

PROJET D' ACCORD

**RELATIF AU DEPLOIEMENT DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES
EMPLOIS ET DES COMPETENCES EN LIEN AVEC LA POLITIQUE
PRODUITS ET LA VISION STRATEGIQUE DE TAES**

ET

**A LA MISE EN ŒUVRE DE LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI
POUR LA SOCIETE THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS SAS**

Entre,

La Société Thales Avionics Electrical Systems SAS, dont le Siège Social est situé 41 boulevard de la République – 78400 CHATOU
Représentée par Monsieur Guillaume BAROTH, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives signataires

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

GLOSSAIRE	4
PREAMBULE	5
TITRE I – MISE EN ŒUVRE DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, AU SEIN DE THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS	9
CHAPITRE I – GPEC, métiers et compétences critiques	9
1. Préservation du patrimoine, des emplois, des compétences et des métiers	9
2. Indentification des compétences clés à maintenir et déployer	10
CHAPITRE II – Outils collectifs et individuels en matière de GPEC	11
1. Outils collectifs en matière de GPEC.....	11
2. Outils individuels en matière de GPEC.....	12
CHAPITRE III – GPEC innovation et politique produits	17
1. Machines tournantes – familles d’alternateur (AC):	17
2. Démarrage électrique des moteurs – Canal de démarrage ESGC :	18
3. Machines tournantes – familles génératrice-démarrateur (DC) :	18
4. Les électroniques associées – famille GCU (Generator Control Unit)	18
5. Conversion Active / Passive – famille de convertisseur	18
6. Mesures des grandeurs systèmes – familles de capteurs.....	18
7. En perspective, des pistes de travail pour préparer l’avenir	18
8. Sujet adressables immédiatement :	19
9. Financement et répartition de l’effort ENF ; enjeu de politique produits :	20
CHAPITRE IV – Instances représentatives du personnel TAES en charge de la GPEC	21
1. Commission Centrale Emploi Formation de la Société Thales Avionics Electrical Systems.....	21
a. Composition de la Commission	21
b. Rôle de la Commission	21
c. Fonctionnement de la Commission.....	22
2. Commissions locales « CEF » - rôle et fonctionnement.....	22
3. Information des salariés sur la stratégie de l’entreprise et de l’évolution des métiers	23
TITRE II –MESURES ASSOCIEES A LA GESTION ACTIVE DE L’EMPLOI	24
CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES	24
1. Périmètre d’application	24
2. Principes d’accompagnement.....	24
a. Accompagnement individualisé des salariés : Point de Contact GAE	24
b. Respect de la confidentialité de la démarche du salarié	25
c. Communication associée à la GAE.....	25
d. Convention d’engagement à la GAE.....	26
3. Modalités d’appel à candidature et principes de détermination des dates de départ	26
a. Modalités d’appel à candidature pour les départs à la retraite sans délai et les MAD.....	26
b. Principes de détermination des dates de départ.....	26
CHAPITRE II – ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE	26
1. Mobilité interne Groupe sur un site d’accueil situé à moins de 40 km du site d’origine	26
a. Prime à la mobilité avec changement de Société.....	27
b. Indemnisation du temps de trajet supplémentaire.....	27
c. Indemnisation des frais supplémentaires de transport	27
d. Déménagement.....	28
e. Aide à l’achat d’un véhicule.	28

f.	Aide à l'obtention du permis de conduire.....	29
2.	Mobilité interne Groupe sur un site d'accueil situé à plus de 40km du site d'origine.....	29
a.	Prime à la mobilité avec changement de Société.....	29
b.	Déménagement.....	29
c.	Aide à la recherche d'un logement.....	30
d.	Voyage de reconnaissance	30
e.	Aide à la recherche du logement et aux formalités administratives.....	30
f.	Prime d'installation.....	31
g.	Indemnité de double résidence	31
h.	Aide à la recherche de l'emploi du conjoint.....	32
i.	Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation.....	32
j.	Temps Administratif.	33
3.	Mobilité interne Groupe sur un site d'accueil situé à plus de 40km du site d'origine : Cas spécifique de la mobilité sans transfert familial	33
4.	Mobilité externe Groupe	33
a.	Période de mobilité.....	33
b.	Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions concertées.....	34
CHAPITRE III – ACCOMPAGNEMENT DE L'ACCES A LA RETRAITE		36
1.	Accès à la retraite sans délai	36
a.	Rachat de trimestres	36
b.	Retraite carrières longues.....	36
c.	Mesures complémentaires et exceptionnelles dans le cadre d'un départ à la retraite sans délai.....	37
2.	Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité (MAD).....	37
a.	Conditions d'éligibilité.....	37
b.	Modalités de dépôt de candidature.....	38
c.	Critères de priorité d'entrée dans le dispositif	38
d.	Précisions quant aux droits des salariés.....	38
e.	Abondement aux versements sur le PERCO	39
f.	Cumul de la MAD avec le dispositif « rachat de trimestres ».....	39
g.	Entrée dans le dispositif.....	39
CHAPITRE IV – AUTRES MESURES.....		40
1.	Formation.....	40
a.	Un budget formation spécifique.....	40
b.	Mise en œuvre des actions de formation	40
2.	Aide à la création ou à la reprise d'entreprise.....	40
3.	Détachements, missions à durée déterminée	41
CHAPITRE V –TRANSFERT DE COMPETENCES		41
CHAPITRE VII – SUIVI DU DISPOSITIF DE GAE		43
1.	Composition des commissions	43
2.	Missions.....	43
3.	Fonctionnement et périodicité des réunions.....	43
TITRE III – DISPOSITIONS FINALES		45
1.	Durée de l'accord.....	45
4.	Formalités de dépôt et de publicité.....	45
ANNEXES		47

GLOSSAIRE

CCA	Commission Centrale Anticipation
CCE	Comite Central d'Entreprise
CEF	Commission Emploi-Formation
CPF	Compte Personnel de Formation
DRH	Direction des Ressources Humaines
EDP	Entretien de Developpement Professionnel
GAE	Gestion Active de l'Emploi
GPEC	Gestion Previsionnelle des Emplois et des Competences
MAD	Mise A Disposition sans obligation permanente d'activite
MG	Minimum Garanti (valeur 2018 : 3,57€)
PAC	Plan d'Acquisition des Competences
PMSS	Plafond Mensuel de la Securite Sociale (valeur 2018: 3 311 €)
RQTH	Reconnaissance de la Qualite de Travailleur Handicaps
RRH	Responsable Ressources Humaines
Sponsor	Responsable operationnel ayant qualite a se prononcer sur revolution d'un métier
TAES	Société Thales Avionics Electrical Systems SAS

PREAMBULE

Le point de vue de la direction :

La société Thales Avionics Electrical Systems, a vécu 4 années de difficultés liées à des développements et des industrialisations non maîtrisées, qui ont été gérées grâce au support du Groupe Thales avec l'apport de compétences requises, de soutien méthodologique, de ressources supplémentaires et de soutiens financiers.

Au terme de ces 4 années, la société constate un retournement majeur en 2017 de la conjoncture avec un marché aéronautique en contraction par rapport aux prévisions qui se caractérise par

- L'absence de nouvelle plateforme avionneur majeure
- Des réductions significatives de cadence en production
- Une proportion de fonctions support et de support à la production qui n'est plus en adéquation avec le niveau d'activité prévu

Face à ce constat, la Direction, même si des recrutements ciblés pourront être nécessaires pour garantir les compétences nécessaires au développement de TAES, a projeté d'adapter sa capacité au niveau des charges prévues à partir de 2018 et suivants, en cohérence avec les analyses de compétences critiques, les projections de prises de commande, les prévisions de charge et le maintien de la compétitivité :

- En Développement d'une part : majoritairement les FP 4 (particulièrement 0405 ingénierie système IVV) et FP 5 (R&D matériel),
- En Production d'autre part : majoritairement la FP 10 et plus particulièrement les sous-familles 2 (Supply chain), 3 (Production électronique), 5 (production techno spécifiques), 6 (test de production) et 7 (ingénierie de production),
- Sur les familles professionnelles des fonctions support en adaptant la structure à la charge globale de TAES.

Les dossiers présentés en CCA du 22 novembre 2017 et CCE des 27 novembre et 5 décembre précisent que , au global, 84 postes sont fragilisés sur l'année 2018 afin de répondre à la nécessité d'adapter le niveau d'emploi au niveau de charge.

Pour répondre à ces enjeux et à leurs impacts sur l'évolution des emplois et des compétences, la société TAES SAS a conclu avec les Organisations Syndicales représentatives et signataires, le présent accord GPEC-GAE.

Cet accord porte deux ambitions :

- A moyen et long terme : accompagner la politique produits en terme de prévisions de compétences (adaptation et recrutement)
- A court terme : se donner les moyens nécessaires à l'adaptation de nos emplois et compétences pour répondre à l'évolution de notre niveau d'activité

La GPEC se décline chaque année au travers d'un plan de développement des compétences, établissant ainsi notre feuille de route en termes de recrutement et de formation.

Ce plan s'appuiera notamment sur les travaux d'anticipation et d'analyse réalisés depuis plusieurs années (enquête sur prévisions de départ en retraite, fiches tendances, analyse des compétences critiques, évolution des pyramides des âges...).

En complément à la GPEC et pour répondre à l'évolution du contexte économique et commercial de TAES SAS, une Gestion Active de l'Emploi est mise en œuvre sur l'année 2018.

A travers ce dispositif de GAE, notre ambition est de mettre en place, pour tous les collaborateurs dont le métier ou le poste est fragilisé, un accompagnement personnalisé permettant d'assurer la poursuite de leur parcours professionnel au sein de TAES SAS ou du Groupe et d'accompagner la fin de carrière des personnes en situation de faire valoir leurs droits à la retraite à court ou moyen terme.

Ce dispositif GAE prévoit le déploiement de moyens dédiés à l'accompagnement des salariés pour les aider dans leur parcours professionnel ou leur mobilité. Il s'agit notamment :

- D'un budget formation spécifique,
- D'aides dédiées aux mobilités géographiques,
- De dispositifs d'accompagnement attachés aux fins de carrières.

Du point de vue des Organisations Syndicales signataires :

Les Organisations Syndicales signataires constatent que le Groupe Thales enregistre pour la 4ème année consécutive une forte croissance, des résultats satisfaisants et des perspectives commerciales encourageantes. Le Groupe Thales a une responsabilité industrielle et sociale. Le Groupe doit engager et soutenir TAES dans une démarche d'innovation et de politique produit, à moderniser son outil industriel et ses infrastructures afin de pérenniser ses activités industrielles.

En effet les Organisations Syndicales signataires considèrent que le marché de l'aéronautique offre de réelles perspectives de développement et que les changements affectant les marchés de l'aéronautique ne constituent pas le seul facteur explicatif de la situation actuelle de la société.

Par conséquent, elles estiment que la nécessité actuelle de redynamiser les activités de l'entreprise résulte avant tout des grands choix de gestion antérieurs :

- Une politique de Recherche et Développement sous-dimensionnée conduisant à une perte de maîtrise de nos développements (A380, B787, A350, F5X,...);
- Une politique de diversification, d'innovation et de prospection des nouveaux marchés insuffisante
- Au plan des ressources humaines, sans projet d'anticipation tel que défini dans le chapitre I de l'accord d'anticipation Groupe, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), aurait dû permettre, si elle avait été correctement déployée par le passé, d'anticiper et de surmonter la crise actuelle sans perdre des compétences ;
- Une politique, un outil et une organisation industriels inadaptés en particulier à Méru qui ont conduit à la perte de la maîtrise de nos productions ;
- Une politique de réorganisations successives ayant fortement et profondément déstabilisé le collectif de travail, les savoir-faire et les compétences.

De façon plus explicite, au début des années 2000, La société Thales AES, a pris la décision stratégique d'accéder au segment de marché des gros porteurs (ATA). La fourniture de la génération électrique de l'A380 et de l'A400M, puis celle des systèmes de conversion de puissance pour le B787 et pour l'A350 caractérisent cette transformation au plan industriel, technique, au plan des métiers et des compétences. Depuis l'année 2009 (CA TAES : 90M€), la croissance de l'entreprise est tirée principalement par le segment ATA.

Malgré cette mutation en profondeur, cette propre décision de l'entreprise n'a pas été anticipée. De nombreux constats ont été faits au niveau des projets et des développements :

- des écarts trop importants entre les objectifs de croissance et les investissements humains et matériels consentis, un outil industriel inadapté.
- de grands projets, pas assez matures sur le plan industriel, ont conduit à la répétition de plans de remise à niveau, de rattrapage (dont la Probation Boeing) et la multiplication des faits techniques.
- la difficulté, face à de grands clients, Boeing, Airbus, aux exigences très élevées, de gérer des contrats complexes sur le plan commercial, industriel et juridique.
- la politique principalement orientée au service de la réduction des coûts, la politique industrielle d'externalisation à outrance a eu pour conséquence la perte de compétences dans les métiers clés.

- Le constat de la perte de maîtrise sur les métiers cœurs, comme le bobinage des machines, a conduit à la décision de ré-internaliser ces métiers et à en reconstituer les compétences.
- une pression de plus en plus accrue sur les fournisseurs pour réduire le coût des achats ; fragilisation des sous-traitants.
- une organisation du travail inadaptée, voire défaillante, induisant pour les salariés une perte de repères et de sens au travail, souvent associés à une détérioration des conditions de travail et de santé des salariés (rapport ERETRA 2012).
- L'attitude de la direction restée sourde aux alertes remontées par les instances représentatives du personnel et les différentes expertises.

L'aveuglement quant à la réalité des charges et des « restes à faire » est une préoccupation et toute réduction de moyens humains et matériels demande à être envisagé avec la plus grande prudence.

La conservation des marchés historiques de TAES (business jets, avions régionaux, hélicoptères,...) est un enjeu majeur pour TAES. A ce titre, l'entretien des compétences de réparation, de support, de soutien logistique, le traitement des obsolescences et sa capacité à « re-designer » les produits, font partie intégrante de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette gestion des emplois de production nous permettra d'appréhender au mieux les futures productions et orientations stratégiques de TAES.

Pour la pérennité de ses activités, TAES doit se préparer aux plateformes d'avion futures. L'évolution des techniques et des technologies induit une tendance vers l'électrification des fonctions de l'avion. L'énergie électrique prend progressivement le pas sur les autres conduisant inéluctablement vers l'avion dit "plus électrique". Cette évolution technologique significative nécessite une approche renouvelée des systèmes et équipements avion et la maîtrise de domaines techniques en pleine mutation pour le secteur aéronautique : l'électronique de puissance, les technologies du numériques et de communication. La maîtrise de la compatibilité électromagnétique des équipements et systèmes embarqués est un enjeu majeur. La structure de nos compétences doit être préparée et entretenue.

Les organisations syndicales signataires réaffirment qu'elles ne veulent pas d'une GAE réduite à un accord de méthode encadré par des délais réduits et a priori prédéfinis et ce d'autant plus que 2016 puis 2017 ont été marquées par la diminution des effectifs (CDI, prestataires, intérimaires) de façon très significative. Ainsi, de leur point de vue, la situation de l'entreprise ne justifie pas d'invoquer l'urgence d'une mise en œuvre d'une réduction du nombre des postes dans le cadre d'une GAE, motivée par la seule adéquation charges/effectifs, au prétexte de recouvrir une rentabilité dégradée, ce qui n'est plus le cas en fin 2017.

Les mesures associées à une Gestion Active de l'Emploi peuvent être un moyen d'accompagner le départ de certains salariés en fin de carrière ou ceux qui ont des projets personnels tout en permettant de mettre en place un plan de recrutement dans de nouvelles compétences. A ce titre les dispositions de MAD prévues par l'accord ANTICIPATION doivent être largement utilisées et en vis-à-vis des mutations internes, des changements de métiers, des embauches aux compétences renouvelées doivent être réalisées, et ainsi préparer au mieux l'adaptation aux orientations stratégiques et nouvelles technologies qui s'adresseront à nous demain.

Pour les organisations syndicales signataires, plutôt que vouloir mettre en veille les compétences critiques minimales en attendant un hypothétique rebond de la demande des avionneurs, les questions à forte actualité qui se posent sont les suivantes :

- Comment pouvons-nous nous reconfigurer ou acquérir des capacités complémentaires nécessaires pour adresser d'autres marchés, pour se diversifier ?
- Quelle offre produit et/ou système faut-il mettre en place au regard des besoins futurs ?
- Du point de vue de leurs responsabilités, comment, à quelle hauteur pouvons-nous solliciter le Groupe THALES, la division AVS et le pacte d'actionnaire (industriel/état) ?

Pour les Organisations Syndicales signataires, le manque d'une véritable GPEC, ces dernières années, a contribué aux pertes de compétences qu'il est urgent aujourd'hui de préserver avec des moyens adéquats, tant sur le plan de l'outil industriel, que sur le plan de l'innovation, de la recherche et développement, avec une politique d'embauches dynamique et ambitieuse afin d'assurer la pérennité des sites de TAES dans le cadre d'un projet d'entreprise rénové.

Elles estiment que le présent accord doit aussi contribuer à créer les conditions pour que Thales AES se transforme en entreprise qualifiante, en veillant à maintenir et développer les compétences et qualifications de ses salarié(e)s, ainsi qu'en favorisant l'élévation des compétences collectives au travers de nouvelles organisations fondées sur des principes de coopération dans le travail.

Pour les Organisations Syndicales, ces conditions constituent un des enjeux essentiels de la performance de l'entreprise. Au-delà de la phase GAE proprement dite et des dispositions associées pour rétablir la situation économique de Thales AES, cet accord s'inscrit dans la construction de droits pour les salarié(e)s en leur permettant de maintenir et développer leurs compétences en toute sécurité, et en contribuant à la pérennité de l'entreprise.

TITRE I – MISE EN ŒUVRE DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, AU SEIN DE THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS

La GPEC doit permettre d'adapter et de développer les compétences et les qualifications des salariés pour les préparer aux emplois futurs de l'entreprise et de sécuriser leur parcours professionnel. La Direction et les Organisations syndicales signataires du présent Titre conviennent de la nécessité d'inscrire la GPEC dans le cadre d'une démarche permanente, continue et indépendante du constat de difficultés liées aux évolutions du marché aéronautique conformément aux dispositions du chapitre 1 de l'accord anticipation Groupe.

En ce sens la Direction et les Organisations syndicales signataires confirment leur volonté de capitaliser sur la démarche de GPEC existante au sein de TAES en la replaçant d'une part dans le cycle de définition des orientations de la stratégie de l'entreprise et d'autre part en complétant les analyses réalisées d'évolution des familles professionnelles et des métiers par un travail d'identification et de pérennisation des compétences clés.

La définition générale de la stratégie de la Société est déterminée au travers de l'élaboration du SBP (Strategic Business Plan), du MTIP (Middle Term Industrial Plan) et du TISP (Technical & Innovation Strategic Plan), intégrant les éléments de stratégie commerciale, industrielle, technique et technologique.

CHAPITRE I – GPEC, métiers et compétences critiques

1. Préservation du patrimoine, des emplois, des compétences et des métiers

TAES est une entreprise en appui sur un collectif de salariés expérimentés dans les systèmes et produits, de nature principalement électrotechnique et électronique, spécifiques au domaine de l'aéronautique. A ce titre la capitalisation des connaissances, le niveau de qualification, l'expertise dans les métiers, constituent pour TAES un patrimoine qu'il convient de préserver à tout prix. Par conséquent, le souci de gérer et de préserver ces compétences et les ressources rares qui caractérisent le collectif de salariés, conduit à envisager l'utilisation de dispositifs multiples, les accords existants, le déploiement de formations.

Que ce soit les fonctions support, dont le renforcement dans la récente période a permis de faire face aux défaillances industrielles et dont la mission demeure, ou de services comme la plateforme-maquette (DIN) dont les métiers nécessitent une forte expérience, ou des capacités du socle technique qui par définition est le cœur métier de nos activités, ces emplois et ces compétences demeurent incontournables. Quand cela s'avère nécessaire, les reclassements internes et les détachements doivent être privilégiés sur la base du volontariat. Ils seront accompagnés et inclus dans les dispositions de la GAE.

Les parties signataires conviennent de l'importance de minimiser les réductions de postes par la mise en œuvre des dispositions contributives :

1. L'utilisation de l'accord temps de travail (accords du 26 nov. 1998 et du 21 dec. 2000) permettant la modulation des horaires en fonction de périodes hautes et basses d'activité.
2. L'incitation au temps partiel
3. L'arrêt des heures supplémentaires sur la période de GAE
4. Les détachements en intra-groupe dans le cadre des dispositions d'accompagnement de la GAE.

2. Identification des compétences clés à maintenir et déployer

La GPEC, dans sa construction, procédera selon un plan et une démarche articulée autour de :

- L'analyse des Besoins en Compétences en fonction des feuilles de route produits / systèmes / technologies sur un horizon de cinq ans
- D'un bilan des compétences techniques de l'Entreprise
- De la définition et de l'exécution du plan de développement et d'acquisition des compétences
- De la poursuite du processus de gestion des experts/spécialistes métiers
- Du processus du transfert de savoir vers les équipes techniques et industrielles
- De l'impact prévisionnel de pyramide des âges sur le maintien des métiers des compétences sur un horizon de cinq ans

Pour cela les domaines techniques, des compétences clés à maintenir et à déployer dans nos métiers cœur peuvent être énumérés de la façon suivante :

- Pour les machines tournantes
 - Electrotechnique
 - Thermique
 - Mécanique
 - Achats
 - Méthodes et Procédés
 - Pilotage de sous-traitance technique, partenariats
 - Pilotage de laboratoires, (écoles, universités, enseignement)
 - Simulation, co-simulation
- Pour l'électronique
 - Electronique de puissance
 - Electronique de signal
 - Architecture de traitement,
 - Architecture logiciel (VHDL, C,..)
 - Composants de puissance, technologies
 - Régulation (contrôle/commande)
 - Electronique Numérique
 - Communication numérique
 - Thermique
 - Mécanique
 - Compatibilité Electromagnétique
 - Achats
 - Méthodes et Procédés
 - Pilotage de sous-traitance technique et des partenariats
 - Pilotage de laboratoire (écoles, universités, enseignement)
 - Simulation, co-simulation
 - Ateliers de développement (ATDM)
- Pour les systèmes
 - Capture de besoins
 - Spécification des systèmes
 - Architecture des systèmes
 - Sûreté de fonctionnement
 - Certification aéronautique
 - IVVQ
 - Installation d'essais des systèmes
 - Mesures physique, méthodes et dispositifs d'acquisition, capteurs
 - Pilotage de sous-traitance technique, partenariats
 - Pilotage de laboratoire (écoles, universités, enseignement)
 - Simulation, co-simulation

La mise à jour de la GPEC sera effectuée ~~annuellement~~ deux fois par an (Juin/Décembre) par une analyse de l'écart des compétences existantes dans l'entreprise et de celles attendues, en tenant compte de l'impact de l'évolution démographique sur les compétences. Le plan de GPEC sera établi en fonction des priorités retenues selon un principe de concertation, après un partage d'informations et de discussions dans le cadre des CE et CEF, et mis à l'ordre du jour du CCE dans le cadre de l'examen de la stratégie de l'entreprise.

CHAPITRE II – Outils collectifs et individuels en matière de GPEC

La mise en œuvre de la GPEC se traduit concrètement par des outils collectifs et des outils individuels. Le présent chapitre a donc pour objet de préciser ces outils afin d'en donner une vision d'ensemble exhaustive et détaillée.

1. Outils collectifs en matière de GPEC

Il existe plusieurs outils collectifs en matière de GPEC. Ces outils permettent d'informer les instances représentatives du personnel en central (au niveau Société) et en local (au niveau établissement) des actions réalisées dans ce domaine.

Les réunions des instances centrales (CCE et Commissions associées) et locales (CE et Commissions associées) permettent d'assurer un suivi et un bilan des actions réalisées, ainsi que d'échanger sur celles-ci en vue de préparer au mieux les évolutions à venir en matière d'évolution des emplois et des compétences.

a. Outils collectifs en matière de GPEC au niveau Société

Le CCE de TAES, ainsi que ses commissions jouent un rôle actif tant dans le domaine économique que social, notamment aux travers des réunions au cours desquelles sont examinés les éléments suivants :

- Projet de plan de formation pour l'année N+1 avec un focus à cette occasion sur les formations diplômantes ou pluriannuelles prévues et concernant à la fois l'année N+1, l'année N+2 et, le cas échéant, l'année N+3.
- Note d'orientation générale de formation à 3 ans.
- Formations prioritaires pour la famille professionnelle (document inclus dans la note d'orientation générale de formation).
- Fiches tendances avec présentation et focus sur certaines familles et certains métiers.
- Politique de Recherche et Développement,
- Politique produits.
- Suivi de l'emploi et bilan emploi annuel.
- Bilan formation avec notamment l'analyse de la prise en compte des éléments de GPEC dans les actions réalisées.

En dehors de ces éléments de précision, les membres du CCE disposent d'informations détaillées en matière de GPEC à travers la base de données économiques et sociales dite « BDES » mise en place dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi.

b. Les outils collectifs en matière de GPEC au niveau Etablissement

Les Comités d'établissement ainsi que leurs commissions jouent également un rôle actif tant dans le domaine économique que social, notamment au travers des réunions au cours desquelles sont examinés les éléments suivants :

- Projet de plan et bilan de formation.
- Suivi de l'emploi.
- Les fiches tendances avec, le cas échéant, les différenciateurs locaux.
- Plan de recrutement

- Les plans de transferts des compétences
- Les plans de tutorats
- Informations économiques.

2. Outils individuels en matière de GPEC

Les salariés sont impliqués à tous les niveaux de la Société dans des dispositifs de GPEC leur permettant d'anticiper au mieux l'évolution de leurs métiers et des compétences requises dans les 3 à 5 ans à venir, ainsi que des actions et mesures à leur disposition pour s'y préparer au mieux.

c. Entretien de Développement Professionnel

Une fois par an, chaque salarié réalise un EDP.

Cet entretien permet notamment au salarié d'explorer les possibilités d'évolution et de débattre de cette vision avec son manager et son RRH en utilisant comme support les fiches tendances.

Dans ce cadre, les salariés qui le souhaitent peuvent solliciter leur RRH afin de préparer cet entretien.

d. Espace métiers

L'Espace Métiers permet à chaque salarié de s'informer sur les différents métiers existant au sein de la Société et de l'établissement, ainsi que des opportunités de carrière existantes.

L'orientation de carrière partagée pourra nécessiter de définir plusieurs étapes professionnelles intermédiaires ainsi qu'un accompagnement, notamment par des actions de formation. Dans ce cadre, l'Espace Métiers et le support d'un conseiller formation apporteront un éclairage individualisé.

Les principales missions de l'Espace Métiers :

L'Espace Métiers permet à tout salarié de disposer en permanence d'informations soit en accès libre soit dans le cadre d'un entretien sur :

- L'évolution des métiers.
- Les mesures d'accompagnement et leurs modalités d'application.
- Les opportunités de mobilités ouvertes au sein du Groupe Thales ou à l'extérieur.

Des réunions d'information peuvent être organisées par la hiérarchie et en collaboration avec les équipes Ressources Humaines afin de présenter ces éléments.

En lien avec les managers et les équipes Ressources Humaines, cet espace a pour vocation d'offrir aux salariés qui le souhaitent le support et l'accompagnement nécessaires à la définition et/ou la mise en œuvre d'un projet de développement professionnel.

L'Espace Métiers est animé selon un rythme défini localement par une équipe Ressources Humaines composée selon les besoins :

- Des Responsables Ressources Humaines.
- Du Responsable Emploi.
- Du Conseiller Emploi Mobilité.
- Du Conseiller Formation.

Sur tous les sites, une personne a en charge la responsabilité de l'Espace Métiers.

L'Espace Métiers peut bénéficier également de l'intervention de consultants, du GERIS, de Thales Université, de Thales Consulting, de consultants extérieurs.... qui se rendent selon les besoins dans l'un des établissements concernés par le projet.

Ces personnes interviennent dans le respect des principes de neutralité, d'écoute et de disponibilité, de confidentialité et de professionnalisme dans l'engagement et le suivi des actions.

- L'Espace Métiers sera isolé de façon à respecter la confidentialité de l'échange.
- Un panneau permettant d'afficher une sélection pertinente d'offres d'emploi internes et externes TAES.
- De la documentation liée au développement professionnel et à la formation sera mis à disposition du salarié sur demande.

Il pourra être décidé, en collaboration avec la CEF, d'adapter les moyens déployés au sein de l'Espace Métiers en fonction des besoins.

Par ailleurs, le plan annuel d'animation de chaque Espace Métiers sera élaboré conjointement entre la Direction et la CEF.

Le temps passé à l'Espace Métiers par le salarié sera affecté sur un numéro d'imputation spécifique.

e. Fiches tendances

Au travers des fiches tendances, chaque collaborateur a la possibilité de s'informer sur l'évolution de son métier ou d'un métier pour lequel il éprouve un intérêt particulier. S'agissant de ces fiches, il est précisé par le présent Titre qu'elles feront l'objet d'adaptation par établissement lorsque cela se justifie et qu'elles seront mises à disposition sur l'intranet.

f. Guide des métiers par famille professionnelle

Un guide des métiers de chaque famille professionnelle est élaboré au niveau du Groupe et accessible sur l'intranet RH Groupe dans la rubrique « Développement professionnel ». Ce guide comporte un descriptif des caractéristiques principales de chaque métier. Il pourra être fait dans le cadre des CEF des établissements une analyse de cohérence entre le guide des métiers Groupe et la situation sur l'établissement.

g. Dispositif de transfert des compétences

Les salariés de TAES détiennent des compétences clés et des savoirs qu'il est essentiel de préserver et de développer pour répondre aux défis technologiques actuels et futurs.

La gestion des compétences fait partie intégrante du fonctionnement habituel de TAES.

- L'initiation de la démarche

Chaque année et suite à la mise à jour de la matrice des compétences, une analyse est réalisée pour identifier les éventuelles problématiques en matière de maintien et niveau de ressources dans certaines compétences. *****

Sur la base de cette analyse, un plan d'action sera élaboré pour combler le besoin de compétences. Les actions se concrétisent principalement par le recrutement, le transfert de compétences et/ou la formation.

- Détail du dispositif, le plan d'acquisition de compétences.

Le plan d'acquisition de compétences (PAC) a trois objectifs principaux :

- Transférer et capitaliser les compétences critiques pour TAES dans le cadre du départ d'un collaborateur.
- Anticiper et maîtriser la gestion des compétences vitales pour l'organisation.

- Participer à l'intégration et la formation des nouveaux arrivants.

Ce dispositif peut être utilisé dans différents cas de figures :

- Départ d'un salarié de son poste (vers l'interne ou l'externe) détenant des compétences vitales à l'organisation.
- Arrivée d'un salarié extérieur au métier ou à l'organisation et dont l'accomplissement de la mission nécessite un accompagnement dédié formalisé par un PAC.

Dans les deux cas le dispositif permet de formaliser les actions à mettre en place permettant le transfert et l'acquisition de la compétence. Ainsi, doivent systématiquement être identifiés :

- Les compétences clés à transférer.
- Le salarié qui détient les compétences.
- Le ou les salariés destinataires des compétences transférées.
- Les responsables hiérarchiques des deux parties.
- Les Responsables Ressources Humaines des deux parties (le cas échéant).
- Les actions à mettre en place (Tutorat, formation professionnelle, Trans'faire, information technique, etc...).
- Le calendrier prévisionnel et les échéances principales.
- Les heures dédiées à chaque action.

Le dispositif permet à la fois de formaliser la démarche dans sa globalité au démarrage, mais également de réaliser un suivi précis et un état d'avancement à tout moment.

Les différentes actions pouvant être mises en place dans le cadre de ce plan d'acquisition de compétences doivent être pilotées par le manager et le Responsable Ressources Humaines avec la participation du tuteur et du tutoré. Les différentes actions possibles sont les suivantes :

La formation professionnelle

Indépendamment de la formation tout au long de la vie professionnelle qui reste un outil déterminant dans le développement des compétences des salariés de l'entreprise, l'objectif est ici d'identifier une action de formation ou d'information ciblée, essentielle à l'acquisition par le tutoré d'une compétence spécifique. Ainsi cette action vient en support des dispositifs de tutorat et contribue à faciliter le transfert des compétences pré-identifiées et donc la sécurisation de celles-ci.

Le tutorat

Le tutorat vise à transformer des savoirs en savoir-faire opérationnels, en associant un salarié expérimenté à un nouveau salarié dans la fonction ou n'ayant jamais eu l'occasion d'acquérir des compétences spécifiques détenues par le tuteur. L'objectif est de valider l'acquisition par le tutoré des compétences identifiées lors de la formalisation du plan, et ce au travers d'étapes clairement définies.

Chaque tuteur identifié bénéficiera d'une formation dédiée lui permettant d'acquérir les fondamentaux du transfert de savoir/savoir-faire afin de réaliser dans les meilleures conditions le tutorat.

Les plans de Trans'faire

Le plan de Trans'faire est un dispositif existant au sein de Thales constituant un tutorat approfondi faisant intervenir des parties prenantes supplémentaires au dispositif précité. Ainsi le service partagé formation (conseiller formation) est associé à la démarche et joue un rôle de coordination et de facilitation des interfaces. Le management et le Responsable Ressources Humaines ont également un rôle déterminant dans ce dispositif.

Ce type de démarche intervient dans les cas de transfert de compétences les plus complexes du fait notamment de la difficulté à formaliser les compétences détenues et transférables rendant ainsi indispensable un accompagnement et un suivi particulier. Les étapes principales du dispositif sont les suivantes :

Etape 1 : Réunion de partage des objectifs

- Partage de l'objectif du transfert par toutes les parties prenantes.
- Accord sur des moyens à mettre en oeuvre (disponibilité des acteurs, temps dédié, etc...).
- Définition du type d'accompagnement à mettre en place, depuis la construction du plan jusqu'au bilan.

Etape 2 : Atelier de lancement du plan de transfert

- Mise en place de la relation tuteur-tutoré.
- Réalisation de la carte des savoirs à transférer.
- Formalisation des activités et savoirs à transférer, des moyens et du temps nécessaire.

Etape 3 : Suivi et réalisation

- Mise en place d'un suivi régulier.
- Point sur l'avancement des heures réalisées au titre du plan de transfert.
- Appréciation de la qualité de la démarche de transfert de savoirs via un entretien avec son responsable direct et le représentant du service RH.

Etape 4 : Bilan et évaluation

- Préconisation d'un temps d'échanges portant sur les acquis du plan de transfert.
- Modalités de mise en place

Les PAC seront déclenchées à l'initiative du management et des Ressources Humaines qui valideront le dispositif et identifieront les différentes parties prenantes.

Pour les transferts de compétences concernant la famille professionnelle « 10 – Industrie », les signataires du plan seront :

- Le manager.
- Le RRH.
- Le responsable process / méthodes.
- Directeur du site concerné.

Pour les transferts de compétences concernant les familles professionnelles liées à la recherche et développement et l'ingénierie, les signataires du plan seront :

- Le manager.
- Le RRH.
- Le représentant de la direction de l'ingénierie ou un expert désigné par celui-ci.

L'avancement et le suivi des plans d'acquisition de compétences seront présentés en commission de suivi locale et centrale.

Pour les transferts de compétences des autres familles professionnelles, les signataires du plan seront :

- Le manager.

- Le RRH.
- Le responsable de l'activité.

h. f. Informations et communication auprès des salariés sur les outils individuels

En dehors des outils à la disposition des salariés et des managers en matière de GPEC, l'ensemble des salariés a accès, via l'intranet TAES, à des informations qualitatives et quantitatives en matière de GPEC, en particulier en matière d'orientations formation et d'évolution des familles professionnelles et des métiers.

Entre autres sources, les salariés disposent de livrets d'information disponibles sur l'intranet, ainsi qu'auprès des équipes RH.

Par ailleurs, chaque année, préalablement au lancement de la campagne des EDP, chaque salarié reçoit par courriel un lien lui permettant d'accéder à la fiche tendance de sa famille professionnelle.

Enfin, il est précisé que préalablement au lancement de la campagne des EDP, les managers présenteront dans le cadre de leur réunion de service les fiches tendances des familles professionnelles de leur organisation.

CHAPITRE III – GPEC innovation et politique produits

Dans le cadre des évolutions de l'activité de TAES qui ont concouru au projet de GAE soumis en CCA et CCE, les parties ont la volonté d'associer la démarche de GPEC au sein de Thales Avionics Electrical Systems à la démarche de construction d'une politique produits et de l'innovation.

L'avenir de l'aéronautique, tout particulièrement pour THALES Avionics Electrical Systems, est l'électrification progressive de la quasi-totalité des fonctions sur avion. Les perspectives ainsi ouvertes sont extrêmement nombreuses et pour la plupart déjà accessibles techniquement et technologiquement.

Par conséquent, pour les parties signataires, TAES a le projet de s'orienter résolument dans une vision prospective, anticipatrice placée à la fois :

- dans le potentiel de développement, d'innovation du secteur aéronautique dans l'objectif de gagner de nouvelles plateformes
- par l'exploration de voies de diversification, dans nos métiers et nos domaines de compétences tels que les actionneurs électriques, les moteurs électriques pour la traction d'engins civils ou militaires, les énergies renouvelables...
- et dans la résolution de difficultés industrielles en anticipant, structurant les évolutions par une politique produits et une organisation du travail favorisant la créativité, l'innovation, l'efficacité et l'épanouissement du salarié.

Les parties conviennent qu'il est essentiel de renforcer l'implication des salariés dans un projet qui leur permettra de se projeter dans leur carrière, d'envisager leur rôle dans l'entreprise, d'avoir confiance dans le projet d'entreprise.

Pour y parvenir, les parties signataires s'engagent dans la mise en œuvre d'une concertation autour de la vision stratégique de la direction de TAES, des éléments marketing et commerciaux formalisés en quatre volets indissociables :

1. une feuille de route sur la politique produits/systèmes et technologique
2. une feuille de route sur la gestion des compétences, des qualifications, de l'évolution des métiers, des parcours de formations,
3. une feuille de route industrielle, prévision des évolutions de l'outil industriel, des méthodes et processus en lien avec la politique produits et les projets innovants.
4. une feuille de route budgétaire accompagnant chaque étape des investissements adéquats.

Les dimensions des axes de la politique produits et de l'innovation seront réfléchies selon plusieurs angles de vue et selon plusieurs niveaux en brique système, brique produit, brique fonction pour :

- les segments de marché (avions régionaux, air transport, hélicoptères, business jet, drones....)
- les familles d'équipements / systèmes
- des ensembles et sous-ensembles d'équipements
- de composants/fonctions constituants d'équipement
- des fonctions « embarquables » (ex : software/firmware ou fonction schéma pour carte)

En tant qu'équipementier aéronautique, les parties signataires conviennent que la connaissance des avionneurs, des opérateurs et de leurs besoins, la conscience de nos capacités, de notre potentiel technique, de nos compétences permettent de questionner les orientations de politique produits et d'innovation et d'explorer des pistes de travail, de prévoir des investissements et éventuellement des développements pour les grandes familles de d'équipement et/ou de système.

1. Machines tournantes – familles d'alternateur (AC):

- Le constat de montée en puissance des besoins en énergie électrique, pose la question pour les alternateurs refroidis par huile à étendre la gamme à 60KVA et au-delà
- Des sous-ensembles peuvent être étudiés sur toutes les gammes d'alternateurs par exemple :
 - Les pompes à huile

- La fonction « disconnect »
- Parallèlement, comment bénéficier des outils modernes comme la Co-simulation (SABER/FLUX2D...) pour des gains de temps en développement.

2. Démarrage électrique des moteurs – Canal de démarrage ESGC :

- La fonction démarrage électrique a vocation à être reconduite sur un autre porteur
 - comment rendre cette fonction générique ?
 - quelles sont les attentes clients, quels sont ses interfaces systèmes ?
 - Quels efforts doit-on porter sur la machine alternateur démarreur ?
 - Quels efforts doit-on porter sur le convertisseur de démarrage (SBU sur F5X)
 - Quels efforts doit-on porter sur la partie démarrage du GCU?
- La Co-simulation (SABER/FLUX2D...et MATLAB/SIMULINK) devrait être développée ainsi que les modèles par famille d'alternateur-démarreur et de contrôle commande.

3. Machines tournantes – familles génératrice-démarreur (DC) :

- l'absence d'une Génératrice 300A dans la gamme de produit, nous a privés de commandes, Faut-il chercher à compléter cette Gamme ?
- devant le risque à moyen terme de perdre nos positions sur le marché, la politique produits pourrait adresser une nouvelle machine dite « Brushless » basse tension (28V) qui apparait désormais dans la gamme des concurrents.

4. Les électroniques associées – famille GCU (Generator Control Unit)

- Certains GCU ont fait l'objet d'une politique produits par le passé mais sont restés figés dans leur définition. L'exemple du GCU D25, régulateur pour machine continu, décliné en multiples versions est resté au standard 1985.
- Comment les GCUs peuvent-ils être mis à niveau par la politique produits ? La plupart des GCU de TAES sont de technologie analogique et beaucoup d'obsolescences sont déclarées, leur niveau de qualification environnementale est très en retard. Ce retard nous pénalise dans nos propositions technico-commerciales par les couts de développement de mise à niveau ou d'essais complémentaires.
- Il existe une version de GCU intermédiaire constitué d'un contrôle analogique et protections numériques. Est-il possible de le retravailler pour en faire une brique produit ?
- le récent et dernier GCU développé (F5X) est entièrement Numérique (VHDL). Comment travailler sa généricité. Le passage au tout numérique justifie l'utilisation de La Co-simulation (MATLAB/MODELSIM) peut-elle être systématisée ?

5. Conversion Active / Passive – famille de convertisseur

- Des travaux sur les commandes de convertisseurs ont porté sur les modulations, les motifs (MLI, PWM). Leurs objet est le rendement de nos convertisseurs. Plus généralement, comment déployer le résultat de ces études amonts, dans leur ensemble, dans la politique produits ?
- Les transformateurs « planar » ont montré de bons résultats. La politique produits pourrait-elle contribuer à une montée en gamme et en puissance. Dans ce cadre que faudrait-il pour déployer l'utilisation des outils Groupe ATDM (module Flowear, et placement routage).
- Pour les convertisseurs, des pistes de travail concernant leur régulation (TRU), et des dispositifs d'absorption sinusoïdale ont été explorées. Quelles sont les suites à donner à ces travaux ?

6. Mesures des grandeurs systèmes – familles de capteurs

- Les transformateurs de courant (TI), les sondes à effet hall (HECS), les dispositifs de mesure de températures, font parties de nos systèmes, Ces capteurs, ces dispositifs peuvent être redéfinis et retravaillés sur le plan des couts, de la fiabilité, de leur intégration aux systèmes.

7. En perspective, des pistes de travail pour préparer l'avenir

- L'électronique de puissance modulaire sur une base de Power Electric Module (PEM)
- L'évaluation des systèmes multi-ATA pour leur certification dans le cadre de la DO297.

- Développement pour nos convertisseur de drivers spécifiques (drivers « maison »).
- Renforcement de la gamme d'onduleur
- Développement de la fonction « sans capteur » dans le contrôle/commande de nos fonctions de démarrage
- La préparation aux réseaux de bord HVDC et la conception de machines dédiées compactes et légères.
- les briques de conversion électrique DC/DC réversible (BBCU),
- la conception d'un étage élémentaire, dédié à l'absorption sinusoïdale, sur les entrées de puissance des convertisseurs afin de réduire les perturbations sur le réseau de bord.
- La conception d'un banc générique sur la base d'une plateforme existante (SBGCU ou SBU DS) avec génération automatique du code, pour l'étude d'algorithmes de contrôle/commande.
- L'amélioration de la fonction maintenance : Travaux sur le « health monitoring »

8. Sujet adressables immédiatement :

- Renforcement des moyens et mise en commun de compétences (CEM, vibratoire, chocs, fiabilité...).
- Prévisions de moyens de production (9axes, 5axes) dans le cadre des vario-alternateurs (ex : Jaguar-Inde)
- Amélioration des flux support : séparation des moyens de production et de support (bancs dynamique plateforme Méru)
- Se doter de machines concurrentes pour analyser d'éventuelles avancées technologiques et maintenir nos différenciateurs technologiques.
- extension des produits dit TSO, et de leur constante actualisation...

La politique produits est construite pour prendre en compte les réglementations du domaine aéronautique qui s'imposent à notre entreprise. Pour y répondre, les produits/systèmes doivent être qualifiés (DO160) et certifiés (DO254, DO178, ARP4754, DO297, ...). Parce que la conception et la définition de tout équipement sont fortement impactées, cela structure nos compétences.

Les objets entrant dans le périmètre de la vision politique produits se conçoivent au plan technique, industriel, support, économique. Comment définir les ensembles et sous-ensembles, déterminer leurs périmètres et leur généricité ? Dans cette optique, la contribution du collectif à la construction de cette quadruple feuille de route est un gage de réussite et de motivation. Ayant pleinement conscience que les engagements de la direction autour des orientations de la politique produits sont très attendus par les salariés.

Pour y répondre, les parties signataires de l'accord conviennent que :

- la Direction s'engage à :
 - définir un cadrage de la réflexion sur la politique produit, sur la base des quatre feuilles de route précitées.
 - concevoir des moments (temps, espace, budgets) pour faire travailler le collectif de salariés en groupes de travail (les différentes vues de l'entreprise) à la concrétisation de la politique produit
 - analyser les résultats de ces groupes de travail
 - formaliser durant toute l'année 2018 un projet de politique produits qui alimentera Le MYB 2019 – 2021 et la stratégie présentée en Q1 2019 et la définition 2019 du SBP.
 - Concrétiser dès 2018, par des travaux, les analyses déjà effectuées sur les orientations et politique produits déjà connues en 2017.
 - une communication régulière auprès des salariés des avancées de la mise en œuvre de la politique produit, des axes d'innovation et leurs perspectives.
- La CCEF, en dehors des réunions définies dans le chapitre suivant, sera réunie dans l'année 2018 afin de :
 - connaître les propositions des groupes de travail
 - entendre et débattre sur le résultat des analyses réalisées par le CODIR avec les interlocuteurs pertinents

- contribuer à identifier l'impact prévisionnel de la politique produits sur les compétences de TAES
- formaliser des propositions relatives à la gestion des compétences en lien avec la politique produit, qu'elle transmettra au CCE

9. Financement et répartition de l'effort ENF ; enjeu de politique produits :

Le retard constaté sur la construction d'une politique produits et l'urgence de la mettre en œuvre afin de préparer les futures plateformes dans de bonnes conditions d'offres, de maturité en développement et sur le plan industriel, implique un engagement de l'entreprise sur ses fonds ENF.

Sachant que les ENF permettent de financer les plans d'amélioration, de R&T amont, les parties signataires conviennent qu'un plan pluriannuel basé sur 12% du CA (sur la base du CA réalisé de l'année 2017) permet à TAES de dimensionner et de répartir l'effort de politique produits et de l'innovation dès le début 2018, sur une durée de cinq années.

année	ENF (% du CA)	en M€
2018	14,0	19,04
2019	12,0	16,32
2020	11,0	14,96
2021	10,5	14,28
2022	10,0	13,60

De plus les parties signataires estiment qu'au regard de problèmes de priorisation qui ont conduit au second plan les efforts de politique produit de T.A.E.S, il est impératif de se doter d'un pourcentage fixe et minimum des ENF en dessous duquel nous ne pourrions pas descendre afin de poursuivre, et cela malgré des études ou programmes client, le développement de la politique produit de l'entreprise.

CHAPITRE IV – Instances représentatives du personnel TAES en charge de la GPEC

Le Comité Central d'Entreprise (CCE), avec l'aide notamment de la Commission Centrale Emploi Formation (CCEF), est impliqué dans le processus de GPEC. Les Comités d'établissement sont également associés avec le support des Commissions Emploi-Formation (CEF).

En charge des intérêts collectifs des salariés, le CCE remplit son rôle dans l'analyse prospective des familles professionnelles et des métiers, de l'impact des orientations stratégiques sur les perspectives sur l'emploi à court et moyen terme et les mesures nécessaires pour la conduite de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

L'accord ANTICIPATION, plus particulièrement en matière de GPEC, prévoit (chapitre 1, §1.2):

- les capacités des CEF à intervenir sur les questions d'évolution des métiers et des familles professionnelles et de proposer des plans d'action.
- l'intervention des CCE et CE, dans l'analyse amont des situations économiques et industrielles portant l'évolution de la structure de qualifications et des métiers de l'entreprise, par les moyens d'expertise, en ouvrant le périmètre d'investigation au-delà du strict périmètre juridique de la société, notamment pour les créations de Joint-Venture, de même pour l'analyse des charges de travail.
- la formation est affirmée dans son rôle et ses priorités et sur trois axes principaux :
 - permettre 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.
- les actions de reconversion professionnelles.

1. Commission Centrale Emploi Formation de la Société Thales Avionics Electrical Systems

a. Composition de la Commission

La CCEF de la Société Thales Avionics Electrical Systems ayant vocation à étudier à la fois des thématiques stratégiques et sociales (conséquences sur l'emploi de la stratégie), cette commission aura une composition mixte :

- L'ensemble des membres des Commissions Emploi Formation.
- Le Délégué Syndical Central de chaque organisation syndicale, ou le représentant qu'il aura désigné
- Un secrétaire et son suppléant est désigné parmi les membres pour être l'interlocuteur de la Direction quant aux dates et ordres du jour
- Le DRH et la Responsable du Développement Professionnel et toute personnes utile au débat (RRH Méru, conseiller formation, Experts métier, référents...)

b. Rôle de la Commission

La Commission a pour rôle de traiter de l'ensemble des dispositifs de GPEC et notamment des fiches tendances et évolution des métiers, ainsi que des prévisions de départs suite à enquête retraite et du suivi et prévision des mouvements d'effectifs.

A partir des éléments qui lui sont transmis tels que précisés au point c. ci-après, la Commission procède aux analyses en matière de GPEC.

c. Fonctionnement de la Commission

Pour son fonctionnement, il est prévu que la Commission pourra disposer des informations et documents suivants :

- Eléments d'ordre économique et stratégique dont la vision politique produits (road-map) :
 - Eléments d'ordre stratégique et économique remis au CCE dans le cadre des articles L. 2323-10 et L. 2323-12 du Code du travail.
 - Eléments du SBP en cours.
 - Eléments du MYB.
 - Politique R&D et R&T.
 - Politique industrielle.
- Eléments d'ordre social :
 - Fiches tendances.
 - Eléments relatifs à l'évolution de l'emploi et qualifications et à la politique d'embauche (bilan emploi).
 - Evolution prévisionnelle des effectifs dont la gestion de la pyramide des âges.
 - Eléments relatifs au recours à l'intérim et à la prestation.
 - Cartographies de compétences.
 - Plan d'Acquisition des Compétences
 - Plans de transferts de connaissances

La CCEF de la Société Thales Avionics Electrical Systems se réunit trois fois par an:

- Première réunion consacrée à l'examen des documents GPEC dans le cadre de la stratégie présentée en CCE (Q1)
- Deuxième réunion consacrée à une relecture des fiches tendances (Q2), orientations de la formation, bilan du plan de formation N-1.
- Troisième réunion consacrée au point d'avancement du plan de formation de l'année en cours et au projet de plan de l'année suivante

L'ordre du jour de ces réunions est établi conjointement, entre le secrétaire de la CCEF et le DRH. L'ordre du jour fera l'objet d'une préparatoire entre organisations syndicales. Une heure de délégation sera attribuée à un représentant de chaque organisation syndicale. Un délai de prévenance minimum de 8 jours ouvrés doit être respecté entre l'ordre du jour et la réunion de la Commission.

En dehors des réunions périodiques de la CCEF de la Société Thales Avionics Electrical Systems visées ci-dessus, celle-ci peut être amenée à se réunir sur demande du CCE de Thales Avionics Electrical Systems en cas d'évolutions significatives constatées au niveau des tendances d'une famille professionnelle au périmètre Société.

2. Commissions locales « CEF » - rôle et fonctionnement

Les CEF des établissements ont vocation à analyser

- les tendances d'évolution des métiers dans le cadre spécifique de chaque établissement afin de prendre en compte les spécificités locales
- les projets et bilans des plans de formation annuels
- les perspectives d'évolution des effectifs

- le suivi des plans de transferts de connaissance et compétences en lien avec les mouvements de personnel et les démarches de GPEC spécifiques (GAE par exemple)

Les éventuels écarts identifiés par les CEF des établissements par rapport aux tendances sociétés seront transmis pour information à la CCEF de Thales Avionics Electrical Systems en vue de la réunion de cette dernière.

La CEF a vocation à traiter de l'ensemble des sujets de GPEC de l'établissement et notamment de ceux liés au maintien des compétences / Connaissances.

3. Information des salariés sur la stratégie de l'entreprise et de l'évolution des métiers

La communication de l'analyse des métiers, de leur évolution et des compétences associées est déterminante pour l'efficacité des processus de gestion des ressources humaines et de la mise en œuvre de l'anticipation. Pour cela, la direction s'engage à décliner de façon accessible au moyen d'un fascicule le plan de GPEC, tel que défini au chapitre II du titre I, à l'ensemble des salariés de TAES.

TITRE II – MESURES ASSOCIEES A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

Les dispositions de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Avionics Electrical Systems sont engagées sur l'année 2018. Il est nécessaire de prendre en compte le temps de la réflexion pour se positionner, ou non, sur une mobilité, une retraite et autres mesures prévues dans la GAE. De plus les diverses constitutions de dossiers, de recherche de poste, peuvent induire des délais incontournables non négligeables. Les évolutions de l'activité qui ont conduit la Direction à mettre en œuvre une GAE demandent une adaptation des effectifs à partir de l'année 2018.

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

1. Périmètre d'application

Les mesures mises en œuvre dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi de la Société Thales Avionics Electrical Systems s'appliquent aux salariés en CDI de ladite Société et sont destinées à accompagner l'évolution nécessaire des emplois de l'entreprise conformément aux présentations réalisées en Comité Central d'Entreprise le 27 novembre 2017 (cf. Annexe 1 : effectifs concernés).

En cas de candidatures multiples, il sera donné la priorité aux salariés dont les postes sont directement concernés.

2. Principes d'accompagnement

Le présent accord repose sur trois principes majeurs :

- Le volontariat des salariés.
- L'engagement de la Direction de Thales Avionics Electrical Systems de mettre en œuvre pour chaque collaborateur volontaire une solution conforme à son projet professionnel.
- L'engagement de ne procéder à aucun licenciement économique dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet.

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.

a. Accompagnement individualisé des salariés : Point de Contact GAE

Les salariés souhaitant se renseigner sur les dispositifs de la GAE seront reçus au cours de rendez-vous assurés par l'équipe RH. **Un point de contact GAE par site de l'entreprise** sera nommé au sein de l'équipe, qui sera en mesure de répondre aux questions de salariés, instruire leur dossier et mettre en œuvre le projet en lien avec le RRH de chaque salarié.

Ainsi, ils pourront bénéficier de conseils individualisés dans la construction de leur parcours professionnel et avoir un accès privilégié à toutes les informations concernant les orientations de carrière, les opportunités de mobilité au sein du Groupe et plus particulièrement des bassins d'emploi concernés, les offres de formation et les données utiles pour chaque bassin d'emploi.

Chaque salarié intéressé par une mobilité ou par un parcours professionnel peut bénéficier d'un accompagnement individualisé réalisé par un ou plusieurs membres de l'équipe RH, comprenant :

- La réalisation d'un entretien destiné à faire le point sur les compétences et expériences acquises au cours de son parcours professionnel.
- L'aide à l'élaboration d'un projet professionnel.
- La mise en œuvre d'un parcours professionnel adapté.

Le Point de Contact GAE est chargé d'assurer la recherche et l'organisation des formations et peut faire appel à des services compétents pour la mise en œuvre de formations de reconversion.

Les actions proposées au salarié dans le cadre de son accompagnement sont destinées à :

- évaluer son profil (métier et compétences associées), éventuellement complété par un bilan de compétences ou un bilan professionnel.
- adapter le niveau de ses compétences et/ou de sa qualification aux exigences du nouveau poste visé par des formations appropriées.
- concrétiser une mise en situation afin de faciliter une transition professionnelle visant notamment à l'acquisition de nouvelles compétences.

b. Respect de la confidentialité de la démarche du salarié

Les salariés engagés dans une réflexion sur leur parcours professionnel doivent être assurés à tout instant, s'ils le souhaitent, de la confidentialité de leur démarche vis-à-vis notamment de leur responsable hiérarchique ou de leur Responsable Ressources Humaines.

Ainsi, il est précisé que les partenaires professionnels internes ou externes susceptibles d'intervenir dans la mise en œuvre de la GAE seront tenus, vis-à-vis du responsable opérationnel et du Responsable Ressources Humaines du salarié s'engageant dans une telle démarche, de respecter la confidentialité de celle-ci jusqu'à la signature d'une convention d'engagement.

c. Communication associée à la GAE

Dès la signature de l'accord, une campagne de communication sera engagée sur l'ensemble des établissements de la Société Thales Avionics Electrical Systems, pour que chaque salarié puisse prendre connaissance avec précision des moyens et des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la GAE.

Dans ce cadre, un espace intranet dédié à la GAE de TAES sera mis en œuvre.

Cet espace intranet recensera avec un souci d'actualisation permanent notamment les documents suivants : le présent accord et ses annexes, la liste des postes ouverts en interne comme en externe au sein du Groupe Thales, les parcours professionnels possibles et les passerelles, les contacts privilégiés en matière d'emploi et de formation, les comptes rendus des travaux de la commission de suivi.

De plus, le Point de Contact GAE s'assurera de la bonne communication des opportunités professionnelles dans le Groupe en actualisant toutes les semaines un affichage, sur chaque site, des postes disponibles dans le Groupe correspondant aux familles professionnelles ou postes fragilisés au sein de TAES.

Un volume de xx heures d'information, associées à la démarche G.A.E, est attribué en supplément aux syndicats afin de pouvoir communiquer vers les salariés.

d. Convention d'engagement à la GAE

Le salarié qui souhaite bénéficier de l'un des dispositifs proposés par le présent Titre au titre de la mise en œuvre de la GAE, doit signer une convention d'engagement à la GAE (cf. Annexe 2).

Cette convention pose le cadre de la démarche engagée, tant en terme de responsabilité des différents acteurs, que de suivi des salariés signataires.

3. Modalités d'appel à candidature et principes de détermination des dates de départ

a. Modalités d'appel à candidature pour les départs à la retraite sans délai et les MAD

Les modalités d'appel à candidature sont définies selon le calendrier suivant :

- A compter de la signature de l'accord = Communication de l'employeur sur les modalités d'application du présent Titre à destination des salariés.
- Du XXXX au YYY 2018 (1 mois) = Appel à candidatures.
- Du ZZZZ au WWWW 2018 (1 mois) = Traitement des demandes.
- A compter du VVVV 2018 = Réponse par courrier/courriel de l'employeur suite au traitement des demandes.

b. Principes de détermination des dates de départ

Le principe repose essentiellement sur la durée nécessaire au transfert de connaissances hors les cas de départs en retraite naturels et/ou sur le besoin opérationnel.

En ce qui concerne la mobilité, au-delà de la période de préavis de 3 mois, un délai complémentaire pourra être envisagé pour assurer le transfert de connaissances sans toutefois remettre en cause ladite mobilité.

CHAPITRE II – ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE

Les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique pourront demander à bénéficier de ces mesures dans un délai de 12 mois à compter de leur mobilité.

1. Mobilité interne Groupe sur un site d'accueil situé à moins de 40 km du site d'origine

Les dispositions suivantes concernent les mobilités lorsque la distance entre les deux Sociétés n'excède pas 40 kilomètres. Ceci ne concerne pas les mobilités entre Chatou et Méru.

Concernant les mesures destinées à compenser l'allongement du temps de trajet et les frais de transport supplémentaires, le principe retenu est de calculer l'écart sur la base des transports en commun ou sur la base de l'utilisation de son véhicule personnel entre domicile-ancien lieu de travail et domicile-nouveau lieu de travail. Cet écart est calculé en utilisant l'outil de simulation du site « Via Michelin » en prenant un temps moyen sur un mois aux heures du trajet aller et retour tenant compte des difficultés liées aux conditions de circulation (notamment sur la RP) ainsi que de la limitation de vitesse revue à la baisse (80 km/h).

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

a. Prime à la mobilité avec changement de Société

Une prime de mobilité exceptionnelle d'un montant de 1/3 de PMSS (3269 € en 2017) sera versée aux salariés volontaires exerçant leur activité sur un des postes fragilisés et qui s'engageraient dans une mobilité entraînant un changement de Société au sein du Groupe.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution, avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié répondant aux conditions d'éligibilité mentionnées au précédent paragraphe, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la Direction des Ressources Humaines. Les commissions de suivi en seront informées Selon les modalités suivantes

b. Indemnisation du temps de trajet supplémentaire

Dans le cas d'un allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail, il est versé une indemnité déterminée selon les modalités suivantes :

- Le principe retenu est celui de la comparaison entre les temps de trajet domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail sur la base d'un aller simple.
- L'indemnité est répartie de manière forfaitaire par tranche de 10 minutes suivant le barème suivant :

Allongement temps trajet Aller et retour par tranche	Indemnité brute
11 min à 20 min	500 MG ¹
21 min à 30 min	800 MG
31 min à 40 min	1100 MG
41 min et 60 min	1400 MG
60 min et supérieure	2000 MG

La totalité de cette indemnité, soumise à charges sociales, sera versée en une seule fois.

c. Indemnisation des frais supplémentaires de transport

La Société Thales Avionics Electrical Systems remboursera aux salariés concernés par la mobilité intervenant entre les établissements de Thales, les frais de transport supplémentaires (aller-retour) engagés.

- Si le salarié utilise les transports en commun : la Société remboursera les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun, à hauteur de 100% pendant un an suivant la date effective de la mobilité.
- Si le salarié utilise son véhicule personnel : la Société prendra en charge le différentiel de kilomètres supplémentaires parcourus par rapport au trajet précédent (sur la base du barème Société en vigueur dans la limite du montant des transports en commun les plus pratiques pour le salarié) pendant un an.

¹MG Minimum Garanti (valeur 2017 : 3,57 euros).

Le remboursement de ces frais supplémentaires de transport interviendra trimestriellement sous réserve de la production des justificatifs correspondants à la demande. Les justificatifs pour l'utilisation du véhicule personnel seront

d. Déménagement

Afin d'aider les salariés souhaitant rapprocher leur domicile de leur lieu de travail et ainsi éviter une augmentation de leur temps de trajet, deux types de mesures sont proposés :

- Prise en charge des frais de déménagement

Les parties signataires conviennent que le critère impliquant la prise en charge du déménagement correspond à un allongement du temps de trajet du salarié supérieur à une heure (Aller / Retour).

Le déménagement éventuel sera pris en charge sur présentation de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe, après accord de la Direction des Ressources Humaines.

Dans ce cas, l'indemnisation des frais supplémentaires de transport cesse.

- Aide à la recherche d'un logement

Les collecteurs de l'Action Logement travaillant avec la Société Thales Avionics Electrical Systems interviennent en support et mettent à la disposition des salariés les moyens dont ils disposent afin de leur permettre de bénéficier des dispositifs d'aide.

e. Aide à l'achat d'un véhicule.

Une aide pourra être proposée aux salariés pour l'achat ou la remise en état du véhicule qu'ils utiliseront pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail.

D'un montant maximum de 2850 MG (pour 1 ou 2 véhicules), cette aide sera versée après étude de la demande exprimée par le salarié et accord de la Direction des Ressources Humaines. Elle sera remboursable par prélèvement sur paie, sur une période de 48 mois maximum.

En cas d'impossibilité ou de difficultés pour le salarié d'envisager un remboursement total sur une période de 48 mois, celle-ci pourra être prolongée d'une durée de 12 mois. En tout état de cause, si au terme des **60** mois, en raison du plafond de remboursement, l'avance n'était pas totalement remboursée, les échéances de remboursement se poursuivraient jusqu'à extinction de la dette.

Pour bénéficier de cette aide, le salarié devra justifier de son acquisition selon les modalités suivantes :

- Achat d'un véhicule neuf : versement de 100% de l'aide sur présentation du bon de commande correspondant. La présentation de la facture définitive devra intervenir dans le mois qui suivra le versement de l'aide financière ainsi attribuée.

- Achat d'un véhicule d'occasion : versement de 50% immédiatement sans présentation de justificatifs. Versement des 50% restant sur présentation d'un justificatif approprié (carte grise rayée ou coupon détachable de la carte grise du véhicule dont le salarié fait l'acquisition ou carte grise définitive). La présentation du justificatif approprié devra intervenir dans le mois qui suivra le versement de la première partie (50%) de l'aide à l'achat d'un véhicule.

- Remise en état d'un véhicule : versement de 50% de l'aide immédiatement, sans présentation de justificatifs. Versement des 50% restant sur présentation de la facture correspondant aux travaux de remise en état correspondants

f. Aide à l'obtention du permis de conduire.

Une aide pourra être proposée au salarié pour l'obtention du permis de conduire dans le cas où le salarié se retrouve sans possibilité d'autres types de transports ou non optimum par leurs usages ou pour son conjoint se retrouvant dans la même situation.

2. Mobilité interne Groupe sur un site d'accueil situé à plus de 40km du site d'origine

a. Prime à la mobilité avec changement de Société

Une prime de mobilité exceptionnelle d'un montant de 1 PMSS (3269 € en 2017) sera versée aux salariés volontaires exerçant leur activité sur un des postes fragilisés et qui s'engageraient dans une mobilité entraînant un changement de Société au sein du Groupe.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution, avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié répondant aux conditions d'éligibilité mentionnées au précédent paragraphe, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la Direction des Ressources Humaines. Les commissions de suivi en seront informées.

b. Déménagement

Afin d'aider les salariés souhaitant rapprocher leur domicile de leur lieu de travail et ainsi éviter une augmentation de leur temps de trajet, trois types de mesures sont proposés :

- Prise en charge des frais de déménagement

Les salariés bénéficieront d'une prise en charge des frais afférents à leur déménagement. Pour bénéficier de cette aide, les salariés devront présenter à la Société 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe, après accord de la Direction des Ressources Humaines.

- Frais de voyage associés au déménagement

Les frais de voyage du salarié ainsi que ceux des membres de sa famille directement concernés * par le déménagement, seront pris en charge (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF).

*Préciser dans le cadre de personne(s) à charge au foyer non directement concernés.

- Participation à l'écart de loyer

En cas de déménagement lié à la mobilité de province vers la région parisienne, une participation à l'écart de loyer est versée mensuellement sur justificatifs. La durée de cette prise en charge ne pourra excéder 12 mois. Cette disposition n'est pas cumulable avec l'indemnité de double résidence. Cette indemnité différentielle est calculée à surface, type et standing équivalent entre les deux logements, et plafonnée selon le barème suivant.

Studio	34 MG
F2	51 MG
F3	67 MG
F4	84 MG
F5	101 MG

- Participation à l'écart de loyer

c. Aide à la recherche d'un logement

Les collecteurs de l'Action Logement travaillant avec la Société Thales Avionics Electrical Systems interviennent en support et mettent à la disposition des salariés les moyens dont ils disposent afin de leur permettre de bénéficier des dispositifs d'aide.

d. Voyage de reconnaissance

La Direction et les Organisations Syndicales signataires considèrent que la décision de déménager dans le cadre d'une mobilité géographique entre deux établissements de Sociétés du Groupe éloignés l'un de l'autre doit se prendre en toute connaissance du nouvel environnement de travail et de vie. A cet effet, les salariés candidats à une mobilité géographique pourront bénéficier d'un voyage préalable de reconnaissance. Ce voyage d'une durée maximale de 4 jours dont 1 week-end ou de 2 fois 3 jours dont un week-end sera pris en charge pour le salarié, son conjoint, ou la personne avec laquelle il/elle vit, ainsi que les enfants à charge, en ce qui concerne :

Les jours ouvrés qui seront pris pour le voyage de reconnaissance par le/la salarié seront à charge de T.A.E.S et une indemnité de 50MG par jour pris par le conjoint dans le même cadre sur présentation de justificatifs.

- Les frais de voyage

Remboursement des billets d'avion A/R ou de train, avec parking ou transfert (sur justificatifs) et de location de voiture catégorie A (ou catégorie supérieure par dérogation après accord du Point de Contact GAE notamment en raison de la composition familiale) pendant la durée du voyage de reconnaissance.

OU

Utilisation du véhicule personnel après accord du Point de Contact GAE avec un remboursement selon les barèmes en vigueur dans la Société. Le péage sur présentation de justificatifs est intégralement remboursé.

OU

Utilisation d'une voiture de location catégorie A (ou catégorie supérieure par dérogation après accord du Point de Contact GAE notamment en raison de la composition familiale) pendant la durée du voyage de reconnaissance et après accord du Conseiller Emploi-Mobilité. Les frais de péage et d'essence, sur présentation des justificatifs, sont intégralement remboursés.

- Les frais d'hébergement

3 nuits + petits déjeuners + 2 repas par jour et par personne sur justificatifs (dans la limite de 30MG/nuit pour un couple + 10MG/nuit par personne supplémentaire + 5MG/personne par repas).

- Les frais de garde d'enfant

Remboursement sur présentation d'un justificatif après accord préalable du Point de Contact GAE.

e. Aide à la recherche du logement et aux formalités administratives

Dans le but de favoriser les mobilités géographiques, les salariés de la Société Thales Avionics Electrical Systems s'inscrivant dans la Gestion Active de l'Emploi pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique en vue de rechercher un nouveau logement en dehors de leur bassin d'emploi.

Le Responsable Ressources Humaines et/ou le Point de Contact GAE ainsi que les membres du service social de chaque établissement étudieront, avec les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique, les besoins en matière de logement. Ils seront ainsi conduits à donner toutes les informations relatives au parc de logement locatif disponible et à mettre en contact les salariés avec les organismes compétents.

La filiale d'accueil prendra en charge directement les frais d'agence immobilière et guidera le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur.

f. Prime d'installation

Les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique bénéficieront d'une indemnité d'installation leur permettant d'obtenir un remboursement des frais réellement engagés dans le cadre de leur déménagement.

Le versement de cette indemnité interviendra sur présentation des justificatifs en application du barème suivant prenant en considération la situation familiale du salarié et pourra se faire sous forme d'avance :

Préciser la nature du foyer fiscal

Situation familiale	Base de calcul
Célibataire	1750 fois le MG
Foyer fiscal sans enfant	2350 fois le MG
Foyer fiscal + 1 ou 2 enfants	3500 fois le MG
Foyer fiscal + 3 enfants	3750 fois le MG
Foyer fiscal + 4 enfants ou +	4250 fois le MG

Les justificatifs correspondants devront être fournis dans un délai de 3 mois après le déménagement. A défaut de présentation des justificatifs, une retenue sur salaire des charges sociales afférentes aux sommes versées et non justifiées, sera effectuée sur la paie du salarié. La partie des sommes versées et non justifiées sera également soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

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

g. Indemnité de double résidence

Compte tenu de la date à laquelle est réalisé le déménagement, un salarié peut se trouver en situation de « double résidence » et être ainsi contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement (loyer ou remboursement de prêt).

Dans ce cas, sur présentation des justificatifs appropriés, il sera remboursé par l'unité d'accueil au salarié la charge afférente à son ancien domicile pendant une durée maximale de 3 mois dans les limites suivantes:

- Prise en charge du loyer hors charges = exclusion uniquement des charges afférentes aux « consommables » (EDF, eau...), mais inclusion des charges locatives autres.

OU

- Prise en charge de 3 mensualités de prêt immobilier dans la limite de la mensualité réellement payée (et non de la valeur locative sous réserve qu'il y ait une certaine cohérence entre les deux montants).

Par ailleurs, la Société Thales Avionics Electrical Systems fournira au salarié concerné une attestation de mutation pour lui permettre de réduire à un mois la durée de son préavis de résiliation du bail de location en cours.

Cette aide ne peut pas se cumuler avec l'aide prévue pour les frais d'hébergement pendant la période d'adaptation.

h. Aide à la recherche de l'emploi du conjoint

Dans l'hypothèse où le conjoint est amené à quitter l'emploi occupé dans sa région d'origine compte tenu de la mobilité du salarié, la Société Thales Avionics Electrical Systems lui proposera avec l'aide du responsable emploi de l'unité d'accueil, un accompagnement personnalisé pour l'aider à retrouver un emploi dont la rémunération ne pourra être inférieure à la rémunération précédente de 10% pour la province et de 5% maximum pour la région parisienne.

Pour renforcer les recherches, la Société pourra recourir aux services d'un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi, dont les frais sont à la charge de l'établissement d'accueil.

i. Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation

La période d'adaptation permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées ainsi que l'environnement géographique lui conviennent. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé sur son poste de travail.

La durée de la période d'adaptation varie en fonction de l'âge du salarié :

- Pour les salariés âgés de 50 ans ou moins, une période d'adaptation de 3 mois est prévue.
- Pour les salariés âgés de plus de 50 ans, cette période d'adaptation est portée à 6 mois.

La période d'adaptation court à compter de la date effective de prise des fonctions du salarié.

En cas de difficulté d'adaptation du salarié au poste, et au plus tard avant la fin de la période d'adaptation, le salarié est réintégré dans l'établissement d'origine aux conditions antérieures soit à sa demande, soit à celle de l'établissement d'accueil, dans un poste équivalent.

Pendant la période d'adaptation, le salarié peut choisir entre hôtel ou location. Les frais d'hébergement et de transport générés pendant cette période seront remboursés dans les conditions suivantes :

- Hébergement à l'hôtel :
 - o 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.
 - o Frais d'hébergement : les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits) et de la semaine d'hébergement complète si la distance de retour dans le foyer est supérieur à 200 kms, seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs.
- Frais de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdomadaire en train ou en avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la Direction des Ressources Humaines, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois ou de 6 mois pour le plus de 50 ans, d'une prolongation de cette mesure.

j. Temps Administratif.

Permettre au salarié en mobilité, à travers un OETP spécifique, de pouvoir, sur son temps de travail, contacter les différents services (publics ou non) afin de compléter son dossier de mobilité tel que les crèches, les écoles, l'administration public, etc...

3. Mobilité interne Groupe sur un site d'accueil situé à plus de 40km du site d'origine : Cas spécifique de la mobilité sans transfert familial

Dans le cadre de la mobilité, le salarié peut envisager d'autres solutions que celle d'un transfert familial.

Le salarié qui, à l'issue de la période d'adaptation, décide de poursuivre dans son nouveau poste sans s'installer à proximité du site d'accueil avec sa famille, bénéficiera des mesures suivantes, pendant une durée de 12 mois. Une prolongation de 6 mois des mesures pourra être prévue après accord de la DRH.

- Frais d'hébergement

La Société remboursera sur présentation des justificatifs, le loyer du logement dans la région d'accueil, plafonné à 200 MG par mois.

- Frais de transport

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

- Frais d'équipement

Le salarié ayant opté pour une mutation sans transfert familial bénéficiera des mesures relatives au frais d'installation. Il sera considéré, dans ce cas, comme célibataire sans enfant.

4. Mobilité externe Groupe

a. Période de mobilité

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

Ce dispositif permet au salarié qui le souhaite, en accord avec Thales Avionics Electrical Systems, de bénéficier d'une période de mobilité correspondant au double de la durée effective de la période d'essai durant laquelle le contrat est suspendu, en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

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

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail liant le salarié à son entreprise d'origine n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi, ou si le contrat de travail ne se poursuit pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une 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.

b. 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, qui occupe un poste fragilisé, peut exprimer la volonté d'un repositionnement externe au Groupe Thales.

Afin d'accompagner et soutenir cette démarche, la Société Thales Avionics Electrical Systems 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.

- Garanties données aux salariés

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 le salarié est confirmé dans son poste à l'issue des 6 premiers mois, il s'inscrira dans une démarche de poursuite de son contrat de travail chez un nouvel employeur et perçoit une prime dite de « mobilité externe » dont le montant est déterminé en fonction de son ancienneté.

Ancienneté	Prime brute en euros		
	Nbre de mois de salaire	Avec un minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	2 mois	4000 €	1000 €
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	3,5 mois	9000 €	22 000 €
Plus de 20 ans	5 mois	12 000 €	35 000 €

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution, avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié répondant aux conditions d'éligibilité mentionnées, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique.

Cette prime est versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein de la Société Thales Avionics Electrical Systems à la date à laquelle ils informent 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 Thales Avionics Electrical Systems s'engage 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 Thales Avionics Electrical Systems ou du Groupe dans un emploi équivalent pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente. Le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement à la mobilité interne prévues dans cet accord si le site est différent du site d'origine.

A défaut du souhait de réintégration au sein de la Société d'origine dans cette période, Thales Avionics Electrical Systems 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 5).

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.

5. 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.

1. Accès à la retraite sans délai

a. Rachat de trimestres

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite, Thales Avionics Electrical Systems participe au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés occupant un poste fragilisé, dans la limite de 36 000 € hors cotisations sociales, et dans les conditions légales.

Les sommes ainsi perçues sont soumises à charges sociales et fiscales.

Ce financement s'effectue sous la forme d'une majoration de l'indemnité de retraite, d'un montant équivalent au montant de ce financement. Cette somme fait l'objet d'une avance selon des modalités précisées par la Direction.

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur demande individuelle et à l'information de la commission de suivi de la GAE. Il est accessible aux salariés qui exercent leur activité sur un poste fragilisé et qui souhaitent entrer dans le dispositif de mise à disposition ou afin de leur permettre de liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale dans l'année qui suit le financement des rachats.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat² permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié occupant un poste fragilisé, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH. Les commissions centrale et locale en seront informées.

b. Retraite carrières longues

Pour encourager les mutations ou les reconversions, Thales Avionics Electrical Systems favorise d'éventuels départs de salariés volontaires pouvant bénéficier d'un départ à la retraite pour carrières longues.

Ainsi, les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une carrière longue, dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, peuvent justifier d'un départ à la retraite anticipée à 60 ans (ou à un âge inférieur en fonction de leur date de naissance) dès lors qu'ils peuvent bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale et ce conformément à l'article D. 351-1-1 du Code de la Sécurité sociale.

Pour favoriser ces départs, les parties conviennent de majorer l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention sociale Groupe d'un montant équivalent à 3 mois de salaire conformément à l'avenant n° 4 à l'accord sur les dispositions sociales Groupe du 10 juillet 2008.

Enfin, il est précisé que, conformément à l'avenant N°6 à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 29 mars 2011, les salariés ayant opté pour le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité ne bénéficie pas de cette majoration de 3 mois de leur allocation de départ en retraite.

² Départ immédiat : salarié s'engageant à partir sans délai à la retraite dès qu'il est en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de Sécurité sociale.

c. Mesures complémentaires et exceptionnelles dans le cadre d'un départ à la retraite sans délai

Dans le cadre du dispositif de Gestion Active de l'Emploi, les salariés en activité occupant un poste fragilisé pourront choisir de partir, sans délai, volontairement à la retraite.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié occupant un poste fragilisé, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH. Les commissions centrales et locales en seront informées.

En complément du montant conventionnel de l'indemnité de départ à la retraite, les salariés percevront une prime exceptionnelle d'un montant égal à 5 mois de salaires bruts, sous réserve que le départ à la retraite intervienne sans délai à compter de la date d'obtention des conditions pour bénéficier d'une retraite Sécurité sociale à taux plein et au plus tard avant le terme de la période prévue d'application du présent Titre.

A cette fin, les salariés qui désireraient faire valoir leur droit à la retraite devront formuler une demande écrite auprès de la DRH par laquelle ils s'engagent à partir sans délai à la retraite dès qu'ils seront en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de Sécurité sociale.

Les salariés bénéficiant d'une Mise à Disposition sans obligation permanente d'activité sont exclus du présent dispositif.

2. Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité (MAD)

Considérant qu'envisager une mobilité géographique ou professionnelle, pour un collaborateur, seulement quelques mois avant son départ en retraite peut constituer une difficulté, un dispositif permettant d'assurer une transition vers la retraite pour les salariés volontaires répondant aux conditions ci-après mentionnées, est mis en place. Il s'agit du dispositif de « Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité » (Cf. Annexe 4).

Le nombre de salariés pouvant accéder au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité ne pourra être supérieur au tiers du volume des postes objets de la procédure initialisée en novembre 2017, soit 28 salariés en MAD.

a. Conditions d'éligibilité

Conditions liées à l'emploi du salarié :

- Les salariés volontaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif doivent exercer leur activité au sein des métiers fragilisés connaissant une décroissance conformément aux présentations réalisées en CCE le 27 novembre 2017 et suivants. Ainsi, les postes des salariés entrant prioritairement dans ce dispositif ne seront pas remplacés ou donneront lieu à une mobilité interne, elle-même non-remplacée, permettant ainsi l'adaptation des effectifs.
- **Ou**, par mesure de solidarité, être salarié de Thales Avionics Electrical Systems ou du Groupe et, par son volontariat, permettre de proposer une solution avérée, effective et adaptée à un salarié dont le métier est fragilisé et connaît une décroissance conformément aux présentations réalisées en CCE le 27 novembre 2017 et suivants.

ET

Conditions liées à la liquidation de la retraite :

- Pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale dans un délai minimum de 12 mois et maximum de 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif.
- S'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant la liquidation des droits à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale.

b. Modalités de dépôt de candidature

Les salariés volontaires doivent déposer leur candidature accompagnée obligatoirement de leur relevé de trimestres de l'assurance retraite (« relevé de carrière ») auprès du service RH conformément au calendrier retenu au point 3. a. du chapitre 1 relatif aux dispositions générales du Titre II.

c. Critères de priorité d'entrée dans le dispositif

En cas de nécessité de départager dans l'ordre de priorité plusieurs salariés éligibles à une MAD, les critères suivants sont appliqués successivement pour traiter les situations nécessitant arbitrage entre deux candidatures éligibles :

1°) salariés occupant un poste au sein des métiers fragilisés connaissant une décroissance conformément aux présentations réalisées en CCE le 27 novembre 2017 et suivants.

2°) salariés qui, ne font pas partie de de la catégorie visée au 1°) ci-dessus mais qui, par mesure de solidarité, permettent de proposer une solution avérée, effective et adaptée à un salarié occupant un poste au sein des métiers fragilisés connaissant une décroissance conformément aux présentations réalisées en CCE le 27 novembre 2017 et suivants.

En cas d'arbitrage nécessaire au sein d'une des deux catégories ci-dessus, il sera donné la priorité aux salariés candidats à une mesure de MAD dans l'ordre suivant :

- Salariés disposant d'une « RQTH ».
- Salariés ayant une restriction médicale au poste de travail en cours au 1^{er} janvier 2018.
- Salariés, dont les dossiers font apparaître qu'ils accéderont le plus rapidement à une retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale.

d. Précisions quant aux droits des salariés

- Régime de retraite et prévoyance

Les modalités de prise en charge des cotisations aux régimes de retraite et à la prévoyance pendant la période de mise à disposition sans obligation d'activité sont celles prévues par l'accord Groupe du 26 avril 2013 et ses annexes.

- 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 leur rémunération annuelle brute calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en 12 mensualités égales.

Pour les salariés ayant fait une carrière à temps plein et se trouvant en situation de temps partiel dans les trois années précédant leur entrée dans le dispositif de MAD ou de temps partiel thérapeutique, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein pour déterminer la rémunération de référence servant de base au calcul des 72 %. Thales AES prendra en charge la baisse de 10% de la complémentaire jusqu'aux 63 ans du salarié.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la même base.

- Médaille du travail

Les salariés mis à disposition sans obligation permanente d'activité continuent à bénéficier des dispositions applicables en matière d'attribution de la médaille du travail. Ils bénéficient des conditions appliquées dans la Société à la date de l'obtention de leur médaille et de l'allocation qui en résulte. Le service RH adresse par courrier aux salariés en MAD la lettre d'information au personnel relative à la médaille du travail à des fins éventuelles de constitution d'un dossier.

- Décès du salarié

En cas de décès avant le terme de la période de MAD, la fraction de l'indemnité de retraite déjà versée par anticipation reste acquise.

- Garantie du dispositif

Dans l'hypothèse où surviendrait une modification de la réglementation relative au régime général de retraite de la Sécurité Sociale ou des régimes de retraite complémentaire, l'entreprise assure le maintien dans le dispositif des bénéficiaires jusqu'à ce que ces derniers puissent liquider leur pension de retraite du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein et leurs retraites complémentaires sans abattement.

- Formation préparation à la retraite

Les salariés partant dans le cadre d'une MAD pourront bénéficier, pendant cette période, de la formation de préparation à la retraite.

e. Abondement aux versements sur le PERCO

Il est précisé que les salariés qui entrent dans un dispositif de Mise à Disposition sans obligation permanente d'activité peuvent bénéficier de l'abondement spécifique de 150% dans les conditions précisées au NB de l'article 4 de l'avenant n°1 à l'accord portant règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif du Groupe Thales du 29 mars 2011 et de l'article 5 de l'avenant N°6 à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 29 mars 2011.

f. Cumul de la MAD avec le dispositif « rachat de trimestres ».

Un salarié éligible à ces deux mesures pourra les cumuler, dès lors que le rachat de trimestres lui permet soit d'accéder au dispositif de MAD, soit de raccourcir la période passée en MAD et de faciliter son accession à la retraite.

g. Entrée dans le dispositif

Sauf transfert de connaissances, l'entrée dans le dispositif de Mise A Disposition sans obligation d'activité intervient au plus tard au 31 août 2018, après solde des congés payés, des JRTT et des jours placés sur le CET. Par ailleurs, la date d'entrée dans le dispositif fait l'objet d'un accord entre le salarié et la Direction. En tout état de cause, cette date est conditionnée par les nécessités opérationnelles du service auquel appartient le salarié concerné.

1. Formation

a. Un budget formation spécifique

Un budget spécifique sera alloué en plus du budget normalement affecté au financement du plan de formation en vue d'assurer les actions de formation visant notamment à accompagner les salariés dont le métier est considéré comme fragilisé et connaissant une décroissance conformément aux présentations réalisées en CCE le 27 novembre 2017 et suivants.

Ce budget supplémentaire d'un montant de 100k€ *, ou supérieur si besoin, pour la durée du présent accord, bénéficiera prioritairement aux salariés dont l'emploi devrait connaître une évolution majeure engagés dans de formations de reconversion lourde, mais aussi aux salariés s'inscrivant dans une perspective de mobilité interne ou externe en vue d'aboutir à une mobilité professionnelle conformément à la démarche de la GAE.

* Cette enveloppe budgétaire sera ajustée en tant que de besoin.

b. Mise en œuvre des actions de formation

L'ensemble des actions de formation mis en œuvre au profit des salariés s'inscrivant dans la démarche de GAE devra s'inscrire dans un projet professionnel identifié et validé par les trois signataires de la convention et par le Point de Contact GAE.

Ces actions de formation, quelle qu'en soit la nature, seront inscrites par le Point de Contact GAE dans le cadre d'un additif à la convention d'engagement GAE. Ceci permettra d'une part de vérifier que le salarié a bien bénéficié d'actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel identifié et d'autre part de la pertinence ou de l'adaptation de celles-ci à ce projet.

Le responsable hiérarchique s'engagera à respecter les modalités de réalisation des actions de formation planifiées pour ses collaborateurs. Il s'agira en particulier de faciliter l'accès des salariés à la formation :

- En fixant comme principe général de ne pas reporter ou différer le départ de ses collaborateurs à une session de formation planifiée.
- En n'écourtant pas les formations planifiées afin de permettre à ses collaborateurs de s'y impliquer du début à la fin de la session.
- En ne sollicitant pas un collaborateur en cours de session de formation afin qu'il puisse disposer de la disponibilité intellectuelle nécessaire à un bon apprentissage.

2. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

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

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 le CPF. 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 GERIS 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 euros (sous forme de prêt) 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.

Le congé d'une durée d'un an pourra être prolongé d'une durée d'un an.

Les salariés qui souhaiteraient bénéficier de ce congé devront en adresser la demande deux mois avant le début du congé. A l'issue de ce congé, les salariés qui souhaiteraient réintégrer la Société TAES SAS se verraient proposer dans la mesure du possible un poste au moins équivalent à celui qu'ils occupaient dans leur établissement d'origine.

3. Détachements, missions à durée déterminée

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

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 de détachement, d'une durée inférieure à 6 mois et supérieure à trois mois fera l'objet d'une procédure d'information du CE concerné.

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 de l'accord Groupe « anticipation » du 26 avril 2013. Il s'effectue dans le cadre des garanties prévues par la loi Cherpion du 28 juillet 2011.

Ces détachements et missions, seront inscrits par le Point de Contact GAE dans le cadre d'une convention d'engagement GAE. Ceci permettra de vérifier, dans le cadre des commissions de suivi GAE, que le salarié a bien bénéficié des actions de soutien nécessaires à la mise en place et au déroulement de la mission identifiée et à la préparation des conditions de son retour.

CHAPITRE V – TRANSFERT DE COMPETENCES

Les dispositions prévues en matière de GPEC du Titre I, outils collectifs et individuels en matière de GPEC du titre I, s'appliquent durant la période de mise en œuvre de la GAE.

En complément de ces dispositions, les parties souhaitent rappeler l'importance d'une gestion suivie et actualisée des compétences dans le cadre du fonctionnement normal et habituel de Thales Avionics Electrical Systems. Néanmoins, dans un contexte de gestion active de l'emploi, qui induit de nombreux mouvements d'effectifs, le déploiement de dispositifs assurant la continuité et le maintien des compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation est primordial afin d'anticiper la perte potentielle de compétences.

Dans cette logique, les compétences de chaque salarié se portant volontaire (convention d'engagement) pour un départ de toute nature dans le cadre de la GAE de Thales Avionics Electrical

Systems feront l'objet d'une analyse approfondie tant sous l'angle de la criticité associée que de la nécessité de transférer ou non celles-ci.

Cette analyse sera basée en premier lieu sur les matrices de compétences existantes au sein de Thales Avionics Electrical Systems, complétée et détaillée par le dispositif précité dans le volet GPEC du Titre I (plan d'acquisition des compétences).

Par ailleurs, une analyse approfondie des départs à la retraite dans la période éligible de la GAE servira de support à la démarche, notamment pour l'identification en amont des compétences critiques à transférer.

CHAPITRE VII – SUIVI DU DISPOSITIF DE GAE

Afin de suivre la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs du Titre II, une commission de suivi est mise en œuvre au niveau de la Société Thales Avionics Electrical Systems d'une part et d'autre part au niveau de chacun des établissements concernés par la GAE au sein de la Société Thales Avionics Electrical Systems.

1. Composition des commissions

Ces différentes commissions sont composées de la façon suivante :

- Commission centrale
 - 3 représentants de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.
 - Secrétaire de la Commission Centrale Emploi-Formation.
 - 3 représentants de la Direction des Ressources Humaines et le Point de Contact GAE

- Commissions locales
 - 2 représentants de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.
 - Secrétaire de la Commission Emploi-Formation.
 - 2 représentants de la Direction des Ressources Humaines, et le Point de Contact GAE.

2. Missions

Les principales missions de chaque commission de suivi locale sont les suivantes :

- Assurer la bonne application des dispositifs de Gestion Active de l'Emploi.
- Etre informé et analyser les actions mises en œuvre.
- S'assurer du suivi des salariés bénéficiant d'un accompagnement du Point de Contact GAE et se prononcer sur les éventuelles difficultés de mise en œuvre de cet accompagnement.
- Examiner les éventuelles difficultés individuelles et proposer des solutions.
- Saisir la commission de suivi centrale dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord.

Les principales missions de la commission de suivi centrale sont les suivantes :

- Assurer la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre du présent accord.
- S'assurer de l'efficacité des actions mises en œuvre par les Ressources Humaines.
- Arbitrer les éventuelles problématiques soulevées en commission de suivi locale dès qu'elles n'auraient pu être solutionnées à l'occasion des réunions de cette dernière.

3. Fonctionnement et périodicité des réunions

- Commission de suivi centrale

La Commission de suivi centrale se réunit une fois par trimestre à compter de la date de signature du présent accord, pendant toute la durée de mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la GAE.

Une réunion de bilan aura lieu à l'issue de la première phase de mise en œuvre de la GAE et au plus tard au cours du mois de janvier 2019.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un relevé de discussions reprenant les principaux points et sujets évoqués ainsi que les éventuelles décisions prises. Ce relevé de discussions est établi par la Direction des Ressources Humaines et soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi. Il est présenté aux représentants du personnel lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise suivante.

Enfin, il est rappelé que les membres de la Commission de suivi centrale sont formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils peuvent avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs missions.

- Commission de suivi locale

La Commission de suivi locale se réunit tous les mois à compter de la signature du présent accord, pendant toute la durée de mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la GAE. La réunion de la Commission de suivi locale a lieu avant la réunion de la commission centrale. Compte tenu de la durée du présent Titre, la Commission de suivi locale peut décider de modifier la périodicité de ses réunions en fonction de l'avancement de la mise en œuvre de la GAE.

La Direction s'engage à réunir la Commission de suivi dans le mois qui suit la signature du présent accord.

Chaque réunion donnera lieu à l'établissement d'un relevé de discussions reprenant les principaux points et sujets évoqués ainsi que les éventuelles décisions prises. Ce relevé de discussions est établi par la Direction des Ressources Humaines et soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi.

Une restitution des travaux de la Commission de suivi locale est présentée au Comité d'Etablissement suivant chaque réunion.

Il est également rappelé que les membres de la commission de suivi sont formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils peuvent avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs missions.

TITRE III – DISPOSITIONS FINALES

1. Durée de l'accord

Cet accord entre en vigueur à effet du XXXX 2018 et est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception de l'ensemble des dispositions du Titre II relatives aux mesures associées à la Gestion Active de l'Emploi au sein de Thales Avionics Electrical Systems qui s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2018 selon les modalités définies au sein du Titre II.

Une commission de clôture se réunira à la fin du 1^{er} trimestre suivant la fin de la GAE pour réaliser un bilan de sa mise en œuvre.

Dans l'hypothèse où la structure juridique de la Société Thales Avionics Electrical Systems serait amenée à évoluer, la Direction de ladite Société s'engage à poursuivre la mise en œuvre des dispositifs concernés du présent accord jusqu'au terme prévu, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

2. Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Il pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties signataires.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

3. Dénonciation

Indépendamment des mesures à durée déterminée du présent accord visées au point 1 ci-dessus qui cesseront de produire effet de plein droit au 31 décembre 2018, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

4. Formalités de dépôt et de publicité

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Société Thales Avionics Electrical Systems:

- un exemplaire original et un exemplaire informatique à la DIRECCTE des Yvelines,
- un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Fait à Chatou en 6 exemplaires originaux le

Pour la Direction de Thales Avionics Electrical Systems
Le Directeur des Ressources Humaines
Guillaume BAROTH

Pour la CGT,

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CFTC,

ANNEXES

ANNEXE 1 : effectif concerné

Tableau des périmètres des postes fragilisés à insérer/négociier

ANNEXE 2

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 œuvre 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 œuvre 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 accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Avionics Electrical Systems.

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 œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Avionics Electrical Systems, 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 des 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 œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Avionics Electrical Systems, le salarié pourra être concerné par la mise en œuvre 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.

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 - Si le salarié occupe un poste dont les compétences sont particulières aux technologies déployées au sein de la Société et est concerné par la mise en œuvre de l'un des dispositifs de Gestion Active de l'Emploi, ce dernier s'engage à partager son savoir, soit par tutorat, soit par transfert des compétences.

1.1.4 - 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.

1.1.5 Le salarié reste libre d'interrompre le processus d'accompagnement mis en œuvre 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 le Point de Contact GAE 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 le Point de Contact GAE 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 le 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 œuvre ou s'assure auprès du Point de Contact GAE, que toutes les dispositions ont été prises pour faciliter l'accueil et l'intégration du salarié chez son nouvel employeur.

ARTICLE 2 - ROLE DU MANAGER OPERATIONNEL

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 le Point de Contact GAE 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 œuvre 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.
- 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 œuvre de cette mobilité.

ARTICLE 3 - MODALITES DE MISE EN OEUVRE 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 œuvre envisagées.
- La mobilité envisagée et délai dans lequel elle devra être réalisée.
- Ou les autres modalités de mise en œuvre d'un ou plusieurs dispositifs ou mesures prévues par l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société Thales Avionics Electrical Systems du -----

ARTICLE 4 - SUIVI DE LA CONVENTION D'ENGAGEMENT

Tous les six mois le Responsable Ressources Humaines, procédera 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:

CONVENTION DE MUTATION CONCERTEE

Entre

La société Thales Avionics Electrical Systems située à – adresse

Représentée par XX agissant en qualité de Responsable Ressources Humaines de l'établissement de XXXX

Ci-après appelée « la société d'origine »,

D'une part,

La société (*la société d'accueil*)

Située à – adresse

Représentée par XXXX

Ci-après appelée « la société d'accueil »

D'autre part,

Et,

Monsieur XXXX, demeurant à

Ci-après appeler « le salarié »,

Il est rappelé que :

Vous avez été embauché pour une durée indéterminée le (date) par la Société Thales Avionics Electrical Systems en qualité de (fonction).

Dans le cadre de votre mutation concertée au sein de la société d'accueil, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Dans le cadre du dispositif de Gestion Active de l'Emploi, vous avez souhaité poursuivre votre carrière professionnelle à l'extérieur du Groupe, au sein de la société (société d'accueil).

A compter du XXXX, vous deviendrez salarié de la société (société d'accueil).

L'essentiel des éléments de votre contrat de travail avec la société d'origine, tels que l'ancienneté et la classification³, seront maintenus⁴. De même, l'intégralité de vos droits à congés payés acquis et non pris sera transférée à la société (société d'accueil).

³ Si la Convention Collective applicable est la même dans la société d'origine et la société d'accueil.

⁴ En application de l'article 2.5.2 de l'accord Groupe du 26 avril 2013, 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 le salarié bénéficiait dans l'entreprise d'origine et celui qu'il a accepté dans l'entreprise d'accueil.

A compter du XXXX, votre contrat de travail se poursuivra avec la société (société d'accueil) et dès lors, tant la société Thales Avionics Electrical Systems que vous même, serez dégagés pour l'avenir de toute obligation réciproque.

Le présent article vaut novation du contrat de travail par changement d'employeur au sens des articles 1271 et suivants du code civil.

Article 2

Si, pendant une période de 12 mois maximum à compter de la novation de votre contrat de travail, ou au plus tard au terme de celle-ci, votre intégration dans la société d'accueil ne donnait pas satisfaction, la société Thales Avionics Electrical Systems s'engage à vous offrir une possibilité de réintégration, aux conditions antérieures, dans ses effectifs, à votre demande ou à l'initiative de la société (société d'accueil).

En cas de difficultés économiques dans l'entreprise d'accueil mettant en cause votre poste au sein de la société (société d'accueil), vous bénéficiez d'une possibilité de réintégration au sein de la société Thales Avionics Electrical Systems ou du Groupe Thales, dans un emploi équivalent, pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

Fait à XXXX le XXXXX en trois exemplaires.

Pour la Société Thales Avionics Electrical Systems,
XXXXX

Le salarié,
XXXXX

Signature précédée de la mention manuscrite « *lu et approuvé dans son intégralité* »

Pour la Société d'accueil
XXXXXX