

Accord relatif à la mise en œuvre des mesures  
de Gestion Active de l'Emploi au sein  
de Thales Optronique S.A.

Entre :

La Société Thales Optronique SA, dont le Siège Social est situé 2, avenue Gay Lussac 78995 Elancourt, représentée par Monsieur Thierry DELAPLACE, Directeur des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président Directeur Général, d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives signataires, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

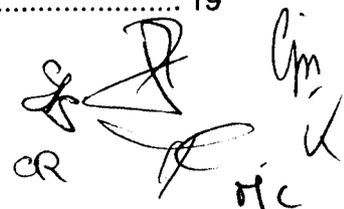
✓

1

CR MC X  
Cim

SOMMAIRE

Préambule .....	3
<b>1. Les mesures .....</b>	<b>4</b>
1.1 La mise à disposition sans obligation permanente d'activité.....	5
1.1.1 Conditions d'éligibilité .....	5
1.1.2 Salariés bénéficiaires .....	5
1.1.3 Précisions des droits.....	5
1.1.3.1 Rémunération .....	5
1.1.3.2 Intéressement et participation.....	6
1.1.3.3 Médaille du travail.....	6
1.1.3.4 Régime de retraite et prévoyance .....	6
1.1.3.5 Modalités d'entrée dans le dispositif .....	6
1.1.3.6 Modalités de sortie du dispositif.....	7
1.1.4 Evolution de la réglementation .....	8
1.1.5 Calendrier .....	8
1.2 La mobilité professionnelle et / ou géographique au sein du Groupe .....	8
1.2.1 Incitation à la mobilité .....	8
1.2.2 Aides à la mobilité :.....	9
1.2.2.1 Aides à la mobilité hors région parisienne.....	9
• Déménagement : .....	9
• Voyage de reconnaissance : .....	9
• Aide à la recherche du logement et aux formalités administratives : .....	9
• Prime d'installation : .....	9
• Indemnité de double résidence : .....	9
• Aide à la recherche de l'emploi du conjoint : .....	10
• Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation : .....	10
1.2.2.2 Aides à la mobilité en région parisienne :.....	10
• Afin de compenser l'éventuel allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile /ancien lieu de travail et domicile /nouveau lieu de travail, une indemnité lui sera versée conformément au barème suivant : ..	10
• Remboursement des frais de transport supplémentaires .....	11
1.3 L'accès à la retraite.....	12
1.3.1 Rachat d'années d'études ou années incomplètes.....	12
1.3.2 Retraite carrières longues.....	12
1.3.3 Mesures complémentaires exceptionnelles .....	12
1.4 Temps Choisi.....	12
1.5 La formation.....	13
1.6 La mobilité externe.....	13
1.6.1 Mobilité externe par convention de mutation concertée .....	13
1.6.2 L'aide à la création et à la reprise d'entreprise .....	14
<b>2 L'accompagnement des salariés dans le cadre d'un parcours professionnel .....</b>	<b>14</b>
2.1 Les principales missions de l'Espace métiers .....	15
2.2 L'accompagnement individualisé des salariés .....	15
2.3 Convention d'engagement à la Gestion active de l'emploi.....	16
2.3.1 Une responsabilité partagée .....	16
2.3.2 Implication des différents acteurs dans la gestion active de l'emploi.....	16
2.3.3 Contenu de la convention d'engagement.....	17
2.3.4 Sortie du dispositif de gestion active de l'emploi.....	17
<b>3 la Commission de Suivi .....</b>	<b>17</b>
3.1 Composition .....	17
3.2 Missions.....	18
3.3 Fonctionnement et périodicité des réunions .....	18
<b>4 Dispositions Générales .....</b>	<b>19</b>
4.1 Durée de l'accord .....	19
4.2 Formalités de dépôt et de publicité .....	19



## Préambule

Le 23 novembre 2006, un accord Groupe a été signé entre la Direction du Groupe Thales et des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation.

Cet accord Groupe, conclu au sens des articles L. 2232-30 et suivants du Code du Travail, est entré en vigueur au sein de Thales Optronique S.A.

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et notamment de l'article L.2242-15 du Code du Travail.

La Direction de Thales Optronique S.A. a engagé le 24 janvier 2011 une procédure d'information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'adaptation de la Société à sa situation économique et sur ses conséquences en terme d'emploi (Livre II du Code du Travail)

Les évolutions du contexte économique de la Société ont conduit à proposer lors du Comité d'Entreprise du 10 mai 2011 le recours à une Gestion Active de l'Emploi.

Le Comité d'Entreprise a été consulté le 16 mai 2011 sur la situation économique de la Société et sur son évolution et sur le recours à une Gestion Active de l'emploi pour :

- Adapter les effectifs aux prévisions de charge,
- Adapter les effectifs des fonctions support à la baisse de notre Chiffre d'Affaires,
- Adapter les compétences aux besoins de la Société.

C'est dans ce cadre et dans le respect des engagements réciproques inscrits dans l'accord Groupe, que la Direction de Thales Optronique S.A. et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies pour conclure le présent accord.

Le présent accord a pour objet de :

- Renforcer des mesures d'accompagnement prévues par le chapitre 3 de l'accord Groupe,
- Préciser le rôle et les moyens de la structure d'accompagnement,
- Fixer les conditions de suivi de l'ensemble du dispositif.

Conformément à l'accord Groupe du 23 novembre 2006, il est rappelé que la Gestion Active de l'Emploi est fondée sur la double volonté du salarié et de l'entreprise.

## 1. Les mesures

Suite à la consultation du Comité d'Entreprise de Thales Optronique S.A. une période de Gestion Active de l'Emploi (GAE) est fixée du 16 mai 2011 au 30 avril 2012.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront en novembre afin d'effectuer un point d'avancement sur les actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi et un constat sur les résultats obtenus dans l'application de la GAE.

Dans l'hypothèse où le projet d'intégration de l'activité Electronique de Missiles de la société Thales Air Systems SA au sein de la société Thales Optronique SA devient effectif, les parties conviennent de se réunir après la date de transfert afin d'examiner la mise en œuvre de la GAE.

La Direction veillera à ce que les réductions de l'effectif de Thales Optronique SA. mises en œuvre dans le cadre de la GAE ne viennent pas perturber l'organisation du temps de travail de la Société. La commission de suivi examinera ce point spécifique. La Direction continuera les actions renforçant le respect du temps de travail au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre de la GAE, les salariés bénéficieront des mesures proposées au chapitre 3 de l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions de l'emploi, le développement professionnel et la formation ainsi qu'au sein de l'avenant n° 3 du 10 juillet 2008, auxquelles sont apportées les précisions suivantes :

Rappel des principes pour prétendre à l'application des mesures décrites dans le présent accord :

Le présent accord de GAE repose sur le volontariat et s'articule autour des trois types de mesures suivantes :

- Soit une mobilité interne ou externe au Groupe Thales.

Les salariés qui engageront une mobilité interne au sein du Groupe Thales (ou entreprise partenaire) hors Thales Optronique S.A. bénéficieront de mesures d'accompagnement de mobilité qui sont précisées dans le présent accord.

- Soit la réalisation d'un projet identifié : formation, temps partiel choisi aidé, création ou reprise d'entreprise,

- Soit la mise en œuvre de mesures particulières que sont notamment, la mise à disposition sans obligation permanente d'activité, l'accompagnement de l'accès à la retraite.

Les salariés volontaires bénéficiant des mesures de GAE sont les suivants:

- Les salariés volontaires appartenant à une famille professionnelle fragilisée et non remplacés dans leur poste,

- Par mesure de solidarité, les salariés dont le volontariat à une mesure prévue dans le chapitre 3 de l'accord Groupe d'Anticipation ou dans le présent accord, permettra de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant au point précédent.

## 1.1 La mise à disposition sans obligation permanente d'activité

Le nombre de Mises A Disposition sans obligation permanente d'activité auxquelles pourront accéder les salariés volontaires de la société Thales Optronique S.A. représentera 25 MAD.

### 1.1.1 Conditions d'éligibilité

Le dispositif sera ouvert aux salariés volontaires pouvant, au regard de la législation applicable au jour de l'entrée dans le dispositif, liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de Sécurité Sociale et liquider sans abattement leurs retraites complémentaires dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de leur date d'entrée dans celui-ci.

Le salarié sera éligible au dispositif s'il remplit les conditions, après avoir pris effectivement ses congés payés, RTT au plus tard le 30 avril 2012, si cette dernière date lui est nécessaire pour rentrer dans le dispositif. Les salariés devront rester au minimum 12 mois dans le dispositif, pour y être éligibles.

Le report d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité tel qu'il est prévu aux articles C.2.2 et C.2.3 de l'accord Groupe n'aura pas d'effet sur la date à laquelle les conditions d'éligibilité des salariés seront appréciées.

### 1.1.2 Salariés bénéficiaires

Les salariés volontaires doivent appartenir aux salariés bénéficiaires décrits précédemment et doivent remplir les conditions d'éligibilité indiquées ci-dessous.

Le nombre de personnes souhaitant bénéficier du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pouvant être supérieur au nombre de départs alloués, l'accès à ce dispositif sera ouvert en priorité selon les critères et l'ordre suivants :

- Critère n°1 : Les salariés appartenant aux familles professionnelles visées par le Livre II d'anticipation, et qui ne seront pas remplacés dans leur poste,
- Critère n°2 : Les salariés exerçant un métier générant des droits à l'accord de pénibilité, dont le départ permettrait directement ou indirectement le repositionnement d'un salarié visé au point qui précède,
- Critère n°3 : Les salariés dont le départ permettrait directement ou indirectement le repositionnement d'un salarié visé au point n°1.

En cas de nécessité de départager dans l'ordre de priorité plusieurs salariés éligibles, le dispositif bénéficiera aux salariés dont l'examen du dossier fera apparaître qu'ils resteront le moins longtemps dans le dispositif, hors situations individuelles spécifiques.

### 1.1.3 Précisions des droits

#### 1.1.3.1 Rémunération

Pendant toute la durée de suspension du contrat de travail sans dépasser 42 mois, le salarié percevra des appointements bruts annuels d'un montant égal à 72 % de la rémunération annuelle calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en douze mensualités égales (salaire de base + prime d'ancienneté + 13ème mois pour les salariés concernés + rémunération variable année n-1 pour les salariés concernés).

Cette rémunération sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle sera versée mensuellement, à l'échéance habituelle de paye et donnera lieu à l'établissement d'une feuille de paie. Cette rémunération sera revalorisée chaque année conformément aux règles

Thales Optronique S.A

définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

Pour faciliter l'accès à cette mesure, il sera organisé une information pour les salariés bénéficiaires portant sur les régimes de retraite ARRCO/AGIRC et CNAV, ainsi que sur le régime de prévoyance.

### 1.1.3.2 Intéressement et participation

Pendant la période de suspension de leur contrat de travail au titre du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, les salariés bénéficieront des dispositions de l'accord de participation des salariés aux résultats des sociétés du Groupe Thales en date du 23 décembre 2004.

En outre, ces salariés pourront bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement applicables au sein de la Société Thales Optronique SA. Pour déterminer le montant de l'intéressement et/ou de la participation à verser à chaque salarié concerné, le calcul des « points » attribués individuellement et relatifs aux critères « durée de présence » et « rémunération » sera réalisé de la façon suivante :

Durée de présence : l'attribution des points est réalisée en fonction du temps de travail effectif au cours de l'exercice. En conséquence, cet indicateur sera mis à zéro.

Rémunération : le nombre de points attribué à chaque salarié correspondra à la rémunération effectivement versée dans le cadre du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, soit sur la base de 72 % de son salaire de référence.

### 1.1.3.3 Médaille du travail

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

### 1.1.3.4 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 de l'avenant n°3 de l'accord Groupe (article C.2.4.3 p.5 et 6).

### 1.1.3.5 Modalités d'entrée dans le dispositif

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

Cette indemnité forfaitaire tiendra compte de la durée pendant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité et de la date à laquelle il fera valoir ses droits à la retraite.

L'indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité sera attribuée conformément au barème suivant :

Rémunération annuelle brute mensualisée	En % du PMSS	A titre indicatif en 2011
		Montant de l'indemnité brute
Inférieure ou égale à 2930 €	145 %	4271 €
Entre 2931 et 4392 €	121 %	3564 €
Entre 4293 et 5340 €	83 %	2445 €

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

Au-delà d'une rémunération annuelle brute mensualisée de 5340 €, aucune indemnité d'entrée dans le dispositif ne sera attribuée au salarié susceptible de bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

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

#### 1.1.3.6 Modalités de sortie du dispositif

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

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

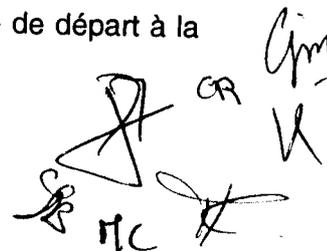
Cette indemnité pourra faire l'objet, à la demande du salarié, soit d'un versement anticipé représentant 80 % du montant total au moment de son entrée dans le présent dispositif, soit d'un règlement échelonné sur toute ou partie de la période de la mise à disposition.

Le montant de cette indemnité sera déterminé par référence au barème suivant :

Ancienneté	Indemnité en nombre de mois de salaire
2 ans	1 mois
5 ans	2 mois
10 ans	3 mois
15 ans	3,7 mois
20 ans	4,5 mois
30 ans	6,5 mois
40 ans	8 mois

Pour les salariés se situant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera réalisé par interpolation linéaire.

7

L'indemnité de départ à la retraite sera soumise au régime social et fiscal à la date de son versement.

En cas de décès du salarié avant le terme de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité qui marque la rupture du contrat de travail du salarié pour son départ à la retraite, le versement anticipé d'une fraction de l'indemnité de retraite restera acquis aux ayants-droits du salarié.

#### 1.1.4 Evolution de la réglementation

Les parties signataires du présent avenant souhaitent par ailleurs préciser ce qu'il adviendra du dispositif de mise en disposition sans obligation permanente d'activité en cas d'évolution des dispositions applicables en matière de retraite du régime général, telles qu'elles ressortent des dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de la signature du présent accord.

Dans cette hypothèse, la Direction de la Société Thales Optronique SA s'engage à poursuivre le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pour les salariés qui y auront déjà adhéré jusqu'à la date à laquelle ils seront en mesure de liquider une retraite à taux plein.

Les mêmes dispositions s'appliqueraient en matière de régime ARRCO et AGIRC de retraite complémentaire en cas d'évolution de la réglementation actuellement en vigueur.

#### 1.1.5 Calendrier

Les salariés volontaires devront déposer leur candidature accompagnée obligatoirement de leur relevé de trimestres CNAV auprès de leur RRH et copie à l'Administration du personnel au plus tard le 30 septembre 2011.

Les demandes seront toutes examinées à l'issue de la période de volontariat

Un courrier sera adressé à chaque salarié pour l'informer de l'acceptation ou du refus de sa candidature sous un délai de trois semaines à compter de la date de clôture de dépôt des candidatures.

## 1.2 La mobilité professionnelle et / ou géographique au sein du Groupe

### 1.2.1 Incitation à la mobilité

Les salariés volontaires à une mobilité interne au Groupe Thales visés par à l'article 1 du présent accord, bénéficieront d'une indemnité dont les montants sont définis de la façon suivante :

Salariés volontaires*	Mobilité interne groupe hors TOSA et hors site Elancourt	Mobilité interne groupe hors TOSA et sur le site Elancourt
Avant le 31 décembre 2011	5000 € brut	2500 € brut
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012	3500 € brut	2500 € brut

\*Pour apprécier le montant de l'indemnité, il sera tenu compte de la date de signature de la convention de mutation tripartite par le salarié et au moins la société d'origine. Ces indemnités seront versées pour les mobilités effectives, visées dans le présent accord, entre le 16 mai 2011 et le 30 avril 2012. Elles seront versées à la fin de la période d'adaptation.

## 1.2.2 Aides à la mobilité :

### 1.2.2.1 Aides à la mobilité hors région parisienne

Les salariés visés par le présent accord continueront à bénéficier des règles générales de la mobilité interne telles que prévues à l'accord groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation du 23 novembre 2006 et dont les mesures pour rappel, sont les suivantes :

- Déménagement :

Prise en charge de la facture de déménagement sur présentation à la Société de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe. Prise en charge des frais de voyage ainsi que ceux de la famille (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF). Pour les déménagements de province vers la région parisienne, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement sur justificatifs pour une surface équivalente à l'ancien logement (barème défini, durée de 6 mois et non-paiement d'indemnité de double résidence. Le salarié bénéficiera de deux jours rémunérés (cf. convention sociale).

- Voyage de reconnaissance :

Frais de voyage et d'hébergement correspondant à un week-end en famille sur le nouveau lieu de travail pris en charge par l'établissement d'accueil (salarié+conjoint+enfant à charge)

- Aide à la recherche du logement et aux formalités administratives :

Les responsables emploi étudiant avec le salarié les besoins en matière de logement, donnent toutes les infos relatives au parc locatif, mettent en contact le salarié avec les organismes qui lui sont liés, et la filiale d'accueil prend en charge directement les frais d'agence immobilière. L'unité d'accueil guide le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur.

- Prime d'installation :

Variable selon la situation de famille :

Célibataire : 1450 fois le MG

Marié ou concubin : 1825 fois le MG

Marié + 1 ou 2 enfants : 3000 le MG

Marié + 3 enfants : 3250 fois le MG

Marié + 4 enfants ou + : 3500 le MG

- Indemnité de double résidence :

Dans l'attente d'un déménagement définitif, les frais de location sont pris en charge pendant une durée de 3 mois par l'unité d'accueil. Si installation définitive directe mais que le salarié à encore à

9

CR Cpm  
K  
MC

charge son logement d'origine, l'unité d'accueil rembourse les frais de location ou l'équivalent en remboursement d'emprunt pendant une période maximale de 3 mois.

- Aide à la recherche de l'emploi du conjoint :

Aide du responsable emploi de l'unité d'accueil. Possibilité de bénéficier des services d'un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi, dont les frais sont à la charge de l'établissement d'accueil.

- Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation :

Les salariés bénéficieront, selon les cas, d'une période d'adaptation de trois mois. Le salarié peut choisir entre hôtel ou location.

Hébergement à l'hôtel : Frais de repas. Le salarié bénéficiera d'un remboursement de ses frais de repas du soir et du petit déjeuner du lundi soir au vendredi matin, sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Le repas de midi sera, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail, Frais d'hébergement : les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits), seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Frais de transport : la société prendra en charge un aller-retour hebdomadaire en train ou en avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.

Ces indemnités seront versées pour les mobilités effectives, visées dans le présent accord, entre le 16 mai 2011 et le 30 avril 2012. Elles seront versées à la fin de la période d'adaptation.

### 1.2.2.2 Aides à la mobilité en région parisienne :

- Afin de compenser l'éventuel allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile /ancien lieu de travail et domicile /nouveau lieu de travail, une indemnité lui sera versée conformément au barème suivant :

Zones	Allongement en durée	Base de calcul	Indemnité en euros
0	> 0 et inférieur à 15 mn	90 MG	302,40 euros
1	entre 15 et 29 mn	180 MG	604,80 euros
2	entre 30 et 44 mn	360 MG	1209,60 euros
3	entre 45 et 59 mn	540 MG	1814,40 euros
4	entre 60 et 74 mn	720 MG	2419,20 euros
5	plus de 75 mn	900 MG	3024,00 euros

Handwritten signatures and initials: CR, MC, and others.

Thales Optronique S.A

La valeur du Minimum Garanti (MG) appliquée, sera celle en vigueur au jour de la mobilité. Au 1er janvier 2011, le MG est de 3,36 euros.

Afin que la détermination du temps d'allongement du trajet soit réalisée de façon objective, seules seront prises en considération les distances « trajet domicile/ancien lieu de travail (aller/retour) » et « trajet domicile/nouveau lieu de travail (aller/retour) » établies conformément aux outils de simulation suivants :

« CitéFutée/RATP » pour les salariés utilisant habituellement les transports en commun.

« Via Michelin » (rubrique « itinéraire conseillé ») pour les salariés utilisant leur véhicule personnel.

En cas de changement de moyen de transport du fait de la mobilité, la comparaison sera réalisée sur la base du moyen de transport utilisé par le salarié pour se rendre sur son futur lieu de travail.

Le versement de cette indemnité sera réalisé en une seule fois le mois de la mobilité.

Les salariés dont le temps de trajet est soit inchangé soit réduit du fait de cette mobilité ne percevront pas cette indemnité.

Dans l'hypothèse où le salarié mettrait un terme à sa mobilité et qu'il manifesterait sa volonté de réintégrer son établissement d'origine, il sera procédé à une proratisation de l'indemnité d'allongement du temps de trajet attribuée au salarié. Cette proratisation consisterait à prendre en considération la seule période pour laquelle le salarié concerné a effectivement supporté un allongement du temps de trajet.

L'indemnité qui resterait acquise au salarié serait ainsi déterminée conformément à la formule suivante :

Indemnité d'allongement du temps de trajet / 12 mois X nombre de mois d'exécution du contrat de travail dans le nouvel établissement de la société Thales Optronique

- Remboursement des frais de transport supplémentaires

La Société Thales Optronique SA. remboursera aux salariés concernés, les frais de transport supplémentaires engagés au cours des 12 mois suivant la mobilité.

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% l'année suivant la date effective de la mobilité.

Si le salarié utilise son véhicule personnel : la société prendra en charge le différentiel de kilomètres (sur la base du barème société en vigueur) à hauteur de 100% l'année suivant la date effective de la mobilité.

Il est précisé que le différentiel de kilomètres aller /retour correspondant sera apprécié en utilisant l'outil de simulation du site « Via Michelin » (rubrique « itinéraire conseillé »).

Le remboursement de ces frais supplémentaires de transport interviendra sous forme de notes de frais trimestrielles.

 11

CR    
 HC  R

## 1.3 L'accès à la retraite

### 1.3.1 Rachat d'années d'études ou années incomplètes

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite, Thales Optronique S.A. participera en totalité au financement, hors cotisations salariales restant à la charge du bénéficiaire, au titre du taux et de la durée de cotisation, du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés, dans la limite de 12 trimestres, dans les conditions légales.

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur la demande individuelle du salarié. Ce dispositif sera accessible aux salariés qui souhaitent rentrer dans le dispositif de mise à disposition ou afin de leur permettre de liquider leur retraite à taux plein dans l'année qui suit le financement des rachats.

### 1.3.2 Retraite carrières longues

Pour favoriser des mutations ou des reconversions de salariés, Thales Optronique S.A favorisera 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 au moment du départ, pourront justifier d'un départ à la retraite anticipée.

Pour favoriser ces départs, les parties confirment appliquer la majoration de 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'accord sur les dispositions sociales Groupe.

### 1.3.3 Mesures complémentaires exceptionnelles

Dans le cadre du dispositif de Gestion Active de l'Emploi, les salariés visés par l'article 1 du présent accord pourront choisir de partir volontairement à la retraite.

Le salarié percevra une indemnité de départ à la retraite selon le barème prévu par l'accord sur les dispositions sociales Groupe en vigueur au jour de son départ.

Sous réserve que le départ à la retraite intervienne pendant la période de GAE visée par le présent accord (du 16 mai 2011 au 30 avril 2012) – hors situation de MAD et carrières longues - ces salariés percevront une prime exceptionnelle d'un montant égal à 2 mois de salaire brut permettant d'accompagner ce départ.

La base prise en compte pour le calcul de cette prime correspond au 1/12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle précédent le départ (12 salaires mensuels bruts de base + prime d'ancienneté + 13<sup>e</sup> mois et pour les salariés ingénieurs et cadres : 12 salaires mensuels bruts de base + rémunération variable).

## 1.4 Temps Choisi

Il sera proposé au personnel qui souhaite opter pour un temps partiel la possibilité de continuer à cotiser pour les régimes de retraite sur un salaire temps plein. Ce surcote sera pris en charge intégralement par la Direction. Ce recours au temps choisi ne pourra être source d'aucune discrimination, de quelle que nature que ce soit.

CR  
J  
Cpm  
K  
S MC

## 1.5 La formation

Afin notamment d'accompagner des mobilités internes ou de permettre des mobilités d'un métier à l'autre ou d'une famille professionnelle à une autre, des formations pourront être proposées aux salariés volontaires.

Afin de prendre en compte les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi, Thales Optronique S.A. prévoit d'allouer un budget spécifique et complémentaire d'un montant de 300 000 euros pour les actions de formation.

Le suivi du budget sera assuré dans le cadre de la Commission de suivi.

Ce budget de formation spécifique et supplémentaire ne se confondra pas avec le budget consacré habituellement au plan de formation annuel de Thales Optronique S.A.

## 1.6 La mobilité externe

Dans le cadre d'une évolution professionnelle s'inscrivant dans une logique de projet personnel partagé avec la Direction des Ressources Humaines, le salarié peut exprimer la volonté d'un repositionnement externe au Groupe THALES. Dans cette hypothèse, deux modalités d'accompagnement pourront être proposées aux salariés. Il s'agira d'une part de la mise en œuvre d'une convention de mutation concertée et d'autre part de l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

### 1.6.1 Mobilité externe par convention de mutation concertée

La Direction de la société Thales Optronique SA et les organisations syndicales signataires du présent accord souhaitent accompagner les salariés ayant exprimé leur volonté de s'engager dans une mobilité externe au Groupe Thales. Dans cette perspective, ces salariés pourront bénéficier de deux mesures visant à les accompagner dans leur projet. Il s'agira d'une part de la mise en œuvre d'une convention de mutation concertée visant notamment à sécuriser le salarié dans la perspective d'une mobilité externe en lui ouvrant certaines possibilités de retour et d'autre part d'accompagner financièrement ce projet.

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

Cette convention précisera notamment :

- La mutation définitive du salarié dans la société d'accueil,
- La possibilité de réintégrer la Société Thales Optronique S.A., aux conditions antérieures pendant une période de 12 mois. Toutefois, les salariés concernés pourront bénéficier de la possibilité de réintégrer la Société Thales Optronique S.A., en cas d'une situation économique difficile engendrant une réduction d'effectifs dans la nouvelle société, au-delà du 12ème mois et jusqu'au 24ème mois inclus suivant la mise en œuvre de la convention de mutation.

Par ailleurs, les salariés s'inscrivant volontairement dans une démarche de mobilité externe pendant la durée d'exécution de la GAE, bénéficieront d'une indemnité d'accompagnement calculée dans les conditions suivantes. Si les salariés sont confirmés dans leur poste à l'issue des 6 premiers mois, ils s'inscriront dans une démarche de poursuite de leur contrat chez un nouvel employeur, percevront une prime dite de « mobilité externe » dont le montant sera déterminé en fonction de leur ancienneté.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'CR', 'MC', and 'Cpm'.

Ancienneté	Prime Brute en Euros		
	Nombre de mois de salaire	Avec minimum de	et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	2 mois	4 000 euros	8 000 euros
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	3,5 mois	9 000 euros	15 000 euros
Plus de 20 ans	5 mois	12 000 euros	21 000 euros

### 1.6.2 L'aide à la création et à la reprise d'entreprise

Certains salariés volontaires pour rechercher une opportunité de mobilité externe au Groupe THALES peuvent s'orienter dans une démarche de création ou de reprise d'entreprise.

Dans cette hypothèse, il est rappelé que la société Thales Optronique S.A souhaite encourager ces démarches de construction d'un parcours professionnel en dehors de la société et qui contribuent au développement économique local.

A cette fin, le salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise se verra proposer un congé légal de création ou de reprise d'entreprise. Ce congé est ouvert à l'ensemble des salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois dans le Groupe Thales. 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.

Le salarié, qui à l'issue de ce congé souhaiterait réintégrer la société Thales Optronique S.A se verrait proposer un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait.

Les salariés créateurs d'entreprise bénéficieront d'une aide spécifique de 20.000 euros au moment de la validation de leur projet professionnel par le GERIS qui assurera l'évaluation, les formations nécessaires et le suivi pendant les deux premières années.

## 2 L'accompagnement des salariés dans le cadre d'un parcours professionnel

Les salariés engagés dans une réflexion sur leur parcours professionnel et souhaitant ne pas divulguer ces informations doivent être assurés à tout instant 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 Gestion Active de l'Emploi seront tenus, vis-à-vis du responsable opérationnel et du Responsable Ressources Humaines du salarié, de respecter la confidentialité de la démarche engagée par celui ci jusqu'à la signature d'une convention d'engagement.

Les frais engagés par le salarié à l'occasion de la recherche d'une opportunité professionnelle interne ou externe, seront intégralement pris en charge par la société Thales Optronique SA selon les règles en vigueur.

Pour cela, le salarié devra présenter à l'Espace Métiers des justificatifs appropriés à défaut desquels aucun remboursement de frais ne pourra intervenir.

Les jours de congés ou de JRTT/repos posés à cette occasion seront récupérés sur présentation d'un justificatif des démarches réalisées.

## 2.1 Les principales missions de l'Espace métiers

L'Espace métiers permettra à tous les salariés de disposer en permanence d'informations soit en accès libre soit dans le cadre d'un entretien avec un conseiller sur :

- L'évolution des métiers et des compétences de leur famille professionnelle, ou des passerelles d'évolution vers d'autres familles professionnelles,
- Les mesures du présent accord et leurs modalités d'application,
- Les opportunités de mobilité ouvertes au sein du Groupe Thales ou à l'extérieur.

Des réunions d'information collectives pourront être organisées par la Hiérarchie et en collaboration avec les équipes Ressources humaines afin de présenter ces éléments.

Les fiches métiers et les fiches tendance serviront de support à l'information des salariés.

En lien avec les managers et les équipes Ressources Humaines, cet espace aura vocation à 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 animée par une équipe Ressources Humaines composée, selon les besoins :

- de Responsables Ressources Humaines,
- de Conseillers Emploi,
- de Conseillers Formation.

L'Espace métiers bénéficiera également de l'accompagnement Groupe (Forum Opportunités, GERIS, Thales Université et Thales Université Conseil, Thales Mission Services,...).

Ces personnes interviendront 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.

## 2.2 L'accompagnement individualisé des salariés

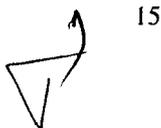
Chaque salarié intéressé par une mobilité ou par un parcours professionnel pourra bénéficier d'un accompagnement individualisé réalisé par un ou plusieurs membres de l'équipe de l'Espace métiers mentionnée ci-dessus, comprenant :

- 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.

L'Espace métiers sera chargé d'assurer la recherche et l'organisation des formations et pourra faire appel à des services compétents pour la mise en œuvre de formation de reconversion.

Il sera proposé au salarié, dans le cadre de son accompagnement, de :

- évaluer son profil (métier et compétences associées) via un bilan de compétences ou un bilan professionnel,



Handwritten signatures and initials, including "CR" and "K".

Thales Optronique S.A

- participer à des ateliers permettant d'approfondir ses réflexions et de mettre en place un plan d'actions adapté,
- participer aux forums métiers et aux forums thématiques,
- adapter le niveau de ses compétences et/ou de sa qualification aux exigences de son nouveau poste par des formations,
- concrétiser une transition professionnelle visant notamment l'acquisition de nouvelles compétences ou qualification.

Chaque salarié qui décidera de s'engager dans un parcours professionnel individualisé et qui bénéficiera de l'accompagnement personnalisé de l'Espace métiers signera une convention d'accompagnement ayant pour objet de définir les droits et obligations incombant à lui-même, à son Responsable Ressources Humaines et à son manager.

Un entretien individuel pourra avoir lieu tous les quinze jours, afin que l'ensemble des actions engagées contribuent à la réalisation du projet professionnel. La Direction des Ressources Humaines veillera à la régularité de ces entretiens.

## **2.3 Convention d'engagement à la Gestion active de l'emploi**

### **2.3.1 Une responsabilité partagée**

La mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi nécessite une implication forte des différents acteurs au sein de l'entreprise. En effet, les différents acteurs de cette démarche de mobilité professionnelle ou géographique partagent la responsabilité du bon aboutissement de la démarche dans laquelle le salarié s'est engagé.

Dans ces conditions, il apparaît nécessaire de déterminer avec précision les rôles et responsabilités relevant tant des salariés que des managers ou des équipes ressources humaines (responsables ressources humaines et équipe de l'espace métier). A cet effet, pour chaque salarié souhaitant s'inscrire dans la Gestion Active de l'Emploi, une convention d'engagement sera signée en préalable à toute action visant à l'accompagner dans un projet professionnel.

### **2.3.2 Implication des différents acteurs dans la gestion active de l'emploi**

Outre les conseillers de l'espace métier qui accompagneront les salariés dans la définition et la réalisation d'un projet professionnel, le salarié, le Responsable Ressources Humaines et le management devront s'impliquer dans la réalisation de celui-ci.

L'entrée du salarié dans le dispositif de Gestion Active de l'emploi étant fondé sur le volontariat, son implication apparaît comme étant un élément déterminant permettant d'aboutir à la réalisation de l'évolution professionnelle retenue et consignée dans la convention d'engagement.

Tout au long de la démarche du salarié tendant à la réalisation d'un projet professionnel, le Responsable Ressources Humaines sera chargé de maintenir un lien permanent entre le salarié, le responsable hiérarchique et l'espace métier. Par ailleurs, il s'assurera de l'avancement du plan d'actions individuel déterminé à l'occasion de la signature de la convention d'engagement.

Le responsable hiérarchique devra suivre, avec le soutien du Responsable Ressources Humaines, les actions d'accompagnement engagées auprès de ses collaborateurs en s'assurant de l'adéquation entre la charge de travail de ses collaborateurs et la disponibilité de ceux-ci pour suivre notamment les actions de formation ou bien permettre les mises en situation ou détachement envisagés en vue d'une mobilité professionnelle ou géographique.

### 2.3.3 Contenu de la convention d'engagement

La convention d'engagement est un document tripartite formalisant les engagements des différents acteurs ainsi que l'objectif poursuivi par le salarié souhaitant s'inscrire dans une gestion active de l'emploi.

Ainsi, la convention d'engagement devra préciser les éléments suivants :

- Identification précise du projet professionnel envisagé par le salarié,
- Actions de formation envisagées et impact de la réussite au cycle de formation suivi.

Pour chaque élément précisé dans la convention d'engagement, il conviendra dans la mesure du possible d'en préciser la durée et la date prévisionnelle de réalisation.

### 2.3.4 Sortie du dispositif de gestion active de l'emploi

Il sera régulièrement procédé à un examen de l'état d'avancement de chaque projet professionnel ayant donné lieu à la signature d'une convention d'engagement. Au terme de cet examen, il pourra être décidé :

- 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 soit à l'initiative du salarié, soit 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.

Il est par ailleurs précisé que la convention d'engagement prendra fin en cas de réalisation du projet professionnel ou en cas de non-respect de la convention d'engagement. Pendant la durée du présent accord, les salariés de la société Thales Optronique SA dont le contrat de travail ferait l'objet d'un transfert collectif en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail continueront à bénéficier conformément aux dispositions légales en vigueur, des dispositions conventionnelles du présent accord.

Un suivi spécifique sera effectué sur la situation des salariés ayant signé une convention à laquelle il aura été mis fin avant la réalisation du projet professionnel envisagé.

## 3 la Commission de Suivi

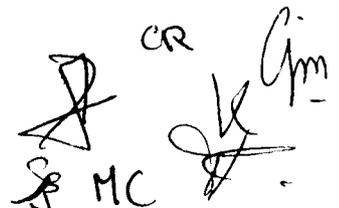
### 3.1 Composition

Une Commission de suivi sera composée :

- De trois représentants de chaque organisation syndicale représentative au sein de Thales Optronique SA. et signataire du présent accord,

Les organisations syndicales représentatives et signataires s'efforceront de proposer les mêmes participants pour la durée de l'accord,

- De représentants de la Direction des Ressources Humaines, comprenant le correspondant local de l'Espace métiers.



### 3.2 Missions

Les principales missions de cette commission seront les suivantes :

- Assurer la bonne application des dispositifs de la Gestion Active de l'Emploi,
- S'assurer de l'efficacité des actions mises en œuvre,
- S'assurer du suivi des salariés bénéficiant d'un accompagnement de l'Espace métiers et se prononcer sur les éventuelles difficultés de mise en œuvre de cet accompagnement,
- Examiner les éventuelles difficultés individuelles et proposer des solutions,
- Examiner les éventuelles perturbations en terme d'organisation du temps de travail générées par les effets de l'adaptation des effectifs dans le cadre de la GAE.

A cet effet, la commission de suivi recevra les informations suivantes au cours de chaque réunion :

- Suivi des effectifs accompagnés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi,
- Suivi des actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi, par type d'actions notamment la mise à disposition sans obligation permanente d'activité,
- Suivi de l'évolution des effectifs globaux de la société au regard de la mise en œuvre de la GAE,
- Répartition des actions de formation destinées à l'évolution des compétences,
- Présentation des postes ouverts par famille professionnelle au sein de Thales Optronique S.A. et dans le Groupe Thales,
- Présentation des activités réalisées par l'Espace métiers.

### 3.3 Fonctionnement et périodicité des réunions

La commission de suivi se réunira une fois par mois pendant toute la durée de mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi.

La Direction s'engage à réunir la commission de suivi dans les 3 semaines de la signature du présent accord.

La commission de suivi pourra également se réunir en réunion exceptionnelle à chaque fois que cela s'avérera nécessaire à la demande, soit de la Direction des Ressources Humaines, soit de la majorité des membres la composant.

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 sera établi par la Direction des Ressources Humaines et sera soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi.

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

Le comité d'entreprise de Thales Optronique SA. sera informé mensuellement lors de chaque séance de l'évolution de la situation.



CR Cpm  
U  
S MC H

## 4 Dispositions Générales

### 4.1 Durée de l'accord

Préalablement à sa signature, le présent accord a fait l'objet d'une information et consultation du Comité d'Entreprise au cours de sa réunion du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 avril 2012, date à laquelle l'accord cessera de produire tous ses effets.

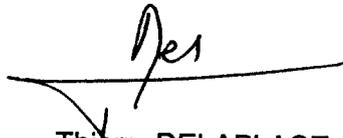
### 4.2 Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au sein de Thales Optronique SA. Il sera déposé par la Direction des Ressources Humaines en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet. Un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Elancourt, en 10 exemplaires originaux

Le 4 juillet 2011

Pour la Direction de la Société Thales Optronique SA. :



Thierry DELAPLACE  
Directeur des Ressources Humaines

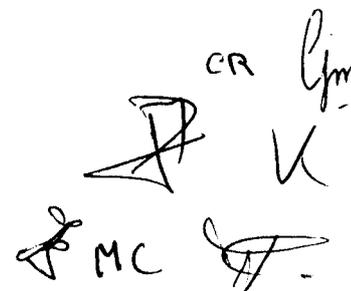
Pour les Organisations Syndicales représentatives :

La CFDT, représentée par :

Monsieur Jean Marc CASTEX,



Monsieur Jean Michel DELBRASSINE,



Thales Optronique S.A

La CFE-CGC, représentée par :

Monsieur Jacques LOOSFELT,

Monsieur Pascal ROCHE,

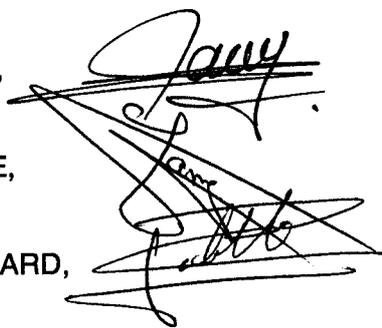


La CGT, représentée par :

Monsieur Marc CHARRON,

Monsieur Bernard LADAME,

Monsieur Christian REBILLARD,



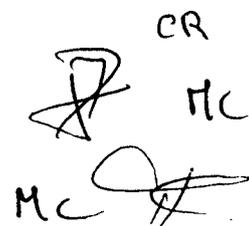
SUPPer, représenté par :

Monsieur Nicolas KUHAR,

Monsieur Gérard LAMIRAND,



CR  
MC  
MC



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

La présente Convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi concerne M. X ci-après dénommé « le salarié », X. ci-après dénommé « le manager opérationnel » et X. ci-après dénommé « le Responsable Ressources Humaines ».

Par la signature de cette convention, les personnes précitées 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 Gestion Active de l'Emploi du 4 juillet 2011 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 la Gestion Active de l'Emploi.

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

### Article 1 – Droits et obligations incombant à chaque partie signataire :

Outre l'engagement du salarié, du Responsable Ressources Humaines et du manager opérationnel à respecter les principes et les dispositions définis dans l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi, la signature de la présente convention engagera chacun au respect d'obligations leur incombant de façon spécifique.

#### 1.1 – Le salarié :

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 identifiée et formalisée contractuellement soit par avenant à son contrat de travail actuel, soit par la signature d'un nouveau contrat de travail.

CR  
Mc Gm  
W  
[Handwritten signatures]

Par ailleurs, le salarié engagé dans des actions de formation ou de recherche d'un 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 de manière continue.

Sur ce point particulier, il pourra, s'il le souhaite, se faire assister par l'un des membres de la commission de suivi.

1.1.2 – Le salarié pourra être concerné par la mise en œuvre d'un cycle de formation destiné à sa reconversion professionnelle impliquant :

La pré-identification et la sécurisation aussi précise que possible d'un poste – en interne ou en externe – sur lequel il pourra à terme se repositionner professionnellement.

L'impact de la réussite au cycle de formation suivi, en terme d'évolution de carrière (classification et rémunération).

Dans ce cas, le salarié s'engage à suivre de façon active le cycle de formation auquel il aura été inscrit et, le cas échéant, à accepter la proposition de repositionnement professionnelle qui lui aura été proposée avant la mise en œuvre de ce cycle de formation, dans des conditions préalablement définies.

Le salarié est en particulier informé que sa classification et sa situation salariale seront examinées à l'occasion de la mise en œuvre de la politique salariale.

Dans l'hypothèse où le salarié aura effectivement suivi un cycle de formation d'une durée supérieure à 6 mois au cours du même exercice, il bénéficiera au minimum d'une augmentation individuelle de sa rémunération égale à la moyenne des augmentations définies pour sa classification dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

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

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

Si le désaccord persiste, il sera soumis à l'arbitrage de la commission de suivi.

1.1.4 – A tout moment et quel qu'en soit le motif, 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. Dans ce cas il est mi-fin à la convention.

## 1.2 – Le Responsable Ressources Humaines :

1.2.1 – Le Responsable Ressources Humaines est chargé de maintenir un lien permanent entre le salarié et le manager opérationnel du salarié.

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

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



CR  
Ljm  
EK  
Mc  
A

Thales Optronique S.A

A cet effet, il définit en concertation avec le salarié et le manager opérationnel concerné, 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 s'assure notamment de la concrétisation – en terme de poste – du projet professionnel du salarié au titre duquel celui-ci s'est engagé dans un cycle de formation.

1.2.4 – Qu'il s'agisse d'une mobilité interne ou externe, le Responsable Ressources Humaines met en œuvre ou s'assure auprès de l'Espace Métiers, que toutes les dispositions ont été prises pour faciliter l'accueil et l'intégration du salarié chez son nouvel employeur.

### 1.3 – Le manager opérationnel :

1.3.1 – 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, il s'engage à ce que le salarié qui bénéficie d'un accompagnement par l'Espace Métiers reste localisé physiquement au sein de son service et continue à être affecté budgétairement à celui-ci.

1.3.2 – Le manager opérationnel accepte que le temps passé par le salarié à la recherche d'un repositionnement professionnel soit considéré comme une action relevant du fonctionnement normal de son service.

A ce titre, le salarié impute sur une affectation spécifique strictement dédiée aux actions de Gestion Active de l'Emploi pour le service du manager opérationnel.

1.3.3 – Le manager opérationnel bénéficie du support renforcé du Responsable Ressources Humaines dans le cadre du suivi des actions d'accompagnement engagées auprès du salarié.

1.3.4 – Le manager opérationnel s'engage à respecter les 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.

1.3.5 – Le manager opérationnel s'engage à considérer comme prioritaire la mobilité du salarié, mis en situation d'anticiper un futur repositionnement professionnel, du fait de l'achèvement prochain d'une affaire ou d'un programme. Les ressources nécessaires à la réalisation des affaires et des programmes correspondants seront réévaluées selon cette priorité.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié a identifié une opportunité 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.



CR Mc Gm  
U  
S  
A

## **Article 2 – Modalités de mise en œuvre des actions de Gestion Active de l'Emploi :**

En complément des droits et obligations principaux incombant à chaque partie signataire, il sera établi autant d'additifs complémentaires à la présente convention d'engagement que d'actions spécifiques de Gestion Active de l'Emploi qui seront engagées.

Qu'elles soient mises en œuvre en interne ou en externe au Groupe THALES, les actions concernées par l'établissement d'un additif complémentaire sont les suivantes :

Mises en situation,  
Détachements temporaires,  
Cycle de formation de longue durée (diplômant ou non),  
Création, reprise d'activité ou prise de participation dans une société existante.

Une copie de chaque additif dûment signé par les parties concernées sera conservée par l'Espace Métiers qui sera chargé de la mise en œuvre effective des actions qu'il recensera.

Chaque additif devra notamment faire apparaître les informations suivantes en fonction de la situation du salarié :

Rappel du projet professionnel identifié.  
Identification des actions de formation nécessaires incluant une estimation du temps total correspondant et des modalités de mise en œuvre envisagées.  
Identification de la mobilité envisagée et délai dans lequel elle devra être réalisée.  
Modalités de mise en œuvre d'un ou plusieurs dispositifs ou mesures prévues par l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi.

## **Article 3 – Droit de recours :**

En cas de non-respect par l'une ou l'autre des parties signataires de l'une des obligations lui incombant en application d'une part, de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi et, d'autre part, de la présente convention d'engagement, il leur sera possible de saisir soit un membre, représentant du personnel, de la commission de suivi, soit la Direction des Ressources Humaines.

Fait à X, le XX en trois exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

M. X., en sa qualité de salarié :

M. X, en sa qualité de manager opérationnel :

M. X, en sa qualité de Responsable Ressources Humaines :



OR  
Mc Gm  
