

**Accord relatif à la mise en œuvre des mesures
de Gestion Active de l'Emploi au sein
de THALES Avionics en 2010,2011, 2012**

Entre, d'une part,

La Société THALES Avionics, dont le Siège Social est situé 45, rue de Villiers – 92 526
Neuilly Sur Seine Cedex, représentée par Monsieur Pascal BOURGOIN Directeur du
Développement Social

Et,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives signataires

Il a eu convenu ce qui suit :

PG JE JB

SOMMAIRE

Préambule	3
Chapitre I – L’accompagnement des salariés volontaires	4
I.1. Les principales missions de l’Espace Métiers	4
I.2. L’accompagnement individualisé des salariés	4
Chapitre II – Les mesures accessibles aux salariés	5
II.1. La mobilité	6
II.1.1. La mobilité interne	6
II.1.2. La mobilité externe au Groupe Thales	7
II.1.3. Frais de déplacement en cas de recherche de mobilité	8
II.2. La formation	8
II.3. Le temps choisi	9
II.4. La Mise A Disposition sans obligation permanente d’activité	9
II.4.1. Conditions d’éligibilité	10
II.4.2. Modalités de dépôt de candidature	10
II.4.3. Critères de priorité d’entrée dans le dispositif	10
II.4.4. Précisions quant aux droits des salariés	11
II.5. L’accès à la retraite	12
Chapitre III – Evolution de l’emploi au sein de Thales Avionics au cours de la mise en œuvre du plan d’adaptation industrielle	13
III.1. Création de 77 postes sur le site de Vendôme	13
III.2. Plan d’accompagnement de l’évolution des compétences du site de Vendôme	13
III.3. Evolution de l’emploi au sein de Thales Avionics au cours des années 2010-2011-2012	14
Chapitre IV – Le suivi	14
IV.1. Composition des commissions	14
IV.2. Missions	15
IV.3. Fonctionnement et périodicité des réunions	15
Chapitre V – Dispositions générales	16
V.1. Durée de l’accord	16
V.2. Formalités de dépôt et publicité	16
<u>Annexes</u>	
1 - Postes créés du fait du plan d’adaptation industrielle	18
Familles professionnelles fragilisées dans le cadre du plan d’adaptation industrielle	
2 - Exemple d’un accompagnement de mobilité interne Thales pour un couple avec 2 enfants	19
3 - Cartographie des passerelles	20
4 - Charte d’engagement de l’Espace Métiers	23
5 - Liste des postes ouverts dans Thales Avionics	25

PG JR IB M

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 de l'article L.2232-30 et suivants du code du travail, est entré en vigueur au sein de Thales Avionics à l'issue de la consultation de son Comité Central d'Entreprise le 19 décembre 2006.

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.

Cet accord a été modifié par avenant en date du 10 juillet 2008 afin de prendre en compte les modifications législatives en matière de retraite.

Alors que les avionneurs s'appuient de plus en plus sur un nombre réduit de partenaires de rang 1, capables d'investir à leurs côtés sur leurs futurs programmes, Thales Avionics a décidé de mettre en place un plan industriel qui a pour objectif de pérenniser son activité et de conserver la capacité d'investissement nécessaire à son développement sur le long terme.

Le plan d'adaptation industrielle de Thales Avionics comprend trois volets :

- la poursuite du renforcement des compétences de ses sites français en matière de développement, d'intégration de systèmes et de produits avioniques complexes,
- le renforcement de son pôle d'excellence industriel de Vendôme pour la production des produits de petite série avec la création de 77 postes,
- la réalisation à Singapour de produits mettant en œuvre des processus de production standardisés. Thales développera ainsi sa présence en Asie, zone à fort potentiel de croissance.

Outre la création des 77 postes sur le site de Vendôme, l'impact de ce projet est, entre 2010 et 2012, de 177 postes sur les sites de Meudon et du Haillan.

La Commission Anticipation du Groupe Thales, lors de sa réunion du 27 janvier 2010 a approuvé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Thales la mise en œuvre d'un dispositif de Gestion Active de l'Emploi dans le cadre du plan d'adaptation industrielle de Thales Avionics.

Le présent accord a pour objectif de préciser l'ensemble des dispositifs et moyens déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de Thales Avionics et de renforcer les dispositions de l'accord Groupe.

Cet accord est fondé sur trois principes :

- le volontariat des salariés souhaitant bénéficier d'un accompagnement spécifique dans leur démarche d'évolution professionnelle,
- l'engagement de la Direction de Thales Avionics de mettre en œuvre pour chaque collaborateur volontaire une solution d'emploi conforme à son objectif professionnel,
- l'engagement de ne procéder à aucun licenciement dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'adaptation industrielle.

PG

JR IB
M

Chapitre I : L'accompagnement des salariés volontaires

« L'ESPACE METIERS »

Afin de favoriser la mise en place des différents dispositifs du présent accord et notamment ceux liés à l'évolution professionnelle, l'Espace Métiers des établissements de Meudon et Le Haillan est renforcé.

I.1. 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 et des familles professionnelles,
- les mesures de Gestion Active de l'Emploi et leurs modalités d'application,
- les opportunités de mobilité 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 par une équipe Ressources Humaines composée selon les besoins :

- des Responsables Ressources Humaines,
- du Conseiller Emploi,
- du Conseiller Formation,
- de l'assistante.

En plus du conseiller formation de l'établissement, il pourra être fait appel en tant que de besoin à d'autres conseillers formation référents sur certains métiers.

Sur tous les sites, une personne assure la responsabilité permanente de l'Espace Métiers.

L'Espace Métiers bénéficie également de l'intervention de consultants de forum opportunité, du GERIS, de Thales Université, de Thales Mission Conseil, de consultants extérieurs.... qui se rendent selon les besoins dans l'un ou l'autre établissement.

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.

I.2. L'accompagnement individualisé des salariés

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 de l'Espace Métiers mentionné 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,

PG 02 IB M

- l'aide à l'élaboration d'un projet professionnel,
- la mise en œuvre d'un parcours professionnel adapté.

L'Espace Métiers 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 aux salariés dans le cadre de son accompagnement sont destinées à :

- évaluer son profil (métier et compétences associées) via un bilan de compétences ou un bilan professionnel,
- adapter le niveau de ses compétences et/ou de sa qualification aux exigences de son nouveau poste par des formations appropriées,
- concrétiser une transition professionnelle visant notamment l'acquisition de nouvelles compétences ou qualifications, par la mise en œuvre de période de détachement de mise en situation.

Un entretien individuel a lieu tous les 15 jours, afin que l'ensemble des actions engagées contribuent à la réalisation du projet professionnel.

Le responsable local de l'Espace Métiers informe mensuellement le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaine du salarié sur l'avancement du process et ses modalités de mise en œuvre.

Chapitre II : Les mesures accessibles aux salariés

Une période de Gestion Active de l'Emploi est ouverte au titre des exercices 2010 - 2011 - 2012.

Dans ce cadre, les salariés bénéficient des mesures mentionnées 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 :

Le présent accord de GAE repose sur le volontariat. Il s'articule autour de trois mesures destinées à favoriser le repositionnement professionnel des salariés volontaires :

- soit par une mobilité professionnelle ou géographique,
- soit par la réalisation d'un projet identifié : formation, temps partiel,
- soit par la mise en œuvre de mesures particulières que sont, notamment, la mise à disposition sans obligation permanente d'activité ou l'accompagnement à l'accès à la retraite.

Les salariés volontaires qui bénéficient des mesures du présent accord sont :

- les salariés volontaires appartenant à une famille professionnelle fragilisée dans le périmètre des activités industrielles conformément aux éléments communiqués en vue de la consultation du CCE les 1^{er} et 16 juillet 2009 (cf. annexe 1),

M

PG
M
OR IB

- et 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, permet de proposer une solution adaptée à un salarié dont l'emploi est fragilisé conformément au point précédent. Il convient dans ce cadre que la solution pour le salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée soit mise en oeuvre.

Le champ d'application géographique du présent accord est constitué par les établissements de Thales Avionics concernés par le plan d'adaptation industrielle (Meudon-la-Forêt, Le Haillan et Vendôme) mais également, par mesure de solidarité, aux autres sites de la Société Thales Avionics.

II.1. La mobilité

Par mobilité interne, on entend l'ensemble des mobilités au sein du Groupe Thales ou d'une entreprise partenaire (DCNS aujourd'hui).

Par mobilité externe, on entend l'ensemble des mobilités à l'extérieur du Groupe Thales.

II.1.1. La mobilité interne

Les salariés qui engagent une mobilité interne au sein du Groupe Thales (ou entreprises partenaires soit DCNS à ce jour) bénéficient des mesures d'accompagnement de mobilité prévues dans l'accord sur les mobilités individuelles des salariés de Thales Avionics en vigueur au sein de la Société.

Toutes les mobilités internes intervenant dans le cadre de la présente GAE donneront lieu à la conclusion d'une convention de mutation concertée.

Avant la signature de la convention de mutation concertée, le salarié recevra une information complète sur les régimes de retraites complémentaires et les taux de cotisation applicables au sein de l'entité d'accueil.

A l'ensemble des mesures de l'accord sur la mobilité individuelle des salariés de Thales Avionics s'ajoute la mesure complémentaire suivante :

- **Prime de volontariat**

Une prime d'un montant de 906 MG* nets, est versée aux salariés visés par le présent accord, volontaires à une mobilité interne au Groupe Thales hors établissement d'origine et hors région (au sens de l'accord sur la mobilité individuelle des salariés de THALES Avionics du 10 juillet 2008). Cette prime est de 453 MG nets lorsque la mobilité est réalisée au sein du Groupe Thales hors établissement d'origine et au sein de la même région (au sens de l'accord mobilité du 10 juillet 2008).

Cette prime est versée pour les mobilités effectives (c'est à dire à l'issue de la période d'adaptation), visées dans le présent accord, entre le 1^{er} juillet 2010 et le 31 décembre 2012.

Si une mobilité est initiée avant le 31 décembre 2012 et que la période d'adaptation est validée au-delà de cette date, le salarié aura également droit à cette prime de volontariat selon les conditions exposées ci-dessus.

* Montant du MG à la date d'entrée en vigueur de l'accord : 3,31€

Par ailleurs, par extension, un salarié ayant engagé une mobilité entre le 1^{er} juillet 2009 et le 1^{er} janvier 2010 et répondant aux conditions d'éligibilité du présent accord bénéficiera également de la prime de volontariat selon les conditions exposées à la page précédente.

- **Cas spécifique des mobilités vers le site de Vendôme**

Si les salariés des sites de Meudon-la-Forêt et du Haillan et appartenant à une famille professionnelle fragilisée dans le périmètre des activités industrielles conformément aux éléments communiqués en vue de la consultation du CCE les 1^{er} et 16 juillet 2009 (cf. annexe 1) sont volontaires pour une mobilité vers le site de Vendôme sur un poste ouvert, leur projet sera concrétisé.

Afin de faciliter la mise en œuvre des mobilités vers le site de Vendôme et d'améliorer le suivi des postes créés, deux dates de recensement des candidatures sont arrêtées au 31 octobre 2010 et 28 février 2011.

Dans l'hypothèse d'une mobilité vers le site de Vendôme dans le cadre ci-dessus la prime de volontariat est portée à 1360 MG nets.

Si la mobilité géographique vers Vendôme entraîne la perte d'emploi du conjoint, il sera versé une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par l'ASSEDIC et l'indemnité ASSEDIC à laquelle le conjoint pourrait prétendre, dans la limite de 12 mois, avec un maximum total de 1500 MG nets.

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

Cette somme sera soumise aux charges sociales et rentrera dans le revenu imposable.

II.1.2. La mobilité externe au Groupe Thales

Toute mobilité externe au Groupe Thales, dans le cadre de la GAE, donne lieu à la conclusion d'une convention de mutation concertée tripartite.

Pour concrétiser l'initiative de mobilité du salarié, une convention de mutation concertée tripartite, entraînant novation du contrat de travail par changement d'employeur, engageant à la fois la société d'origine, la société d'accueil et le collaborateur est conclue et précise :

- Les conditions de la mutation définitive du salarié dans la société d'accueil.
- La possibilité dont il bénéficie de réintégrer la société d'origine aux conditions antérieures pendant une période de 12 mois maximum. En cas de difficulté économique dans l'entreprise d'accueil mettant effectivement en cause le poste du salarié, celui-ci bénéficie d'une possibilité de réintégration au sein de la société ou du groupe dans un emploi équivalent pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

M

PG IB
M

- 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'inscrit 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 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

Cette prime est versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein de la Société Thales Avionics 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 est soumise aux régimes fiscal et social en vigueur à la date de son versement.

II.1.3. Frais de déplacement en cas de recherche de mobilité

En cas de recherche de mobilité interne ou externe, entraînant un déplacement, les frais engagés sont remboursés au même titre que les frais de mission après accord de la Direction.

II.2. La formation

Afin de prendre en compte les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi, Thales Avionics prévoit pour chacune des années de la GAE d'allouer un budget spécifique et supplémentaire pour les actions de formation destiné à accompagner les mutations et reconversions des salariés appartenant à une famille professionnelle fragilisée dans le périmètre des activités industrielles.

L'enveloppe budgétaire est estimée à 400 K€ pour chacune des années. Cette enveloppe pourra être ajustée en tant que de besoin.

Le suivi du budget et des actions de formation est assuré dans le cadre des commissions de suivi locales et de la commission de suivi centrale.

Ce budget de formation spécifique et supplémentaire ne se confond pas avec le budget consacré habituellement au plan de formation annuel de Thales Avionics.

Les formations réalisées dans ce cadre seront intégrées dans un projet professionnel élaboré dans le cadre des dispositions du chapitre I du présent accord. Toutes les demandes de formation seront prises en compte dès lors qu'elles s'intègrent dans le cadre d'un projet professionnel structuré.

II.3. Le Temps Choisi

Considérant que le cumul de plusieurs temps partiel peut permettre de dégager une solution d'emploi pour un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée dans le périmètre des activités industrielles, les salariés peuvent opter pour un temps partiel aidé dans le cadre du présent accord.

- **Régime de prévoyance :**

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance « gros risques » (part obligatoire), l'entreprise supportera le différentiel de coût (temps plein – temps partiel) correspondant au maintien des droits des salariés en temps partiel comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein. Le salarié conservera à sa charge les cotisations optionnelles éventuellement souscrites.

- **Régimes de retraite :**

Les salariés ont la possibilité de continuer à cotiser aux régimes de retraite sur un salaire temps plein.

La Société prend en charge les cotisations sociales au régime de retraite général de la Sécurité Sociale et aux régimes de retraite complémentaires sur la différence entre le salaire temps plein et le salaire réellement versé.

- **Retour à un temps plein :**

Le temps choisi, dans le cadre du dispositif de GAE, étant à durée indéterminée, le retour à une activité à plein temps ne peut être opéré qu'avec l'accord de la Direction et donne lieu à la conclusion d'un nouvel avenant.

Les salariés à temps choisi qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein au sein de la Société ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les commissions de suivi locales seront informées des demandes de retour à temps plein et de leur traitement.

II.4. La Mise A Disposition sans obligation permanente d'activité

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 » (MAD).

Le nombre de MAD ne pourra dépasser le tiers du nombre de postes impactés dans le cadre du plan d'adaptation industrielle (177) soit 59.

M

FG JR IB
M

II.4.1. Conditions d'éligibilité

Les salariés volontaires qui bénéficient de cette mesure doivent répondre aux conditions suivantes :

Conditions liées à l'emploi du salarié :

- être salarié des établissements de Meudon ou Le Haillan et appartenir à une famille professionnelle fragilisée dans le périmètre des activités industrielles conformément aux éléments communiqués en vue de la consultation du CCE les 1^{er} et 16 juillet 2009 (cf. annexe 1),
- **Ou**, par mesure de solidarité, être salarié d'un des établissements de Thales Avionics et, par son volontariat, permettre de proposer une solution adaptée et avérée à un salarié dont l'emploi est fragilisé.

ET

Conditions liées à la liquidation de la retraite :

- pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de Sécurité Sociale dans un délai n'excédant pas 42 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 sans abattement au titre du régime général de la Sécurité Sociale,
- pouvoir liquider sa retraite entre le 1^{er} janvier 2012 et le 30 avril 2014 au plus tard.

II.4.2. Modalités de dépôt de candidature

Les salariés volontaires doivent déposer leur candidature accompagnée obligatoirement de leur relevé de trimestres CNAV auprès du service RH au plus tard le 30 septembre 2010.

Un courrier est adressé à chaque salarié pour l'informer de l'acceptation ou du refus de sa candidature au plus tard le 31 octobre 2010.

II.4.3. Critères de priorité d'entrée dans le dispositif

- Accéderont par ordre de priorité au dispositif :
 - 1°) Les salariés des établissements de Meudon ou le Haillan qui appartiennent à une famille professionnelle fragilisée dans le périmètre des activités industrielles conformément aux éléments communiqués en vue de la consultation du CCE les 1^{er} et 16 juillet 2009 (cf. annexe 1).
 - 2°) Les salariés dont le départ permettra directement ou indirectement le repositionnement d'un salarié visé au paragraphe précédent.
- En cas de nécessité de départager dans l'ordre de priorité plusieurs salariés éligibles, le dispositif bénéficie aux salariés dont l'examen du dossier fait apparaître qu'ils accéderont le plus rapidement à une retraite à taux plein, hors situations individuelles spécifiques.
- Les commissions de suivi locales seront informées de la mise en œuvre des critères.

PG JG IB M

II.4.4. 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 de l'avenant n°3 de l'accord Groupe (article C.2.4.3 p.5 et 6,).

Toutefois les salariés dont le revenu brut mensuel en MAD est inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale et qui continuent de cotiser à l'assurance vieillesse sur leur salaire temps plein bénéficient d'une aide complémentaire correspondant à la cotisation salariale à l'assurance vieillesse calculée sur la différence entre le revenu brut en MAD (calculé sur la base du 12^{ème} annuel y compris les primes d'équipe le cas échéant) et :

- soit le 12^{ème} du salaire annuel temps plein si celui-ci est inférieur au plafond mensuel de la Sécurité Sociale,
- soit le plafond mensuel de la Sécurité Sociale si le 12^{ème} du salaire annuel temps plein est supérieur.

Cette aide est multipliée par le nombre de mois passés dans le dispositif de MAD et versée soit en une seule fois sur le mois d'entrée dans le dispositif, soit au mois le mois suivant le choix du salarié. Elle est soumise à charges sociales et impôt sur le revenu.

- **Salarié à temps partiel**

Pour les salariés à temps partiel au moment de l'entrée dans le dispositif de MAD, la rémunération de référence servant de base au calcul des 72% sera le salaire reconstitué à 100 %.

L'indemnité de retraite est 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.

JN JB

PG

M

M

- **Garantie du dispositif**

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

II.5. L'accès à la retraite

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite, Thales Avionics participe au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés, dans la limite de 12 trimestres, dans les conditions légales.

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

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur demande individuelle ; ce dispositif est accessible aux salariés qui souhaitent entrer 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.

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.

Si le salarié concerné remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de rachat de trimestres figurant à l'article 2-2.1 de l'accord sur l'emploi des seniors au sein du groupe Thales du 18 décembre 2009, le dispositif le plus favorable lui sera appliqué.

Retraite carrières longues

Pour encourager les mutations ou les reconversions, Thales Avionics 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 partir de 57 ans dès lors qu'ils peuvent bénéficier dans ces conditions d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale et ce conformément à la lettre ministérielle du 7 juillet 2008.

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.

DA IB M

PG

M

Chapitre III : Evolution de l'emploi au sein de Thales Avionics au cours de la mise en oeuvre du plan d'adaptation industrielle

III.1. Création de 77 postes sur le site de Vendôme

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'adaptation industrielle de Thales Avionics, le site de Vendôme va créer 77 postes (cf annexe 1) afin de pouvoir prendre en charge les nouvelles activités.

Ces 77 postes seront créés au cours des années 2010 et 2011 en corrélation avec l'arrivée de nouvelles activités.

Ces 77 postes seront pourvus par des ressources internes à Thales Avionics (par mobilité fonctionnelle ou géographique) ou par des recrutements externes si le potentiel de candidatures internes est épuisé.

Il est précisé que tout collaborateur des sites de Meudon ou du Haillan appartenant à une famille professionnelle fragilisée dans le périmètre des activités industrielles conformément aux éléments communiqués en vue de la consultation du CCE les 1^{er} et 16 juillet 2009 (cf. annexe 1) qui souhaiterait une mobilité vers le site de Vendôme se verra proposer une mobilité et un accompagnement pour rejoindre ce site.

Le pourvoi de ces 77 postes fera l'objet d'un suivi dans le cadre des commissions prévues au chapitre IV.

III.2. Plan d'accompagnement de l'évolution des compétences du site de Vendôme

Dans le cadre de la Gestion Prospective de l'Emploi mise en place au sein de Thales Avionics depuis début 2007, des analyses importantes ont été réalisées afin de projeter l'évolution des métiers, de définir des passerelles en fonctions des différentes familles professionnelles ainsi que des cheminements de formation pour rallier les positions cibles.

Le site de Vendôme a initié depuis plusieurs années, déjà le passage d'une activité à dominante électro-mécanique ou mécanique vers une activité où l'activité électronique tient une place prépondérante. La mise en place du plan d'adaptation industrielle de Thales Avionics renforce ce mouvement.

Afin de répondre, au cours des prochaines années au renforcement des besoins en compétences électroniques, un projet spécifique dit « GPE Vendôme » sera initié dans les prochains mois pour définir les perspectives ainsi que les plans d'actions nécessaires à cette évolution.

La « GPE Vendôme » fera également l'objet d'un suivi dans le cadre des commissions de suivi décrites au chapitre IV.

JR IB 

III.3. Evolution de l'emploi au sein de Thales Avionics au cours des années 2010 – 2011 – 2012

Thales Avionics souhaite assurer son développement et renforcer ses compétences au cours des années à venir en lien avec les évolutions et les opportunités de ses marchés. Le plan d'adaptation industrielle constitue l'un des éléments mis en place pour favoriser ce développement. Il concrétise également une évolution des métiers, des activités et de l'organisation industrielle de Thales Avionics répondant à la montée dans la chaîne de valeur de ses programmes.

Sur la base de cette ambition de développement, dans le cadre du présent accord, la Direction de Thales Avionics prévoit de réaliser l'embauche de 300 nouveaux collaborateurs au terme de la période triennale 2010-2012. Parmi ces 300 embauches au moins un tiers sera réalisé par recrutement externe au Groupe Thales (dont 50% de jeunes) Une attention particulière sera portée sur la population des techniciens.

Ces mesures doivent permettre de maintenir le niveau des effectifs (CDI actifs) de la Société tel qu'il s'établissait au 31/12/2009.

Si des évènements structurants dans notre environnement venaient à fragiliser la capacité de l'entreprise à réaliser cet engagement, la Direction réunirait, dans les meilleurs délais, les signataires du présent accord pour faire le point sur la situation.

Chapitre IV : Le suivi

Afin de suivre la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs du présent accord, une commission de suivi est mise en œuvre au niveau de la société Thales Avionics d'une part et d'autre part au niveau de chacun des trois établissements concernés par le plan d'adaptation industrielle (Meudon, Le Haillan, Vendôme).

IV.1. Composition des commissions

Ces différentes commissions sont composées de la façon suivante :

- ***Commissions locales***

- deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- représentants de la Direction des Ressources Humaines, comprenant le responsable local de l'Espace métiers et, en tant que de besoin, les responsables ressources humaines des sites d'accueil des mobilités.

- ***Commission centrale***

- trois représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- représentants de la Direction des Ressources Humaines.

ON IB M
PG

PA

IV.2. Missions

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

- assurer la bonne application des dispositifs de la Gestion Active de l'Emploi,
- être informé et analyser les actions mises en œuvre au sein de l'Espace métiers,
- 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.

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

- assurer la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre des chapitres I et II du présent accord,
- s'assurer de l'efficacité des actions mises en œuvre par l'Espace Métiers,
- 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.

IV.3. Fonctionnement et périodicité des réunions

- ***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 Gestion Active de l'Emploi. Compte tenu de la durée du présent accord, 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.

Enfin, une réunion de bilan aura lieu à l'issue de la période de GAE et au plus tard au cours du premier trimestre 2013.

- ***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, après les commissions locales, pendant toute la durée de mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi.

JN IB M

PG

M

Par ailleurs, à l'issue de chaque année, il est présenté à la Commission de suivi centrale un bilan détaillé des actions, mesures et dispositifs engagés au titre de la Gestion Active de l'Emploi de l'année écoulée.

Une réunion de bilan aura lieu à l'issue de la période de GAE et au plus tard au cours du 1^{er} trimestre 2013.

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.

Chapitre V : Dispositions générales

V.1. Durée de l'accord

Préalablement à sa signature, le présent accord a fait l'objet d'une information et d'une consultation du Comité Central d'Entreprise au cours de la réunion des 8 et 9 juin 2010.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2012.

V.2. Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la société THALES Avionics, en un exemplaire original et un exemplaire informatique à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine, et un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

SR JB M

PG

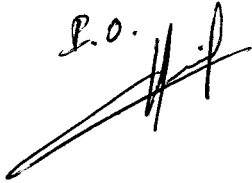
M

Fait à Meudon en 8 exemplaires originaux le 10 juin 2010

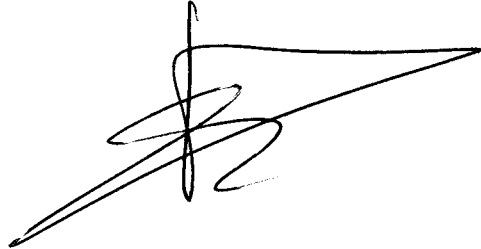


Pour la Direction de THALES AVIONICS
Le Directeur du Développement Social
Pascal BOURGOÏN

Pour la CFDT,
Monsieur Claude GODART

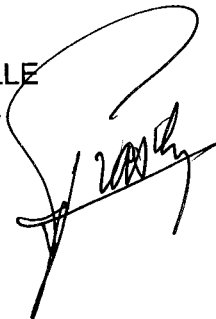
P.O.


Pour la CFE – CGC,
Monsieur Jacques ROUSSEY



Pour la CFTC,
Madame Evelyne BERNELLE

PO Patrick GRASLIN



Pour la CGT,
Monsieur Michel JUTEAU

Pour la CGT-FO,
Monsieur Alain MERCIER



M

PG In IB AP

Annexe 1

Postes créés du fait du plan d'adaptation industrielle

		2009	2010	2011	2012	
Site de Vendôme			26	28	23	77

		ETUDES GENERALES	DEV MATERIEL	DEV LOGICIEL	QUALITE	ACHATS	PRODUCTION	FINANCE	GESTION SITES ASSISTANAT	
2010	Vendôme		1		2	1	22			26
2011	Vendôme				1	1	26			28
2012	Vendôme				1	1	21			23
										77

Familles professionnelles fragilisées dans le cadre du plan d'adaptation industrielle

		ETUDES GENERALES	DEV MATERIEL	DEV LOGICIEL	QUALITE	ACHATS	PRODUCTION	FINANCE	GESTION SITES ASSISTANAT	
2010	Meudon		1	1		1	26		2	31
	Le Haillan				1	3	30	1		35
										66
2011	Meudon		3	1	3	1	24			32
	Le Haillan	3			2	1	42			48
										80
2012	Meudon		1		2	1	15			19
	Le Haillan						11		1	12
										31

on SB MA
PG

Annexe 2

Exemple d'un accompagnement mobilité interne Thales pour un couple avec 2 enfants

<i>pour un couple avec 2 enfants</i>	Mobilité hors région	Mobilité Vendôme
Frais d'installation	3200 MG	3200 MG
Prime de mobilité	390 MG	390 MG
Prime de volontariat GAE * (MG bruts)	1132 MG	1700 MG
Total	4722 MG	5290 MG
	€ 15 629,82 €	17 509,90

Taux du MG en mai 2010 : 3,31 €

* Pour la simulation, le taux de charges sociales a été estimé à 25%

Mesures de l'accord mobilité

En plus, sont pris en charge les frais de déménagement, d'hébergement pendant la période d'adaptation, les indemnités de double résidence ou l'écart de loyer, ...

JR JB M
PG

M

Annexe 3 Cartographie des passerelles

Sté	FP départ	Réf Fiche métier départ	LR min	LR max	Métier de départ	FP Arrivée	Réf Fiche métier arrivée	LR min	LR max	Métier arrivée	Expérience acquise/ Niveau études
THAV	04-05	THAV 04-05A/31/03/2008	8	10	Spécialiste intégration validation et qualification	04-03	THAV 04-03A/31/03/2008	9	10	Responsable ingénierie système	Participation à un projet jusqu'à certification
THAV	04-05	THAV 04-05A/31/03/2008	8	10	Spécialiste intégration validation et qualification	04-03				Ingénieur méthodes systèmes	Participation à plusieurs projets jusqu'à certification
THAV	04-05	THAV 04-05A/31/03/2008	8	10	Spécialiste intégration validation et qualification	08-02				Assurance qualité	+5ans exp.
THAV	04-05	THAV 04-05A/31/03/2008	8	10	Spécialiste intégration validation et qualification	10-02				Programmes de production	Management petite équipe
THAV	05-04	THAV 05-04B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot en électronique numérique	03-02	THAV 03-02A/02/06/2008	8	11	Proposition	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot en électronique numérique	03-03	THAV 03-03A/02/06/2008	8	11	Programmes	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04A/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement électronique numérique	04-05	TAS 04-05A/20/12/2007	7	8	Ingénieur IVVQ	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04A/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement électronique numérique	05-01	THAV 05-01A/31/03/2008	9	11	Architecte système conception matériel	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04A/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement électronique numérique	05-01				Responsable étude et développement	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot en électronique numérique	05-01				Responsable étude et développement	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04A/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement électronique numérique	05-04				Responsable lot étude et développement	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot en électronique numérique	05-04				Responsable lot étude et développement	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04C/31/03/2008	5	7	Technicien étude et développement électronique numérique	05-04				Ingénieur étude et développement	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04A/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement électronique numérique	07-02				Ingénieur étude et développement	BAC +2 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04C/31/03/2008	5	7	Technicien étude et développement électronique numérique	07-02				Soutien logistique intégré	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04A/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement électronique numérique	07-03				Technicien SLI	BAC +2 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04A/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement électronique numérique	08-02	THAV 08-02A/02/06/2008	8	10	Service & support opérationnel	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04B/31/03/2008	7	8	Responsable de lot en électronique numérique	08-02	THAV 08-02A/02/06/2008	8	10	Responsable assurance qualité	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot en électronique numérique	08-02	THAV 08-02A/02/06/2008	8	10	Assurance qualité	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04C/31/03/2008	5	7	Technicien étude et développement électronique numérique	08-02				Technicien assurance qualité	BAC pro et +
THAV	05-04	THAV 05-04C/31/03/2008	5	7	Technicien étude et développement électronique numérique	08-02	THAV 08-02A/02/06/2008	8	10	Responsable assurance qualité	BAC pro et +
THAV	05-04	THAV 05-04B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot en électronique numérique	09-01	THAV 09-01C/18/04/2008	9	10	Management de la performance fournisseur	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot en électronique numérique	09-02				Achats	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04A/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement électronique numérique	10-02				Responsable de lots production	BAC +5 ou équivalent
THAV	05-04	THAV 05-04C/31/03/2008	5	7	Technicien étude et développement électronique numérique	10-06	THAV 10-06D/18/04/2008	4	7	Technicien intégration et test	BAC pro et +



 JB
 J2
 PG
 N

Sté	FP départ	Réf Fiche métier départ	LR m in	LR max	Métier de départ	FP Arrivée	Réf Fiche métier arrivée	LR m in	LR max	Métier arrivée	Expérience acquise/ Niveau études
THAV	04-05	THAV 04-05A/31/03/2008	8	10	Spécialiste intégration validation et qualification	04-03	THAV 04-03A/31/03/2008	9	10	Responsable ingénierie système	Participation à un projet jusqu'à certification
THAV	04-05	THAV 04-05A/31/03/2008	8	10	Spécialiste intégration validation et qualification	04-03				Ingénieur méthodes systèmes	Participation à plusieurs projets jusqu'à certification
THAV	04-05	THAV 04-05A/31/03/2008	8	10	Spécialiste intégration validation et qualification	08-02				Assurance qualité	+5ans exp.
THAV	04-05	THAV 04-05A/31/03/2008	8	10	Spécialiste intégration validation et qualification	10-02				Programmes de production	Management petite équipe
THAV	05-04	THAV 05-04B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot en électronique numérique	03-02	THAV 03-02A/02/06/2008	8	11	Proposition	BAC +5 ou équivalent
THAV	06-03	THAV 06-03B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot étude et développement logiciel temps réel	04-03	THAV 04-03A/31/03/2008	9	10	Responsable ingénierie système	Management d'un projet majeur jusqu'à certification (à composante système)
THAV	06-03	THAV 06-03/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement logiciel temps réel	04-04	TAS 04-06A/31/03/2008	8	9	Ingénieur conception produit/système	Connaissance des produits et des fonctions, partie remontée du V
THAV	06-03	THAV 06-03B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot étude et développement logiciel temps réel	04-05				Responsable intégration validation qualification	Connaissance des produits et des fonctions
THAV	06-03	THAV 06-03/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement logiciel temps réel	04-05	TAS 04-05A/20/12/2007	7	8	Ingénieur IVQ	Connaissance des produits et des fonctions, partie remontée du V
THAV	06-03	THAV 06-03B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot étude et développement logiciel temps réel	06-01	THAV 06-01B/31/03/2008	9	10	Management opérationnel	Management de deux projets majeurs jusqu'à certification
THAV	06-03	THAV 06-03/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement logiciel temps réel	06-03	THAV 06-03B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot logiciel	Cycle en V complet réalisé
THAV	06-03	THAV 06-03B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot étude et développement logiciel temps réel	06-04	THAV 06-04B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot logiciel	Management d'un projet majeur sur le cycle
THAV	06-03	THAV 06-03/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement logiciel temps réel	06-04	THAV 06-04A/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement logiciels systèmes	1ère expérience développement logiciel
THAV	06-03	THAV 06-03/31/03/2008	7	8	Ingénieur étude et développement logiciel temps réel	06-05	THAV 06-05C/31/03/2008	8	9	RGCL/RGP ROD	1ère expérience développement logiciel
THAV	06-03	THAV 06-03B/31/03/2008	8	10	Responsable de lot étude et développement logiciel temps réel	08-02	THAV 08-02A/02/06/2008	8	10	Responsable assurance qualité	Maîtrise du système de référence et de processus
THAV	06-08	THAV 06-08A/31/03/2008	9		Technico-commercial système d'information	06-07	THAV 06-07A/31/03/2008	9	10	Responsable projet système d'information	Expérience en spécification et intégration de logiciels
THAV	06-08	THAV 06-08A/31/03/2008	9		Technico-commercial système d'information	06-08	THAV 06-07A/31/03/2008	9	10	Responsable opération et service SI	3 ans exp. réussie dans le poste
THAV	06-08	THAV 06-08A/31/03/2008	9		Technico-commercial système d'information	09-03				Acheteur segment	Négociations de prestations et contrats
THAV	08-01	THAV 08-01A/11/12/2008	9	11	Responsable Opérations de Progrès	03-03	THAV 03-03A/02/06/2008	8	11	Responsable Programme	Bac +5 et/ou exp.
THAV	08-01	THAV 08-01A/11/12/2008	9	11	Responsable Opérations de Progrès	03-05	TAS 03-05A/02/06/2008	5	10	Support programmes	Bac +5 et/ou exp.
THAV	08-01	THAV 08-01A/11/12/2008	9	11	Responsable Opérations de Progrès	07-04				Consultant	Bac + 5 et/ou exp.
THAV	08-01	THAV 08-01A/11/12/2008	9	11	Responsable Opérations de Progrès	08-01	THAV 08-01A/11/12/2008	9	11	Responsable système de référence/Animation du processus	Bac +5 et/ou exp.
THAV	08-01	THAV 08-01A/11/12/2008	9	11	Responsable Opérations de Progrès	08-02	THAV 08-02A/02/06/2008	8	10	Responsable assurance qualité	Bac +5 et/ou exp.
THAV	09-01	THAV 09-01B/11/12/2008	8	10	Responsable développement fournisseurs (supplier development-SD)	08-01	THAV 08-01A/11/12/2008	9	11	Responsable opérations de progrès	Bac + 5 et/ou exp.
THAV	09-01	THAV 09-01B/11/12/2008	8	10	Responsable développement fournisseurs (supplier development-SD)	09-01	THAV 09-01C/18/04/2008	9	10	Responsable Performance Fournisseur	Management transverse, Expérience industrielle et supply chain
THAV	09-01	THAV 09-01B/11/12/2008	8	10	Responsable développement fournisseurs (supplier development-SD)	10-01				Directeur Industriel	Ecole Ingénieur + 15ans exp.
THAV	09-01	THAV 09-01B/11/12/2008	8	10	Responsable développement fournisseurs (supplier development-SD)	10-02	THAV 10-02A/18/04/2008	8	9	Responsable logistique industrielle	Bac +5 +exp. 3/5 ans supply chain
THAV	09-01	THAV 09-01B/11/12/2008	8	10	Responsable développement fournisseurs (supplier development-SD)	10-02	THAV 10-01A/18/04/2008	9	10	Responsable ligne de production	Ingénieur, 10 ans exp.en industrie

Handwritten signature and initials:
 BA OR IB M

Sté	FP départ	Réf Fiche métier départ	LR min	LR max	Métier de départ	FP Arrivée	Réf Fiche métier arrivée	LR min	LR max	Métier arrivée	Expérience acquise/ Niveau études
THAV	10-03	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	04-05	TAS 04-05B/20/12/2007	5	7	Technicien IVQ	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 8/10 ans exp. Mn
THAV	10-03	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	07-03				Technicien rechanges réparations	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 8/10 ans exp. Mn
THAV	10-03	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	10-02	THAV 10-06C/18/04/2008	2	3	Opérateur test & intégration	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 5 ans exp. Mn
THAV	10-03	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	10-02	THAV 10-06D/18/04/2008	4	7	Technicien test & intégration	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 5 ans exp. Mn
THAV	10-03	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	10-03	TAS 10-05A/18/04/2008	3	7	Technicien de fabrication	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 5 ans exp. Mn
THAV	10-03	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	10-04	TAS 10-05A/18/04/2008	3	7	Technicien de fabrication	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 5 ans exp. Mn
THAV	10-05	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	04-05	TAS 04-05B/20/12/2007	5	7	Technicien IVQ	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 8/10 ans exp. Mn
THAV	10-05	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	07-03				Technicien rechanges réparations	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 8/10 ans exp. Mn
THAV	10-05	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	10-02	THAV 10-06C/18/04/2008	2	3	Opérateur test & intégration	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 5 ans exp. Mn
THAV	10-05	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	10-02	THAV 10-06D/18/04/2008	4	7	Technicien test & intégration	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 5 ans exp. Mn
THAV	10-05	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	10-03	TAS 10-05A/18/04/2008	3	7	Technicien de fabrication	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 5 ans exp. Mn
THAV	10-05	THAV 10-05A/11/12/2008	2	3	Opérateur de fabrication	10-04	TAS 10-05A/18/04/2008	3	7	Technicien de fabrication	Bac pro ou équivalent, CA P/BEP + 5 ans exp. Mn
THAV	11-02	THAV 11-02D/02/06/2008	5	6	Technicien gestionnaire de devis	03-05	THAV 03-05A/02/06/2008	5	7	Technicien support management propositions et programmes	BTS/DUT +5/10 ans exp.
THAV	11-02	THAV 11-02C/02/06/2008	5	6	Technicien contrôle de gestion des programmes	08-01				Technicien assurance qualité	Bac +2 et/ou exp.
THAV	11-02	THAV 11-02D/02/06/2008	5	6	Technicien gestionnaire de devis	08-01				Technicien assurance qualité	Bac +2 et/ou exp.
THAV	11-02	THAV 11-02A/02/06/2008	7	9	Gestionnaires devis	09-02	THAV 09-03A B/18/04/2008	8	10	Acheteur segment	Ecole Ingénieur ou commerce, anglais, expérience relation fournisseur, maîtrise négociation, expérience en gestion d'affaire
THAV	11-02	THAV 11-02A/02/06/2008	7	9	Gestionnaires devis	09-03	THAV 09-02A/18/04/2008	8	9	Acheteur produit	Ecole Ingénieur ou commerce, anglais, expérience relation fournisseur, maîtrise négociation, expérience en gestion d'affaire
THAV	11-02	THAV 11-02A/02/06/2008	7	9	Gestionnaires devis	11-02	THAV 11-02B			Contrôleur de gestion programme	Connaissance outils conduite d'affaire, maîtrise outils gestion comptable et financière, notions comptabilité générale et analytique
THAV	11-02	THAV 11-02A/02/06/2008	7	9	Gestionnaires devis	11-02				Contrôleur de gestion industriel	Connaissance outils gestion industrielle, notions comptabilité générale (Stock, BFR), maîtrise notion coût standard/coût industriel/écarts
THAV	11-02	THAV 11-02C/02/06/2008	5	6	Technicien contrôle de gestion des programmes	11-02	THAV 11-02B			Contrôleur de gestion programme	Connaissance outils conduite d'affaire, maîtrise outils gestion comptable et financière, notions comptabilité générale et analytique
THAV	11-02	THAV 11-02C/02/06/2008	5	6	Technicien contrôle de gestion des programmes	11-02				Contrôleur de gestion industriel	Connaissance outils gestion industrielle, notions comptabilité générale (Stock, BFR), maîtrise notion coût standard/coût industriel/écarts
THAV	11-02	THAV 11-02C/02/06/2008	5	6	Technicien contrôle de gestion des programmes	11-02	THAV 11-02A/02/06/2008	7	9	Gestionnaire devis	Bac +3 +exp. Contrôle de gestion programmes et/ou industriel, expérience opérationnelle en production (cellule coût)
THAV	11-02	THAV 11-02D/02/06/2008	5	6	Technicien gestionnaire de devis	11-02	THAV 11-02A/02/06/2008	7	9	Gestionnaire devis	Bac +3 +exp. Contrôle de gestion programmes et/ou industriel, expérience opérationnelle en production (cellule coût)

PG A SR JB

Annexe 4

Charte d'engagement

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

Pour le respect des engagements inscrits dans cette charte, le salarié, son manager opérationnel, son responsable ressources humaines et son conseiller emploi marquent leur volonté de s'inscrire dans une démarche effective de gestion prévisionnelle de l'emploi et/ou de Gestion Anticipée de l'Emploi.

Le salarié

Le salarié bénéficie d'un accompagnement dans sa réflexion sur son évolution professionnelle et la construction de son parcours professionnel, assuré par le responsable ressources humaines et le conseiller emploi qui travaillent en concertation avec le manager opérationnel.

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

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

Implication et responsabilité

- Le salarié s'implique dans les actions ou dans les démarches éventuelles d'opportunités professionnelles correspondant à son profil,
- Il poursuit ses activités professionnelles et travaille en parallèle sur son projet de développement professionnel,
- Il s'engage à respecter les actions de formation dont il bénéficie et à suivre l'ensemble des actions conjointement définies avec son conseiller.

Construction du projet professionnel

- Le salarié mène une réflexion préalable sur ses compétences et les moyens à mettre en œuvre pour accéder aux orientations qu'il souhaite donner à sa carrière professionnelle. Il bénéficie d'un accompagnement dans sa réflexion sur ses compétences qui peut prendre la forme d'un bilan professionnel, d'un point carrière ou d'orientation, d'une évaluation de son parcours professionnel, etc.
- A partir de cette réflexion et des conclusions qui en sont tirées, le salarié élabore et met en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre son orientation professionnelle. Il est accompagné dans l'élaboration de son projet professionnel (une formation, une validation des acquis de l'expérience, une information sur les métiers, information sur les postes ouverts dans l'établissement, la société, la division, le groupe et les bassins d'emploi, etc).

PG JR IB M

Le manager opérationnel

Le manager opérationnel s'engage à considérer comme prioritaire le volontariat à une mobilité d'un des salariés de son équipe. Pour se faire, il adaptera son activité afin de lui permettre d'effectuer le travail nécessaire à la réalisation de son projet.

Suivi et accompagnement du salarié

- Le manager opérationnel facilite les actions d'accompagnement engagées, reste disponible et conseille le salarié jusqu'à ce que son projet se concrétise.
- Le manager opérationnel considère le temps consacré par le salarié à la recherche d'un développement professionnel à une action relevant du fonctionnement normal de son service.

Respect des priorités

- Le manager opérationnel s'engage à respecter les modalités de réalisation des actions planifiées pour le salarié.
- Il s'engage à l'égard du salarié à faciliter son accès à la formation en ne la reportant pas, en ne l'écourtant pas ou en ne sollicitant pas le salarié en cours de cession afin qu'il puisse disposer de la disponibilité nécessaire à un bon apprentissage.
- Lorsque le projet est finalisé et peut se mettre en œuvre, il facilite la mise en œuvre de ce projet.

Le responsable ressources humaines et le conseiller emploi

Suivi, accompagnement et conseil

- Le responsable ressources humaines et/ou le conseiller emploi s'engagent à accompagner le salarié et le manager opérationnel tout au long de la démarche et aussi longtemps que nécessaire.
- Ils veillent à l'avancement du plan d'actions individuel défini.
- Ils apportent au manager opérationnel toutes les explications nécessaires à la compréhension des mesures et dispositifs déployés auprès du salarié. A cet effet, ils définissent en concertation avec le salarié et son responsable hiérarchique un planning de suivi de l'avancement des actions engagées.

Implication et responsabilité

- Ils garantissent les engagements de l'entreprise dans la durée et s'assurent notamment de la concrétisation du projet professionnel du salarié.
- Ils s'assurent que toutes les dispositions ont été prises pour faciliter le bon déroulement des actions pour la réalisation du nouveau projet professionnel.

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

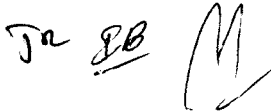
PG JN JB M

Annexe 5

Liste des postes ouverts dans Thales Avionics au 1^{er} juin 2010

(par familles professionnelles)

	TAV							TOTAL TAV
	Bordeaux Le Haillan	Châtelleraut CSC France	Châtelleraut La Brelandière	Meudon-la Forêt	Toulouse	Valence	Vendôme	
02 - Stratégie, Marketing et Ventes				1				1
03 - Management des propositions et des programmes	4		1					5
04 - Recherche et Développement : Etudes générales, conception et validation de produits et Systèmes	11		1	14	7	5		38
05 - Recherche et Développement : Matériel	2		1	12		2	1	18
06 - Recherche et Développement : logiciels clients, système d'information interne	4			6	13	5		28
07 - Support et Services Clients	1	12	2	3	3		1	22
08 - Qualité					1	2		3
09 - Achats								0
10 - Production			5				11	16
11 - Finance			1	1				2
15 - Gestion des sites, Assistanat	1		2		1	1		5
	23	12	13	37	25	15	13	138


 PG



