

Systèmes d'information et communication sécurisés
4, avenue des Louvresses
92622 Gennevilliers Cedex France
Tel. : +33 (0)1 41 30 30 00
Fax : +33 (0)1 41 30 33 57
www.thalesgroup.com

ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU REGROUPEMENT DES ACTIVITÉS D'INGÉNIEURIE PRODUITS DE RADIOCOMMUNICATIONS DE THALES SIX GTS FRANCE DE L'ÉTABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS VERS L'ÉTABLISSEMENT DE CHOLET

Entre :

La Société Thales SIX GTS France S.A.S., Société par Actions Simplifiée au Capital de 163 949 805 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 383 470 937, dont le siège social est situé 4 avenue des Louvresses, 92622 Gennevilliers Cedex, représentée par Madame Céline ARNOUX-MORTESSAGNE, en sa qualité de Directrice du Développement Social de la Société agissant par délégation du Directeur Général,

d'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives :

d'autre part,

Pour les organisations syndicales, les Délégués Syndicaux
Le syndicat CFDT, représenté par

Mme Christine POLI
M. Yvan DANGLA
M. Frédéric JANIK
M. Lubiku MIANKEBA
M. Benoît PICARD

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

M. Frédéric BARONNET
M. José CALZADO
M. Daniel CHAMPLAIN
M. Dominique DOUX
M. Daniel FOURMESTRAUX

Le syndicat CFTC, représenté par

M. Olivier BOUGOT
M. Stéphane CADORET
M. Olivier DAL MAS
M. Serge HERGNOT
M. Stéphane KHATTI

CP
CAM
FD

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE - 4 -

CHAPITRE I – INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES SALARIES - 6 -

 Article 1.1. - Procédure d'information collective des instances représentatives du personnel - 6 -

 Article 1.2. - Procédure d'information collective des salariés - 6 -

 Article 1.3. - Information individuelle des salariés attaches aux activités concernées - 7 -

CHAPITRE II – PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD ET DES MESURES QU'IL CONTIENT - 8 -

 Article 2.1. Salariés appartenant aux activités concernées a la date de mise en œuvre de l'information individuelle (« notification ») - 8 -

 Article 2.2. Salariés rejoignant les activités concernées postérieurement a la date de mise en œuvre de l'information individuelle (« notification ») - 9 -

CHAPITRE III – MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE DES SALARIES AFFECTES AUX ACTIVITES D'INGENIERIE PRODUITS RADIOCOMMUNICATIONS FAISANT L'OBJET DU REGROUPEMENT DE L'ETABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET - 9 -

 Article 3.1. - Mobilité géographique des salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial - 9 -

 Article 3.2. - Mobilité géographique des salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet sans changement du lieu de résidence ni transfert familial - 21 -

CHAPITRE IV – MESURES DESTINEES AUX SALARIÉS DES ACTIVITÉS D'INGENIERIE PRODUITS RADIOCOMMUNICATIONS NE SOUHAITANT PAS OPÉRER UNE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE SUR L'ETABLISSEMENT DE CHOLET - 23 -

 Article 4.1. - Situation particulière de l'affectation temporaire et transitoire à Cholet de salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de GENnevilliers qui ne s'inscriraient pas dans une mobilité géographique - 23 -

 Article 4.2. - Situation des salariés des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications ne souhaitant pas opérer une mobilité géographique sur l'Etablissement de Cholet - 24 -

CHAPITRE V – MESURES SPECIFIQUES - 24 -

 Article 5.1. - Salariés rejoignant les activités concernées au sein de l'Etablissement de Gennevilliers entre la date de mise en œuvre de l'information individuelle et le 31 décembre 2021 - 24 -

 Article 5.2. - Salariés rejoignant les activités concernées au sein de l'Etablissement de Gennevilliers a compter du 1er janvier 2022 - 25 -

 Article 5.3. - Salariés rejoignant directement les activités d'Ingénierie Produits de Radiocommunications de l'Etablissement de Cholet et amenés a exercer temporairement leurs fonctions au profit des activités concernées a Gennevilliers - 25 -

Article 5.4. - Salariés de Thales SIX GTS France S.A.S rejoignant les activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications faisant l'objet du regroupement vers l'Etablissement de Cholet - 26 -

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS GENERALES..... - 27 -

Article 6.1. - Commissions de suivi - 27 -

Article 6.2. - Durée et révision de l'accord - 28 -

Article 6.3. - Formalités de dépôt et de publicité..... - 29 -

ANNEXE I - Dispositif d'accompagnement du conjoint du salarié par un cabinet spécialisé- 30 -

CAAT
CP
OB
TB

PREAMBULE

Lors de son Comité Social et Economique Central (CSEC) du 26 novembre 2020¹, la Direction de la société Thales SIX GTS France S.A.S a présenté un projet visant à accompagner la croissance de la société en faisant de l'Etablissement de Cholet un centre de référence de l'activité Produits Radiocommunications par :

- Le regroupement, depuis Gennevilliers vers Cholet, des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications² ;
- La croissance des activités Cybersécurité et Satcom tactiques et le renforcement des compétences associées.

Lors des différents CSEC relatifs à ce projet (« Connect@Cholet »), la Direction a partagé le constat que les activités Radio, Centres de compétences Radio (DIR) et HW / SW (HTE) étaient actuellement réalisées sur les Etablissements de Gennevilliers et de Cholet pour des raisons historiques, et que le regroupement de ces activités sur le seul site de Cholet permettrait d'accroître la compétitivité et l'efficacité opérationnelle en renforçant encore le sens de la répartition de ces activités entre sites par :

- Le rapprochement de l'ensemble des activités produits depuis le composant jusqu'au produit fini ;
- L'association en un même lieu de l'ensemble des développements logiciels et FPGA des plateformes et formes d'ondes, depuis les couches physiques jusqu'aux couches applicatives ;
- La mise en commun de moyens modernes de communications et d'échanges au service d'une efficacité accrue des équipes.

La Direction a également précisé que le regroupement des activités DIR/DPR sur l'Etablissement de Cholet s'opérerait progressivement pour tenir compte du calendrier opérationnel des projets, dans le cadre de trois vagues successives (septembre 2021, septembre 2022 et décembre 2023), tandis que les activités HTE, portant sur l'activité développement Hardware et Software en lien avec les produits Radio de RCP seront regroupées à Cholet en décembre 2023.

¹ Les Comités Sociaux et Economiques des établissements concernés (Gennevilliers et Cholet) ont, dans le même temps, été informés et consultés sur les conséquences de ce projet.

² Activités Architectures et Développement HW et SW des radios développées par DIR, Sous-Système Radio VHF dans ECHO NG (hors ampli de puissance), Ingénierie des Produits Radio CONTACT/SYNAPS Aéro et Tactique et Ingénierie des produits et solutions radio HF. Les activités Produits Radio MIDS, initialement dans le périmètre du projet de regroupement d'activités de Gennevilliers vers Cholet, resteront finalement exercées au sein de l'établissement de Gennevilliers.

Au cours du processus social, qui s'est achevé le 24 mars 2021, la Direction a souligné, comme elle l'avait fait par le passé pour des projets de même nature, que la mise en œuvre de ce projet devait s'articuler autour des principes piliers que sont l'anticipation, le dialogue, la transparence et le volontariat.

Ainsi, la Direction s'est engagée à ce que la mobilité géographique des salariés concernés soit conduite dans le respect de leur volontariat ; les salariés non volontaires se voyant proposer un repositionnement, en priorité sur l'Etablissement de Gennevilliers.

C'est dans ce cadre qu'en parallèle de la mobilisation d'une équipe Ressources Humaines dédiée à l'accompagnement des salariés concernés par ces évolutions, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies au cours de 7 réunions (tenues entre le 12 avril et le 31 mai 2021), afin de définir des mesures d'accompagnement négociées susceptibles de bénéficier aux salariés concernés par le regroupement des activités susvisées² vers Cholet.

Ces mesures ont été définies avec l'objectif d'appréhender et accompagner au plus près des besoins la diversité des situations qui peuvent se présenter, en tenant compte :

- de la particularité de ce projet de regroupement d'activités liée à son déploiement sur trois ans,
- de la situation, des enjeux et des perspectives économiques de la GBU SIX en France, telles que connues à la date de signature du présent accord, en particulier les perspectives de l'établissement de Gennevilliers de la société Thales SIX GTS France SAS, notamment en termes de postes ouverts au sein de cet établissement,
- d'un accompagnement adapté à mettre en place auprès des salariés concernés par le regroupement, qu'ils soient volontaires ou non à une mobilité vers l'établissement de Cholet.

CHAPITRE I – INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES SALARIES

ARTICLE 1.1. - PROCEDURE D'INFORMATION COLLECTIVE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Dans le cadre d'une procédure menée à compter du 26 novembre 2020 sur le projet visant à faire de l'établissement de Cholet un centre de référence Produits Radiocommunications de Thales SIX GTS France S.A.S et à accompagner la croissance de la société, le Comité Social et Economique Central (CSEC) de la société Thales SIX GTS France S.A.S a été destinataire d'une information en vue d'une consultation sur le projet de regroupement des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de la société de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'établissement de Cholet.

A compter de cette même date, le Comité Social et Economique de l'Etablissement de Cholet et le Comité Social et Economique (CSE) de l'Etablissement de Gennevilliers, ont quant à eux été concernés par une procédure d'information en vue de consultation sur les conséquences de ce projet relatives à leur établissement respectif.

Lors de la réunion du CSEC en date du 21 décembre 2020, la Direction a accepté qu'une expertise libre soit menée concernant ce projet.

La restitution de cette expertise a eu lieu lors de la réunion du CSEC du 11 mars 2021. Une présentation de la synthèse du rapport a été réalisée au sein des CSEs des Etablissements de Cholet et de Gennevilliers.

Ces derniers ont été consultés respectivement les 19 et 22 mars 2021 sur les conséquences du projet relatives à leur établissement.

La Direction a procédé à une consultation du CSEC sur le projet le 24 mars 2021.

ARTICLE 1.2. - PROCEDURE D'INFORMATION COLLECTIVE DES SALARIES

Dans un souci de transparence vis-à-vis des salariés et dans le respect des processus sociaux, les Parties reconnaissent l'importance d'une information régulière des salariés sur le projet et sa mise en œuvre, en association avec l'ensemble des parties prenantes (management, RH, Communication...).

Cette information est, à ce jour, intervenue par des actions de communication à l'initiative de la Direction de la Société, notamment par la diffusion de communications régulières sur l'état d'avancement du projet (message du Directeur Général, publications sur l'intranet Groupe, envoi d'info.com, ouverture d'un espace intranet dédié Connect@Cholet, lancement du magazine « Connect&Vous » ...).

Elle est également intervenue par le biais du management et de la Direction des Ressources Humaines au moyen de réunions d'information (réunions générales à la suite des CSEC / CSEs, réunions mensuelles thématiques avec participation d'intervenants, réunions hebdomadaires dédiées au management pour les aider à accompagner au mieux le projet...) et dans le cadre d'entretiens individuels dédiés que les salariés avaient la possibilité de solliciter auprès de leur Responsable Ressources Humaines.

Dans cette continuité, les parties conviennent d'ores et déjà que les salariés concernés continueront d'être informés, notamment dans le cadre de réunions collectives, de publications diverses sur l'intranet dédié « Connect@Cholet », du contenu du présent accord et des mesures d'accompagnement auxquelles ils pourraient être éligibles et dont ils pourraient bénéficier sous réserve d'en remplir les conditions nécessaires.

Les parties conviennent également de l'organisation et de la prise en charge, par la Société, d'un voyage de découverte collectif sur un format d'une journée au profit des salariés visés à l'article 2.1. et concernés par les vagues 2 et 3.

ARTICLE 1.3. - INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES ATTACHES AUX ACTIVITES CONCERNEES

ARTICLE 1.3.1. - SALARIES CONCERNES PAR UNE INFORMATION INDIVIDUELLE (« NOTIFICATION »)

Les salariés appelés à faire part de leur choix, dans le cadre d'une information individuelle (« notification ») quant à leur mobilité vers l'Etablissement de Cholet dans le cadre du regroupement des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet, sont :

- les salariés actifs attachés aux activités concernées à la date de mise œuvre de cette information individuelle tels que définis à l'article 2.1. ;
- les salariés inscrits attachés aux activités concernées à la date de mise œuvre de cette information individuelle tels que définis à l'article 2.1.

ARTICLE 1.3.2 - PROCEDURE SUIVIE POUR CETTE INFORMATION INDIVIDUELLE (« NOTIFICATION »)

Cette information sera opérée pour l'ensemble des vagues au plus tard le 30 juin 2021, après information orale du management :

- pour les salariés actifs, par l'envoi d'un courriel avec accusé de réception (copie le Responsable Ressources Humaines) adressé à chaque salarié actif attaché aux activités concernées à la date d'envoi dudit courriel,
- pour les salariés inscrits qui se trouveraient en situation d'arrêt maladie / congés spécifiques de longue durée (congé sabbatique, congé parental...), par l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception ;

les invitant à faire part de leur choix, dans un délai maximum de 21 (vingt-et-un) jours, quant à leur mobilité vers l'Etablissement de Cholet.

Tenant compte du déploiement progressif du regroupement des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications jusqu'en décembre 2023, les salariés visés à l'article 1.3.1 occupant un poste dont le transfert vers Cholet devrait intervenir à horizon septembre 2022 ou décembre 2023 et s'étant déclarés volontaires ou intéressés par une mobilité dans ce cadre, seront appelés à confirmer ou préciser leur réponse au plus tard 9 (neuf) mois avant la date prévisionnelle de ce transfert, telle que confirmée au préalable par la Direction.

Chaque salarié visé à l'article 1.3.1 s'étant déclaré volontaire ou intéressé (horizon septembre 2022 / décembre 2023) à une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet dans le cadre du regroupement des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications se verra proposer un entretien individuel par un RRH, précédant la date de son changement effectif de lieu de travail. A cette occasion, lui seront notamment de nouveau précisées les modalités de mise en œuvre du changement de son lieu de travail et les mesures d'accompagnement dont il pourrait bénéficier sous réserve de remplir les conditions nécessaires.

Une attention particulière sera portée à ceux de ces salariés qui exprimeraient une évolution de leur situation personnelle (situation familiale / santé...) de nature à remettre en cause le souhait de mobilité initialement exprimé.

Dans le cadre de la mobilité géographique, un avenant au contrat de travail du salarié volontaire sera établi.

Les salariés visés à l'article 1.3.1. qui feraient part de leur souhait de ne pas engager une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet bénéficieront d'entretiens RH individualisés, entretiens qui seront planifiés en tenant compte du déploiement du regroupement de l'activité conformément aux dispositions de l'article 4.2. du présent accord. Néanmoins, toute situation particulière pourra faire l'objet d'une étude personnalisée.

Le cas échéant et à l'issue de ces entretiens, les salariés qui feraient part de leur souhait de ne pas engager une mobilité géographique sur l'Etablissement de Cholet bénéficieront notamment de propositions de bilans professionnels ou encore d'un accompagnement et d'une préparation aux entretiens de mobilité.

L'accompagnement social du projet et des salariés s'appuie sur une équipe RH dédiée (RRH, équipe Talent Acquisition, équipe Talent & Culture).

CHAPITRE II – PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD ET DES MESURES QU'IL CONTIENT

Dans le cadre du présent accord, les termes « activités concernées » / « activités d'Ingénierie Produits de Radiocommunications », renvoient aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications telles que rappelées en Préambule du présent accord².

Les mesures d'accompagnement définies au présent accord l'ont été avec l'objectif d'appréhender et accompagner au plus près des besoins, compte tenu de la particularité de ce projet de regroupement d'activités liée à son déploiement sur trois ans, la diversité des situations qui peuvent se présenter au cours de cette période.

ARTICLE 2.1. SALARIES APPARTENANT AUX ACTIVITES CONCERNEES A LA DATE DE MISE EN ŒUVRE DE L'INFORMATION INDIVIDUELLE (« NOTIFICATION »)

Les salariés occupant un poste au titre duquel ils sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI en cours) avec la Société Thales SIX GTS France S.A.S., et qui sont affectés, à la date de mise

en œuvre de l'information individuelle (« notification ») prévue à l'article 1.3., aux activités de l'Etablissement de Gennevilliers concernées par le projet de regroupement des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet bénéficiant de l'ensemble des mesures définies aux Chapitres III et IV du présent accord pendant sa durée d'application telle que définie à l'article 6.2.

Les mesures décrites aux chapitres précités s'appliqueront également aux salariés des fonctions supports associées à ces activités qui répondent aux mêmes conditions.

ARTICLE 2.2. SALARIES REJOIGNANT LES ACTIVITES CONCERNEES POSTERIEUREMENT A LA DATE DE MISE EN ŒUVRE DE L'INFORMATION INDIVIDUELLE (« NOTIFICATION »)

Outre les salariés visés à l'article 2.1., les salariés rejoignant les activités concernées postérieurement à la date de mise en œuvre de l'information individuelle (« notification »), en connaissance de leur regroupement vers Cholet, pourront bénéficier de mesures spécifiques prévues au Chapitre V du présent accord.

CHAPITRE III – MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE DES SALARIES AFFECTES AUX ACTIVITES D'INGENIERIE PRODUITS RADIOCOMMUNICATIONS FAISANT L'OBJET DU REGROUPEMENT DE L'ETABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET

Les salariés visés à l'article 2.1 du présent accord, qui dans le cadre de l'information individuelle qui leur aura été adressée (cf. article 1.3.), se sont portés volontaires à une mobilité vers l'établissement de Cholet, bénéficieront d'une période d'adaptation d'une durée de 3 (trois) mois maximum suivant le changement effectif de leur lieu de travail, durant laquelle ils pourront bénéficier d'un repositionnement au sein de l'établissement de Gennevilliers.

ARTICLE 3.1. - MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES AFFECTES AUX ACTIVITES D'INGENIERIE PRODUITS RADIOCOMMUNICATIONS DE L'ETABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET AVEC CHANGEMENT DU LIEU DE RESIDENCE ET TRANSFERT FAMILIAL

ARTICLE 3.1.1. - PREPARATION A LA MOBILITE - VOYAGE DE RECONNAISSANCE FAMILIAL

Les salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers s'étant portés volontaires pour une mobilité vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial, pourront bénéficier d'un voyage de reconnaissance avec leur famille (conjoint et enfants accompagnant, le cas échéant, le salarié) dans les conditions prévues ci-après, dès lors qu'ils auront accepté leur mobilité géographique sur l'Etablissement de Cholet.

- Durée (au choix du salarié)
 - un séjour de 4 jours (3 nuits),

- ou deux séjours de 3 jours (2 nuits) dont un weekend.

Le salarié n'aura pas à mobiliser pour ce faire de congés ou JRTT/jours de repos.

- Frais de voyage (au choix du salarié)
 - aller/retour en train, et au titre des déplacements sur place, la location d'une voiture de catégorie A à C (selon la composition familiale) + frais de péages et frais de parking,
 - ou prise en charge selon la formule choisie (un séjour de 4 jours ou deux séjours de 3 jours) de location de voiture de catégorie A à C (selon la composition familiale) + les frais de péages et frais de parking pour une durée de:
 - deux fois 3 jours
 - ou une fois 4 jours,
 - ou versement d'indemnités kilométriques (A/R domicile – lieu d'hébergement dans la région choletaise) et frais de péage et de parking sur justificatifs.
- Frais d'hébergement selon la formule choisie (un voyage de 4 jours ou deux voyages de 3 jours) dans la limite de 40MG³ par nuit pour un couple + 40MG par nuit par personne supplémentaire nécessitant la réservation d'une chambre supplémentaire :
 - deux fois 2 nuits + petits déjeuners
 - ou une fois 3 nuits + petits déjeuners
- Frais de repas : prise en charge de 2 repas par jour et par personne (hors petit déjeuner) dans la limite de 12 MG par jour et par personne.

Par ailleurs, une attention particulière sera apportée aux salariés n'ayant d'autre choix que d'exposer des frais supplémentaires de garde d'enfants ou d'assistance à un parent dépendant à charge après accord de la DRH et sur présentation de justificatifs dans la limite d'un montant de 300 euros, pour la durée du / des voyage(s) de reconnaissance.

ARTICLE 3.1.2. - AIDE AU DEMENAGEMENT

Les salariés visés à l'article 3.1. bénéficieront des mesures suivantes :

³ Minimum garanti. A titre indicatif, le MG au titre de l'année 2021 s'élève à 3,65€. Dans le cadre du présent accord, la valeur du MG est déterminée à la date de mise en œuvre des mesures concernées.

- Aide à la recherche d'un logement ;
- Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation ;
- Prise en charge des frais de déménagement ;
- Versement éventuel d'une indemnité de double résidence ;
- Prise en charge au titre des frais d'installation.

3.1.2.1. AIDE A LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT

Les salariés concernés pourront ainsi, dans le respect des dispositions légales en vigueur, bénéficier notamment de prestations d'aide à la recherche d'un logement, d'aide à la négociation, d'assistance à la signature du bail.

A titre d'information, les dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord relatives au bénéfice et aux modalités de mise en œuvre des dispositifs précités sont celles prévues ci-après.

- *Aide Mobili-Pass* ® (prêt ou aide).
 - La subvention Mobili-Pass permet au salarié de financer certains frais liés à la prestation d'un professionnel de la mobilité pour : la recherche de logement, l'accompagnement individuel de la famille et les démarches administratives pour la mise en service du logement, l'assistance à l'installation dans le logement) (prestation d'accompagnement recherche d'un logement locatif par « Ma nouvelle ville »).
 - Le prêt Mobili-Pass permet au salarié de financer certains frais liés à la nouvelle résidence du salarié en cas de double charge de logement dans la limite de 4 mois (loyers et charges locatives, frais d'hôtels..) ainsi que des dépenses connexes spécifiques à l'ancienne (frais d'assistance à la mise en location ou à la vente du logement, frais et émoluments de notaire, de mainlevée d'hypothèque, indemnités de remboursement anticipé de prêts consécutives à la vente du logement et intérêts intercalaires de prêts relai) et à la nouvelle résidence (frais d'agence pour la recherche d'un logement locatif, pour les prestations ayant débouché sur la signature d'un bail, frais d'établissement de contrats de location, frais et émoluments de notaire relatifs à un bail notarié.

Une seule aide est accordée par ménage et par période de 2 ans. La demande doit être présentée dans les 6 mois de l'embauche ou de la mutation.

A la date de signature du présent accord, les montants plafonds associés au dispositif Mobili-Pass sont les suivants.

Zone de la nouvelle résidence ⁴	Montants (en euros)		
	Plafonds (subvention et/ou prêt)	Subvention	Prêt
A, A Bis et B1	3 500	2 200	Différentiel entre le montant plafond et le montant accordé au titre de la subvention
B2 et C	3 000	1 900	

- *Avance Loca Pass*® (financement du dépôt de garantie)

Les frais de caution (un mois de loyer hors charges, liés à la location d'un nouveau logement peuvent être financés, sur présentation de justificatifs, grâce à un prêt sans intérêt de 1 200 euros maximum sur une durée de 25 mois maximum (après un différé gratuit de 3 mois).

Le versement du dépôt de garantie s'effectue après signature du bail. Leur remboursement, par le salarié auprès de l'organisme collecteur Action Logement, est mensuel et d'un montant minimum de 20 euros (à l'exception du dernier).

- *Garantie Visale* (caution sur le loyer charges locatives incluses)

La prise en charge de la caution Visale porte sur les loyers/charges impayés inscrits au bail (y compris révision contractuelle ou réévaluation) et les frais de procédure contentieuse engagés par Action Logement en cas de mise en jeu. Plus précisément, la caution Visale couvre 36 mensualités sur la durée totale du bail nu ou meublé, renouvellement éventuel inclus, à compter de la date d'effet du bail et à défaut de la date de signature du bail.

La date de signature du bail doit intervenir au plus tôt le jour de la validation du contrat de cautionnement par le bailleur et au plus tard avant la fin de validité du visa certifié. La date d'effet du bail doit intervenir au plus tard au 1er du mois qui suit la date de fin de validité du visa.

La caution couvre jusqu'à 36 termes impayés de loyer et charges durant la durée d'occupation du logement (renouvellement inclus) ou de 9 termes dans le parc social.

Il est précisé que l'ensemble de ces dispositions est applicable dans la limite des enveloppe d'Action Logement Services et de l'évolution de la législation relative en vigueur.

Ces dispositifs évoqués à titre informatif au sein du présent accord, étant gérés par l'organisme Action Logement, afin d'obtenir des précisions sur l'ensemble des aides complémentaires adaptées à leur

⁴ Pour plus d'informations sur la détermination de la zone de la nouvelle résidence au sens de ce dispositif, les salariés ont la possibilité de se rendre sur le site internet d'Action Logement (www.actionlogement.fr), qui leur permet notamment d'accéder à une recherche par code postal ou nom de ville.

CAN
cf
OB
TB

situation personnelle (éligibilité éventuelle notamment), les salariés sont invités à consulter les ressources dédiées mises à disposition par cet organisme (notamment <https://www.actionlogement.fr/>), et à se rapprocher d'Action Logement en amont de leur mobilité le cas échéant.

Les salariés opérant une mobilité pourront, si nécessaire, demander un support à l'assistant(e) social(e) de l'établissement de Cholet, afin d'être accompagnés dans leurs démarches administratives relatives à la recherche d'un logement.

3.1.2.2. MESURES SPECIFIQUES PENDANT LA PERIODE D'ADAPTATION

Au cours de la période d'adaptation, telle que prévue au présent Chapitre, le salarié peut, dans l'attente de son déménagement vers son logement définitif, choisir entre un hébergement en hôtel ou un hébergement en location. Les remboursements des frais d'hébergement, de transport et de repas éventuels seront réalisés dans les conditions fixées ci-après :

- En cas d'hébergement à l'hôtel :
 - Frais de repas hebdomadaires : petit déjeuner + repas du soir du dimanche ou du lundi soir au vendredi dans la limite de 15MG par jour, le repas du déjeuner étant pris sur le lieu de travail ;
 - Frais d'hébergement hebdomadaires : 4 ou 5 nuits à hauteur de 40MG par nuit ;
 - Frais de transport au titre d'un aller-retour hebdomadaire entre le lieu de résidence familial et le lieu d'hébergement en semaine : prise en charge des billets de train et des frais de transfert dans les limites suivantes :
 - au départ de / à l'arrivée en région choletaise: en l'absence de transports en commun (bus, TER, ...), frais de transfert en taxi correspondant au trajet entre le lieu d'hébergement / le site de Cholet et la gare la plus proche,
 - à l'arrivée en / au départ de la région parisienne : frais de transport en commun ou, si le temps de trajet en transport en commun entre la gare parisienne et le domicile en région parisienne est supérieur à une heure (outil RATP), frais de taxi.
- En cas d'hébergement en location :
 - Frais d'hébergement mensuels : dans la limite de 200MG par mois, pour un logement correspondant aux besoins d'une personne ;
 - Frais de transport au titre d'un aller-retour hebdomadaire entre le lieu de résidence familial et le lieu d'hébergement en semaine : prise en charge des billets de train et des frais de transfert tels que prévues au paragraphe précédent (hébergement à l'hôtel).

La Société accepte de prendre en charge, en lieu et place d'un aller /retour du salarié et dans la limite d'une fois par mois, un aller/retour en train au bénéfice de son conjoint ou d'un autre membre du foyer, afin qu'il puisse rejoindre le salarié sur son lieu d'hébergement en location et ainsi éviter à ce dernier un déplacement.

Pendant la semaine, dans l'hypothèse où le réseau de transports en commun ne permettrait qu'un accès difficile voire impossible au lieu de travail, une voiture de service pourra, dans la limite de sa disponibilité, être mise à disposition sur le site d'accueil. A défaut de voiture de service, la location d'une voiture de catégorie A ou B pourra être prise en charge par la société du dimanche soir ou lundi matin au vendredi soir.

3.1.2.3. FRAIS DE DEMENAGEMENT

Après accord de la Direction des Ressources Humaines, les frais de déménagement supportés par le salarié affecté aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers s'étant porté volontaire pour une mobilité vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial seront pris en charge par la société Thales SIX GTS France S.A.S., dans les conditions prévues ci-après.

- Prise en charge de la facture de déménagement sur présentation à la Société de deux devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe.
- Prise en charge des frais de voyage ainsi que ceux de la famille (indemnités kilométriques + péages, ou billets SNCF, ou billets d'avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF).
- Le salarié bénéficiera de 2 jours d'absence rémunérés au titre de son déménagement en complément du jour prévu à l'article 10 de l'accord Groupe sur les Dispositions sociales.

A ce titre, les devis et la facture correspondant au devis accepté par la Direction des Ressources Humaines, seront établis au nom de la société Thales SIX GTS France S.A.S.

Les parties conviennent également que les frais d'un second déménagement engagés par les salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers s'étant porté volontaire pour une mobilité vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial, et intervenant dans les 18 mois suivants leur mobilité effective sur l'établissement de Cholet, seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles prévues au présent article 3.1.2.3., dès lors que le premier déménagement pris en charge vers la région choletaise concernait un logement locatif et que le second déménagement vise à établir la résidence définitive du salarié dans le cadre d'un achat.

3.1.2.4. INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE

A compter de son installation dans son logement définitif, le salarié affecté aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers s'étant porté volontaire pour une mobilité vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial se voyant contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement après le déménagement, la Société rembourse, sur présentation des justificatifs correspondants, le montant de la charge afférente à l'ancien logement pendant une durée maximale fixée ci-après et dans les conditions suivantes :

- Si l'ancien domicile du salarié est un logement en location :

Remboursement du loyer + charges locatives sur présentation de la quittance de loyer correspondante pour une durée maximale de 3 mois. Les charges locatives (EDF-GDF, eau, ...) qui ne figurent pas sur la quittance de loyer ne feront l'objet d'aucun remboursement même si le salarié est en mesure de présenter une facture séparée ;

- Si l'ancien domicile du salarié est un logement dont le salarié est propriétaire :

Prise en charge de la mensualité de remboursement de prêt immobilier plafonnée à la valeur locative, telle qu'elle figure sur l'imprimé relatif à la taxe foncière pour une durée maximale du 4 mois ;

En outre, la société Thales SIX GTS France S.A.S. fournira au salarié concerné une attestation de mutation pour lui permettre de réduire à un mois la durée de son préavis de résiliation du bail de location en cours.

Les parties conviennent que l'indemnité de double résidence ne saurait se cumuler avec les mesures allouées au salarié pendant la période d'adaptation. En cas d'installation définitive avant le terme de la période d'adaptation, les mesures spécifiques à cette période visées à l'article 3.1.2.2. cessent.

3.1.2.5. PARTICIPATION A L'ECART DE LOYER

En cas de déménagement, une participation à l'écart entre le précédent loyer (région parisienne) et le nouveau loyer (région choletaise) s'il existe et dans l'hypothèse où le nouveau loyer est supérieur du précédent, est versée mensuellement, sur justificatifs, et pendant un an.

Cette indemnité est calculée à surfaces, types et standings équivalents entre les deux logements, et plafonnée selon le barème suivant :

Studio	45 MG
F2	60 MG
F3	75 MG
F4	95 MG
F5 et plus	115 MG

Le versement de cette participation est exclusif du versement de l'aide en cas de double résidence.

3.1.2.6. FRAIS D'INSTALLATION

Les salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers s'étant portés volontaires pour une mobilité vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial bénéficieront d'une prise en charge au titre des frais d'installation réellement engagés dans le cadre de leur réinstallation à proximité de leur nouveau lieu de travail.

Le versement de cette prise en charge interviendra, sur présentation de justificatifs, en fonction de la situation familiale du salarié à la date à laquelle interviendra son déménagement, selon le barème suivant :

Situation familiale	MG* maximum	Indemnité maximum en euros*
Célibataire sans enfant	1750	6.387,50
Couple*	2350	8.577,50
Couple* avec 1 ou 2 enfants**	3150	11.497,50
Couple avec 3 enfants	3550	12.957,50
Couple avec 4 enfants ou plus	4000	14.600

* La notion de couple s'entend de personnes vivant mariées, pacsées ou en concubinage.

**Par enfant, il convient d'entendre enfant à charge fiscalement.

Pour l'application de ce barème,

- les parents isolés avec enfants bénéficient du barème applicable aux salariés en couple, dès lors qu'ils justifient d'enfants à charge fiscalement.
- le montant maximum pouvant être alloué tel que précisé est augmenté de 350MG si le foyer comporte au moins une personne en situation de handicap ou un parent à charge autre qu'un enfant.

Cette indemnité est versée pour moitié sous forme d'avance dans le mois qui précède le déménagement, pour l'autre moitié une fois fourni l'ensemble des justificatifs de frais engagés, au plus tard dans un délai de 3 (trois) mois suivant le déménagement.

Seuls les frais nécessaires à la remise en service du nouveau logement, à sa remise en état et à son aménagement sont notamment pris en compte :

- frais d'agence (en cas de location), sauf prise en charge par le Mobili-Pass,
- frais de rétablissement de l'électricité, de l'eau, du gaz, du téléphone, d'Internet,
- frais de mise en place d'appareils ménagers,
- nettoyage ou remplacement des revêtements de sols et muraux abîmés (si les travaux sont nécessaires pour rendre le logement habitable).

Ne sont pas pris en compte :

- la caution en cas de location,
- les dépenses de décoration,
- les dépenses de réaménagement non nécessaires pour rendre le logement habitable.

ARTICLE 3.1.3. - PRIME EXCEPTIONNELLE DE MOBILITE AVEC CHANGEMENT DE LIEU DE RESIDENCE ET TRANSFERT FAMILIAL

Compte tenu de la nature du projet telle que détaillée dans le cadre du Préambule, le salarié affecté aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers s'étant porté

volontaire pour une mobilité vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial percevra, à l'issue de sa période d'adaptation, une prime de mobilité exceptionnelle et forfaitaire d'un montant de 12.000 (douze mille) euros bruts.

Cette prime forfaitaire est destinée au salarié qui poursuit son activité au profit des activités d'Ingénierie Produits de Radiocommunications de Thales SIX GTS France SAS sur l'Etablissement de Cholet en vue d'accompagner la poursuite du développement de l'activité à laquelle il était attaché à la date de réalisation de l'information individuelle (« notification »).

Aussi, le salarié bénéficiaire qui quitterait à son initiative l'Etablissement de Cholet de la Société Thales SIX GTS France S.A.S., dans un délai inférieur à 18 (dix-huit) mois à compter de sa mobilité géographique effective sur l'Etablissement de Cholet, remboursera la prime versée selon les modalités suivantes :

- Si un départ à son initiative intervenait dans les 6 (six) premiers mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 80% de la prime forfaitaire,
- Si un départ à son initiative intervenait entre 6 (six) et 12 (douze) mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 50% de la prime forfaitaire,
- Si un départ à son initiative intervenait entre 12 (douze) et 18 (dix-huit) mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 30 % de la prime forfaitaire.

ARTICLE 3.1.4. ACCOMPAGNEMENT FAMILIAL

Conscientes que la mobilité géographique du salarié est susceptible d'avoir des incidences sur sa vie familiale, la Direction de la société Thales SIX GTS France S.A.S. et les Organisations Syndicales Représentatives ont défini les mesures d'accompagnement suivantes :

3.1.4.1. L'EMPLOI DU CONJOINT

- *Indemnité pour perte d'emploi* : Si la mobilité géographique du salarié visé à l'article 3.1. entraîne la perte de l'emploi du conjoint, il sera versé une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par Pôle Emploi et l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (délivrée par Pôle Emploi) à laquelle le conjoint pourrait prétendre, dans la limite d'une durée de 18 mois, et d'un montant maximum de 600 euros bruts par mois.

Si le conjoint est un actif non salarié, il bénéficiera également d'une indemnité mensuelle correspondant à la différence d'un salaire de référence basé sur la déclaration d'impôt, et une indemnité Pôle Emploi théorique « recalculée », dans les mêmes limites et conditions que celles mentionnées ci-dessus.

Le versement de cette indemnité cesse dès lors que le conjoint a retrouvé une activité professionnelle.

- *Aide à la recherche d'emploi* : Afin d'aider le conjoint du salarié à trouver un emploi dans le bassin d'emploi choletais et son environnement, une aide à la recherche d'emploi lui sera

apportée par l'intermédiaire d'un cabinet mandaté spécialement à cet effet par la Direction de l'établissement de Cholet et implanté localement.

Cette aide pourra être actionnée par le conjoint du salarié dans l'année qui suit le déménagement de la famille. Cet accompagnement est pris en charge par l'entreprise pour une durée de 6 mois à compter d'un bilan professionnel (Annexe I).

Enfin, si dans le cadre de son bilan professionnel et de l'aide apportée par le cabinet, un besoin spécifique de formation apparaissait (hors actions susceptibles d'être menées directement par le Pôle Emploi), le conjoint du salarié pourra, après examen de son dossier par le cabinet et accord de la Société Thales SIX GTS France S.A.S, être pris en charge, dans la limite de 50 heures de formation, sur présentation de justificatifs.

La Société prendra en charge, sur justificatifs, un aller/retour pour le conjoint qui aurait des entretien(s) de recrutement dûment justifiés, non remboursés par l'employeur potentiel et à condition que le déménagement familial n'ait pas encore eu lieu. Au cas où le conjoint n'aurait d'autre choix que d'exposer, pour pouvoir s'absenter dans le cadre de ces entretiens, des frais supplémentaires de garde d'enfants ou d'assistance à un parent dépendant à charge, ces frais donneront lieu, sur justificatifs et dans une limite globale de 300 euros, à une prise en charge, sur accord de la DRH.

Un accompagnement spécifique pourra être mis en place pour le conjoint du salarié qui, ayant quitté son emploi dans la région d'origine pour suivre ce dernier, décide de créer sa propre entreprise. Cet accompagnement, pris en charge par la société, s'appuiera sur le GÉRIS et permettra au conjoint de bénéficier d'entretiens et de conseils de la part d'un consultant spécialisé, tout au long de la préparation de son projet et jusqu'à 12 mois après la création de sa structure.

3.1.4.2. AIDE AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES ET AIDE A LA SCOLARITE

Les salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers s'étant portés volontaires pour une mobilité vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial pourront, si nécessaire, demander une assistance à l'assistant(e) social(e) de l'établissement de Cholet, afin d'être accompagnés dans leurs démarches administratives liées à leur mobilité géographique. L'assistant(e) social(e) ou le RRH sera chargé de fournir les informations utiles aux familles concernant les cursus scolaires et d'enseignement supérieur de la région, la situation des établissements scolaires publics et privés, la carte scolaire, les crèches et les haltes garderies.

Ces salariés, dont les enfants resteraient scolarisés dans un établissement de l'enseignement secondaire ou supérieur (universitaire, école post-baccalauréat) situé en région parisienne pourront bénéficier, sur demande auprès du RRH, d'une aide financière pour la scolarité de ses enfants dans la limite de 500 MG par enfant scolarisé, pour l'année scolaire en cours, suivant le déménagement et sous réserve de présentation de justificatifs.

3.1.4.3. DISPOSITIF DE CRECHE INTERENTREPRISES

Afin de prendre en compte les incidences d'un changement de lieu de travail dans le cadre du regroupement de l'activité notamment sur la garde d'enfants en bas âge, il est convenu qu'une attention particulière sera portée par la Société en vue d'identifier des solutions adaptées au profit des familles, pour permettre de réserver, le cas échéant, des berceaux supplémentaires.

ARTICLE 3.1.5. ACQUISITION OU REMISE EN ETAT D'UN VEHICULE

Les salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers s'étant portés volontaires pour une mobilité vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial peuvent demander, dans la limite des 12 (douze) mois suivant le terme de la période d'adaptation, une avance pour l'achat ou la remise en état du véhicule qu'ils utiliseront pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail.

Dans l'hypothèse où la situation du nouveau lieu de travail par rapport au domicile du salarié ne permet pas d'utiliser les transports en commun, ou si l'utilisation des transports en commun est possible mais entraîne un allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à une heure, une avance sur salaire d'un montant maximum de 3050 MG, remboursable par mensualités sur une durée maximale de 46 mois et dans la limite de 10% du salaire net mensuel, peut être consentie pour l'achat ou la remise en état d'un véhicule automobile pour se rendre sur le nouveau lieu de travail.

L'achat ou la remise en état doit être réalisé dans un délai de 12 mois suivant le terme de la période d'adaptation.

En cas de situation financière difficile, si au terme des 46 mois l'avance n'était pas totalement remboursée, un allongement de la période de remboursement pourrait être envisagé, sur accord de la Direction Ressources Humaines.

Le montant maximum de l'avance est, compte tenu des aménagements du véhicule nécessaires, portée à 4 150 MG pour les salariés en situation de handicap, conformément à l'accord Groupe Handicap.

Le montant maximum de l'avance est également augmenté de 300 MG lorsque le véhicule acheté par le salarié appartient à la catégorie des véhicules peu polluants tels que déterminés par le Décret n° 2018-1318 du 28 décembre 2018.

Cette avance sera remboursable par prélèvements sur paie, sur une période de 46 mois maximum.

En cas de départ du salarié de la Société Thales SIX GTS France, avant le terme de la période de remboursement de 46 mois, la somme restant due fera l'objet d'un prélèvement sur sa dernière paie dans le respect des limites légales.

La Direction s'engage à examiner les situations particulières, portées à sa connaissance, relatives aux modalités de remboursement de l'avance sur salaire visée par le présent article.

ARTICLE 3.1.6. AIDE ET AVANCE EN VUE DE L'OBTENTION DU PERMIS DE CONDUIRE A OU B

Une aide pourra être proposée aux salariés qui ne sont titulaires d'aucun permis de conduire dans aucune des catégories visées par le Code de la Route pour suivre le cycle de formation tendant à l'obtention du permis de conduire.

Cette aide, plafonnée à 530 MG, sera versée au salarié dans les 4 mois suivant le terme de la période d'adaptation.

Le versement sera opéré en deux fois à parts égales :

- le premier versement interviendra le mois suivant l'inscription du salarié dans une école de conduite sur présentation d'un justificatif d'inscription.
- le second versement interviendra le mois suivant l'obtention de la partie théorique du permis de conduire sur présentation d'une attestation de réussite délivrée par l'école de conduite.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives et signataires conviennent que cette aide ne sera pas applicable au financement des stages de conduite ou bien des stages à destination des conducteurs ayant perdu des points sur leur permis de conduire à la suite d'infractions aux règles du Code de la Route.

Il est par ailleurs précisé que le temps de formation nécessaire à l'obtention du permis de conduire interviendra en-dehors des périodes de travail.

Une avance, plafonnée à 530 MG, pourra être accordée au salarié visé à l'article 3.1, pour permettre à son conjoint qui ne serait titulaire d'aucun permis de conduire dans aucune des catégories visées par le Code de la Route, de suivre le cycle de formation tendant à l'obtention du permis de conduire.

Cette avance sera accordée, sur présentation de justificatifs, dans les 4 mois suivant le terme de la période d'adaptation selon les mêmes conditions que celles prévues pour le versement de l'aide au salarié et visées au paragraphe précédent.

Cette avance sera remboursable par mensualités, sur une durée maximale de 36 mois.

En cas de départ du salarié de la Société Thales SIX GTS France, avant le terme de la période de remboursement de 36 mois, la somme restant due fera l'objet d'un prélèvement sur sa dernière paie dans le respect des limites légales.

ARTICLE 3.1.7. AIDE EN VUE DE L'ACQUISITION D'UN VELO A ASSISTANCE ELECTRIQUE

Les salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers s'étant portés volontaires pour une mobilité vers l'Etablissement de Cholet avec changement du lieu de résidence et transfert familial peuvent demander, dans un délai maximum de 4 (quatre) mois suivant le terme de la période d'adaptation, une aide pour l'achat d'un vélo à assistance électrique qu'ils utiliseront pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail (attestation sur l'honneur). Cette aide, plafonnée à 150 MG et incluant le cas échéant des équipements de sécurité (casque, gilet à bandes réfléchissantes, feux supplémentaires, protections...), sera versée sur présentation de justificatifs.

Le versement de cette aide est exclusif du bénéfice des mesures prévues aux articles 3.1.5 et 3.1.6.

ARTICLE 3.2. - MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES AFFECTES AUX ACTIVITES D'INGENIERIE PRODUITS RADIOCOMMUNICATIONS DE L'ETABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET SANS CHANGEMENT DU LIEU DE RESIDENCE NI TRANSFERT FAMILIAL

Dans le cadre du regroupement des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet, le salarié visé au Chapitre III peut envisager, pour des raisons personnelles, d'opérer une mobilité géographique sans changement de son lieu de résidence ni transfert familial et d'opter ainsi pour un « célibat géographique ».

Ainsi, le salarié qui se porte volontaire pour une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet, sans changement de son lieu de résidence ni transfert familial, bénéficiera des mesures telles que définies ci-après ce, pendant une durée initiale de 12 (douze) mois courant à compter de sa mobilité géographique effective au sein de l'Etablissement de Cholet. Cette situation de « célibat géographique » pourra, être prolongée dans la limite de deux périodes de 6 (six) mois chacune.

Un entretien auprès du Service de Santé au Travail sera proposé dans les 6 mois à compter du début de la période de mobilité du salarié, à une date compatible avec une transformation éventuelle en mobilité avec transfert familial telle que visée à l'article 3.2.6. Des entretiens complémentaires pourront être sollicités, par le salarié ou le médecin du travail, à l'occasion des renouvellements éventuels de la période initiale de 12 (douze) mois.

A l'issue de cette période, qui s'étend au maximum sur 24 (vingt-quatre) mois, le collaborateur continuera à exercer ses fonctions au profit des activités concernées au sein de l'Etablissement de Cholet.

3.2.1. FRAIS D'HEBERGEMENT

La société remboursera, sur présentation des justificatifs, le loyer du logement dans la région choletaise, plafonnée à 200 MG par mois pour un logement correspondant aux besoins d'une personne.

3.2.2. FRAIS DE TRANSPORT

La société prendra en charge un aller-retour par semaine en train (billets réservés par l'entreprise), pendant les 18 (dix-huit) premiers mois de la mobilité géographique et deux allers-retours par mois au-delà de cette période de 18 mois, ainsi que des frais de transfert dans les limites suivantes :

- au départ de / à l'arrivée en région choletaise, en l'absence de transports en commun (bus, TER, ...), frais de transfert en taxi correspondant au trajet entre le lieu d'hébergement / le site de Cholet et la gare la plus proche,
- à l'arrivée en / au départ de la région parisienne, frais de transport en commun ou, si le temps de trajet en transport en commun entre la gare parisienne et le domicile en région parisienne est supérieur à une heure (outil RATP), frais de taxi.

La Société accepte de prendre en charge, en lieu et place d'un aller / retour du salarié et dans la limite d'une fois par mois, un aller/retour en train au bénéfice de son conjoint ou d'un autre membre du foyer, afin qu'il puisse rejoindre le salarié sur son lieu d'hébergement et ainsi éviter à ce dernier un déplacement.

3.2.3. - FRAIS D'EQUIPEMENT

Le salarié affecté aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet sans changement du lieu de résidence ni transfert familial bénéficie des mesures relatives aux frais d'installation. Dans ce cas, et pour déterminer le plafond de la prise en charge à ce titre, le salarié est considéré comme «célibataire sans enfant ».

3.2.4. - ACCES AU DISPOSITIF DE TELETRAVAIL

Pendant la période de célibat géographique, le salarié affecté aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet sans changement du lieu de résidence ni transfert familial pourra solliciter sa hiérarchie afin de bénéficier des mesures de télétravail selon les modalités définies par l'« Accord Groupe relatif au télétravail » signé le 17 décembre 2020. Cette demande fera l'objet d'une étude particulière tenant compte de la situation de célibat géographique du salarié et de la nature de son activité. Le salarié pourra, au besoin, saisir son Responsable Ressources Humaines en cas de refus par sa hiérarchie d'accéder à sa demande de télétravail. Il est rappelé qu'aux termes de l'Accord Groupe du 17 décembre 2020, la Commission locale QVT de l'Etablissement de Cholet pourra examiner si nécessaire, à la demande du salarié, les raisons du refus éventuel de la demande de télétravail.

3.2.5. - PRIME EXCEPTIONNELLE DE MOBILITE DANS LE CADRE D'UNE MOBILITE SANS CHANGEMENT DE LIEU DE RESIDENCE NI TRANSFERT FAMILIAL

Compte tenu de la nature du projet, les salariés affectés aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet sans changement du lieu de résidence ni transfert familial acceptant leur mutation géographique sur l'Etablissement de Cholet, bénéficieront, à l'issue de leur période d'adaptation, d'une prime de mobilité exceptionnelle et forfaitaire d'un montant de 5.000€ euros bruts.

Cette prime forfaitaire est destinée au salarié qui poursuit son activité au profit des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications sur l'établissement de Cholet en vue d'accompagner la poursuite du développement de l'activité à laquelle il était rattaché à la date de réalisation de l'information individuelle (« notification »).

Aussi, le salarié bénéficiaire qui quitterait à son initiative l'établissement de Cholet de la Société Thales SIX GTS France S.A.S. dans un délai inférieur à 12 mois à compter de sa mobilité géographique effective sur l'Etablissement de Cholet, remboursera la prime versée selon les modalités suivantes :

- Si un départ à son initiative intervenait dans les 6 premiers mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 80% de la prime forfaitaire,
- Si un départ à son initiative intervenait entre 6 et 12 mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 30% de la prime forfaitaire.

3.2.6. TRANSFORMATION DE LA MOBILITE SANS CHANGEMENT DE LIEU DE RESIDENCE NI TRANSFERT FAMILIAL EN UNE MOBILITE AVEC CHANGEMENT DE LIEU DE RESIDENCE ET TRANSFERT FAMILIAL

En cas de transformation de la mobilité sans transfert familial en une mobilité avec changement de résidence et transfert familial dans les 6 (six) mois suivant l'arrivée du salarié sur l'Etablissement de Cholet (incluant la période d'adaptation), le salarié concerné :

- percevra un complément à la prime exceptionnelle qui lui a été versée en application de l'article 3.2.5 pour atteindre le montant tel que prévu à l'article 3.1.3 et dans les conditions prévues à cet article,
- percevra un complément à la prise en charge des frais d'équipement qui lui a été versée en application de l'article 3.2.3, pour atteindre les montants tels que prévus à l'article 3.1.2.6. au regard de sa situation familiale à la date de son déménagement.

En complément, le salarié bénéficiera également de la prise en charge des frais d'un seul déménagement dans les conditions prévues à l'article 3.1.2.3.

A titre exceptionnel, la transformation de la mobilité sans changement de lieu de résidence ni transfert familial en une mobilité avec changement de lieu de résidence et transfert familial intervenant au-delà du délai susvisé de 6 mois et dans la limite d'un délai de 9 (neuf) mois (incluant la période d'adaptation), donnera lieu à la prise en charge des frais d'un seul déménagement dans les conditions prévues à l'article 3.1.2.3.

CHAPITRE IV – MESURES DESTINEES AUX SALARIÉS DES ACTIVITÉS D'INGENIERIE PRODUITS RADIOCOMMUNICATIONS NE SOUHAITANT PAS OPÉRER UNE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE SUR L'ETABLISSEMENT DE CHOLET

ARTICLE 4.1. - SITUATION PARTICULIERE DE L'AFFECTATION TEMPORAIRE ET TRANSITOIRE A CHOLET DE SALARIES AFFECTES AUX ACTIVITES D'INGENIERIE PRODUITS RADIOCOMMUNICATIONS DE GENNEVILLIERS QUI NE S'INSCRIRAIENT PAS DANS UNE MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Dans le cadre du regroupement des activités d'ingénierie Produits Radiocommunications vers l'Etablissement de Cholet, il est prévu, à titre exceptionnel, la possibilité pour les salariés visés à l'article 2.1. du présent accord, de réaliser une affectation temporaire et transitoire sur l'établissement de Cholet pour y poursuivre temporairement leur activité.

Elle permet, sur proposition du management et selon les besoins opérationnels, au salarié volontaire qui ne souhaite pas faire l'objet d'une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet, de participer au déploiement du regroupement de l'activité mais aussi d'assurer une transition efficace favorisant la transmission de compétences.

La durée de cette affectation temporaire et transitoire, qui doit conserver un caractère exceptionnel, est comprise entre 3 (trois) et 9 (neuf) mois, consécutifs ou non, calculés sur une période de 18 (dix-huit) mois consécutifs, et induit une certaine stabilité dans la présence du salarié sur le site de Cholet.

Cette affectation est susceptible de débiter à compter du mois de septembre 2021 et selon le cadencement du regroupement des activités à Cholet.

Les salariés visés à l'article 2.1. du présent accord qui réaliseraient une affectation temporaire et transitoire sur l'Etablissement de Cholet dans les conditions précédemment décrites bénéficieront, pendant cette période, des dispositions portant sur l'hébergement et les frais de transport telles qu'applicables aux salariés en période d'adaptation.

A titre exceptionnel et dérogatoire, les salariés remplissant les conditions visées au présent article, percevront une prime exceptionnelle et forfaitaire tenant compte des contraintes opérationnelles du poste d'un montant compris entre 1.000 euros bruts et 3.000 euros bruts, au prorata de la durée cumulée de cette affectation temporaire.

ARTICLE 4.2. - SITUATION DES SALAIRES DES ACTIVITES D'INGENIERIE PRODUITS RADIOCOMMUNICATIONS NE SOUHAITANT PAS OPERER UNE MOBILITE GEOGRAPHIQUE SUR L'ETABLISSEMENT DE CHOLET

Les salariés non volontaires pour poursuivre leur activité sur l'Etablissement de Cholet dans le cadre du projet de regroupement des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications, se verront proposer un repositionnement prioritairement sur l'Etablissement de Gennevilliers.

Celui-ci sera assorti d'un accompagnement RH et opérationnel ainsi que, si nécessaire, de formations dédiées.

Le suivi des repositionnements fera l'objet d'un examen particulier dans le cadre de la commission de suivi locale de l'établissement de Gennevilliers.

Les salariés visés au Chapitre II qui souhaiteraient opérer une mobilité géographique sur un site / agence / antenne de Thales SIX GTS France S.A.S ou au sein du Groupe Thales pour pourvoir un poste qui n'appartient pas aux activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de Thales SIX GTS France faisant l'objet du regroupement, se verront appliquer les dispositions de l'« Accord Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés » du 25 novembre 2019.

CHAPITRE V – MESURES SPECIFIQUES

ARTICLE 5.1. - SALAIRES REJOIGNANT LES ACTIVITES CONCERNEES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS ENTRE LA DATE DE MISE EN ŒUVRE DE L'INFORMATION INDIVIDUELLE ET LE 31 DECEMBRE 2021

A titre exceptionnel et compte tenu de la nature du projet, les salariés dont la candidature serait retenue, et qui, en connaissance du regroupement à venir, rejoindraient les activités d'Ingénierie Produits de Radiocommunications concernées au sein de l'Etablissement de Gennevilliers entre la date de mise en œuvre de l'information individuelle prévue à l'article 1.3 et le 31 décembre 2021, pourront bénéficier des

mesures prévues au Chapitre III du présent accord, à l'exception des articles 3.1.3 et 3.2.5 relatifs à l'attribution d'une prime exceptionnelle.

Pour ce qui concerne la période d'adaptation, il est convenu que :

- les salariés qui rejoindraient les activités concernées au sein de Gennevilliers dans le cadre d'une mobilité interne, ne pourront pas bénéficier, dans le cadre du regroupement des activités Ingénierie de Produits Radiocommunication vers Cholet, d'une période d'adaptation, s'ils en ont déjà bénéficié au moment de l'intégration au sein desdites activités à Gennevilliers ;
- les salariés qui rejoindraient les activités concernées au sein de Gennevilliers dans le cadre d'une embauche externe et dont le contrat de travail prévoit leur affectation future au sein de l'établissement de Cholet, dans le cadre du regroupement des activités Ingénierie de Produits Radiocommunication vers cet établissement, ne seront pas éligibles à une période d'adaptation au sens des accords applicables au sein du Groupe Thales en France.

ARTICLE 5.2. - SALARIES REJOIGNANT LES ACTIVITES CONCERNEES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS A COMPTER DU 1ER JANVIER 2022

A titre exceptionnel et compte tenu de la nature du projet, les salariés, dont la candidature serait retenue, qui rejoindraient les activités d'Ingénierie Produits de Radiocommunications concernées au sein de l'Etablissement de Gennevilliers à compter du 1er janvier 2022 et jusqu'au regroupement effectif des activités auxquelles ils sont rattachés sur l'Etablissement de Cholet se verront appliquer, les mesures issues de l'« Accord groupe relatif à la mobilité individuelle » du 25 novembre 2019.

Pour ce qui concerne la période d'adaptation, il est convenu que :

- les salariés qui rejoindraient les activités concernées au sein de Gennevilliers dans le cadre d'une mobilité interne, ne pourront pas bénéficier, dans le cadre du regroupement des activités Ingénierie de Produits Radiocommunication vers Cholet, d'une période d'adaptation, s'ils en ont déjà bénéficié au moment de l'intégration au sein desdites activités ;
- les salariés qui rejoindraient les activités concernées au sein de Gennevilliers dans le cadre d'une embauche externe et dont le contrat de travail prévoit leur affectation future au sein de l'établissement de Cholet, dans le cadre du regroupement des activités Ingénierie de Produits Radiocommunication vers cet établissement, ne seront pas éligibles à une période d'adaptation au sens des accords applicables au sein du Groupe Thales en France.

ARTICLE 5.3. - SALARIES REJOIGNANT DIRECTEMENT LES ACTIVITES D'INGENIERIE PRODUITS DE RADIOCOMMUNICATIONS DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET ET AMENES A EXERCER TEMPORAIREMENT LEURS FONCTIONS AU PROFIT DES ACTIVITES CONCERNEES A GENNEVILLIERS

Dans la mesure où le regroupement vers l'Etablissement de Cholet, des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications interviendra en fonction des contraintes opérationnelles dans le cadre de mouvements successifs jusqu'à horizon décembre 2023, il est prévu, à titre exceptionnel, la possibilité pour des salariés exerçant leur activité au profit des activités concernées au sein de l'Etablissement de Cholet, dont la candidature serait retenue, d'exercer temporairement leurs fonctions au profit des

activités d'Ingénierie Produits de Radiocommunications à Gennevilliers, dans l'attente du regroupement de celles-ci vers l'Etablissement de Cholet.

Cette situation, qui doit conserver un caractère exceptionnel, est limitée à une durée 12 (douze) mois, renouvelable d'un commun accord pour deux durées de 6 (six) mois chacune. Le cas échéant, ce(s) renouvellement(s) fera / feront l'objet d'un échange préalable entre manager/RH et salarié 1 à 2 mois avant l'échéance de la période en cours, et après entretien auprès du Service de Santé au Travail.

Elle permet au salarié volontaire de l'Etablissement de Cholet de participer à la préparation du regroupement de l'activité vers cet Etablissement en réponse à des besoins opérationnels identifiés dans ce cadre par le management.

Les salariés remplissant les conditions précédemment décrites, et dont la résidence principale ne serait pas déjà établie en région parisienne, bénéficieront, pendant cette période d'exercice temporaire de leurs fonctions au profit des activités d'Ingénierie Produits de Radiocommunications au sein de l'Etablissement de Gennevilliers, des dispositions suivantes :

- Frais d'hébergement en location en région parisienne, dans un logement correspondant aux besoins d'une personne : dans la limite de 350 MG par mois.
- Frais de transport : prise en charge d'un aller-retour par semaine en train (billets réservés par l'entreprise), pendant les 18 (dix-huit) premiers mois et deux allers-retours par mois au-delà de cette période de 18 mois, ainsi que des frais de transfert dans les limites suivantes :
 - au départ de région parisienne ou à l'arrivée : frais de transport en commun ou, si le temps de trajet en transport en commun entre le lieu d'hébergement / le site de Gennevilliers est supérieur à une heure (outil RATP), frais de taxi,
 - à l'arrivée ou au départ de la région choletaise, en l'absence de transports en commun (bus, TER, ...), frais de transfert en taxi correspondant au trajet entre le lieu d'hébergement / le site de Cholet et la gare la plus proche,

La Société accepte de prendre en charge, en lieu et place d'un aller /retour du salarié et dans la limite d'une fois par mois, un aller/retour en train au bénéfice de son conjoint ou d'un autre membre du foyer, afin qu'il puisse rejoindre le salarié sur son lieu d'hébergement et ainsi éviter à ce dernier un déplacement.

A l'issue de cette période, le collaborateur exercera ses fonctions au profit des activités concernées au sein de l'Etablissement de Cholet.

ARTICLE 5.4. - SALARIES DE THALES SIX GTS FRANCE S.A.S REJOIGNANT LES ACTIVITES D'INGENIERIE PRODUITS RADIOCOMMUNICATIONS FAISANT L'OBJET DU REGROUPEMENT VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET

Les salariés de la Société Thales SIX GTS France S.A.S., liés par un contrat à durée indéterminée, n'appartenant pas aux activités d'ingénierie Produits Radiocommunications de Gennevilliers tels que mentionnés au Chapitre II, qui :

- souhaiteraient, pendant la durée du présent accord, opérer une mobilité géographique vers

l'établissement de Cholet pour y occuper un poste concerné par le regroupement des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de Gennevilliers vers Cholet,

- dont les candidatures seraient, dans ce cadre, retenues,
- et qui permettraient ainsi de mettre en œuvre une solution avérée et effective de repositionnement au sein de la Société Thales SIX GTS France S.A.S. d'un salarié affecté aux activités d'ingénierie Produits Radiocommunications de l'établissement de Gennevilliers non volontaire à une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet,

bénéficieront des dispositions telles que prévues aux articles 5.1 ou 5.2 selon la date à laquelle ils rejoignent les activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications de Cholet.

A titre exceptionnel, ils bénéficieront également, à l'issue d'une période de 3 (trois) mois, d'une prime de mobilité exceptionnelle et forfaitaire d'un montant de 5.000 € euros brut. Cette prime forfaitaire est destinée au salarié qui poursuit son activité au profit des activités d'Ingénierie Produits Radiocommunications en vue d'accompagner le déploiement de l'activité sur l'Etablissement de Cholet.

Le salarié bénéficiaire de cette prime forfaitaire qui quitterait à son initiative l'établissement de Cholet de la Société Thales SIX GTS France S.A.S. dans un délai inférieur à 12 mois à compter de sa mobilité géographique effective sur l'Etablissement de Cholet, remboursera la dite prime versée selon les modalités suivantes :

- Si un départ à son initiative intervenait dans les 6 premiers mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 80% de la prime forfaitaire,
- Si un départ à son initiative intervenait entre 6 et 12 mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 30% de la prime forfaitaire.

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 6.1. - COMMISSIONS DE SUIVI

Afin de permettre un suivi de la mise en œuvre du présent accord, il sera constitué une Commission Centrale au niveau de la société Thales SIX GTS France S.A.S. ainsi que des Commissions locales au niveau des Etablissements de Cholet et de Gennevilliers.

Les Commissions locales seront composées d'un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement et signataire du présent accord ainsi que d'une délégation des représentants de la Direction. A compter de la date du premier changement effectif de lieu de travail des équipes concernées - soit septembre 2021 selon le calendrier présenté dans le cadre des processus sociaux auprès du CSEC / CSEs - et au titre des années 2021-2022-2023, les Commissions de suivi locales se réuniront trimestriellement compte tenu de l'avancement du projet.

La commission locale constituée au niveau de l'Etablissement de Gennevilliers sera chargée :

- D'assurer le suivi du repositionnement des salariés concernés ne s'étant pas portés volontaires à une mobilité géographique vers l'établissement de Cholet,
- De traiter les éventuelles situations et/ou cas particuliers,
- De veiller à la bonne application des mesures et des dispositifs issus du présent accord,
- De suivre les situations d'affectation temporaire et transitoire des salariés affectés aux activités

d'ingénierie Produits Radiocommunications sur l'établissement de Cholet,

Cette Commission mènera ses travaux en lien étroit avec la Commission Anticipation Emploi Formation du CSE de Gennevilliers, dans le respect des prérogatives dévolues à chacune de ces commissions.

La commission locale constituée au niveau de l'Etablissement de Cholet sera chargée :

- D'assurer le suivi quantitatif des salariés s'étant portés volontaires pour un changement de leur lieu de travail,
- De veiller à la bonne application des mesures et des dispositifs issus du présent accord,
- De traiter les éventuelles situations et/ou cas particuliers,
- De suivre les recrutements au sein des activités concernées à Cholet, en remplacement des salariés qui n'auraient pas souhaité suivre le regroupement.

Cette Commission mènera ses travaux en lien étroit avec la Commission Anticipation Emploi Formation du CSE de Cholet, dans le respect des prérogatives dévolues à chacune de ces commissions.

Un bilan consolidé des informations portées à la connaissance des commissions locales de Cholet et Gennevilliers sera présenté à la Commission Centrale de la société Thales SIX GTS France S.A.S. qui se réunira semestriellement à compter de la tenue des commissions locales.

Cette Commission Centrale sera composée d'un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative et signataire du présent accord au niveau de la société Thales SIX GTS France S.A.S. ainsi que d'une délégation de représentants de la Direction.

La Commission Centrale mènera ses travaux en lien étroit avec la Commission Centrale Anticipation Emploi Formation, dans le respect des prérogatives dévolues à chacune de ces commissions.

Une dernière réunion de ces Commissions dédiée au bilan de la mise en œuvre des dispositions du présent accord se tiendra dans le courant de l'année 2024.

ARTICLE 6.2. - DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour suivant son dépôt à l'Unité des Hauts-de-Seine de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-France.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui débutera au lendemain de son dépôt auprès des services compétents et prendra fin au 31 décembre 2023.

Dans ce cadre, les mesures issues du présent accord dont l'échéance serait postérieure au terme de celui-ci se poursuivront dans les conditions de durée prévues pour chacune d'elle.

Il pourra être révisé pendant la période d'application par voie d'avenant dans les mêmes formes que l'accord initial à la demande de l'une des parties signataires.

ARTICLE 6.3. - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société Thales SIX GTS France S.A.S. Il sera également déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires signés, auprès de l'unité des Hauts-de-Seine de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-France dans les formes prévues à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail, et un exemplaire signé destiné au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Gennevilliers, le 9 juin 2021 en 6 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Pour la Direction de la Société Thales SIX GTS France SAS

Céline ARNOUX-MORTESSAGNE
Directrice du Développement Social



Pour les organisations syndicales, les Délégués Syndicaux

Le syndicat CFDT, représenté par

Mme Christine POLI
M. Yvan DANGLA
M. Frédéric JANIK
M. Lubiku MIANKABA
M. Benoît PICARD



Le syndicat CFE-CGC, représenté par

M. Frédéric BARONNET
M. José CALZADO
M. Daniel CHAMPLAIN
M. Dominique DOUX
M. Daniel FOURMESTRAUX



Le syndicat CFTC, représenté par

M. Olivier BOUGOT
M. Stéphane CADORET
M. Olivier DAL MAS
M. Serge HERGNOT
M. Stéphane KHATTI



ANNEXE I - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT DU SALARIE PAR UN CABINET SPECIALISE

L'accompagnement du conjoint du salarié est réalisé par un consultant référent spécialisé, qui suit le conjoint durant toute la prestation, et qui s'appuie sur les ressources du cabinet de Conseil (notamment les consultants en recrutement), afin de bénéficier de leur vision concrète du marché du travail local, et de leur réseau.

Les situations des personnes à accompagner étant susceptibles d'être diverses, la démarche se veut modulable afin de répondre au mieux à leurs préoccupations et à leurs besoins. A ce titre, le processus intègre deux modules qui peuvent être réalisés selon la situation du conjoint accompagné :

- Un module bilan professionnel - construction du projet professionnel pour les conjoints se trouvant dans la nécessité de faire un point sur leur parcours professionnel avant d'engager une démarche de recherche d'une nouvelle solution d'emploi. Ce module a un caractère optionnel.
- Un module d'accompagnement dédié à la recherche d'emploi intégrant une formation sur les Techniques de Recherches d'Emploi (TRE), l'établissement des outils (CV, lettre motivation...), la stratégie de prospection, l'identification d'opportunités, la rencontre avec les recruteurs potentiels, simulations d'entretiens de recrutement.

Bilan professionnel - construction du projet professionnel

Etape 1 : Bilan Personnel et Professionnel Objectif : dresser un inventaire des connaissances, savoir-faire et atouts personnels du conjoint en traitant les points suivants :

- analyse critique du parcours professionnel et réflexion en matière de stratégie de communication du conjoint,
- analyse des compétences et capacités managériales du conjoint,
- identification de son mode de fonctionnement préférentiel (atouts et zones de risque) du conjoint,
- identification des motivations et intérêts du conjoint, mise à jour des potentialités et "talents" du conjoint, mise à jour des contributions du conjoint.

Etape 2 : Formalisation des Hypothèses et des Options du Projet Professionnel Phase ayant pour objectif d'élaborer des projets professionnels dans les domaines et les fonctions où les points forts de l'expérience du conjoint seront le mieux valorisés, d'engager une véritable réflexion sur la cohérence entre le positionnement de la personne, ses projets et les besoins du marché.

Module d'accompagnement dédié à la recherche d'emploi

Le dispositif d'accompagnement d'aide à la recherche d'emploi du conjoint comporte trois phases :

a- Conseil et appui d'un consultant dédié et référent

Les séances de travail ont pour objectif de :

- Clarifier le projet professionnel, (si le module bilan n'a pas été réalisé),
- Améliorer et élaborer les outils et techniques de communication pour présenter son projet sur le marché de l'emploi (utilisation des cvthèques, réseaux sociaux, réseau personnel...), Définir un plan de campagne (stratégie d'action, ciblage d'entreprises, réseau, étude de marché ...),

- Préparer aux entretiens de recrutement (simulation filmée, et en faire l'analyse),
- Faire le point de la situation et des démarches entreprises et ajuster les projets en fonction des résultats.

b- Sensibilisation aux techniques de recherche d'emploi (TRE)

La sensibilisation a pour vocation de :

- Fournir une méthodologie globale et des outils pertinents d'aide à la recherche d'emploi,
- Renforcer les performances par un travail de développement personnel.

Les thématiques abordées dans le cadre des Techniques de Recherches d'Emploi couvrent notamment :

- Le marché de l'emploi,
- Le CV,
- L'entretien de recrutement : préparation et simulation,
- Internet, ciblage d'entreprises, utilisation de base de données d'entreprises ...
- Développement et activation du réseau relationnel,
- Sensibilisation aux tests de recrutement avec exercices concrets de simulation ...

c- Appui de consultants chargés de recrutement

Le conjoint bénéficiera d'entretiens avec un consultant chargé de recrutement afin d'apporter une vision marché de l'emploi local sur le projet professionnel et de permettre une mise en relation avec son réseau de contacts locaux sur la région.

La proximité avec le marché de l'emploi, générée par l'activité recrutement du Cabinet.

CM
CP
STB