2 temps, après 12 mois de mise en œuvre de l'accord, puis au terme d'une période de 36 mois permettant de réaliser un bilan.

### **1.1.2 Anticiper et accompagner les conséquences de la transformation numérique**

Dans un contexte général de transformation numérique massive du marché, le Groupe Thales est amené à se préoccuper de manière permanente de l'évolution de l'ensemble de ses métiers et compétences pour anticiper au mieux les actions à engager afin d'y répondre.

De nouveaux espaces et outils, de nouvelles méthodes et organisations ont été mises en place au sein des sites permettant d'aborder différemment le travail : Plateformes, communautés, expériences utilisateurs, espaces de travail en mode collaboratif, formations et développement digital, outils et supports digitaux, POC (Proof Of Concept), MVP (Minimum Viable Product) etc.

La Commission Centrale Anticipation doit disposer suffisamment tôt des éléments lui permettant d'en mesurer l'impact sur les métiers, de pouvoir proposer des actions d'accompagnement et de suivre régulièrement ces évolutions afin de pouvoir proposer des axes communs de réflexion en lien avec les différents dispositifs en vigueur au sein du Groupe.

### **1.1.3 Composition de la Commission**

La Commission est composée de 20 membres répartis à parité entre représentants de la direction et représentants des organisations syndicales signataires de la manière suivante :

- 10 membres représentant les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, signataires du présent accord Groupe.

La répartition des membres est fixée proportionnellement à la représentativité au niveau du Groupe des organisations syndicales signataires, étant précisé que chaque organisation

syndicale signataire, telle que précisée ci-dessus, disposera d'au moins deux sièges. Dans ce cadre, l'organisation syndicale désignera les membres siégeant dans cette commission.

□ **10 membres représentant la Direction qui comprendra notamment :**

- le DRH Groupe,
- le DRH France,
- le Directeur Juridique Ressources Humaines,
- le référent, responsable au niveau du Groupe de l'animation et du développement de la politique d'anticipation,
- le(s) Directeur(s) et/ou Manager(s) concerné(s) par les dossiers présentés à la commission,
- le Directeur de la recherche et du développement selon les sujets,
- et selon les sujets abordés, le représentant de l'une ou l'autre des familles professionnelles en fonction des métiers analysés,
- le ou les membres de la Direction y compris le DRH de la société concernée par l'information donnée ou les représentants en charge soit des questions économiques et financières soit de l'animation de la démarche GPEC locale dans le cas d'une présentation relative à ce sujet.
- dans le cas d'une présentation relative au suivi ou au déploiement d'une GAE, le DRH et le Directeur des relations sociales et la direction opérationnelle concernés présenteront le bilan.

#### **1.1.4 Fonctionnement de la Commission Centrale Anticipation**

La Commission Centrale Anticipation se réunit au moins quatre fois par an en réunion ordinaire. L'ordre du jour de ces réunions est établi conjointement, lors d'une rencontre spécifique, entre un représentant de chaque organisation syndicale membre de la Commission, et le DRH France ou son représentant ou le Référent anticipation. Un délai de prévenance minimum de 8 jours devrait être respecté entre l'envoi de l'ordre du jour et la réunion de la Commission.

Dans ses prises de décisions, la Commission recherchera prioritairement un consensus et un avis motivé sera recueilli à la majorité des 2/3 des votants (sur la base de la règle pour la Commission technique de prévoyance). L'avis est consigné dans un document transmis au PDG et au DRH du Groupe.

□ Une réunion annuelle portera sur les perspectives d'évolution des emplois et des métiers au regard de la revue du portefeuille d'activités de Thales, des choix industriels, des évolutions technologiques et d'organisation, de la politique territoriale ainsi que des enjeux économiques du Groupe dans les différents secteurs d'activité

Elle se déroulera dans le mois de l'adoption par le Conseil d'administration de Thales SA des orientations stratégiques et budgétaires du Groupe retenues par le MYB.

□ Lors de la première réunion annuelle de la Commission, la Direction du Groupe, transmettra à ses membres, un document annuel ayant pour objet de présenter :

- Une cartographie des effectifs actuels du Groupe en France par famille professionnelle, métier, niveau de responsabilité et position, conformément aux conventions collectives ;
- Une analyse prospective par famille professionnelle (évolutions quantitative et qualitative)

En fonction des situations des familles professionnelles ou métiers, ces éléments seront transmis aux commissions Anticipation-Emploi-Formation des sociétés concernées.

□ Les autres réunions porteront notamment sur :

- l'impact des orientations stratégiques retenues sur les perspectives sur l'emploi à court terme (un à deux ans) et moyen terme (trois ans) et les mesures nécessaires pour la conduite de la GPEC
- l'analyse réalisée dans les entreprises de l'évolution des métiers au sein de toutes les familles professionnelles du Groupe
- le partage sur les passerelles possibles entre les métiers, les moyens associés et les actions de formation correspondant aux évolutions des métiers
- le suivi de l'évolution numérique des métiers
- la transformation des fonctions

La Commission proposera les actions à engager notamment dans le domaine de la politique territoriale.

Elle examinera l'évolution des actions mises en œuvre. Au minimum une fois tous les six mois, la Commission dressera un état des lieux des actions en cours et un bilan régulier sur des actions spécifiques sera présenté.

En dehors de ces quatre réunions ordinaires annuelles, et si d'autres sujets devaient être portés à la connaissance de la Commission, une rencontre spécifique aurait lieu entre la Direction et un représentant de chaque organisation syndicale représentative signataire pour en débattre préalablement.

La Commission est également saisie et réunie dans le cadre des dispositions figurant au Chapitre II, Article I du présent accord.

Selon le type de dossiers abordés en Commission, les documents seront communiqués aux membres soit préalablement à la réunion dans un délai suffisant pour une étude approfondie, soit en cours de réunion. Dans cette seconde hypothèse, une seconde réunion se tiendra dans un délai de 15 jours. Les documents communiqués dans ce cadre en amont de toute procédure devront rester confidentiels entre membres de la Commission.

Les membres de la Commission centrale seront aussi soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations qui, à chaque réunion, auront été déclarées comme confidentielles par la Direction.

Chacune des organisations syndicales dispose d'un crédit annuel de 100 heures par représentant (hors temps de déplacement et présence aux réunions).

Ces heures sont allouées à chaque organisation syndicale représentative et signataire de l'accord qui les affectera en fonction des dossiers portés par la Commission Centrale Anticipation.

**Les informations communiquées à la Commission Centrale sont les suivantes :**

- les éléments stratégiques et économiques pouvant avoir un impact sur les activités du Groupe,
- l'évolution de l'emploi et des différents métiers du Groupe en lien avec les programmes d'affaires « structurants »,
- les moyens accompagnant cette évolution : actions de formation correspondant aux évolutions des métiers, passerelles métiers,
- une présentation des nouveaux dispositifs et expériences qui pourraient être mis en place au sein du Groupe dans le cadre de l'évolution numérique des métiers,

- si la situation d'une entreprise est examinée spécifiquement par la Commission, cette dernière aura communication des rapports d'expertise qui auront pu être réalisés et présentés dans l'entreprise.

Par ailleurs, une analyse sera réalisée au niveau du Groupe sous la responsabilité du référent Anticipation Groupe. Elle devra permettre de mettre en évidence les prévisions de changements importants qui pourraient se produire, tant en termes de familles professionnelles, de métiers que de nouveaux besoins de compétence en tenant compte des pyramides des âges existantes.

Cette analyse comprendra :

- les compétences rares et/ou métiers critiques ou stratégiques pour Thales,
- les tendances par famille professionnelle,
- la pyramide des âges par famille professionnelle et genre, de façon à disposer d'une analyse globale pour l'ensemble des collaborateurs,
- les tendances et la pyramide des âges par métier dont l'évolution nécessite un plan d'adaptation significatif de façon à permettre, si nécessaire, la mise en place d'un groupe de travail *ad hoc*,
- un point sur le transfert des connaissances et savoir-faire (Cf. article 3.4 de l'accord croissance emploi),
- les éventuels écarts, identifiés localement, entre les formations sollicitées dans le cadre des EDP et celles effectivement prises en compte,
- une synthèse des compétences et expertises particulières par famille professionnelle.

Les métiers identifiés comme portant un risque de rupture de compétence seront présentés, après avoir été débattu au sein de la Commission centrale anticipation, en Commission Anticipation-Emploi-Formation société afin d'analyser et définir les mesures à adopter et notamment, s'il y a lieu, en terme de tutorat ou autres actions d'accompagnement.

A l'issue de ces analyses et débats au sein de la Commission Centrale Anticipation, l'avis motivé de celle-ci sur les enjeux posés par les logiques d'évolutions des métiers, sera adressé au DRHG, et en fonction des situations aux commissions Anticipation-Emploi-Formation des sociétés.

## 1.2 Rôle des instances des sociétés du Groupe dans l'analyse prospective des familles professionnelles et des métiers

L'efficacité des démarches d'anticipation est fortement subordonnée à la connaissance et à l'analyse de la stratégie de l'entreprise et de ses incidences éventuelles sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi, des métiers et des compétences.

Dans ce cadre, le CSEC ou CSE<sup>1</sup> (entreprises mono-établissement) a un rôle majeur en tant qu'instance en charge des intérêts collectifs des salariés.

Cette démarche d'anticipation repose sur une politique de dialogue et d'échanges constructifs entre les acteurs : les membres des CSEC ou CSE (entreprises mono-établissement) et les organisations syndicales d'une part, les Directions des domaines d'activités, des Opérations, des Ressources Humaines et la Direction générale, d'autre part.

<sup>1</sup> Jusqu'à la mise en place effective des CSEC et CSE en 2019, il convient de lire CCE et CE

### **1.2.1 Information et consultation du CSEC/CSE (sociétés mono établissement)**

Sur la base du présent accord groupe, la démarche structurée de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est mise en œuvre dans chaque société du Groupe. Cette gestion prévisionnelle repose sur une analyse quantitative et qualitative des emplois et des compétences en adéquation avec les perspectives économiques du MYB.

Pour mener à bien cette démarche d'anticipation, chaque année, les CSEC/ CSE (société mono-établissement) disposeront d'une analyse prospective à moyen terme de l'évolution de la stratégie, de la situation économique et sociale et des tendances d'évolution des familles professionnelles et plus particulièrement des tendances métiers au sein des familles professionnelles représentées dans les sociétés.

Afin de donner la meilleure visibilité sur l'activité de la société et d'anticiper les orientations opérationnelles envisagées et leurs conséquences, une information sera donnée aux CSEC/ CSE (sociétés mono-établissement) :

- sur les plans de charge par établissement, par grande affaire ou grand domaine d'activité et par famille professionnelle sur l'utilisation d'horaires atypiques et les perspectives envisagées, ainsi que sur les ruptures technologiques,
- sur les éventuels projets d'équilibre de charges entre établissements en France d'un même domaine d'activité. Dans cette situation, en cas d'impact sur l'emploi dans l'un des établissements, une information / consultation sera alors réalisée au niveau de l'établissement.

Cette analyse prend en compte les dimensions établissement-site. Elle doit permettre d'identifier les tendances des familles professionnelles et métiers critiques ou stratégiques par établissement pour lesquels Thales doit assurer la pérennité de son savoir-faire, les métiers à compétences rares sur le marché du travail, les métiers dont l'évolution pourrait être forte et rapide ou ceux qui seraient en décroissance. Elle intégrera ainsi la connaissance des évolutions des métiers et des compétences associées, l'identification des parcours professionnels adaptés, l'établissement de passerelles entre familles professionnelles, l'élaboration de parcours formateurs.

Sur la base notamment de ces éléments, le CSEC/ CSE (société mono-établissement) sera informé et consulté sur les évolutions prévisibles des emplois et des qualifications par établissement dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques telles que prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

A cette occasion, la politique annuelle d'embauche et celle concernant l'emploi des intérimaires et des prestataires sera présentée en lien avec la GPEC de la société et des établissements.

Le CSEC/ CSE (société mono-établissement) pourra recourir à un expert, dans les conditions prévues par l'accord de Groupe sur la représentation élue du personnel et les représentants de proximité du 13 décembre 2018.

Les CSE d'établissements seront également réunis pour prendre connaissance des informations les concernant remises dans le cadre de cette expertise.

Afin de mieux appréhender la situation économique et industrielle de la société, et de permettre de déployer les actions d'anticipation nécessaires, il sera porté à la connaissance du CSEC/ CSE (société mono-établissement) des informations intégrant, le cas échéant, une dimension internationale en relation avec l'activité de la société.

Enfin, en cas de création de filiale ou de constitution de Joint-Ventures (JV) concernant une ou plusieurs activités des domaines de la société, une information / consultation sera réalisée auprès du CSEC/ CSE (société mono-établissement).

Des informations pourront aussi être données au Comité social et économique ou au Comité social et économique central selon le cas sur les JV relevant des mêmes domaines d'activité dans les pays même si la prise de participation ne relève pas directement de la société.

### **1.2.2 Place et rôle des Commissions « Anticipation-Emploi-Formation » (CAEF)**

L'analyse fournie au CSEC/ CSE (société mono-établissement) ainsi que les travaux d'expertise correspondants seront déclinés auprès de la Commission Anticipation-Emploi-Formation et, dans les sociétés multi-établissements, auprès des élus des comités d'établissement et des membres des commissions locales Anticipation-Emploi-Formation des établissements. Ces travaux pourront être transmis à la CCA.

L'ensemble des avis et analyses sera, en fonction des situations, et dans un même temps, présenté au Comité social et économique ou au Comité social et économique central selon le cas ainsi qu'aux Commissions Anticipation-Emploi-Formation des sociétés/ établissements.

La commission Anticipation-emploi-formation de chaque société/établissement sera réunie spécifiquement au moins deux fois par an afin d'analyser et examiner l'évolution des familles professionnelles, des métiers et de l'emploi, l'évolution numérique des métiers et proposer un plan d'actions.

Un représentant du recrutement (Talent Acquisition) et un conseiller formation participent régulièrement aux réunions des commissions Anticipation-Emploi-Formation.

Une fois par an, le correspondant bassin d'emploi / anticipation et le représentant du service recrutement (Talent Acquisition) présenteront le bilan de l'activité et ses prévisions.

Pour ce faire, la Commission Anticipation-Emploi-Formation recevra en outre :

- une cartographie des effectifs actuels par société, par établissement, voire par site,
- une analyse à long terme des évolutions métiers, intégrant et spécifiant les évolutions liées au numérique,
- les métiers et compétences rares,
- une pyramide des âges par famille professionnelle, par catégorie socioprofessionnelle et par site,
- en fonction des problématiques rencontrées, une pyramide des âges pour un métier donné,
- une présentation des familles professionnelles et des passerelles métiers.

Ces informations seront établies une fois par an par la Direction de chaque société. Pour compléter ces analyses et notamment à moyen terme, la commission Anticipation-Emploi-Formation société pourra s'appuyer également sur les travaux de la Commission Centrale Anticipation.

## **II - ANTICIPATION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

L'analyse des évolutions des métiers et la communication des résultats de ces analyses doivent permettre à chaque salarié de construire un projet professionnel. Cette analyse et ses résultats seront communiqués et mis à la disposition de tous les salariés sur une base collective (réunion de services) au cours des semaines précédant le lancement de la campagne d'entretiens de développement professionnel (EDP).

### **2.1 Permettre à chaque salarié de sécuriser son emploi et son parcours professionnel**

A l'issue de cette réunion de service, chaque année, lors de son EDP, le salarié est informé par son responsable hiérarchique des tendances d'évolution de sa famille professionnelle et de son métier dans sa propre famille professionnelle et des moyens pouvant concourir à son développement professionnel.

Le Groupe entend donner ainsi au salarié tous les éléments d'information lui permettant d'avoir une vision pertinente et argumentée de l'évolution de son métier dans l'entreprise.

Le portail Intranet du Groupe mis à la disposition de chaque salarié est un moyen d'approfondir les informations sur les analyses prospectives des autres familles professionnelles, les passerelles entre familles professionnelles, les parcours de formation et plus globalement l'offre de formation adaptée à chaque famille professionnelle.

Par ailleurs, chaque société met à la disposition de chaque salarié, par le biais d'Intranet, les résultats de l'analyse locale des évolutions des métiers de l'entreprise partagés avec la commission Anticipation-Emploi-Formation locale.

### **2.1.1 Mise en place d'initiatives Métiers et d'Espaces Métiers**

Dans les nouvelles dynamiques d'innovation, de travail collaboratif, et de partage, de nouveaux types d'espaces ont été mis en place au sein des établissements.

Ces nouveaux espaces doivent permettre de répondre aux besoins des salariés d'acquérir des connaissances, de l'information sur l'évolution de leur métier, les parcours de formation associés, et de les aider à prendre les bonnes décisions sur leur devenir professionnel. Dans ce cadre, la notion d'Espace Métiers peut prendre différentes formes telles qu'un Espace d'échange dédié ou des initiatives organisées régulièrement au sein des sites.

Des initiatives liées à la présentation des métiers, des formations, des activités, des évolutions numériques et tout autre thème utile seront organisées permettant ainsi d'enrichir l'information des salariés. Ces initiatives seront préalablement débattues au niveau des commissions Anticipation-Emploi-Formation pertinentes (Société ou Etablissement). Par ailleurs, et dans l'évolution des nouvelles pratiques de partage et d'échange, les initiatives proposées par les salariés eux-mêmes pour présenter leur métier/activité ou faire part de leur expérience utilisateur pourront être encouragées et accompagnées.

En dehors des situations de GAE, des événements/forums permettant de communiquer autour des métiers, de leur évolution, des passerelles métiers seront organisés au moins deux fois par an au sein des entités du Groupe, sur des sujets préalablement discutés avec la Commission Anticipation-Emploi-Formation société.

#### **Espaces Métiers en ligne**

Au regard de la quantité de données qu'un salarié doit pouvoir s'approprier pour mieux appréhender l'évolution de son métier et afin de faciliter ses démarches, les entreprises qui le décident développeront en concertation avec la commission locale Anticipation-Emploi-Formation, des espaces métiers en ligne qui pourront prendre la forme de services en ligne (réseaux, communautés, plateformes, portail formation, auto-évaluation de projet et de compétences, ...) en support de l'espace Métiers local, s'inscrivant pleinement dans la démarche Passerelles qui vise à accompagner les changements de métiers au sein du Groupe.

Ces espaces métiers en ligne ont vocation à enrichir et compléter les moyens mis à la disposition du salarié pour s'informer. Ils ne pourront en aucun cas se substituer à l'espace métier « physique », garant d'un accompagnement humain et personnalisé.

### **2.1.2 Information sur les postes disponibles**

Le Groupe Thales assure à l'ensemble de ses salariés une communication sur les postes disponibles et met à leur disposition des outils qui garantissent la communication et la transparence sur les postes ouverts au sein du Groupe avec le support local des équipes du Talent Acquisition.

Dans ce cadre, l'outil Workday permet aux salariés, par Intranet :

- d'accéder à une présentation complète des postes à pourvoir y compris les postes à l'international,
- de recevoir automatiquement des propositions de postes ouverts dans l'outil selon leurs propres critères de recherche,
- de postuler directement, en toute confidentialité ou de déposer simplement leur CV,
- d'obtenir une réponse rapide à leur demande.

En outre, chaque salarié disposera (via l'outil Workday) de sa fiche individuelle regroupant les principales informations administratives, l'historique de carrière, l'appréciation professionnelle portée par la hiérarchie ainsi que l'historique de formation.

Chaque salarié, à son initiative, pourra notamment recenser en ligne les diplômes ou certifications obtenues, actions de formations suivies et emplois tenus, c'est-à-dire créer son curriculum vitae personnel.

### **2.1.3 Identification et management des compétences clés**

Afin de valoriser ses compétences et les partager davantage au sein du Groupe, le salarié a la possibilité de déclarer et d'évaluer le niveau de ses compétences en lien avec celles attendues par son organisation ou son métier, et ce dans l'outil RH dédié à cet effet.

Cette démarche permet au salarié de se donner la possibilité de mettre en œuvre et développer ses compétences sur de nouveaux projets ou de saisir de nouvelles opportunités professionnelles, dans son environnement actuel de travail ou plus largement au sein du Groupe.

## **2.2 Construction du parcours professionnel**

### **2.2.1 L'entretien de développement professionnel, outil privilégié de la démarche d'anticipation**

L'objectif de l'entretien annuel de développement professionnel (EDP) est distinct de l'entretien annuel d'activité (EAA). Il consiste à définir conjointement entre le salarié et son responsable hiérarchique une direction de carrière prenant en compte les souhaits et perspectives d'évolution professionnelle et de mobilité exprimés par le salarié et de définir un plan d'action associé. Ce plan d'action comporte des formations, mais aussi toutes autres actions visant au développement professionnel.

Cet entretien a pour objet de faire le point des compétences mises en œuvre dans le poste de travail et celles qui doivent être acquises ou consolidées pour une meilleure efficacité professionnelle pour se préparer à une évolution dans le même poste ou pour évoluer vers un autre poste, un autre métier ou un autre environnement.

Il est l'occasion de faire le point sur le contexte de travail dans lequel évolue le salarié, les changements possibles, les compétences à acquérir pour une meilleure sécurisation de son avenir professionnel.

Tous les salariés du Groupe en France bénéficient de cet entretien une fois par an. Il se déroule chaque année le plus souvent du mois de juin au mois de septembre. Cet entretien, planifié au moins 8 jours à l'avance, a généralement lieu après la revue de personnel quand elle existe, et en tout état de cause avant la finalisation et mise en œuvre des plans de formation et plans d'action liés au développement professionnel.

Il se tient obligatoirement, en présentiel, entre le collaborateur et son manager. Le salarié et le manager doivent disposer du temps nécessaire à la préparation de l'entretien. Le salarié, à cette occasion, prend connaissance des orientations d'évolutions professionnelles proposées lors des réunions de revue de personnel et/ou réunion collectives d'information sur l'évolution des métiers (Cf. paragraphe 2.1).

En cas de désaccord entre le collaborateur et son manager direct (N+1), un nouvel entretien sera organisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, au cours duquel chacun pourra se faire accompagner d'une personne de son choix. A l'issue, si le désaccord persiste, il en sera fait mention dans le document support de l'entretien.

Le salarié est acteur tant dans la préparation de l'entretien qu'au cours de l'entretien lui-même pour exprimer ses souhaits d'évolution et ses besoins de formation.

Le responsable hiérarchique a pour rôle d'encourager l'expression de son collaborateur afin de favoriser son développement professionnel. A cette fin, il prend soin de s'entretenir loyalement de façon directe et transparente.

Le responsable « ressources humaines » est impliqué dans la mise en œuvre des actions de développement professionnel et assure une fonction de conseil, d'information, d'accompagnement et de suivi auprès des collaborateurs et des managers.

Lorsqu'un salarié se voit refuser une formation pendant deux années consécutives, ce point fera l'objet d'une analyse par la commission Anticipation/emploi/formation.

Lorsque la demande de formation relève d'une action de développement professionnel s'inscrivant dans le cadre des objectifs de formation présentés par la direction aux représentants du personnel, celle-ci devra être acceptée la troisième année. Un suivi statistique de ces décisions de refus sera réalisé et communiqué annuellement aux membres de la commission Anticipation-emploi-formation locale.

Si une famille professionnelle / un métier dans une famille professionnelle, suite à une analyse locale ou centrale est déclaré(e) en forte décroissance, un cadencement des actions à mener sera formalisé afin de proposer aux salariés des formations adaptées à un éventuel changement de métier dans le cadre du dispositif Passerelles. Ces formations ne pourront être refusées aux salariés demandeurs issus de ce métier qu'à la condition de ne pas mettre en risque de rupture l'activité et sous réserve de la compatibilité du profil du salarié avec l'évolution souhaitée.

La formation à la conduite de l'EDP est proposée et recommandée pour tous les nouveaux managers dans le cadre de la formation Passeport management.

Par ailleurs, afin d'assurer une bonne préparation et une bonne compréhension de la finalité de l'entretien, le Groupe Thales met à la disposition de l'ensemble des salariés des guides pratiques du développement professionnel, consacrés d'une part à la définition du développement professionnel et d'autre part à la réalisation de l'entretien de développement professionnel. La diffusion de ces guides, qui sont également en ligne sur l'intranet du Groupe dans « la boîte à outil développement professionnel », a pour objet de permettre à chaque salarié d'être acteur de son développement.

Un entretien de développement professionnel sera par ailleurs proposé à tous salarié dont le contrat de travail aura été suspendu pendant une période supérieure ou égale à 4 mois.

### **2.2.2 Accompagner le salarié aux différentes étapes de sa carrière professionnelle**

Pour accompagner ces démarches, Thales propose au salarié d'effectuer à sa demande et au moment où il l'estime opportun au regard de son parcours :

- un point carrière (Bilan) ou/et un bilan de compétence lui permettant de faire un bilan de son parcours professionnel et de valoriser les différentes étapes de sa carrière, ses points forts et ses acquis,
- un point carrière (Projet) lui permettant sur la base du bilan de construire une dynamique projet avec une meilleure connaissance des métiers du Groupe, l'accès à des outils pratiques, la construction et la mobilisation de son réseau.

Le salarié peut exprimer son souhait d'avoir recours à l'un de ces points carrière mis en œuvre par Thales Learning Hub au cours de l'entretien annuel de développement professionnel. Par ailleurs, afin de prendre en compte les attentes des salariés « séniors » et de leur assurer un développement professionnel de qualité, le Groupe prévoit un entretien spécifique de carrière proposé aux salariés qui le souhaitent deux ans avant leur date de départ en retraite conformément à l'accord groupe sur l'évolution de la Croissance et Emploi.

### **III - FORMATION**

La formation professionnelle tout au long de la vie est une des clés essentielles pour doter le Groupe des compétences nécessaires à son développement et accompagner les mutations ou évolutions technologiques.

Outil d'adaptation et d'acquisition des compétences, elle est un élément essentiel de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et contribue à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise, le salarié participe pleinement à la construction de son parcours de formation. L'action de formation est définie comme un parcours pédagogique, permettant d'atteindre un objectif professionnel et pouvant être réalisée tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Les actions de formation (plan de développement des compétences) et notes d'orientation sont construites autour de trois axes principaux :

- Permettre la consolidation et le développement des acquis fondamentaux et scientifiques des salariés,
- Accompagner la dimension technique propre aux métiers,
- Permettre de s'adapter aux évolutions rapides des outils notamment digitaux.

#### **3.1 Garantie d'accès à la formation**

Thales garantira l'accès à la formation pour tous afin de s'assurer que chaque salarié bénéficie d'un accompagnement personnalisé dans son parcours professionnel. De manière plus spécifique, chaque salarié devra bénéficier d'une formation pertinente et conforme à ses besoins en matière de formation et aux besoins de Thales, et ce, au moins tous les 3 ans.

L'employeur s'assure que les plans de développement des compétences et les souhaits exprimés par les salariés soient pris en compte dans les plannings de déroulement des affaires et plans de charge.

Pour renforcer cette garantie, chaque période de trois ans sans formation fera l'objet d'un examen spécifique. Les conseillers formation alerteront les RRH de l'absence de formation d'un salarié pendant 3 ans. Un examen de la situation aura lieu dans les trois mois suivants l'alerte afin de définir les actions adaptées et sera présenté à la commission locale Anticipation-emploi-formation.

Les commissions Anticipation-emploi-formation veilleront, lors de la construction des plans de développement des compétences, à ce que soient assurées les mêmes chances d'accès à la

formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur niveau de responsabilité et la nature de leur activité, tout en tenant compte des nécessités propres au développement des activités.

### **3.2 Prendre mieux en compte les tendances d'évolution des familles professionnelles et des compétences dans les plans de développement des compétences**

Chaque année, la Commission Anticipation-emploi-formation de chaque société veillera à ce que le plan de développement des compétences présenté au CSEC ou CSE prenne en compte l'analyse prospective des évolutions d'emplois, des compétences et qualifications dont les évolutions liées au numérique, les tendances technologiques et les besoins exprimés par les salariés et par le management. Lors de la réunion annuelle locale Anticipation les perspectives de formation à envisager à moyen terme dans le cadre de l'Anticipation seront évoquées.

Chaque salarié pourra ainsi apporter sa contribution afin que le contenu du plan de développement des compétences puisse, autant que possible, apporter une réponse aux tendances d'évolution des métiers identifiées lors de la démarche d'anticipation.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à ce que l'effort de formation soit prioritairement axé sur l'accompagnement de la GPEC par :

- le développement des compétences et des qualifications
- la priorité accordée aux actions de formation liées aux emplois fragilisés ou en développement afin de réorienter les salariés.
- l'accompagnement des nouveaux métiers au sein du Groupe

### **3.3 Proposer des parcours de formation adaptés**

Chaque famille professionnelle de Thales dispose de sa propre offre de formation matérialisée par les parcours de formation et les compétences à développer pour un métier donné tout en intégrant des interfaces métiers centrées sur des problématiques et/ou processus partagés.

Ces parcours de formation sont détaillés de façon suffisamment claire pour permettre à un salarié ou un manager de s'en approprier le contenu afin de préparer et construire un projet professionnel.

La prise en compte des tendances d'évolution des familles professionnelles, des métiers et des compétences au sein du Groupe est déterminante dans la définition d'un parcours de formation utile.

Dans ce cadre, les parcours de formation ayant un caractère certifiant voire diplômant qui permettent d'attester d'un niveau de qualification et de compétence acquis et qui ont une valeur sur le marché de l'emploi tant interne qu'externe sont encouragés.

Selon les cas et les besoins, des parcours de formation pluriannuels seront proposés.

La consultation des parcours de formation possibles est accessible à tous les salariés en ligne sur l'intranet, dans l'outil de formation e-HR Training, le portail e-learning.

Pour les aider à définir leur parcours de formation, les salariés pourront également échanger avec leurs pairs sur les orientations et actions les plus adaptées.

### **3.4 Diversifier les méthodes d'apprentissage**

Les actions de formation déployées au sein du Groupe intègrent de plus en plus des apprentissages liés à l'expérience et à la pratique sur le terrain (études de cas issus du terrain, projets à réaliser) et les apprentissages « sociaux » (communauté d'apprentissage dans les parcours multimodaux, mentoring, coaching) en complément des canaux traditionnels de formation.

Ces formations favorisent le développement de compétences, qui, par construction, sont ainsi en phase avec les besoins liés à l'évolution des activités et proposent un format pédagogique alternatif.

Enfin, le dispositif de formation mis en œuvre au sein du groupe s'appuie également sur des modalités pédagogiques faisant appel aux technologies numériques (digital learning) qui permettent un accès facilité pour tous à de nombreuses ressources pédagogiques et favorisent le déploiement rapide de formations clés au sein du Groupe.

### **3.5. Des conseillers formation au service des salariés**

Transformer une orientation de carrière en parcours de formation peut requérir l'expertise d'un spécialiste de la formation. Les conseillers formation sont des experts de la formation, connaissant l'offre de Thales Learning Hub et celle d'autres prestataires externes. Leur objectif est d'apporter à chaque salarié une réponse individualisée adaptée à ses besoins et à l'évolution des activités et métiers du Groupe.

Ainsi, chaque salarié peut consulter en toute confidentialité un conseiller formation et bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour construire son parcours de formation et trouver des solutions aux questions de développement professionnel.

Dans ce cadre, le salarié bénéficie en premier lieu d'un entretien de conseil formation personnalisé soit auprès du Conseiller lui-même, ou auprès des Responsables Ressources Humaines afin de l'aider à définir ses besoins de formation, identifier les compétences à développer ou acquérir, lui proposer la solution de formation adaptée et construire, avec lui et son manager, un parcours individuel de formation.

Les Conseillers Formation apportent leur soutien aux salariés présents sur tous les sites de Thales en France.

Ces Conseillers Formation participent notamment aux événements/forums métiers et mettent à la disposition du salarié l'offre de formation disponible afin de lui permettre de bénéficier de conseils personnalisés dans la construction de son parcours de formation.

A ce titre, la journée de présentation de l'offre de formation organisée par les Conseillers Formation avant la campagne d'EDP sera généralisée à l'ensemble des bassins d'emploi en France.

### **3.6. Le salarié acteur de son parcours de formation grâce à l'application e- HR training**

L'application « e-HR training » a été développée afin de faciliter la gestion et le suivi de la formation. Cette application a vocation à simplifier les procédures et rendre ainsi plus facile l'accès à la formation pour les salariés.

Afin d'offrir plus de flexibilité et de réactivité pour répondre aux besoins des salariés, e-HR Training permet désormais à ces derniers d'exprimer directement leurs besoins de formation en cours d'année, dans l'application. Les demandes de formation seront examinées par le manager.

Cet outil ne se substitue pas aux échanges entre le manager et le salarié sur l'accès à la formation.

### **3.7 Sécurisation des parcours par la formation professionnelle**

Afin d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, les parties entendent mettre en œuvre et améliorer les dispositifs conventionnels et légaux de la formation professionnelle :

- Actions de professionnalisation
- Action de reconversion
- Validation des acquis de l'expérience

- Tutorat
- Utilisation du compte personnel de formation

Par ailleurs, des moyens visant à accompagner la sécurisation des parcours professionnels des salariés seront identifiés chaque année par les sociétés du Groupe qui y réserveront un budget spécifique.

Les commissions Anticipation-Emploi-Formation locales sont rendues destinataires des informations permettant d'apprécier chaque année le nombre de parcours professionnels proposés, les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre, ainsi que des mesures permettant d'anticiper les situations de retour.

### Actions de professionnalisation

L'anticipation peut se traduire, en fonction de la situation, par des actions concourant à développer les compétences nouvelles dans des métiers émergents ou à maintenir ou développer la qualification par le renforcement des compétences des salariés.

Relèvent de la professionnalisation les actions permettant aux salariés de développer leurs compétences pour favoriser leur maintien dans l'emploi, leur évolution professionnelle et le développement de leur qualification

Les salariés bénéficiaires de ces actions sont, en priorité, les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée concernés par l'une des dispositions suivantes :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et en particulier les salariés dont l'emploi est menacé,
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation,
- reprenant une activité professionnelle après une longue absence pour cause de maladie ou d'accident.

Les signataires du présent accord considèrent que le Groupe doit s'attacher tout particulièrement au développement d'actions de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, le changement de qualification ou l'évolution de carrière ou de métier des salariés par la formation professionnelle.

Ces actions sont mises en œuvre suivant le processus suivant :

- Phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours de formation,
- Phase de réalisation des actions de formation,
- Phase d'évaluation des acquis et le cas échéant une phase de certification,

Le Groupe, principalement par l'intermédiaire de Thales Learning Hub, propose des parcours de formation pour la plupart des familles professionnelles en tenant compte des compétences dont le Groupe aura besoin dans le cadre de sa stratégie et/ou pour aider à la reconversion, et développer des compétences permettant d'assurer l'employabilité des salariés.

Le Groupe veille à ce que l'offre de formation, et notamment celle de Thales Learning Hub, réponde aux besoins collectifs de chacune des 15 familles professionnelles identifiées et participe à la sécurisation des parcours professionnels.

Pour Thales, cette démarche permet de préserver et développer des compétences et qualifications indispensables à la réalisation effective des affaires.

Par ailleurs, seront privilégiés les parcours de formation proposés par le service partagé Formation qui débouchent sur un CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) de la branche, sur un diplôme de l'éducation nationale ou une certification professionnelle externe.

Un processus de certification professionnelle dénommé IPMA (International Project Management Association) est aussi proposé aux responsables de projet afin de leur permettre de se voir reconnaître au niveau mondial et de façon indépendante, un niveau de compétence, de connaissance et d'expérience.

Le processus inclut un parcours de formation en amont, élaboré afin de mettre en œuvre ou de maintenir de façon optimale la certification IPMA -Thales dans le Groupe. Le candidat sera notamment accompagné par Thales Learning Hub pour préparer la certification et sera amené à suivre deux journées de formation. La certification IPMA comprend la soutenance d'un mémoire devant un jury Thales/IPMA ainsi que le passage d'un examen durant une journée pour évaluer les compétences du salarié en matière de gestion de projets.

Cette certification constitue pour le salarié une reconnaissance objective de ses compétences en management de projet (certificat, inscription au registre Thales et IPMA) et lui permet de bénéficier d'un professionnalisme reconnu lui permettant d'être acteur dans la démarche d'amélioration du management de projet.

Cette certification permet au Groupe de consolider ses avantages concurrentiels et d'accéder à certains marchés.

De nouvelles initiatives de certification se sont développées au sein d'autres familles professionnelles (Industrie, Achats, Ingénierie Systèmes, logiciel, ...) et proposent des approches similaires permettant aux salariés engagés dans ces processus d'être reconnus au niveau international.

### **3.7.1 Actions de reconversion - Formation en alternance interne**

Dans le cadre de parcours de formation lourds, visant à la reconversion professionnelle des salariés, un programme particulier d'accompagnement en alternance pourra être proposé.

Ces parcours orientés vers les compétences nécessaires pour le futur alternant (formation théorique et formation sur le poste) comprennent une mise en situation professionnelle. Le salarié bénéficiera du soutien d'un tuteur et sera suivi régulièrement par le conseiller formation.

Ces parcours font l'objet d'un investissement commun de la Direction et de l'intéressé(e) qui sera assuré(e) des ressources nécessaires pour développer ses connaissances, en contrepartie de son engagement de suivre ces actions jusqu'au terme prévu.

Dans la mesure où sa reconversion porte sur les métiers du Groupe, Thales mettra tout en œuvre pour que le salarié trouve, à l'issue de sa formation, un poste correspondant aux compétences acquises.

Si un tel emploi ne pouvait être identifié et accepté par le salarié au sein du Groupe à l'issue du parcours de reconversion, le Groupe apporterait son aide afin que le salarié puisse bénéficier d'un accompagnement efficace en vue de trouver un emploi correspondant à l'extérieur du Groupe en privilégiant les entreprises partenaires.

Ces actions font l'objet d'un accord entre la Direction et le salarié définissant l'objectif de l'action de reconversion, l'emploi visé et les moyens mis en œuvre pour la réussite du salarié.

En cas de désaccord sur le contenu ou pendant la réalisation d'une action de reconversion la commission Anticipation-emploi-formation locale sera saisie par le salarié ou la Direction.

### **3.7.2 Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Le Groupe reconnaît que l'expérience acquise par ses salariés est un point fort pour son développement. Aussi, pour permettre à chaque salarié de valoriser son expérience et ses compétences, le Groupe accompagnera la démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Dans ce but, un support technique sera mis en œuvre au niveau de chaque société pour renseigner le salarié qui le souhaite et identifier avec lui, le diplôme, le titre ou le CQPM et le parcours pour obtenir cette VAE.

La validation des acquis peut être faite à la demande de l'entreprise ou à la demande volontaire du salarié.

Tout salarié de l'entreprise sans condition d'âge, justifiant d'une expérience professionnelle d'un an minimum en lien avec la certification recherchée, peut demander la reconnaissance de son expérience professionnelle suivant les modalités légales et conventionnelles en vigueur.

La reconnaissance des compétences contribue à identifier les compétences rares, renforcer le professionnalisme du salarié et lui permet ainsi de développer son employabilité. Les commissions Anticipation-emploi-formation des CSE seront informées sur les actions entreprises en ce sens. Un suivi régulier et un bilan annuel sera présenté en commission Anticipation-emploi-formation centrale de la société concernée.

Le salarié qui s'inscrit dans cette démarche bénéficie d'une aide de la DRH pour la préparation et le montage du dossier et l'orientation vers les organismes concernés. Il bénéficie aussi d'un crédit de 35 heures consécutives ou non, ainsi que d'une aide d'un montant adapté. Les éventuelles formations complémentaires demandées seront considérées comme prioritaires et inscrites au plan de formation de l'établissement. Elles pourront être réalisées dans le cadre du compte personnel de formation.

Lorsque le salarié aura obtenu la validation des acquis de l'expérience, il percevra une prime d'un montant égal à 7 % de sa rémunération calculée sur la base des douze derniers salaires perçus (rémunération annuelle brute de Base + PA + 13<sup>ème</sup> mois par les salariés concernés + rémunération variable calculée mensuellement sur la période de 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif pour ceux qui bénéficient de la rémunération variable).

### **3.8 Le compte personnel de formation (CPF)**

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans et se trouvant dans l'une des situations visées à l'article L. 5151-2 du Code du travail.

Il cesse d'être alimenté, et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être mobilisés, lorsque son titulaire remplit l'une des conditions mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 5421-4 dudit Code.

Le compte est comptabilisé en euros et ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à la fin de cette année dans la limite d'un plafond réglementaire de 5.000 euros. La valeur de ce plafond ne peut excéder 10 fois le montant annuel de cette alimentation.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une

maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires suivant réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Le présent dispositif est mis en œuvre dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **IV - LA MOBILITE : UNE MOBILITE ENCOURAGEE**

##### **4.1 La mobilité interne Groupe est fondée sur le volontariat**

L'objectif est de promouvoir l'évolution professionnelle des salariés en les accompagnant dans leurs démarches de mobilité. L'évolution de carrière d'un salarié peut être synonyme de changement de poste, soit dans son établissement, soit dans un autre établissement ou société du Groupe.

Les équipes en charge du recrutement (Talent Acquisition) et les réseaux mobilités favorisent et accompagnent ces projets professionnels, en étant garants de la confidentialité des différentes démarches avant aboutissement du projet. Le correspondant emploi en assurera localement la coordination et le suivi.

La mobilité, qu'elle soit professionnelle ou géographique est encouragée dans le Groupe. Elle se met en œuvre selon les principes suivants :

- Définition préalable du poste cible dans une structure d'accueil,
- Analyse préalable de l'écart de compétences (si nécessaire un bilan de compétence sera réalisé) en recherchant une réelle proximité entre le métier visé et les compétences du salarié susceptible d'évoluer.

##### **4.2 La mobilité professionnelle et le développement professionnel**

La mobilité se caractérise par :

- un parcours formateur incluant des actions de formation nécessaires aux compétences requises dans le nouveau poste,
- une phase d'intégration dont la durée est définie dans l'accompagnement de ce changement de poste avec une durée maximum de trois mois.

Des parcours de carrière (d'une famille professionnelle à l'autre, d'un métier à l'autre, dans la même famille professionnelle), sont identifiés par le guide des «familles professionnelles».

Ce guide professionnel permet :

- de déterminer les tronc communs et les parcours de carrière par métier. Ce guide est consultable par les salariés de manière individuelle, via l'Intranet.
- de donner une vision claire et actualisée à tout salarié de l'entreprise, quel que soit son âge, sur les possibilités et les moyens à mettre en œuvre y compris les compétences à acquérir pour changer de métier.

Cette démarche permet de valoriser l'analyse partagée réalisée par les sociétés sur les tendances d'évolution des métiers au sein des familles professionnelles et vise à créer un véritable parcours de carrière entre les métiers de l'entreprise.

#### **4.3 La mobilité géographique**

Pour favoriser et développer la mobilité géographique au sein du Groupe, des règles communes permettant d'en faciliter l'exercice que ce soit lors d'un changement de poste de travail ou/et d'une mobilité géographique, sont mises en œuvre.

Lors d'une mobilité géographique, entendue comme une mobilité d'une entité juridique à une autre ou d'un établissement à un autre, au sein d'une même entité juridique, une période d'adaptation sera prévue. Ainsi, pendant trois mois, le salarié pourra bénéficier d'un retour dans son entité/établissement d'origine à sa demande ou à celle de l'entité d'accueil, dans un emploi équivalent à celui occupé précédemment à la mobilité. Aucune période d'adaptation ne pourra en revanche être prévue en cas de changement de poste au sein du même établissement.

#### **V - POLITIQUE DE TERRITORIALITE**

Le Groupe Thales entend valoriser le développement de la territorialité dans les bassins d'emploi dans lesquels il est présent.

La politique de territorialité du Groupe doit conduire à des actions pertinentes en regard des mutations tant économiques, technologiques qu'organisationnelles. Elle doit contribuer à renforcer ou maintenir l'attractivité des territoires à travers la valorisation des ressources existantes chez Thales, leur correspondance avec les besoins territoriaux, et leur adaptation aux évolutions à venir.

La politique de territorialité du Groupe doit s'appuyer sur un large partenariat pluridisciplinaire.

A cette fin, le Groupe s'emploie à :

- connaître et mobiliser les acteurs socio-économiques et institutionnels pour influencer et élaborer les stratégies de développement du territoire et des filières implantées.
- comprendre et anticiper les changements liés aux innovations impactant l'emploi et accompagner le développement de nouvelles formations pour disposer de ressources qualifiées (métiers, compétences, qualifications)
- faciliter la mise en œuvre des solutions locales pour le développement des salariés (création et reprise d'entreprises, mise à disposition de compétences dans les PME/PMI, transfert de savoir-faire, formation, tutorat, .....)
- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en lien avec l'entreprise (stage, alternance, période de découverte, accompagnement à la création d'entreprise, ...)
- conduire des développements économiques communs avec les acteurs locaux (recherche ouverte, projets structurants, co-innovation, ...)

Cette volonté de concourir au développement économique et au maintien de l'emploi dans les bassins d'emploi permet de développer des solutions collectives pertinentes à la fois pour le territoire et pour le Groupe Thales. Ces actions se matérialisent par la conclusion :

- de chartes locales entre le Groupe Thales, l'Etat, les collectivités locales et régionales et les partenaires économiques et sociaux locaux,
- de conventions de partenariat avec des entreprises d'importance nationale ou régionale implantées dans nos bassins d'emplois,
- de conventions de partenariat avec les acteurs institutionnels comme les rectorats d'académie, les écoles et universités, les Campus des métiers et des qualifications,
- d'accords avec des associations sur des thématiques en lien avec les préoccupations du Groupe en termes de diversité, d'égalité femmes/hommes, d'handicap, d'orientation des jeunes populations, des problématiques inter-générationnelles.

Ainsi, au travers des comités de bassin d'emploi (CBE) et des maisons de l'emploi (MDE), des chartes pourront être proposées aux différents acteurs locaux visant à créer au sein du bassin d'emploi une véritable dynamique entre les secteurs d'activités, les métiers et les compétences afin de :

- développer un véritable réseau d'échange entre sociétés,
- partager une vision, une culture et des savoir-faire (méthodes, outils, bonnes pratiques) qui assurent la réussite des « transferts des savoir-faire » et des « mises à disposition de compétences ».
- favoriser la mobilité des personnels sur un même bassin d'emploi et contribuant ainsi « à la sécurisation des parcours professionnels ».

## 5.1 Les acteurs de la politique de territorialité

La mobilisation de toutes les parties prenantes dans les territoires est nécessaire afin de développer une GPEC territoriale impliquant Thales, en s'appuyant notamment sur l'expertise de GERIS. Cette stratégie tient compte des spécificités des territoires visés ainsi que des enjeux locaux de Thales.

Les CE/CSE, CCE/CSEC concernés seront tenus informés de ces démarches.

### 5.1.1 *Création de Commissions Territorialité*

Afin de favoriser une dynamique de travail entre les différents acteurs et partager régulièrement l'avancement des actions, deux instances sont créées, une au niveau central et une dans chacun des bassins d'emploi.

#### La Commission Centrale Territorialité (CCT)

Une Commission Centrale Territorialité issue de la Commission Centrale Anticipation assure un rôle de suivi et de coordination des actions territoriales sur le développement économique et le maintien de l'emploi. Elle sera notamment informée des projets de conventions et partenariats dans lesquels Thales est engagé.

Cette commission sera composée de 6 membres permanents de la Direction issus de la Commission Centrale Anticipation (dont le DRH en charge de la coordination France, le Directeur juridique RH, le représentant Achats, un coordinateur opérationnel (cf représentant des directeurs d'établissement), le Directeur de Géris et le référent Anticipation) et d'un ou deux représentants au plus par organisation

syndicale représentative au niveau du Groupe issus ou mandatés par la Commission Centrale Anticipation.

Elle aura pour objet de proposer des actions visant à renforcer la politique de territorialité du Groupe en France en valorisant le développement économique et le maintien de l'emploi dans les bassins d'emploi dans lesquels le Groupe est présent.

Les grandes orientations dans le territoire de la politique Achat menée par le Groupe lui seront présentées chaque année afin qu'elles soient prises en compte dans les actions à mener.

#### La Commission Locale Territorialité (CLT)

En lien avec la Commission Centrale Territorialité et sous la responsabilité de l'Animateur du bassin d'emploi, des Commissions Locales Territorialité pourront être créées. Elles regrouperont « des correspondants emploi/anticipation » désignés par la Direction des Ressources Humaines, 1 ou 2 correspondants bassin emploi / anticipation désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord. En fonction des sujets adressés, des acteurs internes pourront être invités (Opérationnels, Handicap, Formation, Recrutement & Relations écoles, ...), ainsi que des acteurs externes du bassin d'emploi concerné.

Elle aura pour objet de proposer et suivre des actions visant à renforcer la politique de territorialité du Groupe sur le bassin d'emploi en valorisant le développement économique et le maintien de l'emploi.

#### **5.1.2 Les Animateurs de Bassin d'Emploi / Anticipation**

Afin de maintenir et de renforcer la dynamique de réseau mise en œuvre par le précédent accord anticipation des animateurs Bassin d'emploi/ Anticipation sont désignés par bassin d'emploi.

L'Animateur du Bassin d'emploi :

- anime la réflexion locale autour du développement économique et du maintien de l'emploi sur son bassin d'emploi,
- déploie la politique de territorialité Groupe,
- développe et coordonne la communauté territoriale interne
- identifie et partage des initiatives territoriales, bonnes pratiques, sources d'inspiration pour le réseau national,
- fédère des actions communes entre les établissements Thales et les acteurs socio-économiques et institutionnels locaux : collectivités locales & régionales, universités, écoles et centres de formation, les comités de bassin d'emploi (CBE) et les maisons de l'emploi (MDE),
- pilote la Commission Locale Territorialité,
- assure la promotion de la politique territorialité du Groupe et son impact local, notamment en organisant des événements réunissant l'ensemble des acteurs.

Une fois par an, les Animateurs de bassin d'emploi /Anticipation pourront être amenés à présenter à la Commission Centrale Territorialité le bilan local.

#### **5.1.3 Le Référent Anticipation du Groupe**

La volonté de déployer et coordonner la politique d'anticipation dans les sociétés de Thales a conduit la Direction à nommer un responsable « Référent Anticipation » au niveau du Groupe placé sous la responsabilité du DRH en charge de la coordination France.

Le Référent Anticipation Groupe est notamment en charge de l'animation de la communauté des animateurs Bassin d'emploi/Anticipation

Il est responsable de la mise en application de l'accord, du déploiement de la politique de territorialité et des échanges de bonnes pratiques entre les sociétés.

## **5.2 Maintenir et développer l'emploi et les compétences sur le territoire**

Avec le soutien de GERIS, Thales s'efforce de déployer, dans tous les bassins d'emploi, la démarche de solidarité inter-entreprises pour le développement économique et l'emploi qu'est « Pass'Compétences ».

« Pass'Compétences » a pour objet de permettre à des grandes entreprises de mettre à disposition de petites entreprises des salariés volontaires. La mise en œuvre du détachement donne lieu à la conclusion d'une convention tripartite de mise à disposition entre les deux entreprises et le salarié et d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Par ailleurs, dans le cadre de son positionnement sur le territoire, Thales soutient des initiatives locales permettant de favoriser le maintien et le développement des compétences. Dans ce cadre, il apporte son support aux initiatives de mise en réseau des différents acteurs des filières (Grands groupes, PME/PMI, ....) en lien avec ses activités et ce dans un souci de partage des pratiques, des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.

## **5.3 Soutenir l'insertion professionnelle des jeunes et influencer les systèmes d'éducation et de formation sur le territoire**

Thales soutient l'insertion professionnelle des jeunes à travers différentes initiatives comme l'accueil d'alternants, d'apprentis & stagiaires, de parcours partagés d'alternants entre Thales & des PME (PPA), le forum national annuel des Stagiaires et Alternants Thales, des ateliers de simulation d'entretien ou rédaction de CV, le concours annuel Altern'Up pour la création d'entreprise dans le cadre de la fondation FIPA (Fondation Innovation pour les Apprentissages).

Dans ce cadre, Thales apporte un support aux jeunes recrutés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage ayant obtenu leur diplôme à l'issue de leur contrat mais qui ne pourraient pas être embauchés dans le Groupe, en développant avec ses partenaires des actions d'insertion au niveau territorial.

Afin d'accompagner ces diplômés dans leurs démarches de recherche d'emploi et d'insertion professionnelle, les sociétés du Groupe peuvent mobiliser leur réseau d'entreprises partenaires au sein des bassins d'emploi, et notamment les PME, afin de porter et de valoriser la candidature des jeunes diplômés formés au sein du Groupe.

Par ailleurs, Thales participe au développement d'initiatives locales en termes d'éducation et de formation en lien avec les mutations économiques et les besoins futurs en compétences.

## **5.4 Favoriser le co-développement du tissu industriel et de l'innovation ouverte**

Dans le domaine de la haute technologie relatif aux activités développées par le Groupe, Thales favorise le développement économique et de l'emploi auprès des PME/PMI, en s'impliquant dans les filières, les pôles de compétitivité, les clusters industriels. Par ailleurs, Thales prend part localement à la dynamique d'innovation (Projets régionaux) et de développement des start-ups en intervenant au sein des incubateurs, accélérateurs, pépinières et think tanks.

Thales en raison de ses compétences contribue à la transformation numérique et l'internationalisation des territoires, notamment en ouvrant ses design centers et s'impliquant dans des actions collectives réunissant les parties prenantes des filières (Performance de la supply-chain, PlatO, Pacte PME, etc)

## **VI – AUTRES MESURES PERMETTANT D'ACCOMPAGNER DES ACTIONS DE GPEC**

### ***La création ou reprise d'entreprise***

Thales a toujours donné la possibilité à ses salariés de pouvoir se développer en dehors du Groupe au travers de la création ou la reprise d'entreprise.

Les parties conviennent que cette démarche, à laquelle les salariés de Thales sont attachés, s'inscrit dans un parcours professionnel que l'entreprise encourage.

Le salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise se verra proposer un congé légal de création ou de reprise d'entreprise. Le salarié qui, à l'issue de ce congé souhaiterait réintégrer le Groupe, se verrait proposer un poste équivalent à celui qu'il occupait.

Les salariés concernés par un projet de création d'entreprise, ou de reprise d'entreprise se verront accorder, si la demande en est faite, la possibilité d'utiliser le CPF. Il sera abondé par Thales à hauteur de 30 % afin de suivre une formation préalable pour accompagner le projet prescrite par le Gécis.

Par ailleurs, pendant une période d'un an suivant ce congé, la Bourse de l'Emploi Thales sera ouverte aux créateurs d'entreprise.

Les salariés créateurs d'entreprise bénéficieront d'une aide spécifique de 20 000 € au moment de la validation de leur projet professionnel par le Gécis qui évaluera leurs besoins financiers, prescrira les formations nécessaires et assurera leur suivi au moins pendant les deux premières années.

Sur proposition de Gécis, une aide financière supplémentaire d'un montant pouvant aller jusqu'à 10 000 € pourra être accordée au cas par cas si l'ambition ou l'ampleur du projet le justifie.

## **CHAPITRE II - LA PROCEDURE ET LES MESURES ASSOCIEES A DES SITUATIONS RELEVANT D'UNE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI**

Malgré l'application permanente d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), toute société du Groupe peut être confrontée à des difficultés économiques et/ou industrielles prévisibles à court terme (de l'ordre de 18 mois), à un risque de rupture technologique rapide ou à l'introduction de nouvelles méthodes ou organisations de travail, événements de nature à entraîner des désadaptations aux nouveaux emplois et/ou des effets sur l'emploi dans certaines familles professionnelles.

En ce sens, la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord Groupe ont prévu une démarche structurée fondée sur le volontariat et n'entraînant pas rupture du contrat de travail dite Gestion Active de l'Emploi (GAE). Cette démarche traite par anticipation les transformations d'emploi, adaptations d'effectif et/ou besoins nouveaux en compétences et qualifications à envisager à court terme (de l'ordre de 18 mois) pour répondre aux évolutions du marché et aux besoins de l'entreprise.

Pour permettre de prendre en compte l'évolution de l'organisation des structures juridiques du Groupe, le niveau d'analyse de difficultés économiques susvisées peut être celui de la société, mais également le domaine ou la Business Line (BL), étant entendu que l'accord visé au point I-9 ci-dessous est en toute hypothèse négocié et conclu au niveau de la société en charge du/des domaines(s) ou de la ou des BL concernée(s) par l'adaptation envisagée.

## I - UNE PROCEDURE D'ANTICIPATION ET DE TRAITEMENT ADAPTEE AUX RISQUES ECONOMIQUES ET/OU INDUSTRIELS

Dans les situations de difficultés économiques et/ou industrielles prévisibles (à court terme de l'ordre de 18 mois), de risque de rupture technologique rapide ou d'introduction de nouvelles méthodes ou organisations de travail associées ou non à de nouveaux besoins de compétences et/ou de qualifications, ou de risques de rupture technologique rapide de nature à entraîner des effets sur l'emploi de certaines familles professionnelles ou métiers, la Direction de la société saisit la Commission Centrale Anticipation afin de présenter les éléments d'information lui permettant d'ouvrir la discussion sur l'opportunité de décliner la démarche de GAE dans une société, un domaine ou une BL concernée du Groupe.

La Commission centrale Anticipation peut également être saisie par l'une des organisations syndicales représentatives membres de la CCA ainsi que par un CSE (comité social et économique d'entreprise) / CSEC en vue de soumettre à la commission la situation d'une activité (BL et/ou sociétés) qu'ils considèreraient comme à risque au sens du précédent paragraphe en vue d'examiner l'opportunité de recourir à une démarche de GAE.

Quel que soit le mode de saisine (Direction / Organisations syndicales représentatives membres de la CCA, CSE / CSEC), la CCA est réunie dans le mois suivant sa saisine afin que soient présentés, examinés et débattus les éléments et la situation économique et/ou industrielle des activités fragilisées de la société pouvant justifier le recours à cette GAE.

Les actions de GAE, qui font l'objet d'un processus social s'inscrivant dans le cadre de l'article L. 2312-8 du Code du travail, consistent en des mesures n'entraînant pas rupture du contrat de travail mais permettant, quand cela s'avère nécessaire, une adaptation ou un changement de structure des effectifs / qualifications du ou des domaines d'activités de la ou des BL de l'entreprise ou de ses fonctions transverses. Cette démarche doit permettre ainsi de maintenir les compétences et l'employabilité de chacun, voire de développer de nouvelles compétences pouvant déboucher sur le développement de nouveaux métiers et une croissance possible à terme de l'emploi.

Pendant la période de mise en œuvre de la GAE, la société ne pourra pas mettre en œuvre une procédure Livre II du Code du travail (articles L 1233-28 et suivants) sauf en cas d'existence d'une situation nouvelle susceptible de dégrader les éléments constitutif de l'équilibre économique de l'entreprise, ou en cas d'insuffisance de résultat constaté dans l'application de la GAE après au moins 3 mois de mise en œuvre de l'accord GAE de société. Cette situation impliquerait alors un nouvel examen en CCE/CSEC ou CE/CSE dans le cadre de l'article L 2312-8 du Code du travail. La Commission Centrale Anticipation sera préalablement réunie pour analyser ces nouvelles contraintes et examiner alors une sortie éventuelle du dispositif qui ne pourra intervenir qu'après information / consultation du CSEC/CSE concerné.

Aucun accord collectif concernant l'adaptation de l'emploi dans le cadre, soit des articles L 1237-19 à L 1237-19-14 du Code du travail, soit de l'article L 2254-2 du Code du travail ne pourra être négocié au sein d'une des sociétés relevant du périmètre du Groupe sans avis préalable unanime de la CCA.

La mise en œuvre d'un dispositif de GAE au sein d'une société doit être précédée du processus suivant :

- 1 La Commission Centrale Anticipation, saisie selon l'une des modalités décrites ci-dessus, est réunie à l'initiative de la DRH France afin que soient présentés les éléments d'information permettant d'ouvrir la discussion et l'examen de l'opportunité d'ouvrir une procédure de GAE dans la société concernée.
- 2 Dans la mesure où la CCA a donné son accord, une réunion spécifique de CSEC ou CSE (entreprise mono établissement) sera organisée et aura pour objet l'information de l'instance

en vue d'une consultation ultérieure sur les prévisions économiques de la société, sur leurs effets sur l'emploi et sur la mise en œuvre d'une gestion active de l'emploi.

Lors de cette réunion, les élus du CSEC/CSE voteront à la majorité la désignation d'un cabinet d'expertise financé par l'entreprise. Celui-ci aura pour mission :

- de réaliser une analyse de la situation,
- d'aider les membres du CSEC /CSE à élaborer d'éventuelles propositions alternatives industrielles et économiques et à exprimer un avis motivé sur les prévisions économiques de l'entreprise, les effets sur l'emploi et le recours à une GAE.

Dans la mesure où cette expertise est votée, elle devra, pour permettre d'engager rapidement les adaptations de l'emploi nécessaires, se dérouler dans les meilleurs délais à compter de la diffusion de la lettre de mission.

Dès cette première réunion d'information du CSEC / CSE intervenant dans le cadre de l'article L2312-8 du Code du travail, des négociations au sein de la société pourront être menées à la demande de l'une ou l'autre des parties concernées afin de compléter les dispositifs et mesures d'accompagnement prévues par le présent accord. Cette négociation tiendra compte de la démarche et des actions de GPEC qui pourront être adaptées plus particulièrement aux familles professionnelles fragilisées afin de sécuriser et maintenir, au-delà de la GAE mise en place, les compétences et expertises nécessaires à la continuité des activités fragilisées.

Ces négociations devront s'achever, sauf exception, dans le mois suivant la restitution du rapport d'expertise défini au point quatre, afin de pouvoir prendre en compte les éléments de ce rapport.

3. Dans la semaine suivante, le CSEC/CSE élaborera et votera, lors d'une deuxième réunion, une proposition de mission (objectifs, contenu, périmètre) ainsi que le calendrier prévisionnel de réalisation de la mission.

A l'issue de cette réunion, l'expert communiquera à la Direction la liste des documents nécessaires à sa mission. Dans ces conditions, l'expertise devra se tenir dans les meilleurs délais au regard des investigations à mener et en tenant compte de la nécessité d'agir au mieux pour garantir la continuité et/ou le développement des activités fragilisées et l'intérêt collectif des salariés. Si des difficultés étaient rencontrées pour le déploiement de l'expertise, elles pourront faire l'objet, à la demande de la Direction ou de l'une des organisations syndicales représentatives de la société concernée, d'un point d'étape en CCA Groupe afin de lever les difficultés et garantir le bon déroulement de cette expertise.

- 4 Une troisième réunion spécifique du CSEC/ CSE portera sur la restitution du rapport d'expertise. Le rapport sera envoyé par l'expert dans le même temps aux membres du CSEC/CSE, de la Commission Centrale Anticipation Groupe et de la Direction de la société concernée. Cette dernière examinera avec attention les éventuelles propositions alternatives avancées par le CSEC / CSE et y apportera des réponses écrites motivées.
- 5 A l'issue de la réunion de restitution d'expertise, la Commission Centrale Anticipation Groupe sera réunie afin de prendre connaissance et échanger sur le rapport d'expertise présenté et les éventuelles propositions alternatives et les réponses de la Direction de la société. La commission émettra ses conclusions motivées et un avis sur l'opportunité de recourir à la mise en œuvre d'une GAE, qui seront consignés par écrit. Ces éléments seront transmis au CSEC/ CSE et à la Direction de la société concernée.
- 6 Lors de la réunion de consultation, le CSEC/CSE rendra son avis motivé sur les prévisions économiques, leurs effets sur l'emploi, et l'opportunité de recourir à une GAE pour faire face aux enjeux de l'entreprise en tenant compte des remarques de la Commission Anticipation. En

cas d'avis négatif du CSEC/CSE sur le projet de recourir à la GAE, la commission centrale anticipation se réunira en urgence pour confirmer ou non son avis initial.

- 7 Dans les entreprises multi-établissements, les comités sociaux et économiques concernés seront également réunis afin d'être informés tout au long de la procédure définie ci-dessus, de façon concomitante.
- 8 Dans le cas où le projet de GAE comporterait des conséquences importantes ou spécifiques pour l'établissement, le comité social et économique d'établissement sera informé régulièrement et consulté sur les conséquences, dans les huit jours précédant la consultation du CSEC.
- 9 A l'issue de cette procédure et une fois les négociations locales closes par un accord majoritaire d'entreprise, les mesures définies par le présent accord Groupe, complétées par l'accord société, seront mises en œuvre sans délai.

Plusieurs dispositifs de GAE ne peuvent être déployés simultanément sur la même activité au sein de la même société.

Dans l'hypothèse où l'évolution de la situation économique et/ou les prévisions de charge de la société nécessiteraient de revoir, en cours de GAE, le niveau d'adaptation du volume des postes fragilisés à la hausse ou à la baisse, il sera procédé à une nouvelle saisine de la CCA. Après avis favorable de cette dernière, le CSEC/CSE de la société sera consulté sur l'opportunité de redimensionner le dispositif de GAE en cours de déploiement. Dans ce cas, les éléments économiques et/ou industriels nouveaux à l'origine de cette demande de redimensionnement pourront faire l'objet d'une expertise complémentaire afin de justifier cette nouvelle adaptation des emplois. Dans cette situation, le cahier des charges de la mission sera établi conjointement entre les membres du CSEC/CSE et la Direction et fera l'objet d'un vote de l'instance. Une fois le rapport établi, il sera transmis à la CCA ainsi qu'aux CSEC/CSE dans le même temps. La CCA se réunira afin de se prononcer à nouveau sur le redimensionnement de la GAE, avis qui sera transmis au CSEC/CSE pour éclairer son avis sur cette évolution.

Les représentants du personnel seront impliqués tant dans la mise en œuvre que dans le suivi de mesures de gestion active de l'emploi, prévues par l'accord Groupe et l'accord d'entreprise.

A cet effet, une commission de pilotage et de suivi et de la GAE sera constituée au niveau de l'entreprise.

Parallèlement, avec les mêmes prérogatives, des commissions locales GAE d'établissement seront mises en place quand la GAE affectera de façon importante ou spécifique les salariés de ces établissements. La ou les commissions de pilotage et de suivi seront composées de membres de la Direction, de deux membres de chaque organisation syndicale représentative et signataire de l'accord de société et du représentant (rapporteur) de la commission emploi formation du CSEC/CSE.

La ou les commissions de suivi et de pilotage précitées s'assureront de la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la GAE et examineront le cas échéant les situations individuelles particulières.

Elles apporteront les précisions relatives à l'interprétation de l'accord société qui s'avèreraient nécessaires. Elles obtiendront systématiquement, pour information, afin de suivre paritairement lors de la signature de la convention d'engagement, au fur et à mesure, la liste nominative des salariés en cours d'accompagnement dans toutes les mesures de GAE mises en œuvre ainsi que la convention d'engagement définie en annexe 4 du présent accord.

Seule la signature préalable de la convention d'engagement par le salarié volontaire ouvre l'accès aux mesures de la GAE par l'accord société. Cette convention (annexe 4) signée par le salarié, l'opérationnel concerné et le RH, est transmise aux membres de la commission centrale d'anticipation

et de la commission de suivi locale pour ce qui les concerne. La mise en œuvre de ces mesures de GAE ne peut intervenir qu'une fois que les conventions soient dûment signées par les volontaires à concurrence du volume d'adaptation des postes envisagés par la GAE.

Dans le cas où le nombre de volontaires excède le nombre de postes fragilisés définis par la GAE, l'arbitrage pour l'intégration des salariés volontaires dans le dispositif sera effectué sur la base des critères définis par l'accord société et transmis à la commission de suivi et de pilotage de la société pour qu'elle puisse en vérifier la bonne exécution. Il est rappelé que seul le salarié peut se désengager de la convention dûment signée après en avoir informé par écrit la Direction des Ressources Humaines dont il relève. Par ailleurs, la GAE étant fondée sur le principe du volontariat et la solidarité, les mesures d'accompagnement prévues dans l'accord GAE société seront ouvertes également aux salariés qui ne sont pas sur des postes fragilisés, mais dont le poste pourrait être occupé par un salarié concerné par la GAE.

Les membres de la commission de suivi et de pilotage sont soumis à la stricte obligation de réserve et de confidentialité afin de respecter les droits individuels des salariés.

En cas de difficultés d'accès à la liste nominative des salariés, la Direction des Ressources Humaines France sera saisie pour permettre à la Commission de suivi et de pilotage société d'avoir connaissance des situations concernées.

A cet effet, la ou les commissions disposeront de toutes les informations nécessaires au suivi des mesures de GAE et examineront au cours de leurs réunions la situation des salariés en cours d'accompagnement. Une statistique consolidée par famille professionnelle et par établissement participera notamment à ce suivi. Elles étudieront également les actions de formation engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi.

Dans le cadre de ses missions, le CSEC/CSE examinera avec la CSSCT l'impact du déploiement de la GAE sur les conditions de travail.

La GAE est fondée sur une double volonté tant de l'entreprise que du salarié. Ainsi, les propositions de l'entreprise seront soumises au volontariat des intéressés, et parallèlement les initiatives du salarié seront étudiées avec attention par l'entreprise qui lui formulera une réponse écrite motivée avec copie à la commission de suivi locale. En cas de réponse positive, cela se traduira par la signature de la convention d'engagement par le salarié, lui permettant d'accéder aux dispositions et mesures de la GAE.

La Commission Centrale Anticipation sera régulièrement informée de l'avancée des GAE en cours.

## **II - LES MESURES ASSOCIEES A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI**

Le Groupe, dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi, privilégiera et encouragera les mobilités internes en privilégiant l'établissement, le bassin d'emploi puis l'entreprise et enfin le Groupe. Au-delà, d'autres mesures permettant d'accompagner l'adaptation de l'emploi sont décrites ci-dessous.

Outre leurs missions permanentes, les espaces métiers joueront un rôle spécifique d'information et de conseil sur l'ensemble des mesures de la GAE.

Durant la période de GAE des moyens complémentaires seront mis à la disposition des espaces métiers concernés afin de pouvoir accompagner les salariés dans la construction de leur parcours professionnel.

L'espace métier bénéficiera du support des équipes de Talent Acquisition, du Service Partagé Formation, du GERIS et pourra faire appel ponctuellement et pour des situations particulières à d'autres intervenants (Thales Learning Hub, Thales Mission Conseil, ...).

## **2.1 Un plan de développement des compétences spécifique**

Lorsqu'une entreprise s'engagera dans une GAE, un plan de développement des compétences spécifique et un budget spécifique associé, seront prévus pour sécuriser le parcours professionnel des salariés volontaires concernés par la GAE. Le plan spécifique de développement des compétences sera construit en concertation avec les membres des commissions Anticipation-Emploi-Formation concernées.

Le budget permettra de réaliser des formations de reconversion lourdes facilitant des mobilités d'un métier à l'autre, d'une famille professionnelle à une autre. La commission de suivi locale sera régulièrement informée de l'application de ce plan spécifique.

## **2.2 Mobilisation du compte épargne-temps**

Dans chaque société relevant du périmètre du Groupe dans le cadre du CET, le dispositif congé fin de carrière pourrait alors être activé en complément des autres mesures proposées dans le cadre de la GAE pour faciliter l'adaptation de l'emploi nécessaire.

Il peut également être recouru à la « réserve solidaire » en cas de baisse d'activité conjoncturelle en complément des actions engagées par ailleurs (article 3 de l'accord sur le CET du 23 février 2017).

## **2.3 Des moyens dédiés à la mobilité interne Groupe**

### ***Accompagnement par les équipes de recrutement (Talent Acquisition)***

Les équipes de Talent Acquisition informeront les salariés intéressés des emplois disponibles dans les sociétés du Groupe, et appuieront également l'ensemble des démarches permettant de mettre en relation le salarié volontaire et la société d'accueil en vue d'une mutation à effectuer par accord entre la société d'origine et la société d'accueil.

### ***Accompagnement financier des mobilités géographiques et/ou de changement de société***

Dans le cadre du dispositif de GAE, les sociétés concernées bénéficieront des mesures spécifiques GAE (Cf. Annexe 2).

Lorsque, dans une société en GAE, les postes réservés à la mobilité au sein de la société ne sont toujours pas pourvus à l'issue d'un délai de 3 mois, ces postes seront alors ouverts aux salariés des autres sociétés du groupe.

## **2.4 Mises à disposition sans obligation permanente d'activité**

Le principe du dispositif de « Mises à disposition sans obligation permanente d'activité » tel qu'institué par le chapitre III de l'accord Groupe du 23 novembre 2006 est reconduit dans les conditions prévues par les annexes 6 et 6 bis ci-après.

Dans le cadre d'une situation de GAE, ce dispositif est ouvert en priorité aux salariés volontaires appartenant à une famille professionnelle fragilisée, à un métier identifié comme fragilisé ou à une désadaptation de ses compétences au poste de travail liée à des évolutions technologiques majeures. Le recours à ce dispositif pourra concerner jusqu'à 40 % du volume des postes fragilisés attendu à l'origine du projet présenté par la Direction de la société.

Par mesure de solidarité et en fonction de la pyramide des âges, ce dispositif pourra être ouvert aux autres salariés volontaires de la société ou du Groupe dont la dispense d'activité permettrait de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque dans une société qui a mis en œuvre une GAE.

Les salariés potentiellement bénéficiaires de ce dispositif devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif. Pour toute la période où le salarié est en mise à disposition sans obligation permanente d'activité (MAD), son contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein au titre du régime général.

Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH en charge de la coordination France. La Commission Centrale Anticipation et les commissions Anticipation-Emploi-Formation concernées en seront informées.

## **2.5 Mesures complémentaires pour faciliter les départs à la retraite**

### **2.5.1 *Rachat d'années d'études et d'années incomplètes***

Dans les sociétés qui auront mis en œuvre une procédure de GAE, il pourra être décidé de financer le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés concernés dans les conditions financières prévues par l'article 3.3.6 de l'accord Groupe relatif à l'Evolution de la Croissance et l'Emploi du 23 février 2017, afin de faciliter la liquidation d'une retraite à taux plein au titre du régime général des salariés dont la famille professionnelle ou le métier est fragilisé et qui, par le rachat de trimestres s'engageant à partir à la retraite dans les 24 mois.

Ce dispositif sera ouvert strictement à des salariés se trouvant sur une famille professionnelle ou un métier identifié comme fragilisé dans la société sous réserve de l'acceptation de la DRH de la société et de l'information de(s) la commission(s) de suivi de la GAE.

Ce financement s'effectuera sous la forme d'une majoration de l'indemnité de départ à la retraite.

Une avance de la somme nécessaire au rachat de trimestres pourra être consentie aux salariés concernés, conformément à l'échéancier mensuel de paiement établi par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

### **2.5.2 *Départs sans délai à la retraite dans le cadre d'une GAE***

Dans le cadre du dispositif de Gestion Active de l'Emploi, les salariés appartenant à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risques pourront choisir de partir, sans délai, volontairement à la retraite, participant ainsi au déploiement rapide de la GAE. Ces salariés percevront l'indemnité de départ à la retraite telle que prévue par le barème de l'accord Groupe Dispositions Sociales en vigueur au jour de leur départ.

Sous réserve que le départ à la retraite intervienne pendant la période de GAE, ces salariés bénéficieront d'une prime exceptionnelle d'un montant égal à 5 mois de salaires bruts permettant d'accompagner ce départ.

Aucune prime d'entrée dans le dispositif n'est versée au salarié relevant de cette situation.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la société ou du Groupe dont le départ immédiat à la retraite permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier à risque dans une société qui a mis en œuvre une GAE, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH en charge de la coordination

France. La commission centrale anticipation et les commissions emploi formation concernées en seront informées.

## 2.6 Mobilité externe

### 2.6.1 *Période de mobilité*

La période de mobilité est prévue par l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la Métallurgie.

Ce dispositif permet au salarié qui le souhaite, en accord avec son employeur, de bénéficier d'une période de mobilité durant laquelle son contrat est suspendu, en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

L'attribution au salarié d'une période de mobilité donne lieu préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail liant le salarié à son entreprise d'origine n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi, ou si le contrat de travail ne se poursuit pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une mutation concertée, le salarié retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans cet emploi antérieur.

### 2.6.2 *Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions concertées*

Dans le cadre d'une évolution professionnelle s'inscrivant dans une logique de projet personnel partagé avec la Direction des Ressources Humaines, le salarié peut exprimer la volonté d'un repositionnement externe au Groupe Thales.

Afin d'accompagner et soutenir cette démarche, Thales s'engage d'une part, sur le cadre juridique et les garanties qui seront données au salarié lors de sa mobilité externe, d'autre part sur des mesures permettant de soutenir les employeurs externes qui proposeront aux salariés une poursuite de leur parcours professionnel.

#### a) Garanties données aux salariés

##### *Convention de mutation concertée tripartite*

La mobilité externe interviendra dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite, entraînant novation du contrat de travail par changement d'employeur, conclue entre la société d'origine, la société d'accueil et le collaborateur permettant ainsi le maintien des droits à ancienneté.

Cette convention précisera notamment :

- la mutation définitive du salarié dans la société d'accueil,
- le versement d'une prime d'incitation à la mobilité externe : si les salariés sont confirmés dans leur poste à l'issue des 6 premiers mois, ils s'inscriront dans une démarche de poursuite de leur contrat de travail chez un nouvel employeur, percevront une prime dite de « mobilité externe » dont le montant sera déterminé en fonction de leur ancienneté.

ANCIENNETE	PRIME BRUTE EN EUROS		
	Nbre de mois de salaire	Avec minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	3 mois	4 500 euros	8 000 euros
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	4 mois	9 500 euros	18 000 euros
Plus de 20 ans	5 mois	12 500 euros	25 000 euros

Cette prime sera versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein du Groupe Thales à la date à laquelle ils informeront la Direction des Ressources Humaines de leur décision de poursuivre leur carrière professionnelle chez un nouvel employeur.

Elle sera soumise aux régimes, fiscal et social, en vigueur à la date de son versement.

Par ailleurs, la société d'origine s'engagera à offrir au salarié une possibilité de réintégration, aux conditions antérieures, pendant une période de 12 mois maximum suivant la novation du contrat de travail.

En cas de difficulté économique dans l'entreprise d'accueil mettant effectivement en cause le poste du salarié, celui-ci bénéficiera d'une possibilité de réintégration au sein de la société d'origine ou du Groupe dans un emploi équivalent pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

A défaut du souhait de réintégration au sein de la société d'origine dans cette période, la société d'origine s'engage à prendre en charge, dans ce délai de 18 mois suivant la novation du contrat de travail, une partie de l'indemnité de licenciement pour motif économique (le cas échéant) au prorata de l'ancienneté acquise au sein du Groupe Thales.

Un modèle de convention tripartite est annexé au présent accord (cf. Annexe 7).

La sécurisation du dispositif pour le salarié : dans le cadre d'une réorientation professionnelle au service d'un employeur externe au Groupe Thales, les droits du salarié volontaire seront garantis par une convention de mutation concertée tripartite (société d'accueil, société d'origine, salarié) entraînant une simple novation de son contrat de travail par changement d'employeur. La société d'origine prendra en charge l'ensemble des frais occasionnés par les déplacements et les différentes démarches en vue de la mutation définitive du salarié.

#### ***Informar les salariés sur les postes externes disponibles au sein du bassin d'emploi***

De plus, afin de mieux éclairer et identifier des parcours possibles à l'extérieur du Groupe, le Groupe Thales coopérera avec les organismes publics en charge de l'emploi, ainsi qu'avec les collectivités locales et/ou chambres de commerce et des PME partenaires de Thales, afin de permettre au candidat à la mobilité externe de bénéficier de toutes les opportunités d'emploi auprès de partenaires extérieurs.

#### **b) Mesures additionnelles de soutien aux conventions tripartites externes**

Afin d'encourager les projets de mobilité externe intervenant dans le cadre de convention de mutation tripartite, le Groupe Thales s'engage, si nécessaire, à verser au salarié une prime permettant de compenser, pendant une durée de deux ans suivant la novation du contrat de travail, l'éventuelle différence de salaire entre celui dont il bénéficiait dans l'entreprise d'origine et celui qu'il a accepté dans l'entreprise d'accueil.

### **III ACTIVATION EXCEPTIONNELLE DES MESURES DE GAE**

En cas de baisse d'activité conjoncturelle sur un site ou une société sur une période n'excédant pas 3 mois, la CCA peut décider pour conduire une adaptation de l'emploi sans rupture d'agir et d'utiliser les mesures de GAE.

La décision de la Commission centrale d'anticipation doit être prise à l'unanimité sur la base d'un dossier argumenté et détaillé.

#### **IV - LE DETACHEMENT COLLECTIF**

Une société de Thales, confrontée à une baisse d'activité temporaire et sectorielle d'activité peut proposer aux salariés concernés, sur la base du volontariat, de travailler pour une durée déterminée dans et pour le compte d'une autre entreprise dans le cadre d'un détachement.

Ce dispositif a pour objectif de répondre à une situation de baisse ponctuelle d'activité, tout en permettant de s'assurer du maintien et du retour des compétences nécessaires à l'activité à l'issue de la période.

Ce dispositif collectif de détachement, d'une durée inférieure à une année et supérieure à trois mois sera activé suite à une procédure d'information/consultation des CSEC ou CSE concernés et à la conclusion d'un accord majoritaire portant sur les conditions d'accompagnement de ce détachement collectif. Ce dispositif et la procédure associée sont distincts de la procédure de GAE.

Dès lors qu'il est accepté, le détachement fait l'objet d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés dont le modèle figure en annexe 3 du présent accord. Il s'effectue dans le cadre des garanties prévues par la loi Cherpion du 28 juillet 2011.

#### **V - DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans compte tenu de l'importance des dispositifs envisagés et de la nécessité d'accompagner dans le temps son déploiement.

Cependant pour répondre aux obligations légales les parties ont convenu de se réunir à l'issue des trois premières années afin d'examiner les conditions d'application de l'accord et l'aménagement éventuel de ses dispositions. Par ailleurs, les parties conviennent que six mois avant l'échéance, elles se rencontreront pour négocier les termes d'un nouvel accord. A défaut d'accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

Les dispositions du présent accord seront revues par avenant de révision si la législation venait à évoluer sur le rôle des instances, leurs attributions ou plus généralement l'un des thèmes de l'accord.

A la demande de l'un des signataires, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles difficultés d'application du présent accord.

Dans les trois mois suivant la signature de l'accord, une réunion de lancement à laquelle participeront les organisations syndicales représentatives et les représentants de la Direction sera organisée.

Enfin, une convention sera organisée à l'issue des deux premières années pour établir le bilan des actions d'anticipation menées et dégager les axes et orientations à renforcer. Le programme de cette convention sera établi conjointement.

#### **VI - PERIMETRE DE L'ACCORD**

Le périmètre du présent accord comprend toutes les entreprises du groupe Thales dont le capital est détenu, directement ou indirectement à plus de 50 % par Thales.

Pour les sociétés dont le capital est détenu, directement ou indirectement à 50 %, elles seront intégrées dans le périmètre du présent accord sous réserve que Thales y exerce une influence dominante au sens de l'article L.2331-1 du code du travail.

Compte tenu de l'évolution du groupe Thales, le périmètre défini par les parties au présent accord peut être amené à évoluer dès lors qu'est remplie la condition de détention du capital telle que mentionnée ci-dessus.

## **VII - DISPOSITIONS FINALES**

Le présent accord Groupe est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société THALES et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES et des dispositions de l'article L 2242-2 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur conformément aux dispositions légales régissant les accords de Groupe dans les sociétés comprises dans le périmètre fixé à l'annexe 1.

Il entrera en vigueur dès le lendemain du jour de son dépôt auprès de l'Unité des Hauts de seine de la DIRECCTE, ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour que les dispositions du présent accord Groupe s'appliquent à l'ensemble des entreprises du périmètre et qu'elles puissent se substituer intégralement à toute disposition antérieure traitant du même objet :

- soit directement dès l'entrée en vigueur de l'accord Groupe si aucune disposition conventionnelle portant sur les mêmes thèmes n'existe déjà dans la société concernée, le présent accord Groupe se substituant directement aux usages ou engagements unilatéraux portant sur le même objet.
- soit si ces dispositions portant sur l'un ou l'autre de ces points existent déjà dans la société, à la condition que toutes les dispositions prévues par l'accord Groupe puissent se substituer intégralement à toutes dispositions antérieures traitant du même objet.

## **VIII - FORMALITES DE DEPOT**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe sous forme électronique, en un exemplaire pdf signé et un exemplaire sous format Word anonmisé, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, en 6 exemplaires le 24 avril 2019

### **Pour le Groupe Thales**

*Patrice CAINE, Président Directeur Général du Groupe Thales, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante*

### **Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :**

CFDT  
Anne COGNIEUX

CFE-CGC  
José CALZADO

CFTC  
Véronique MICHAUT

CGT  
Gregory LEWANDOWSKI

P.O. Philippe DESLANOE