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

VM

JPD

SOMMAIRE

CHAPITRE I - L'ANTICIPATION AU CŒUR DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES, DES EMPLOIS ET COMPETENCES

I – PARTAGER L'INFORMATION AUX DIFFERENTS NIVEAUX DU GROUPE

1.1 Création d'une Commission Centrale Anticipation Groupe

- *Missions de la Commission : anticiper les évolutions pour identifier les changements à venir, anticiper les évolutions professionnelles et ainsi sécuriser les emplois*
- *Composition de la Commission*
- *Fonctionnement de la Commission Centrale Anticipation*
- *Informations communiquées à la Commission Centrale*

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

1.2.1 Information et consultation des élus du CE/CCE
1.2.2 Place et rôle des Commissions « Emploi-Formation » dans le dispositif

II - LE PARTAGE D'INFORMATION AVEC LES SALARIES

2.1 Permettre à chaque salarié de sécuriser son emploi par le développement professionnel

2.1.1 Mise en place d'Espaces Métiers
2.1.2 Information sur les postes disponibles
2.1.3 Identification des compétences clés

2.2 Construction du parcours professionnel

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

III - FORMATION

3.1 Garantie d'accès à la formation

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

3.3 Proposer des parcours de formation adaptés

3.4 Des conseillers formation au service des salariés

VM

3.5 Passeport orientation formation

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

3.7 Sécurisation des parcours par la formation professionnelle

3.7.1 Financement des actions visant à la sécurisation des parcours professionnels
3.7.2 Actions de professionnalisation
3.7.3 Actions de reconversion - Formation en alternance interne
3.7.4 Validation des acquis de l'expérience

3.8 Le droit individuel à la formation

IV - LA MOBILITE : Une mobilité encouragée

4.1 La mobilité interne Groupe est fondée sur le volontariat.
4.2 La mobilité professionnelle et la démarche « Passerelles »
4.3 La mobilité géographique

V- POLITIQUE DE TERRITORIALITE

5.1 Les actions de territorialité

- Création d'une Commission Territorialité
- Création d'un référent Territoire
- Création d'un réseau de Correspondants Anticipation coordonné par un Référent Anticipation au sein du Groupe

5.2 Soutenir l'insertion professionnelle des jeunes dans le territoire

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

- La création d'Entreprise

VM

JPD

CHAPITRE II - La procédure et les mesures associées à des situations relevant d'une Gestion Active de l'Emploi

I. UNE PROCEDURE SPECIFIQUE ADAPTEE A UNE SITUATION D'ANTICIPATION

II. LES MESURES ASSOCIEES A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

2.1 Un plan de formation spécifique

2.2 Des moyens dédiés à la mobilité interne Groupe

- ***Accompagnement par Forum opportunités***
- ***Accompagnement financier des mobilités avec changement de société***

2.3 Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité

2.4 Mesures complémentaires pour faciliter les départs à la retraite

2.4.1 Rachat d'années d'études et d'années incomplètes
2.4.2 Départs sans délai à la retraite dans le cadre d'une GAE

2.5 Mobilité externe

2.5.1 Période de mobilité
2.5.2 Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions concertées

*A/ **Garanties données aux salariés***

- *Convention de mutation concertée tripartite :*
- *Informer les salariés sur les postes externes disponibles au sein du bassin d'emploi*

*B/ **Mesures additionnelles de soutien aux conventions tripartites externes***

III. LE DETACHEMENT COLLECTIF

IV. DISPOSITIONS FINALES

V. PERIMETRE DE L'ACCORD

VI. FORMALITES DE DEPOT

ANNEXES

JPG VM

CHAPITRE I - L'ANTICIPATION AU CŒUR DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES, DES EMPLOIS ET COMPETENCES

Privilégier une démarche d'anticipation permet à chaque salarié de sécuriser son évolution professionnelle par une meilleure information, par le concours de la formation et par 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.

I – PARTAGER L'INFORMATION AU NIVEAU DU GROUPE

1.1 Création d'une Commission Centrale Anticipation Groupe

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

La définition de la stratégie du groupe Thales relève du pouvoir et de la compétence de la direction générale. Toutefois, pour les signataires du présent accord, il est utile que les organisations syndicales et les élus du personnel soient informés dans les instances adéquates, légales ou conventionnelles, des choix opérés par la direction générale et qu'ils puissent en débattre.

Les signataires du présent accord décident d'instituer une 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.

Cette Commission veille à identifier les changements des structures de qualification et 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 obtient chaque année les éléments de la stratégie du Groupe, la revue du portefeuille d'activités de Thales, les choix industriels et organisationnels, la politique territoriale ainsi que les enjeux économiques du Groupe dans les différents secteurs.

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

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.

VM

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

- L'évolution du « référentiel » des emplois et des compétences dans le Groupe,
- Le recours dans une société du Groupe à une démarche structurée de gestion active de l'emploi (cf chap. II)
- Les plans spécifiques d'embauche,
- les plans d'actions à engager en termes d'évolution professionnelle à partir des prévisions quantitatives et qualitatives.

Les familles professionnelles et leurs évolutions seront présentées préalablement à leur publication en ligne.
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 la commission pourra diligenter certains de ses membres (dans une démarche paritaire), pour étudier des dossiers spécifiques de groupe ou de sociétés. Dans cette hypothèse, les membres chargés de mission devront restituer leurs travaux au cours de la réunion ordinaire suivante.

Elle débat de la politique de formation et des orientations budgétaires. Elle débat et émet des recommandations quant aux missions et budget dévolus à Thales Université et au GIE Formation.

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

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 deux temps : tout d'abord, après 12 mois de mise en œuvre de l'accord, puis au terme d'une période de 36 mois permettant de réaliser un bilan.

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 un siège. Dans ce cadre, l'organisation syndicale désignera les membres siégeant dans cette commission.

- 10 membres représentant la Direction dont, notamment :

  - le Directeur Général Ressources Humaines, qui préside et anime la Commission,
  - le DRH en charge de la Coordination France,
  - le Directeur Juridique RH,
  - Le référent, responsable au niveau du groupe de l'animation et du développement de la politique d'anticipation,
  - Le Directeur des opérations deux fois par an
  - une fois par an, le Directeur Général Adjoint de la Stratégie, Recherche & Technologie du Groupe
  - une fois par an, le Directeur de la recherche et du développement

VM

- 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 de la société concernée par l'information donnée ou les représentants en charge des questions économiques et financières ainsi que le DRH. Dans le cas d'une présentation relative au suivi ou au déploiement d'une GAE, le DRH présentera le bilan.

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 groupe ou son représentant ou le Référent anticipation. Un délai de prévenance minimum de 8 jours devrait être respecté entre l'ordre du jour et la réunion de la Commission.

- Une des réunions 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.

  Cette réunion annuelle de la Commission Centrale Anticipation 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. L'avis motivé et les recommandations recueillis à la majorité des membres présents de la délégation syndicale de la Commission sont consignés dans un document transmis au PDG et au DRH Groupe.

- Les autres réunions porteront notamment sur :

  - L'impact des orientations stratégiques retenues sur les perspectives sur l'emploi à court et moyen terme 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.
  - L'identification des passerelles possibles entre les métiers, les moyens associés et les actions de formation correspondant aux évolutions des métiers.

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

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 sera également saisie dans le cadre de réunions spécifiques pouvant justifier le recours à une procédure de gestion active de l'emploi.

VM

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

Pour permettre son fonctionnement, il sera alloué à chacun des membres de la Commission appartenant à l'une des organisations syndicales signataires, un crédit annuel de 50 heures par représentant (hors temps de déplacement et présence aux réunions).

Les informations communiquées à la Commission Centrale sont les suivantes :

- Les éléments stratégiques relatifs à l'évolution des sociétés du groupe (conjoncture, concurrence, évolution de l'emploi...), la revue du portefeuille d'activités de Thales, les choix industriels et organisationnels, la politique achat et territoriale,

- l'évolution de l'emploi et des différents métiers du Groupe au regard des programmes d'affaires « structurant », les passerelles possibles entre les métiers, les moyens associés et les actions de formation correspondant aux évolutions des métiers y sont présentées.

- 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.

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 et métier et par niveau de responsabilité et par position, conformément aux conventions collectives.

- Une analyse prospective par famille professionnelle (évolutions quantitative et qualitative).

- Une analyse pourra être réalisée sur les métiers pour lesquels les évolutions sont considérées par la Commission comme devant être accompagnées. Dans ce cadre, une attention spécifique sera portée sur les métiers en émergence ou en profonde transformation. Il pourra être réalisé, si besoin, des analyses particulières (en s'adossant notamment sur des études d'organismes publics tels que le CEREQ, l'ANACT , l'AFPA...). Pour faciliter cette démarche la Commission pourra faire appel à un conseil extérieur dans la limite maximum d'une mission de 15 jours

En fonction des situations familles ou métiers ces éléments pourront être transmis aux commissions emploi formation des sociétés concernées.

Enfin, chaque année, il sera organisé une Convention Anticipation distincte de la Convention IDEA à laquelle seront invités outre les membres de la Commission centrale, des membres des commissions locales emploi formation, des opérationnels et des intervenants extérieurs sur ces questions. Cette convention sera un moment privilégié pour analyser le bilan des actions d'anticipation menées, dégager de grandes orientations.

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 changements importants qui pourraient se produire, tant en termes de familles, de métiers que de nouveaux besoins de compétence en tenant compte des pyramides des âges existantes. Cette analyse comprendra :

- une synthèse de la politique industrielle et des grandes orientations stratégiques,
- une analyse à long terme des évolutions technologiques, et des éventuelles ruptures technologiques à venir,
- les compétences rares ou métiers critiques ou stratégiques sur le marché,
- la pyramide des âges par famille professionnelle, métier,
- les métiers dont l'évolution nécessite un plan d'adaptation significatif
- une synthèse des formations demandées dans le cadre de l'EDP et non prises en compte.

Les métiers susceptibles d'être à risque de rupture de compétence seront présentés en Commission emploi formation locale après en avoir été débattu au sein de la Commission centrale anticipation afin d'analyser les mesures à adopter et notamment, s'il y a lieu, en terme de tutorat.

A l'issue de ces analyses et débats au sein de la commission centrale d'anticipation, l'avis motivé de la commission sur les enjeux posés par les logiques d'évolutions des métiers, sera adressé au DRHG, et en fonction des situations aux commissions 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 de l'évolution des métiers et des compétences est fortement subordonnée à la connaissance et à l'analyse de la stratégie de l'entreprise et de ses incidences éventuelles sur l'évolution qualitative de l'emploi.

Dans ce cadre, le Comité Central d'Entreprise / Comité d'Entreprise 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 CCE et les OS d'une part, les Directions des domaines d'activités, des Opérations, des Ressources Humaines et la Direction générale, d'autre part.

1.2.1 Information et consultation des élus du CE/CCE

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 comités d'entreprise ou les comités centraux d'entreprise des sociétés du Groupe, disposeront d'une analyse prospective à moyen terme (3 ans) 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 au CCE :

- sur les plans de charge par grande affaire ou grand domaine d'activité et par métier,
- sur l'utilisation d'horaires atypiques et les perspectives envisagées,
- sur les éventuels projets d'équilibre de charges entre sites 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 préalablement au niveau du CE concerné.

VM

Cette analyse permettra d'identifier les tendances des familles professionnelles et métiers critiques ou stratégiques 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 CE/CCE sera informé et consulté annuellement sur les évolutions prévisibles des emplois et des qualifications conformément aux dispositions prévues par l'article L.2323-56 du Code du travail. A cette occasion, la politique annuelle d'embauche et celle concernant l'emploi des intérimaires et des prestataires sera présentée et fera l'objet d'un débat suivi d'une décision partagée.

Le comité d'entreprise pourra se faire aider dans sa propre analyse par un expert, notamment pour examiner d'éventuelles orientations pouvant avoir une portée sur certaines évolutions des métiers. Cette expertise sera rémunérée par la direction dans la limite de 80 heures par an dans les entreprises figurant à l'annexe 1. Le recours à cet expert ne se substitue pas aux prérogatives légales du Comité d'entreprise en matière de recours à l'expert comptable. Les comités d'établissements seront également réunis pour prendre connaissance des informations les concernant remises dans le cadre de cette éventuelle expertise. Le rapport devra être finalisé et débattu en CE / CCE au cours du premier semestre.

Dans l'esprit de mieux appréhender la situation économique et industrielle de la société, et permettre les actions d'anticipation nécessaires, il sera porté à la connaissance du CCE 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 JV concernant une ou plusieurs activités des domaines de la société une information / consultation sera réalisée auprès du CE ou CCE.

Des informations pourront aussi être données au CE ou CCE sur les Joint venture 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 « Emploi-Formation » dans le dispositif

L'analyse fournie au CCE / CE, ainsi que l'expertise seront déclinées auprès de la Commission emploi/formation et, dans les sociétés multi-établissements, auprès des élus des comités d'établissement et des membres des commissions locales emploi/formation des établissements.

L'ensemble des avis et analyses sera, en fonction des situations, et dans un même temps, présenté au CCE/CE ainsi qu'aux Commissions emploi/formation des sociétés/ établissements.

La commission 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 et proposer un plan d'actions. En fonction des sociétés, des pratiques et des situations particulières, une commission anticipation emplois spécifique pourrait être mise en place.

Un représentant de l'espace métier et un conseiller formation participent régulièrement aux réunions des commissions emploi-formation.

Une fois par an, le correspondant bassin d'emploi / anticipation participera à une réunion de la commission emploi / formation afin de présenter le bilan de son activité et ses prévisions, comme le fera le représentant de l'espace métiers.

JPD VM

Pour se faire, la Commission 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,
- les métiers à compétences rares,
- une pyramide des âges par métier et famille professionnelle, par site et par catégorie socioprofessionnelle,
- 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 emploi formation locale pourra s'appuyer également sur les travaux de la Commission centrale anticipation.

II - LE PARTAGE D'INFORMATIONS AVEC LES SALARIES

L'analyse des évolutions de métiers et la communication des résultats de ces analyses permettent à chaque salarié de construire un projet professionnel en phase avec les évolutions de son métier et des compétences associées. Cette analyse et ses résultats seront 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 EDP.

2.1 Permettre à chaque salarié de sécuriser son emploi par le développement professionnel

A l'issue de cette réunion de service, chaque année, lors de son entretien de développement professionnel, le salarié sera 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 emploi formation locale.

2.1.1 Mise en place d'Espaces Métiers

Afin de permettre aux salariés d'avoir un accès privilégié à toutes les informations sur l'évolution de leur métier, les parcours de formation associés, et de les aider à prendre les bonnes décisions sur leur devenir professionnel, des Espaces Métiers sont mis en place dans tous les sites du Groupe en France. Les espaces métiers devront avoir une relation régulière avec la commission locale Formation/Emploi et avec le correspondant anticipation bassin d'emploi. Les initiatives et les actions prises dans le cadre de l'espace métiers seront présentées à cette commission locale.

Des forums organisés par les espaces métiers permettront d'enrichir l'information des salaries.

Les Espaces Métiers se déclinent en deux dimensions :

- **Espaces Métiers locaux :**

Chaque salarié aura accès, dans son site, à un espace métiers au sein duquel il pourra consulter les informations relatives à l'avenir de sa famille professionnelle et de son métier au sein de sa famille professionnelle ainsi que les passerelles lui permettant d'évoluer vers d'autres familles professionnelles.

Cet espace métiers communiquera les informations concernant les orientations de carrière et renseignera sur les opportunités de mobilités au sein du Groupe, sur l'offre de formation disponible et sur des données utiles sur son bassin d'emploi.

L'espace métiers permet également au salarié de rencontrer des experts et professionnels RH afin de bénéficier de conseils individualisés dans la construction de son parcours professionnel.

Cet accompagnement se fait dans le respect du volontariat indispensable à la bonne avancée des projets professionnels et sous le couvert de la confidentialité jusqu'au moment où le salarié accepte expressément, par écrit, de partager son projet avec sa hiérarchie et son Responsable Ressources Humaines.

- **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 pourront, en lien avec la commission locale Formation, si elles le souhaitent, développer un Espace Métiers en ligne en support de l'espace Métiers local.

L'espace métiers en ligne s'inscrit pleinement dans la démarche Passerelles qui vise à accompagner les changements de métiers au sein du Groupe.

L'espace métiers en ligne à vocation à enrichir et compléter les moyens mis à la disposition du salarié pour s'informer. Il ne pourra en aucun cas se substituer à l'espace métier « géographique », 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. En effet, le Groupe met à la disposition des salariés des outils qui garantissent la communication et la transparence sur les postes ouverts au sein du Groupe, notamment :

- l'outil informatique e-staffing/Taleo permettant aux salariés d'effectuer, par Internet ou Intranet, les opérations suivantes :
    - accès à une présentation complète des postes à pourvoir y compris les postes à l'international
    - possibilité de postuler directement, en toute confidentialité ou de déposer simplement son CV
    - obtention d'une réponse rapide à la demande
- Le site intranet Thales Opportunité avec chaque mois une sélection de postes ouverts.

En outre, chaque salarié pourra disposer (via l'outil e HR Together) de sa fiche individuelle regroupant les informations administratives, l'historique de carrière, l'appréciation professionnelle portée par la hiérarchie, l'historique de formation.

VM

Afin de préserver ses droits et libertés notamment en terme de protection des données personnelles, le salarié sera informé au préalable de toute utilisation envisagée des informations mises à disposition. Il se voit confirmer son droit d'accès et de rectification de ses données personnelles. Cette mention figure expressément sur la notice légale d'information mise en ligne sur l'outil « e-HR Together ».
Seul le RH ainsi que le manager ont accès aux données figurant dans la fiche individuelle du salarié.

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 des compétences clés

Afin de valoriser ses compétences et les partager davantage au sein du Groupe, le salarié peut, sur volontariat, déclarer, s'il le souhaite, dans sa fiche individuelle, les compétences clés qu'il a développées.

Cette démarche permettra 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.

Le RH du salarié ainsi que son manager ont accès aux compétences clés que le salarié a choisi de déclarer. Le salarié bénéficie aussi dans l'outil d'un droit d'accès et de rectification de ses données personnelles. Si les compétences recherchées ne sont pas trouvées localement, le responsable RH local peut faire appel à un membre du COMEX RH pour élargir la recherche au niveau du pays ou du Groupe.

La Commission anticipation groupe se verra communiquer un bilan sur le déploiement de la démarche « compétences clés »

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

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

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. L'entretien de développement professionnel 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.

VM

JPD

Il se tient obligatoirement face à face entre le collaborateur et son manager. Le salarié et le manager disposent du temps nécessaire à la préparation préalable de l'entretien. Le salarié, à cette occasion, prend connaissance des orientations d'évolutions professionnelles proposées lors des réunions de revue de personnel.

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 besoins de formation ou d'évolution.

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 généraliste « 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 verra refuser une formation ou une action de formation pendant deux années consécutives, ce point fera l'objet d'une analyse par la commission emploi/formation.

Lorsque la demande de formation relèvera 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 de formation locale.

Si une famille/ 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 proposé par le 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.

Des formations à la conduite de l'entretien de développement professionnel sont proposées tant au manager qu'au salarié. Une formation spécifiquement dédiée à l'EDP est proposée par Thales Université. Le manager comme le salarié auront à leur disposition un module d'e-learning consacré à l'EDP.

La formation à la conduite de l'EDP est obligatoire 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, a pour objet de permettre à chaque salarié d'être acteur de son développement.

VM

2.2.2 Accompagner le salarié aux différentes étapes de sa carrière professionnelle

Pour accompagner ces démarches, Thales propose au salarié d'effectuer s'il le souhaite :

- un point orientation après 5 années de vie professionnelle,
- un point carrière ou/et un bilan de compétence après 20 ans de vie professionnelle *(et en tout état de cause dès 40 ans)*
- un point réorientation lorsqu'il apparaît que des changements importants sont prévisibles dans son métier ou sa famille professionnelle

Au cours de l'EDP, le salarié peut exprimer son souhait d'avoir recours à l'un de ces de points carrière ou orientation mis en œuvre par Thales Université au cours de l'entretien annuel de développement professionnel.

Les bilans de compétences seront réalisés soit par Thales Université soit par un organisme extérieur au groupe en tenant compte des avis de la commission emploi/formation et des propositions du Correspondant Anticipation dans le bassin d'emploi.

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 à l'âge de 60 ans pour ceux qui le souhaitent.(cf Accord relatif à l'engagement de Thales en faveur des jeunes et des séniors

III - FORMATION

La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, des emplois et des compétences et des qualifications. La sécurisation des parcours professionnels passe par l'adaptation et le développement des compétences des salariés.

Dans la perspective de développement du Groupe, la formation est plus que jamais une des clés essentielles pour doter le Groupe des compétences nécessaires à son développement et accompagner les mutations ou évolutions technologiques.

La formation est un outil d'adaptation qui oblige l'employeur. C'est aussi, pour le salarié, un outil au service d'un projet personnel permettant d'assurer son développement professionnel.

La formation repose sur 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

3.1. Garantie d'accès à la formation

Afin de s'assurer que chaque salarié bénéficie d'un accompagnement personnalisé dans son parcours professionnel, Thales garantira l'accès à la formation pour tous. De manière plus spécifique, chaque salarié devra bénéficier d'une formation pertinente et conforme à son plan de formation et aux besoins de Thales, et ce, au moins tous les 3 ans. L'employeur veillera à ce que les plans de formation soient pris en compte dans les plannings de déroulement des affaires et plans de charge.

VM

Pour renforcer cette garantie, chaque période de trois ans sans formation fera l'objet d'un examen. Le système d'information des ressources humaines (ASIRH) déclenchera une alerte la troisième année informant les responsables hiérarchiques et les RRH de l'absence de formation. 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 emploi formation

Les commissions emploi-formation veilleront, lors de la construction des plans de formation, 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 formation

Chaque année, la Commission emploi formation de chaque société veillera à ce que le plan de formation présenté au CE prenne en compte l'analyse prospective des évolutions d'emplois, les tendances technologiques et les besoins exprimés par les salariés et par l'entreprise. 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 acteur pourra ainsi apporter sa contribution afin que le contenu du plan de formation 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.

3.3 Proposer des parcours de formation adaptés

Chaque famille professionnelle de Thales présente sa propre offre de formation matérialisée par les parcours de formation et les compétences à développer pour un métier donné.

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, seront de plus en plus développés les parcours de formation ayant un caractère certifiant voir 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.

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

La consultation des parcours de formation possibles est accessible à tous les salariés en ligne sur l'intranet ainsi que dans les espaces métiers.

3.4. 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 Université et celle d'autres prestataires. Leur objectif est d'apporter à chaque salarié une réponse individualisée adaptée à ses besoins.

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 individuel.

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 assurent des permanences au sein des Espaces Métiers qui mettent à la disposition du salarié toute l'offre de formation disponible et permettent ainsi de bénéficier de conseils personnalisés dans la construction de son parcours de formation.

3.5. Passeport orientation formation

Un passeport orientation formation, présenté en premier lieu à la Commission centrale anticipation et discuté préalablement sera mis à la disposition des salariés et complètera les dispositifs ci-dessus.

Ce passeport, réalisé sur la base du volontariat, permettra au salarié de recenser tout au long de sa vie ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'EDP.

Actualisé par le salarié, le passeport l'accompagne tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

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

Une nouvelle application a été développée afin de faciliter la gestion et le suivi de la formation.

Cette nouvelle application, dénommée « e-training » a vocation à simplifier les procédures et rendre ainsi plus facile l'accès à la formation pour les salariés.

La Commission Centrale Anticipation prendra connaissance de cet outil « e-training » lors d'une présentation. Cet outil ne doit pas se substituer au lien essentiel entre le manager et le salarié.

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 :

- Périodes de professionnalisation
- Action de reconversion
- Validation des acquis de l'expérience
- Tutorat
- Le droit individuel à la 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 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

3.7.1 Financement des actions visant à la sécurisation des parcours professionnels

Chaque année, une part importante des programmes clés de formation délivrés par Thales Université portera sur la sécurisation des parcours professionnels. A ce titre, une part importante de la contribution des sociétés (10%) sera dédiée à cet objet.

La Commission Centrale Anticipation sera associée chaque année à la fixation de ces priorités et au suivi de leurs mises en œuvre.

3.7.2 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 des périodes de professionnalisation les actions permettant aux salariés de développer leurs compétences pour favoriser leur maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle et développer leur qualification dans un cursus certifiant, qualifiant ou diplômant. La durée minimale est de 70 heures.

Les salariés bénéficiaires de ces périodes 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 .
- comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans au moins et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans le groupe, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 47 ans
- 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,
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art L 5212-13 CT)
- reprenant une activité professionnelle après une longue absence pour cause de maladie ou d'accident.

VM

Les signataires du présent accord considèrent que le Groupe doit s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes 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.

Les périodes de professionnalisation 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

- Système de travail en alternance.

Le Groupe, principalement par l'intermédiaire de Thales Université, 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 le maintien dans l'emploi qu'il soit interne ou externe.

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

Ainsi, par exemple, afin de répondre aux tendances d'évolution des familles professionnelles Production, R&D Systèmes et Matériel, Service et Support, un parcours de formation spécifique dénommé Génération 10 peut être proposé aux Ouvriers, Techniciens, Agents de Maîtrise (OTAM, Niveau II Echelon 1 à Niveau V Echelon 3 Coefficient 365) relevant de ces familles. Ce programme vise à développer les compétences de ces salariés et favoriser leur employabilité. Il enrichit les connaissances des collaborateurs, leur offre la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et savoir-faire, permettant ainsi d'accéder à de nouvelles responsabilités et d'explorer de nouveaux domaines techniques.
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 Thales Université qui débouchent sur un CQPM 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 Université 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.

VM

3.7.3 Actions de reconversion - formation en alternance interne

Quand l'analyse des besoins futurs d'un secteur d'activité du Groupe fait apparaître des métiers confrontés à des évolutions structurelles importantes, le Groupe proposera des parcours professionnels aux salariés dont les compétences se concentrent sur ces premiers métiers afin de les réorienter vers les métiers en développement au sein du Groupe. Ces parcours professionnels proposés aux salariés seront présentés à la Commission emploi/formation locale concernée et à la Commission centrale Anticipation si le parcours professionnel concerne une catégorie transverse de salariés relevant de différentes entités.

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 afin 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 emploi/formation locale sera saisie par le salarié ou la Direction.

3.7.4 Validation des acquis de l'expérience

Le Groupe reconnaît que l'expérience acquise par ses salariés est un point fort pour son développement. Aussi, pour permettre à chaque salarié que ses expertises soient valorisées, 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, 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, ayant au moins un an d'ancienneté professionnelle, 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 formation des CE seront informées sur les actions entreprises en ce sens. Un suivi

VM

régulier et un bilan annuel sera présenté en commission 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 de la période de professionnalisation et/ou du droit individuel à la 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 + 13ème 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).

Pour soutenir les engagements pris par le groupe dans le cadre de l'accord Droit syndical, un processus visant à reconnaître les compétences acquises dans le cadre d'une activité syndicale ou de représentation du personnel sera négocié dans les 12 mois suivant la signature du présent accord.

3.8 Le droit individuel à la formation

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est un droit pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est un moyen de promouvoir l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Tous les salariés, justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise en CDI bénéficient à compter du 1er janvier 2005 d'un droit individuel à la formation d'une durée égale à 20 heures par an. Les CDD bénéficient du DIF dans les conditions de la convention de la Métallurgie. Ces droits ont été précisés par la loi du 24 novembre 2009.

Le droit annuel est calculé au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel. Le nombre obtenu est arrondi à l'unité immédiatement supérieure, sauf pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % et qui bénéficient d'un DIF calculé alors sur la même base qu'un salaire temps plein. Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, maternité et accident du travail sont prises en compte comme du temps travaillé pour le calcul du DIF.

Au sein du Groupe, les droits des salariés seront automatiquement transférés d'une société à l'autre en cas de mobilité à l'intérieur du Groupe. Les droits acquis annuellement et non utilisés sont cumulés sur une durée de six ans avec un plafond de 120 heures. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures (120 heures).

Pour faciliter le suivi de formation dont la durée dépasserait le droit acquis, le salarié peut demander une anticipation d'une durée de 40 heures, soit l'anticipation des 2 années suivantes.

Les parties à l'accord rappellent que les plans de formation contiennent différents types d'actions de formation dont les actions d'adaptation et les actions de développement professionnel, c'est à dire des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien des salariés dans l'emploi d'une part et des actions ayant pour objet le développement des compétences d'autre part. Ces actions peuvent prendre la forme de formations qualifiantes de reconversion ou contribuer à servir les actions d'Anticipation.

Les parties reconnaissent que les actions de formation relevant du DIF, qui est un instrument permettant au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, s'inscriront dans le cadre des plans de formation de l'entreprise (au titre des actions de maintien dans l'emploi, d'évolution des

emplois ou de développement des compétences) sous réserve de l'accord individuel des salariés et de l'entreprise.

Il sera ainsi notamment proposé au salarié d'utiliser son DIF pour des actions s'inscrivant dans le cadre de l'anticipation.

La mise en œuvre relève de l'initiative conjointe du salarié et de l'entreprise. En application de la loi, le DIF est réputé s'exercer hors du temps de travail. Les parties conviennent néanmoins que l'utilisation du DIF se fera sur le temps de travail lorsque le DIF demandé par le salarié correspond aux besoins de l'entreprise et ainsi répond à un intérêt partagé. Pour garantir le respect de ce principe, il est admis qu'au minimum 50 % des actions de formation au titre du DIF devraient être réalisées sur le temps de travail. Les priorités locales de formation, ainsi que les affectations dans ou hors du temps de travail seront communiquées aux instances locales. Le salarié doit acter de sa volonté ou de son refus préalable à la formation envisagée (cf. Annexe 4).

Dans le cas où certains salariés se verraient opposer un refus pour des actions relevant du DIF, la demande sera soumise à l'examen de la commission centrale formation de leur entreprise pour avis. Ce point fera l'objet d'une analyse lors de l'entretien de développement professionnel. Un suivi statistique de ces décisions de refus, sera réalisé et communiqué, annuellement, aux membres de la commission Anticipation / Formation.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération dans les conditions définies à l'article L. 6321-2 du code du travail.

IV - LA MOBILITE : Une mobilité encouragée

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.

Forum Opportunités 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 bien évidemment une réelle proximité entre le métier visé et les compétences du salarié susceptible d'évoluer,

4.2 La mobilité professionnelle et la démarche « Passerelles »

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 « passerelles métiers » (d'une famille professionnelle à l'autre, d'un métier à l'autre, dans la même famille professionnelle), sont identifiées par le répertoire des «familles professionnelles ».

Ce répertoire permet de déterminer les troncs communs et les passerelles possibles par métiers. Le guide «itinéraires» des métiers et des passerelles possibles est consultable par les salariés de manière individuelle, via l'Intranet.

Par ailleurs, la démarche « Passerelles » permet 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 une véritable culture des passerelles possibles entre les métiers de l'entreprise.

La démarche Passerelles s'appuie sur différents outils, notamment les Espaces Métiers géographiques et les Espaces Métier en ligne, et d'un outil informatique « Passerelles ».

Par ailleurs, des modules de formation « Passerelles » pour salarié et manager sont également proposés pour accompagner le déploiement de la démarche.

Les sociétés du Groupe s'engagent à mettre en œuvre progressivement deux ans au maximum après la signature du présent accord, cette démarche « passerelles ».

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, s'avèrent nécessaires.

Le présent accord définit les règles générales de la mobilité interne, notamment sur les points suivants :

- Déménagement
- Voyage de reconnaissance
- Aide à la recherche du logement et aux formalités administratives
- Prime d'installation
- Indemnité de double résidence
- Aide à la recherche de l'emploi du conjoint

Ces dispositions prévues à l'annexe n°2 de l'accord s'appliqueront aux salariés des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord Groupe :

- 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 thèmes existent déjà dans la société, à la condition que toutes les dispositions prévues par l'accord Groupe (annexe 2) puissent se substituer intégralement à toutes dispositions traitant du même objet (les sociétés bénéficiant d'accords plus favorables traitant du même objet pourront continuer à les appliquer)

Toute difficulté liée à une mobilité, géographique ou non, sera traitée par le DRH de l'unité auquel le salarié appartenait avant sa mobilité en concertation avec les organisations syndicales signataires.

Lors d'une mobilité géographique, une période d'adaptation sera prévue. Ainsi, pendant trois mois, le salarié pourra bénéficier d'un retour dans son établissement d'origine dans un emploi équivalent.

V - POLITIQUE DE TERRITORIALITE

Le Groupe Thales entend valoriser l'emploi dans les régions dans lesquelles il est présent.

Cette politique passe autant que possible par une consolidation des situations actuelles, en particulier en Province, notamment par le développement des activités de la R&D.

C'est au travers d'un engagement à long terme de maintien de l'emploi et des compétences à l'échelle territoriale que Thales entend poursuivre son action. Sa responsabilité sociale dépassant son propre périmètre, elle se traduit par des engagements durables avec ses salariés et ses partenaires.

Ainsi, les signataires souhaitent déployer une GPEC davantage territoriale Cette volonté de concourir au maintien de l'emploi dans les régions permettra :

- L'élaboration de chartes de partenariat entre le groupe Thales, l'Etat, les collectivités locales et régionales et les partenaires économiques et sociaux locaux,
- Des conventions de partenariat avec des entreprises d'importance nationale ou régionale implantées dans nos bassins d'emplois,
- L'analyse prospective économique des sites et l'établissement d'une cartographie avec l'aide du Géris (CV de site).

5.1 Les actions de territorialité

Cette volonté de concourir au maintien de l'emploi dans les régions et de mobiliser tous les acteurs concernés passera par la création d'une dynamique de travail entre les différents acteurs présents dans le bassin d'emploi afin de développer une GPEC territoriale impliquant Thales. Cette stratégie tiendra compte des spécificités des territoires visés ainsi que des enjeux locaux de Thales. Des chartes relatives à l'emploi seront mises en œuvre dans le Groupe Thales, l'Etat, les collectivités locales et régionales et les partenaires économiques et sociaux locaux.

Les CE ou CCE concernés seront tenus informés de ces démarches.

Création d'une Commission Territorialité

Une Commission Territorialité issue de la Commission centrale Anticipation assurera un rôle de suivi et de coordination des chartes territoriales sur l'emploi.

Cette commission sera composée de 4 membres permanents de la Direction issus de la Commission Anticipation (dont le DRH en charge de la coordination France, le Directeur juridique RH, le représentant Achats et le référent Anticipation) et d'un ou deux représentants au plus par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe issus de la Commission centrale Anticipation.

Elle aura pour objet de proposer des actions visant à renforcer la politique territoriale du Groupe en France en valorisant l'emploi dans les régions dans lesquelles 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.

VM

24/57

Création d'un correspondant emploi/anticipation au niveau du Territoire

En lien avec la commission territorialité, une réunion semestrielle sera organisée par bassin d'emploi et regroupera « des correspondants emploi/anticipation » désignés par la Direction des Ressources Humaines (1 correspondant RH bassin d'emploi / Anticipation), et 1 correspondant anticipation désigné par chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Création d'un réseau de Correspondants Anticipation coordonné par un Référent Anticipation au sein du Groupe :

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

Le Référent Anticipation Groupe sera responsable notamment de la mise en application de l'accord, de l'animation du réseau des correspondants emploi /anticipation par bassin d'emploi, des échanges de bonnes pratiques entre les sociétés.

En tout état de cause, les Correspondants emploi/anticipation seront en liens avec les collectivités locales, régionales, les acteurs économiques et sociaux, les Universités, les écoles et les centres de formation.

Une fois par an, seront présentées à la commission territorialité, les actions menées par les correspondants Emploi/Anticipation de Thales dans le bassin d'emploi en vue du développement de ces liens avec les différents acteurs.

Dans ces actions de territorialité, le référent anticipation Groupe, pourra bénéficier, de l'aide et de l'appui du GERIS qui mettra à la disposition des correspondants le guide de la territorialité.

Dans le cadre de la mise en œuvre opérationnelle de cette politique territoriale, Thales et ses partenaires intégreront leurs actions auprès des instances locales impliquées dans l'animation des démarches de GPEC territoriales, notamment : les comités de bassin d'emploi (CBE) et les maisons de l'emploi (MDE).

L'opportunité de s'appuyer sur l'une ou l'autre de ces instances sera appréciée au cas par cas dans chaque bassin d'emploi.

La charte proposée aux différents acteurs locaux viserait à créer au sein du bassin d'emploi une véritable dynamique dans le partage d'informations sur les secteurs d'activités, les métiers et les compétences afin de :

- Développer entre sociétés et avec les Maisons de l'Emploi ou les comités de bassin d'emploi un véritable réseau d'échange ;
- Développer entre les acteurs une vision, une culture et des savoirs faire partagés (méthodes, outils, bonnes pratiques) qui assurent la réussite des « transferts de compétences » et contribuent « à la sécurisation des parcours professionnels » ;
- Développer la mobilité des personnels sur un même bassin d'emploi et participer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels. Dans ce cadre et afin notamment de favoriser le développement des PME, Thales pourra envisager de mettre à disposition, pour une durée limitée, des salariés volontaires pour participer à un projet structurant au sein d'une PME située dans le même bassin d'emploi.

  Avec le soutien du GERIS, Thales s'efforcera de reproduire, dans d'autres pôles de compétitivité, des initiatives s'inspirant du projet « Pass compétences » en cours de déploiement dans la région Ile de France. Le projet « Pass compétences », porté par le pôle de compétitivité SYSTEMATIC en Ile de France et soutenu par le FSE, a pour objet de permettre à des grands groupes de mettre à la disposition de PME, pour une durée de 12

VM

mois, des salariés âgés de 45 ans et plus, afin de participer à la mise en œuvre un projet structurant (par exemple : se développer à l'étranger, obtenir une certification...). La mise en œuvre du détachement donne lieu à la conclusion d'une convention de mise à disposition entre les deux entreprises ainsi qu'à la proposition d'un avenant au contrat de travail au salarié.

- Développer l'accueil de jeunes en alternance dans le bassin d'emploi. Pour ce faire une analyse des besoins d'alternance des écoles, IUT, BTS, lycées du bassin d'emploi sera réalisée et partagée avec les différents partenaires de Thales

5.2 Soutenir l'insertion professionnelle des jeunes dans le territoire

Thales soutient l'insertion professionnelle des jeunes (cf Accord relatif à l'engagement de Thales en faveur de l'emploi des jeunes et des séniors).

Le Groupe entend concourir à l'insertion professionnelle des jeunes qu'il a recrutés en contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage en développant avec ses partenaires des actions au niveau territorial.

Thales mettra en place un accompagnement spécifique à l'attention des jeunes apprentis ou alternants ayant donné satisfaction et obtenu leur diplôme à l'issue de leur contrat d'alternance mais qui ne pourraient pas être embauchés dans le Groupe,

Afin d'accompagner ces diplômés dans leurs démarches de recherche d'emploi et d'insertion professionnelle, chaque société du Groupe mobilisera son 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. Les partenaires de Thales ayant adhéré à la Charte relative à l'emploi s'engagent à faire circuler la candidature des jeunes diplômés au sein de leur propre réseau.

En complément, Thales proposera des parcours multi-entreprises en partenariat avec les PME permettant aux alternants de préparer leur intégration dans la vie professionnelle au sein des bassins d'emploi. Un bilan après deux années d'expérience sera réalisé auprès des Alternants concernés. Ce bilan sera proposé par le Groupe Thales qui s'adossera sur un conseil extérieur.

Par ailleurs, la DRH organisera des sessions de formation et d'accompagnement de type ateliers d'élaboration d'un projet professionnel, de rédaction de CV et de lettres de motivation, simulation d'entretiens, recherche de formation complémentaire.

Enfin, à l'issue de son contrat de stage, d'apprentissage ou de professionnalisation, l'alternant pourra avoir accès, à sa demande, au réseau du GERIS dans le bassin d'emploi.

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

La création d'entreprise

Thales a toujours donné la possibilité à ses salariés de pouvoir se développer en dehors du Groupe au travers de la création 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. Cette politique constitue une occasion pour Thales de démontrer son implication dans le développement économique local.

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 au moins équivalent à celui qu'il occupait.

VM

JPD

26/

Les salariés concernés par un projet de création d'Entreprise, ou une reprise de Société si le salarié en devenait le Dirigeant, se verront accorder, si la demande en est faite, la possibilité d'utiliser leur DIF. Il serait alors abondé par Thales à hauteur de 30 % afin de suivre une formation préalable pour accompagner le projet. Cette formation devra être préalablement validée par le Géris avant sa mise en place.

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 GERIS qui en assurera l'évaluation, les formations nécessaires et le suivi pendant les deux premières années.

VM

JPD

27/07

CHAPITRE II - La procédure et les mesures associées à 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), l'entreprise peut être confrontée à des difficultés économiques prévisibles à court terme (de l'ordre d'un an) ou à un risque de rupture technologique rapide, évènements de nature à entraîner des effets sur l'emploi dans certaines familles professionnelles. Face à ce contexte, les parties privilégient le recours au dispositif de GAE.

En ce sens, la direction et les organisations syndicales signataires du présent accord groupe ont prévu une démarche structurée dite gestion active de l'emploi (GAE) qui traite par anticipation sur la base d'un appel au volontariat et du maintien des contrats de travail les nécessaires transformations d'emploi, adaptations d'effectif et/ou besoins nouveaux en compétences à envisager à court terme (un an) pour répondre aux évolutions du marché et aux besoins de l'entreprise. Ce dispositif privilégie des mesures n'entraînant pas rupture du contrat de travail.
Une bonne application des mesures de GPEC devraient à tout le moins permettre de diminuer le recours à une GAE.

I – UNE PROCEDURE SPECIFIQUE ADAPTEE A UNE SITUATION D'ANTICIPATION

Dans les situations de difficultés économiques prévisibles (à court terme de l'ordre d'un an) associées ou non à de nouveaux besoins de compétences ou de risques de rupture technologique rapide de nature à entraîner des effets sur l'emploi de certaines familles professionnelles ou métiers, la Direction réunira la Commission Centrale Anticipation et présentera les éléments d'information lui permettant d'ouvrir la discussion sur l'opportunité de décliner la démarche de GAE dans la société concernée du Groupe.

Dans ces situations de risques prévisibles, une place et un temps nouveau sont donnés à des actions de GAE basées sur le volontariat, afin de mettre en œuvre en accord avec les partenaires, et selon une procédure s'inscrivant dans le cadre de l'article L 2323-6 et L 2323-56, des mesures n'entraînant pas rupture du contrat de travail mais permettant, quand cela s'avère nécessaire, une réduction des effectifs de l'entreprise.

Le recours à la GAE s'opèrera pendant une période déterminée durant laquelle 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 . Cette situation impliquera un nouvel examen en CCE/CE dans le cadre des articles L 2323-6 et L 2323-56 du Code du travail. La Commission centrale sera réunie pour en être informée.

Au niveau de la société concernée, cette GAE sera mise en œuvre de la façon suivante :

1. Dans le cadre d'une réunion spécifique de « Procédure d'anticipation », le comité d'entreprise sera informé 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 CCE/CE pourront majoritairement voter 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 CCE/CE à élaborer des 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.

2. Dès cette première réunion d'information du CCE/CE intervenant dans le cadre de l'article L 2323-6 et L2323-56 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 (employeur d'une part ou une

VM

28/5

ou plusieurs organisations syndicales représentative(s) dans la société et signataire(s) du présent accord d'autre part).

3. Compte tenu des engagements réciproques convenus par le présent accord sur le périmètre du Groupe, les parties signataires s'engagent à ce que ces négociations qui devront s'inscrire dans les meilleurs délais viennent compléter les dispositifs et mesures d'accompagnement prévues par l'accord Groupe sur les thèmes relatifs à la GAE. Elles devront s'achever, sauf exception, dans le mois suivant la restitution du rapport d'expertise défini au point quatre, afin de pouvoir, si nécessaire, prendre en compte les éléments de ce rapport.

4. Dans le cadre de cette procédure, et au cours d'une deuxième réunion, le CCE/CE élaborera et votera, dans la semaine suivante, 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, sauf difficultés exceptionnelles l'expertise devra se tenir dans les meilleurs délais au regard des investigations à mener et en tenant compte de la nécessité d'agir rapidement.

5. Une troisième réunion spécifique de CCE/CE portera sur la restitution du rapport d'expertise. Le rapport sera envoyé parallèlement aux membres de la Commission Centrale Anticipation. La direction examinera avec attention les éventuelles propositions alternatives avancées par le CCE, y apportera des réponses motivées.

6. A l'issue de la réunion de restitution d'expertise, la Commission Centrale Anticipation sera réunie dans les 15 jours maximum lui permettant de prendre connaissance du rapport d'expertise, des éventuelles propositions alternatives et des réponses de la direction de la société. La commission, après débat, émettra ses conclusions motivées sur l'opportunité de recourir à la GAE, qui seront consignées par écrit. Ce document sera transmis au CCE/CE concerné et à la Direction.

7. Lors de la réunion de consultation, le comité d'entreprise (CCE/CE) émettra un avis, sur les prévisions économiques, leurs effets sur l'emploi, et se prononcera sur 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, la commission centrale anticipation se réunira en urgence pour être tenue informée des suites à apporter.

8. Dans les entreprises multi-établissements, les Comités d'Etablissement (CE) concernés seront également réunis afin d'être informés tout au long de la procédure définie ci-dessus, de façon concomitante.

9. Dans le cas où le projet de GAE comporterait des conséquences spécifiques, pour l'établissement le comité d'établissement sera informé régulièrement et consulté sur les conséquences, dans les huit jours précédant la consultation du CCE.

10. A l'issue de cette procédure Livre I (L 2323-6 du code du travail), une fois les éventuelles négociations locales closes par un accord d'entreprise majoritaire au sens de l'accord sur le Dialogue social au sein du Groupe, les mesures définies par le présent accord Groupe pourront être mises en œuvre directement dans la société concernée.

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 suivi 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 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) du CCE/CE de la commission formation.

VM

La ou les commissions de suivi précitées veilleront à 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 pour information, sauf refus formel des salariés qui seront informés préalablement de cette communication, lors de la signature de la convention d'engagement , la liste nominative des salariés en cours d'accompagnement dans toutes les mesures de GAE mises en œuvre ainsi que la charte d'engagement et la convention d'engagement définies en annexes 5 et 5 bis du présent accord. Les membres de la commission de suivi seront soumis à la stricte obligation de réserve et de confidentialité afin de respecter les droits individuels du salarié. Cette obligation fera l'objet de la ratification d'un document certifiant l'engagement de confidentialité. En cas de difficultés d'accès à la liste nominative des salariés la DRH en charge de la coordination France sera saisie pour permettre à la Commission d'avoir connaissance des situations concernées.

A cet effet, la ou les commissions examineront au cours de leurs réunions la situation des salariés en cours d'accompagnement consolidés par famille professionnelle et par établissement. Elles examineront également les actions de formation engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi.

Elles disposeront de toutes les informations nécessaires au suivi des mesures de la GAE.

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 motivée. En cas de réponse positive, il sera proposé au salarié d'accéder aux dispositions et mesures de la GAE par la signature d'une convention d'engagement.

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

Lors de la mise en œuvre de la GAE, le ou les CHSCT seront informés et lorsque 50% des réductions d'effectif attendues dans le cadre d'un projet important de GAE, auront été réalisées le ou les CHSCT du ou des établissements concernés seront consultés sur les impacts de la GAE sur les conditions de travail des salariés restants.
Par ailleurs, dans le cas où une procédure de Gestion Active de l'Emploi serait en cours, la société ne pourrait mettre en œuvre une procédure s'inscrivant dans le cadre du Livre II du CT (articles L1233-28 et suivants) et visant à la réduction des effectifs qu'en cas d'existence d'une situation nouvelle susceptible de dégrader les éléments constitutifs de l'équilibre économique de l'entreprise ou d'insuffisance constatée de résultat après au moins 3 mois de mise en œuvre du dispositif de GAE. La commission centrale et le CCE/CE seront consécutivement réunis par la Direction pour analyser les nouvelles contraintes et les suites à donner.

En tout état de cause, la sortie du dispositif GAE n'interviendra, dans ce cadre, qu'après un préavis de trois mois à compter de l'information du comité d'entreprise concerné. Ce délai inclut l'intervention d'un expert mandaté par le CE/CCE pour analyser la nouvelle situation et la consultation du CE/CCE.

Dans la mesure, au contraire, où les prévisions de charge seraient revues à la hausse du fait d'une évolution positive de la situation économique, le CCE/CE sera réuni pour une réunion d'information/consultation permettant de prendre en compte le niveau réactualisé du nombre de postes fragilisés ou l'arrêt éventuel de la GAE. La Commission centrale Anticipation et le ou les CHSCT concernés en seront informés.

La Commission Centrale Anticipation pourra être alertée par le secrétaire du CCE ou les représentants des organisations syndicales et pourra interroger la Direction sur des situations de difficultés économiques prévisibles.

Dans cette situation ce sujet sera évoqué lors de la réunion suivante de la Commission Centrale Anticipation.

VM

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. Dans les sociétés où un CET serait en place, ce dispositif pourrait alors être activé complémentairement aux autres mesures proposées dans le cadre de la GAE pour faciliter l'adaptation de l'emploi nécessaire.

Au-delà de 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 de Forum opportunité, du Géris et pourra faire appel ponctuellement et pour des situations particulières à d'autres intervenants (Thales Université, Thales Mission Conseil...).

2.1 Un plan de formation spécifique

Lorsqu'une entreprise s'engagera dans une GAE, un plan de formation spécifique et un budget spécifique associé, seront prévus pour sécuriser le parcours professionnel des salariés volontaires concernés par la GAE. Le plan spécifique de formation sera construit en concertation avec les membres de la commission formation/commission centrale formation.

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 Des moyens dédiés à la mobilité interne Groupe

➢ ***Accompagnement par Forum opportunités***

Forum opportunité informera les salariés intéressés des emplois disponibles dans les sociétés du groupe, et appuiera 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 avec changement de société***

Hors mesures complémentaires à l'annexe 2 qui pourront être négociées au sein de la société concernée, une prime de mobilité exceptionnelle sera versée aux salariés volontaires appartenant aux familles professionnelles fragilisées qui s'engageraient dans une mobilité entrainant un changement de société au sein du Groupe..

Ces salariés se verront proposer une prime forfaitaire dont le montant variera selon la distance géographique séparant la société d'origine et la société d'accueil.

- Ainsi, en cas de mobilité entre deux sociétés dont les sites sont distants de moins de 100 km, les salariés bénéficieront d'une prime forfaitaire de 1/3 de PMSS

- En cas de mobilité entre deux sociétés dont les sites sont distants de plus de 100km, les salariés bénéficieront d'une prime d'1 PMSS.

Ces sommes seront indexées sur la base de l'évolution du PMSS.

Si les mesures complémentaires portant sur le même objet étaient négociées localement, elles se substitueraient aux présentes dispositions.

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 en GAE.

2.3 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 aux salariés volontaires appartenant à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque, dans la limite du tiers de l'effet sur l'emploi par société attendu à l'origine du projet présenté par la Direction.

Par mesure de solidarité, 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 à risque dans une société qui a mis en œuvre une GAE.

Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH en charge de la coordination France. Les commissions anticipation centrales et locales en seront informées.

2.4 Mesures complémentaires pour faciliter les départs à la retraite

2.4.1 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 2-2 de l'accord relatif à l'emploi des seniors au sein du Groupe Thales, afin de faciliter la liquidation d'une retraite à taux plein des personnels dont la famille professionnelle ou le métier est fragilisé et qui s'engagent à partir à la retraite dans l'année qui suit le rachat.

Ce dispositif sera ouvert strictement à des salariés se trouvant sur une famille 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.

2.4.2 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 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 Dispositions Sociales Groupe 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. Les commissions anticipation centrales et locales en seront informées.

2.5 Mobilité externe

2.5.1 Période de mobilité

La période de mobilité est prévue par l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 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 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 décision 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.

2.5.2 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	*2 mois*	*4 000 euros*	*8 000 euros*
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	*3,5 mois*	*9 000 euros*	*18 000 euros*
Plus de 20 ans	*5 mois*	*12 000 euros*	*25 000 euros*

Cette prime sera versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein de la Société Thales concernée 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).

VM

- 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.

Informer 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.

En collaboration avec le GERIS, Thales examinera la possibilité de mettre à la disposition des salariés sur l'intranet de chaque société (ou au sein des Espaces Métiers en ligne), une bourse à l'emploi externe comprenant notamment les opportunités disponibles au sein du bassin d'emploi.

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 - 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 CCE ou CE 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.

VM

JPD

IV - 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 2242-15 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 suivant 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.

Il 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 le contenu de l'accord et son application et des suites éventuelles à donner. 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.

V 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.

VM

JPD

En cas de nouvelle société française intégrant le groupe Thales dans les conditions définies ci-dessus, les parties signataires s'engagent, par un avenant à l'accord, à conclure dans un délai de 3 mois à compter de l'opération, à décider de l'entrée de cette nouvelle société dans le périmètre de l'accord.

VI. FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord groupe sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Neuilly sur Seine, le 26 avril 2013 en 10 exemplaires

Pour le Groupe Thales

Le Président Directeur Général
Jean-Bernard LEVY

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les Coordonnateurs syndicaux centraux :

Pour la CFDT
Didier GLADIEU

Pour la CFE-CGC
Hervé TAUSKY

Pour la CGT
Laurent TROMBINI Pc Jean-Paul DASSIGNY

Pour la CFTC
Véronique MICHAUT

ANNEXE 1 : PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Dénomination sociale
THALES AVIONICS ELECTRICAL MOTORS S.A.
THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.
THALES AVIONICS LCD SA
THALES AVIONICS S.A.
THALES MICROELECTRONICS S.A.
THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.
GERIS CONSULTANTS
THALES S.A.
THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.
THALES GLOBAL SERVICES
THALES UNIVERSITE S.A.
THALES INTERNATIONAL S.A.
THALES PROPERTY SERVICES
THALES SAFARE PONS
THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS
THALES ALENIA SPACE France
THALES SESO
THALES SERVICES SAS
THALES TRAINING & SIMULATIONS
THALES ELECTRON DEVICES S.A.
TRIXELL
THALES GEODIS FREIGHT & LOGISTIC
THALES AIR SYSTEMS.
THALES-RAYTHEON SYSTEMS COMPANY SAS
GERAC - Groupe d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Compatibilité
TDA ARMEMENTS S.A.S.
THALES ANGENIEUX S.A.
THALES COMMUNICATIONS & SECURITE SA
THALES CRYOGENIE S.A.
UMS
THALES OPTRONIQUE S.A.

VM

ANNEXE 2 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE

DEMENAGEMENT	Prise en charge de la facture de déménagement sur présentation à la Société de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe. Prise en charge des frais de voyage ainsi que ceux de la famille (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF). Pour les déménagements de province vers la région parisienne, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement sur justificatifs pour une surface équivalente à l'ancien logement (barème défini, durée de 6 mois et non-paiement d'indemnité de double résidence) Le salarié bénéficiera de deux jours rémunérés (cf convention sociale)
VOYAGE DE RECONNAISSANCE	(salarié et sa famille) 4 jours dont 1 we ou 2 fois 3 jours dont un we - **Frais de voyage** : avion AR ou train, parking ou transfert, 4 jours de location de voiture OU Remboursement d'indemnités kilométriques + péage sur justificatifs - **Frais d'hébergement** : 3 nuits+petits déj. + 2 repas par jour et par personne sur justificatifs (dans la limite de 25MG/nuit pour un couple+10MG/nuit par pers supplémentaire+5MG/pers par repas) - **Frais de garde d'enfant** : remboursement après accord DRH sur justificatif
AIDE A LA RECHERCHE DU LOGEMENT ET AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES	Le responsable emploi étudie avec le salarié les besoins en matière de logement, donne toutes les infos relatives au parc locatif, met en contact le salarié avec les organismes qui lui sont liés, et la filiale d'accueil prend en charge directement les frais d'agence immobilière. L'unité d'accueil guide le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur
PRIME D'INSTALLATION	Variable selon la situation de famille : Célibataire : 1750 fois le MG Marié ou concubin : 2350 fois le MG Marié + 1 ou 2 enfants : 3000 fois le MG Marié + 3 enfants : 3250 fois le MG Marié +4 enfants ou + : 4000 fois le MG
INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE	Dans l'attente d'un déménagement définitif, les frais de location sont pris en charge pendant une durée de 3 mois par l'unité d'accueil. Si installation définitive directe mais que le salarié a encore à charge son logement d'origine, l'unité d'accueil rembourse les frais de location ou l'équivalent en remboursement d'emprunt pendant une période maximale de 3 mois.
AIDE A LA RECHERCHE DE L'EMPLOI DU CONJOINT	Aide du responsable emploi de l'unité d'accueil. Possibilité de bénéficier des services d'un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi, dont les frais sont à la charge de l'établissement d'accueil.
MESURES SPECIFIQUES PENDANT LA PERIODE D'ADAPTATION	Les salariés bénéficieront, selon les cas, d'une période d'adaptation de trois mois. Le salarié peut choisir entre hôtel ou location. Hébergement à l'hôtel : Frais de repas. Le salarié bénéficiera d'un remboursement de ses frais de repas du soir et du petit déjeuner du lundi soir au vendredi matin, sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Le repas de midi sera, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail. Frais d'hébergement : Les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits), seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Frais de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdo en train ou avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.

VM

JPD

ANNEXE 3 : MODELE D'AVENANT DE DETACHEMENT

AVENANT DE DETACHEMENT/MISE A DISPOSITION

Entre

La Société [entité d'origine]
Enregistrée au registre de commerce et des sociétés de [-] sous les numéro [-]
Ayant son siège social au [-]
représentée par en qualité de [-]

d'une part, et,

M/Mme [-]
de nationalité [-]
né(e) le [-]
immatriculé(e) à la Sécurité Sociale sous le numéro [-]
demeurant [-]

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 / Conditions de détachement/mise à disposition

1.1 Situation du salarié détaché/mis à disposition
Vous êtes détaché/mis à disposition de la Société [entité d'accueil], pour une durée de [-] à compter du [-] et jusqu'au [-].

Vous y exercerez les fonctions de [-]au sein de [-] , sous l'autorité de [-].
A titre informatif, votre lieu de travail se situe [-]

(si nécessaire) Votre poste de travail présente les caractéristiques particulières suivantes : [-]

1.2 Statut
Vous restez juridiquement lié(e) à la société [entité d'origine]. Les obligations de loyauté, de confidentialité et de non concurrence attachées à votre contrat de travail demeurent en vigueur.
Vous continuez de bénéficier des conventions et accords collectifs de travail, des régimes de retraite et de prévoyance applicables dans la société [entité d'origine].
Toutefois, en ce qui concerne limitativement les conditions d'exécution de votre travail telles que notamment les horaires et les prescriptions relatives à l'hygiène et la sécurité, vous serez soumis(e) aux conditions en vigueur sur le lieu d'exécution de votre travail.

(Salarié cadre) Les horaires d'ouverture et de fermeture de la société [entité d'accueil] sont les suivants :
OU
(Salarié mensuel) Vous serez soumis à l'horaire collectif en vigueur dans la société [entité d'accueil].
Vous ne pourrez bénéficier du cumul d'avantages ayant le même objet résultant des règles juridiques applicables à la société [entité d'origine] et à la société [entité d'accueil].

1.3 Exécution de la mission
Vous restez rattaché(e) à la société [entité d'origine] pour toutes décisions relatives à l'exécution du travail lorsque celles-ci dépassent le cadre normal de l'exercice de votre mission.
Dans ce cadre, vous devez vous soumettre aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité de la Direction de cette Société et informerez par écrit, tant celle-ci que la Direction de la société [entité d'origine], de vos absences et de tout accident dont vous seriez victime.

1.4 Discipline
Le pouvoir disciplinaire continue à être assuré par la Direction de la société [entité d'origine]. Vous devrez toutefois observer les consignes de discipline existant chez la société [entité d'accueil]. La Direction de

cette dernière portera à la connaissance de la Direction de la société [entité d'origine] toute faute ou manquement dans l'exécution de vos fonctions.

1.5 Période probatoire (facultatif sauf modification du contrat(1))
Votre détachement/ mise à disposition est soumis(e) à une période probatoire d'une durée de [-](2).
Si pendant ou à l'issue de cette durée, la période probatoire est jugée non concluante par l'une ou l'autre des parties au présent contrat, celle qui souhaite y mettre fin devra en avertir l'autre par écrit en respectant un délai de préavis de [-].
Dans ce cas vous retrouverez à l'issue du délai de prévenance votre poste de travail au sein de la société [entité d'origine].

Article 2 / Rémunération variable (si applicable)
Compte tenu des fonctions qui vous sont confiées, vous bénéficiez d'une rémunération variable conformément au plan de rémunération variable en vigueur dans le groupe Thales. Nous vous informons que le taux cible correspondant au niveau de responsabilité de votre poste est fixé à [-] % calculée sur vos appointements de base et pouvant aller de 0 à 150 % de celui-ci.
Compte tenu que votre détachement est prévu pour une période de plus de 5 mois, la fixation de votre rémunération variable est opérée par votre responsable au sein de la société d'accueil.

Article 3 / Frais professionnels
Vous êtes considéré(e) comme affecté(e) temporairement à la société d'accueil. Dans le cadre de ce changement, vous bénéficiez des frais professionnels en vigueur dans votre société d'origine.
Dans le cadre de votre activité, vous pouvez être amené(e) à partir en mission pour le compte de cette société d'accueil.
Les frais professionnels qui n'auront pas été pris directement en charge seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des indemnités prévues pour les missions professionnelles applicables au sein de la société [entité d'accueil]

Article 4 / Modification de la mission
En cas de modification de votre mission, un nouvel avenant vous sera proposé.

Article 5 / Accident du travail
En cas d'accident du travail ou de trajet, vous devrez informer la Direction de la société [entité d'origine] et la Direction de la société [entité d'accueil] dans la journée ou au plus tard dans les 24 heures.

Article 6 / Accueil du salarie détaché/ mis à disposition
Règlement intérieur
Le Règlement intérieur auquel vous devrez vous conformer est celui de la société [entité d'accueil].
Équipements collectifs
Vous bénéficierez dans la société la société [entité d'accueil] des mêmes équipements collectifs que ceux dont bénéficie le personnel de cette entreprise et dans les mêmes conditions.
Sécurité
La société [entité d'accueil] vous assurera une formation pratique à la sécurité du poste de travail et éventuellement une formation renforcée à la sécurité si vous êtes affectée à un poste de travail présentant des risques particuliers pour votre santé ou votre sécurité.

Article 7 / Fin du détachement

A l'issue du détachement, vous retrouverez votre poste de travail dans société [entité d'origine].

Fait à [-], le [-] en 2 exemplaires [-] (3)

M/Mme [-] Pour la Société

1) *Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraine la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (notamment la durée du travail, la qualification ou la rémunération).*
(2) *La durée de la période probatoire est fonction de la durée du détachement et de l'ampleur de la modification générée par le détachement sur la situation du salarié.*
(3) *Le titulaire du présent avenant fera précéder sa signature de la mention « Lu et approuvé, reçu un original du présent avenant » après avoir paraphé chaque page.*

VM

ANNEXE 4 : PROCEDURE RELATIVE A L'UTILISATION DU DIF

Etape 1 : Envoi d'un courrier permettant au salarié d'acter de son acceptation ou de son refus d'imputer sa formation sur le DIF

« Objet : Votre formation – courrier DIF à retourner impérativement
Dans le cadre de la politique de développement professionnel déployée au sein du Groupe THALES, nous souhaitons mettre l'accent sur la possibilité donnée à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel.
Suite à votre EDP, et afin de répondre à votre souhait, nous vous proposons de participer à la formation « .... ». Cette formation qui se place dans le cadre du développement de vos compétences est éligible au titre du Droit Individuel à la Formation.
Cette action de formation :

- D'une durée de xx heures sur temps de travail
- Sera dispensée par (organisme) du xx/xx/xx au xx/xx/xx pour un coût total de xx euros

Par ce courrier nous vous demandons de nous confirmer votre accord pour l'imputation de la durée de cette formation sur les heures qui vous sont allouées au titre du DIF.
Afin de confirmer votre inscription, nous vous remercions de bien vouloir nous retourner, préalablement à votre formation, un exemplaire de ce document visé par vos soins.

J'accepte
Je refuse

D'imputer cette formation sur mes heures DIF dans la limite de mes droits
Date : Signature »

Etape 2: En l'absence de réponse du salarié à l'issue d'un délai de 15 jours, envoi d'un courrier de relance demandant au salarié de se positionner définitivement

« Objet : Relance – courrier DIF à retourner
Suite à votre EDP, et afin de répondre à votre demande, vous avez été inscrit à la formation « .... » d'une durée de ... heures du ... au .....
Cette formation qui se place dans le cadre du développement de vos compétences, est éligible au Droit Individuel à la Formation.
Vous avez reçu un courrier par mail daté du ... par lequel nous vous demandions de nous indiquer votre accord ou votre refus pour l'imputation de la durée de cette formation sur les heures qui vous sont allouées au titre du DIF.
Nous n'avons à ce jour reçu aucune réponse de votre part.
Afin de permettre au Groupe Thales de bénéficier plus largement des financements ouverts au titre du dispositif DIF, et ainsi nous permettre de continuer à proposer aux salariés un panel de formations le plus large possible, nous vous informons que, sans réponse de votre part, la formation « .... », une fois suivie, sera imputée sur votre DIF dans la limite de vos droits.
Si vous souhaitez nous faire part de votre refus d'une telle affectation, nous vous remercions de nous le préciser par réponse à ce mail dans un délai de 2 semaines.
Votre conseiller formation reste à votre disposition pour tout sujet relatif à vos formations.

Cordialement
Le GIE Formation »

Etape 3 : A défaut de réponse à cette deuxième lettre, la formation ne sera pas imputée sur le DIF.

En cas de refus du salarié d'imputer sa formation sur le DIF, le bénéfice de la formation n'est pas remis en cause.

VM

VPD

ANNEXE 5 : LA CHARTE D'ENGAGEMENT

EspaceMétiers
Construisez votre parcours professionnel

Charte d'Engagement

La présente Charte a pour objet de préciser le rôle des différents acteurs dans l'accompagnement d'un salarié volontaire à une évolution professionnelle, tant qu'il s'inscrit dans cette démarche.

Par le respect des engagements inscrits dans cette Charte, le Salarié, son Manager opérationnel, son Responsable Ressources Humaines et son Conseiller Emploi marquent leur volonté de s'inscrire dans une démarche effective de Gestion prévisionnelle de l'emploi et/ou de Gestion Anticipée de l'Emploi.

Le salarié

Le salarié bénéficie d'un accompagnement dans sa réflexion sur son évolution professionnelle et la construction de son parcours professionnel, assuré par le Responsable Ressources Humaines et le Conseiller Emploi qui travaillent en concertation avec le Manager opérationnel.

L'accompagnement s'inscrit dans une démarche volontaire du salarié :

1 - de réflexion préalable sur ses compétences
2 - permettant l'élaboration de son projet professionnel et sa mise en œuvre

Implication et responsabilité

- *Le Salarié s'implique dans les actions ou dans les démarches éventuelles d'opportunités professionnelles correspondant à son profil*

- *Il poursuit ses activités professionnelles et travaille en parallèle sur son projet de développement professionnel.*

- *Il s'engage à respecter les actions de formation dont il bénéficie et à suivre l'ensemble des actions conjointement définies avec son conseiller.*

Construction du projet professionnel

- *Le salarié mène une réflexion préalable sur ses compétences et les moyens à mettre en œuvre pour accéder aux orientations qu'il souhaite donner à sa carrière professionnelle. Il bénéficie d'un accompagnement dans sa réflexion sur ses compétences qui peut prendre la forme d'un bilan professionnel, d'un point carrière ou d'orientation, d'une évaluation de son parcours professionnel, etc.*

- *A partir de cette réflexion et des conclusions qui en sont tirées, le salarié élabore et met en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre son orientation professionnelle. Il est accompagné dans l'élaboration de son projet professionnel. (une formation, une validation des acquis de l'expérience, une information sur les métiers, information sur les postes ouverts dans l'établissement, la Société, le Groupe et les bassins d'emploi, etc.).*

VM

Le Manager opérationnel

Le Manager opérationnel s'engage à considérer comme prioritaire le volontariat à une mobilité (ou une autre mesure de l'accord) d'un des salariés de son équipe. Pour se faire, il adaptera son activité afin de lui permettre le travail nécessaire à la réalisation de son projet.

Suivi et accompagnement du salarié

- *Le Manager opérationnel facilite les actions d'accompagnement engagées, reste disponible et conseille le salarié jusqu'à ce que son projet se concrétise.*

- *Le Manager opérationnel considère le temps consacré par le salarié à la recherche d'un développement professionnel à une action relevant du fonctionnement normal de son Service.*

Respect des priorités

- *Le Manager opérationnel s'engage à respecter les modalités de réalisation des actions planifiées pour le salarié.*

- *Il s'engage à l'égard du salarié à faciliter son accès à la formation en ne la reportant pas, en ne l'écourtant pas ou en ne sollicitant pas le Salarié en cours de session afin qu'il puisse disposer de la disponibilité nécessaire à un bon apprentissage.*

- *Lorsque le projet est finalisé et peut se mettre en œuvre, Il facilite la mise en œuvre de ce projet.*

Le Responsable Ressources Humaines et le Conseiller Emploi

Suivi, Accompagnement et Conseil

- *Le Responsable Ressources Humaines et/ou le Conseiller Emploi s'engagent à accompagner le salarié et le manager opérationnel tout au long de la démarche et aussi longtemps que nécessaire.*

- *Ils veillent à l'avancement du plan d'actions individuel défini.*

- *Ils apportent au Manager opérationnel toutes explications nécessaires à la compréhension des mesures et dispositifs déployés auprès du Salarié. A cet effet, ils définissent en concertation avec le Salarié et son Responsable Hiérarchique un planning de suivi de l'avancement des actions engagées.*

Implication et responsabilité

- *Ils garantissent les engagements de l'Entreprise dans la durée et s'assurent notamment de la concrétisation du projet professionnel du Salarié.*

- *Ils s'assurent que toutes les dispositions ont été prises pour faciliter le bon déroulement des actions pour la réalisation du nouveau projet professionnel.*

- *Ils restent le correspondant privilégié du salarié pendant la formation, la prise du poste et assurent le suivi de la bonne intégration du salarié lors d'une mobilité.*

VM

ANNEXE 5 BIS

CONVENTION D'ENGAGEMENT A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

La signature de cette convention sera proposée lorsque le salarié, à l'issue de ses démarches, confirme son engagement de s'inscrire dans une des mesures proposées par l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la GAE.

Sauf avis contraire exprès du salarié, la présente convention sera transmise à la commission locale de suivi.
La présente Convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi concerne Mxxx ci-après dénommé «le salarié» et Mxxx ci-après dénommé « le responsable Ressources Humaines ».

Par la signature de cette convention, le salarié et son responsable RH marquent leur volonté de s'inscrire dans une démarche effective de Gestion Active de l'Emploi.

Celle-ci se concrétisera par le respect d'une part, des dispositions prévues par l'Accord d'Entreprise relatif à la mise en oeuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société ..... et, d'autre part, des obligations leur incombant telles qu'elles ressortent du présent document ainsi que de tout additif susceptible de le compléter.

Les éventuels additifs établis pour compléter la présente convention d'engagement seront destinés à préciser les modalités de mise en oeuvre de certaines actions engagées au titre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société .....

Il s'agira notamment de préciser l'articulation à prévoir entre d'une part, le temps passé par le salarié sur les projets et/ou missions qui lui sont confiés au sein de son service de rattachement et, d'autre part, le temps à consacrer à des actions de formation ou autres telles qu'elles sont prévues par l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société .....

ARTICLE 1 — DROITS ET OBLIGATIONS INCOMBANT A CHAQUE PARTIE SIGNATAIRE :

Outre l'engagement du salarié et du responsable ressources humaines à respecter les principes et les dispositions définis dans l'accord d'entreprise relatif à la mise en oeuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société ....., la signature de la présente convention engagera chacun au respect d'obligations leur incombant de façon spécifique.

1.1 — LE SALARIE :

1.1.1 — Ayant comme responsabilité principale de s'impliquer dans les actions de formation qui lui seront proposées et qu'il aura accepté ainsi que dans les démarches éventuelles de recherche d'une opportunité professionnelle correspondant à son profil, le salarié continue à bénéficier du support d'une part, de son manager opérationnel et, d'autre part, de son responsable ressources humaines.

Le salarié reste ainsi en lien permanent avec ces derniers et ce, même s'il bénéficie d'une prise en charge personnalisée par une structure d'accompagnement dédiée à la Gestion Active de l'Emploi. Il restera ainsi rattaché à son service d'origine et fera partie des effectifs correspondants jusqu'à ce qu'une solution soit formalisée contractuellement soit par avenant à son contrat de travail actuel soit par la signature d'un nouveau contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié engagé dans les actions de formation ou de repositionnement professionnel pourra demander une révision partielle ou totale du parcours prévu dans le cadre de la présente convention afin de procéder aux adaptations éventuellement nécessaires.

1.1.2 - En application des dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la mise en oeuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société ....., le salarié pourra être concerné par la mise en oeuvre d'un cycle de formation long destiné à sa reconversion professionnelle

Dans le cadre de ces parcours de formation visant à la reconversion professionnelle des salariés un programme particulier d'accompagnement en alternance interne, impliquant une mise en situation sur le poste, pourra être mis en œuvre.

Dans ce cas, le salarié s'engage à suivre de façon active le cycle de formation auquel il aura été inscrit.

VM

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 la reconversion du salarié 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.

1.1.3 - Quel qu'en soit le motif, en cas de désaccord sur le contenu des actions et engagements spécifiés dans la convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi, le salarié bénéficie d'un droit de recours.

A cet effet, il doit saisir un membre, représentant du personnel, de la commission de suivi qui interviendra auprès de la Direction des Ressources Humaines afin de trouver une solution au point de désaccord soulevé.

1.1.4 - Le salarié reste libre d'interrompre le processus d'accompagnement mis en oeuvre dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi et ce, même s'il a signé une convention d'engagement.

1.2 - LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

1.2.1 - Le responsable Ressources Humaines est chargé de maintenir un lien permanent entre le salarié et son manager opérationnel.

1.2.2 - Il assure une interface régulière entre l'Espace Métiers et le manager opérationnel afin de veiller à l'avancement du plan d'actions individuel défini en concertation avec le salarié.

En particulier, il apporte au manager opérationnel toutes explications nécessaires à la compréhension des mesures et dispositifs déployés auprès du salarié par l'Espace Métiers pour lui permettre de diversifier son parcours professionnel.

A cet effet, il définit en concertation avec le salarié et le manager opérationnel concernés, un planning de suivi de l'avancement des actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi.

1.2.3 - Le responsable ressources humaines garantit les engagements de l'entreprise dans la durée et accompagne projet professionnel du salarié au titre duquel celui-ci s'est engagé dans un cycle de formation long.

1.2,4 - Qu'il s'agisse d'une mobilité interne ou externe, le responsable ressources humaines met en oeuvre, ou s'assure auprès de l'Espace Métiers, que toutes les dispositions ont été prises pour faciliter l'accueil et l'intégration du salarié chez son nouvel employeur.

Article 2 : Rôle du Manager opérationnel

2.1 - Le manager opérationnel suit les actions d'accompagnement engagées auprès du salarié jusqu'à ce qu'il trouve un repositionnement professionnel correspondant à son profil et à ses attentes.

A cet effet, le salarié qui bénéficie d'un accompagnement par l'Espace Métiers reste localisé physiquement au sein de son service et continue à être affecté budgétairement à celui-ci.

2.2 - Le manager opérationnel accepte que le temps passé par le salarié à la mise en oeuvre d'un repositionnement professionnel soit considéré comme une action relevant du fonctionnement normal de son service.

2.3 - Le manager opérationnel bénéficie du support renforcé du responsable Ressources Humaines dans le cadre du suivi des actions d'accompagnement engagées auprès du salarié.

2.4 - Le manager opérationnel s'assurera du respect des modalités de réalisation des actions de formation planifiées pour le salarié. Il s'agit en particulier de faciliter son accès à la formation :

- en fixant comme principe général de ne pas reporter ou différer le départ du salarié à une session de formation planifiée,
- en n'écourtant pas les formations planifiées afin de permettre au salarié de s'y impliquer du début à la fin de la session,

VM

- en ne sollicitant pas le salarié en cours de session de formation afin qu'il puisse disposer de la disponibilité intellectuelle nécessaire à un bon apprentissage.

2.5 - Le manager opérationnel devra considérer comme prioritaire la mobilité du salarié, mis en situation d'anticiper un futur repositionnement professionnel.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié a identifié une possibilité de mobilité interne ou externe alors qu'il est en cours de réalisation d'une mission, le manager opérationnel doit faciliter la mise en oeuvre de cette mobilité.

ARTICLE 3 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI :

Des documents spécifiques viendront compléter la présente convention et préciseront, en fonction des actions engagées :

- Le projet professionnel identifié.
- Les actions de formation nécessaires identifiées incluant une estimation du temps total correspondant et des modalités de mise en oeuvre envisagées.
- La mobilité envisagée et délai dans lequel elle devra être réalisée.
- Ou les autres modalités de mise en oeuvre d'un ou plusieurs dispositifs ou mesures prévues par l'accord d'entreprise relatif à la mise en oeuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société ..... du XXXX

ARTICLE 4 — SUIVI DE LA CONVENTION D'ENGAGEMENT :

Tous les six mois le responsable ressources humaines, procèdera à un examen de chaque projet professionnel ayant donné lieu à la signature de la présente convention. Au terme de cet examen, il sera décidé soit:

- d'en poursuivre l'exécution dans les mêmes termes ;
- d'en modifier ou bien d'en compléter le contenu en accord avec le salarié dans l'hypothèse d'un changement de projet professionnel ;
- de mettre un terme à la démarche en accord avec le salarié ;
- de manière exceptionnelle, de mettre un terme à cette démarche à l'initiative de la direction des ressources humaines dès lors qu'il apparaîtrait que le salarié ne s'implique pas dans la démarche envisagée.

Dans cette dernière hypothèse, la situation conduisant à envisager de mettre un terme à la convention d'engagement sera examinée au préalable à la commission locale de suivi du salarié..

Il est par ailleurs précisé que la convention d'engagement prendra fin en cas de réalisation du projet professionnel et en cas de non-respect de la convention d'engagement.

Fait à xxx, le xxx en deux exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Mxxx, en sa qualité de salarié :

Mxxx, en sa qualité de responsable Ressources Humaines :

VM

JPD

ANNEXE 6 : MISES A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D'ACTIVITE

1. Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif

Les salariés volontaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif représentant le tiers de l'effet sur l'emploi par société, doivent appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque et à une société prévoyant des difficultés économiques prévisibles pouvant avoir à court terme un effet négatif sur l'emploi.
Les salariés potentiellement bénéficiaires devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif, c'est-à-dire à compter de la date de consultation sur la procédure spécifique d'anticipation (article L 2323-6) de la société concernée pour toute la période définie par la GAE.
Le salarié devra prendre effectivement ses congés payés, RTT* avant son entrée dans le dispositif. Les salariés devront rester au minimum 12 mois dans le dispositif, pour y être éligibles

Cette situation ne saurait être confondue avec une situation de préretraite puisque à tout moment le salarié pourra être rappelé au sein de l'entreprise afin de participer à la transmission des compétences ou au maintien de l'activité.

De plus, au sein de la même division ou du même bassin d'emploi, des dispenses d'activité indirectes autorisées par la DRH groupe pourront être envisagées dans d'autres sociétés du groupe, à condition que le salarié bénéficiant de la dispense d'activité libère son poste au bénéfice d'un salarié dont l'emploi est fragilisé dans une société qui a mis en œuvre une Gestion Active de l'Emploi au sens du présent accord.

2. Modalités d'accès au dispositif:

La période d'entrée dans le dispositif interviendra à compter de la consultation au titre de la procédure spécifique d'anticipation et au plus tard au terme de la période de GAE définie par l'entreprise. Un avenant au contrat de travail sera établi entre le salarié et la société concernée. Toutefois, le responsable hiérarchique du salarié volontaire pourra différer son entrée dans le dispositif dans un délai ne pouvant pas excéder 6 mois. Dans ce cas, un avenant de mise à disposition sans obligation permanente d'activité avec « entrée différée » sera établi sans attendre la fin du délai précité. Cette décision de différer le départ pourra faire l'objet d'un recours du salarié auprès de la commission locale.

Le salarié joindra pour ce faire le justificatif de la CNAV précisant la date officielle à laquelle il serait en mesure de liquider ses droits à la retraite au régime général à taux plein.

3. Entrée différée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité

Conformément aux dispositions fixées du paragraphe précédent, l'entrée d'un salarié dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être différée. Cette possibilité sera ouverte dans la limite d'un délai de 6 mois maximum, dans l'intérêt du

service auquel appartient le salarié volontaire à une mise à disposition sans obligation permanente d'activité, si sa présence est nécessaire pour :

- soit organiser un transfert de ses connaissances et/ou de ses savoir-faire,
- soit assurer la finalisation d'une affaire ou d'un projet sur lequel il est affecté.

En cas de litige sur l'appréciation du délai dans lequel le salarié pourra entrer dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, celui-ci sera présenté à la Commission de suivi société et arbitré par la DRH de la société concernée.

4. Modalités de mise en œuvre du dispositif

Statut du salarié durant la période de mise à disposition

Le salarié qui bénéficie du dispositif sera dispensé d'activité au sein de la société. Il demeure salarié de sa société. A ce titre, il continuera à figurer dans les effectifs inscrits et pourra continuer à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'établissement/entreprise.

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité il pourra cependant lui être proposé de reprendre temporairement, soit au maximum 3 mois supplémentaires, une activité afin notamment de participer à des actions de transmission de connaissance et de tutorat. Il percevra son salaire temps plein pour toute la durée de sa reprise d'activité à temps plein et recouvrera, pendant cette période, la totalité de ses droits.

Son contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

Rémunération versée durant la période de mise à disposition.

Les salariés intégrant un dispositif de MAD percevront, pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail sans dépasser 30 mois des appointements bruts annuels d'un montant égal à 72 % de la rémunération annuelle calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en douze mensualités égales (salaire de base + prime d'ancienneté pour les salariés concernés +13ème mois pour les salariés concernés+ heures supplémentaires pour les salariés concernés; + rémunération variable année n- 1 pour les salariés concernés).

Pour les salariés ayant fait une carrière à temps plein mais se trouvant en situation de temps partiel dans les trois années précédant leur entrée dans le dispositif MAD ou de mi-temps thérapeutique, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein pour déterminer le montant de leur rémunération en MAD selon les modalités définies ci-dessus.
Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle sera versée mensuellement, à l'échéance habituelle de paye et donnera lieu à l'établissement d'une feuille de paie. Cette rémunération sera revalorisée au 1er janvier de chaque année (Ces rémunérations seront revues chaque année sur la base de l'évolution du PMSS.

Pour faciliter l'accès à cette mesure, il sera organisé une information pour les salariés bénéficiaires portant sur les régimes de retraite ARRCO/AGIRC et CNAV, ainsi que sur le régime de prévoyance. Enfin, sur demande des organisations syndicales signataires, une journée de préparation à la mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être mise en œuvre.

Pendant cette période, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours au titre notamment de la réduction du temps de travail. Il bénéficiera néanmoins de l'accord

groupe relatif à la participation et de l'accord d'intéressement conclu dans la société dans les conditions prévues auxdits accords.

Prévoyance et retraite

Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « gros risques » (Incapacité, invalidité, décès), le salarié pour la part salariale et l'employeur pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Le coût correspondant, pour le salarié, à son adhésion au régime de prévoyance « soins santé » fera l'objet d'une compensation salariale qui viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

S'agissant du régime de prévoyance « gros risques » la Direction de la société permettra aux salariés qui le souhaitent d'opter pour une cotisation basée sur la rémunération dont ils bénéficiaient avant leur entrée dans le dispositif afin de conserver les mêmes garanties que s'ils étaient restés en activité. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera, pour l'avenir, d'une compensation salariale équivalente au coût correspondant à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif.

Les salariés qui bénéficient d'un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité cotiseront au titre des régimes de retraite (régime général et retraite complémentaire) sur la base de la rémunération qu'ils percevront; le salarié pour la part salariale, et l'employeur pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Toutefois, il leur sera proposé de continuer à cotiser sur la base d'un salaire à temps plein tant au titre du régime général que des régimes de retraite complémentaire afin de maintenir les mêmes droits que s'ils étaient restés en activité. Dans cette situation, le salarié, pour la part salariale, et l'employeur, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations.

Le coût correspondant, pour le salarié, au supplément de cotisation dû, dans cette hypothèse, au titre des régimes de retraite complémentaire (à l'exclusion du supplément de cotisations dû au titre du régime général) fera l'objet d'une compensation salariale équivalente à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée au salarié durant la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif. Cette compensation salariale viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

Le choix réalisé par le salarié au moment de son adhésion au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période.

VM

JPD

5. Modalités d'entrée dans le dispositif

Au moment de leur entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, une indemnité sera versée aux salariés qui réuniront les conditions de son attribution.

Versée en une seule fois, cette indemnité forfaitaire tiendra compte de la durée pendant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

L'indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité sera donc attribuée conformément aux barèmes suivants :

Rémunération annuelle brute mensualisée	Montant de l'indemnité brute
Inférieure ou égale au PMSS	150 % du PMSS (4629 € pour 2013)
> PMSS et < à 1,6 PMSS	130 % du PMSS (4011 € pour 2013)
> 1,6 PMSS	100 % du PMSS (3086 € pour 2013)

Le montant de cette indemnité d'entrée dans le dispositif pourra, sur demande du salarié, être lissé et intégré dans la rémunération mensuelle du salarié sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Par ailleurs, l'indemnité spécifiée dans le barème ci-dessus sera versée pour une année complète (12 mois) passée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité. En cas d'année incomplète, l'indemnité sera proratisée en conséquence. Enfin, cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

6. Modalités de sortie du dispositif

A l'issue de cette période de mise à disposition sans obligation permanente, le salarié fera valoir ses droits à la retraite dans le cadre d'un départ en retraite.

L'indemnité correspondante sera alors calculée sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'à la date de départ à la retraite ainsi que sur la base de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Cette indemnité pourra faire l'objet, à la demande du salarié, d'un versement anticipé sous forme d'acompte représentant 80 % du montant total, au moment de son entrée dans le présent dispositif soit d'un règlement échelonné sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Le montant de cette indemnité sera déterminé par référence au barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales du 29 mars 2011.

VM

7- Modalités particulières en cas d'évolution du régime de retraite

Les parties signataires du présent accord souhaitent par ailleurs préciser ce qu'il adviendra du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité en cas d'évolution des dispositions légales applicables en matière de retraite du régime général.

La Direction de la Société THALES s'engage à poursuivre le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pour les salariés qui y auront déjà adhéré jusqu'à la date à laquelle ils seront en mesure de liquider une retraite à taux plein même si le régime général venait à évoluer pendant cette période.

Les mêmes dispositions s'appliqueraient en en cas d'évolution de la réglementation relative aux régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.
Sont joint ci-après : le modèle d'avenant d'entrée en Mise à Disposition sans Obligation permanente d'activité.

VM

52167

ANNEXE 6 BIS

Modèle d'avenant au contrat de travail / Salariés entrant dans le dispositif de mise a disposition

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU _____

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société XXXXXXX
domiciliée ... à xxx (xxx)

représentée par .....
en sa qualité de .....

D'UNE PART,

ET

Monsieur/Madame XXXX
demeurant ... à xxx (xxx)

D'AUTRE PART.

APRES AVOIR RAPPELE ET EXPOSE CE QUI SUIT :

En application des dispositions du Chapitre 2 et de l'annexe XX de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation, un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité a été ouvert aux salariés de la Société XXXX.

Les conditions requises pour bénéficier de cette mesure telles qu'elles ont été présentées à Monsieur/Madame_____ sont rappelées ci-dessous :

- Au regard de la législation applicable au jour de l'entrée dans le dispositif, être en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale et ses retraites complémentaires sans abattements, dans un délai n'excédant pas 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif c'est à dire à compter de la date de consultation sur la procédure spécifique d'anticipation;

Et

- Appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque, tel que présenté au Comité Central d'entreprise

Ou

- Permettre par son entrée dans le dispositif de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant au point précédent ;

Et

- Avoir son volontariat accepté par la Direction de la Société dans la limite du nombre de MAD fixé et (le cas échéant) en application des critères de priorité d'accès au dispositif.

VM

L'examen de la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'ensemble de ces conditions est notamment réalisé après présentation par le salarié d'un relevé de trimestres actualisé obtenu par lui-même auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Par courrier en date du _____ , Monsieur/Madame _____ a exprimé le souhait de pouvoir bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

IL A DONC ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – DATE D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION

Le relevé de trimestres délivré le _____ par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et présenté par Monsieur/Madame _____, permet d'établir qu'il/elle sera en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein le _____, soit dans un délai de _____ mois à compter de sa date d'entrée dans le dispositif.

Monsieur/Madame _____ intégrera donc effectivement le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité à compter du _____, après avoir pris l'ensemble de ses droits à congés payés, et JRTT acquis au titre des exercices antérieurs et de l'exercice en cours.

ARTICLE 2 – DISPENSE D'ACTIVITE ET DE PRESENCE DANS L'ENTREPRISE :

Dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame _____ reste contractuellement lié(e) à la Société.

Monsieur/Madame _____ est dispensé(e) d'activité et de présence dans l'établissement à compter du _____ et jusqu'au ---------- , date à laquelle il/elle sera en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein. Monsieur/Madame s'engage à partir à la retraite à cette date.

Dans l'hypothèse où surviendrait une modification de la réglementation relative au régime général de retraite de la Sécurité Sociale ainsi que de la réglementation relatives aux retraites complémentaires, à compter de l'entrée dans le dispositif de Monsieur/Madame _____, ce dernier/ cette dernière sera maintenu(e) dans le dispositif MAD jusqu'à la date à laquelle il/elle sera effectivement en mesure de liquider sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein ainsi que de liquider sans abattement ses retraite(s) complémentaire(s). Le salarié s'engage, dans cette hypothèse à partir à la retraite à cette date.

Monsieur/Madame _____ est informé(e) que pendant la période de mise à disposition, il/elle cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours conventionnels au titre notamment de la réduction du temps de travail.

ARTICLE 3 – REMUNERATION ET REGIMES SOCIAL ET FISCAL :

Pendant sa période de dispense d'activité définie à l'article 2 ci-dessus, la Société XXX versera à Monsieur/Madame _____ une rémunération annuelle brute dont le montant sera égal à 72% de sa rémunération annuelle, calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif (selon les cas : salaire de base + prime d'ancienneté + 13ème mois + heures supplémentaires pour les salariés concernés+ rémunération variable de l'année n-1 pour les salariés concernés).

Le versement de cette rémunération interviendra aux échéances habituelles de paie

Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de son versement.

VM

Elle sera revalorisée chaque année sur la base de l'évolution du PMSS.

ARTICLE 4 – INDEMNITE D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION :

Du fait de son entrée dans le dispositif, Monsieur/Madame _____ bénéficie d'une indemnité brute forfaitaire déterminée conformément au barème défini à l'annexe 3 de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation.

En conséquence, Monsieur/Madame _____ percevra une indemnité brute d'un montant de _____ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.

I.
II.
III.
IV. Ou en cas de demande d'échelonnement

[Conformément à la demande de Monsieur/Madame _____, cette indemnité, d'un montant global de _____ euros, sera versée de façon échelonnée et intégrée à la rémunération versée durant les XXX mois suivant l'entrée dans le dispositif à raison de _____ euros par mois.]

Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.

ARTICLE 5 – ACTIVITE AU COURS DE LA PERIODE DE MISE A DISPOSITION :

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, il pourra être proposé à Monsieur/Madame _____ de reprendre temporairement, au maximum pendant trois mois, une activité au sein de la Société XXX afin notamment de participer à des actions de transmission de ses connaissances et de tutorat.

Dans cette hypothèse, la reprise d'activité de Monsieur/Madame _____ devra être précédée du respect d'un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Monsieur/Madame _____ percevra, pendant cette période, un complément de sa rémunération actuelle afin de porter ses appointements à 100% de son salaire antérieur.

ARTICLE 6 – REGIMES DE RETRAITE :

Monsieur/Madame _____ cotisera au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) et du régime de retraite complémentaire sur la base de la rémunération qu'il/elle percevra, soit sur la base d'une rémunération égale à 72% de sa rémunération brute actuelle, déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

OU

Monsieur/Madame _____ souhaitant continuer à cotiser au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) et des régimes de retraite complémentaire sur la base d'un salaire équivalent temps plein, soit _____ euros, il/elle assumera le supplément de « cotisations salariales » correspondantes, les cotisations patronales étant alors prises en charge par la Société THALES XXXX. Monsieur/Madame _____ bénéficiera, dans cette hypothèse de la compensation salariale prévue par l'annexe n°3 à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du ...

Ayant opté pour ces modalités de cotisation aux régimes de retraite, Monsieur/Madame _____est informé(e) que ce choix ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période et ce, jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail et la liquidation de sa retraite à taux plein.

VM

ARTICLE 7 – REGIMES DE PREVOYANCE :

Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « Gros risques » (incapacité, invalidité, décès), Monsieur/Madame _____, pour la part salariale, et la Société, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Monsieur/Madame _____ bénéficiera des compensations salariales[1] prévues par par l'annexe n°3 à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du ....

ARTICLE 8 – MODALITES DE SORTIE DU DISPOSITIF :

Au terme de la période de suspension de son contrat de travail dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame_____ s'engage à liquider ses droits à la retraite.

Les parties conviennent que le présent document vaut notification du départ à la retraite de Monsieur/Madame _____, dont la prise d'effet est fixée à la date du _____, sous réserve des modifications des dispositions visées à l'article 2.

L'ensemble des engagements résultant du présent avenant cesseront de plein droit de recevoir application à cette même date.

Dans ce cadre, un certificat de travail sera remis à Monsieur/Madame _____.

Afin de lui permettre d'engager toutes les démarches nécessaires auprès des organismes correspondants pour procéder à la liquidation de ses droits à la retraite et, de leur adresser les imprimés appropriés dûment complétés et signés, le Service du Personnel de la Société se tiendra à sa disposition.

ARTICLE 9 – INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE :

Dans le cadre de son départ à la retraite, Monsieur/Madame_____ percevra une indemnité de départ en retraite calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et/ou gratifications contractuels dont il a bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif selon le barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 du 29 mars 2011 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales.

Cette indemnité correspondant à --- mois, sera versée à Monsieur/Madame_____ lors de la sortie du dispositif.

Ou Option 1

Conformément à la demande de Monsieur/Madame _____, cette indemnité correspondant à --- mois _____ sera versée à raison de 80 % lors de son entrée dans le dispositif, le solde étant réglé lors de la sortie du dispositif.

Ou Option 2

[1] Ces compensations salariales concernent la garantie soins santé et la garantie « gros risque » sur la base du contrat de prévoyance en vigueur 12 mois avant la date d'entrée de Monsieur / Madame_____ dans le dispositif.

VM

Conformément à la demande de Monsieur/Madame _____, cette indemnité, correspondant à --- mois, sera versée de façon échelonnée à raison de [à préciser] par an/mois jusqu'à la date du ----.

Cette indemnité sera par ailleurs soumise aux dispositions sociales et fiscales en vigueur à la date de versement des sommes correspondantes.

Fait à _____, le _____ en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Pour la Société THALES XXXX
M
Directeur des Ressources Humaines

Monsieur/Madame _____

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé dans son intégralité, bon pour accord ».

VM