

**ACCORD GROUPE SUR
L'EVOLUTION DE LA CROISSANCE ET L'EMPLOI**

1 LT

Jc

VM DE

SOMMAIRE

INTRODUCTION -		
LE CHAMP SOCIAL AU CŒUR DE LA STRATEGIE DE CROISSANCE DU GROUPE		P. 3
CHAPITRE I - COHESION SOCIALE ET SOLIDARITE GROUPE		P. 5
Article 1.1	Dons de jours de repos	P. 5
Article 1.2	Généralisation de la Subrogation	P. 5
Article 1.3	Complément à l'allocation journalière de présence parentale	P. 6
Article 1.4	Intégration aux dispositions sociales Thales	P. 6
Article 1.5	Dispositif d'intéressement des salariés aux résultats du Groupe	P. 7
Article 1.6	Compte Epargne Temps Groupe	P. 7
CHAPITRE II - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ACCOMPAGNEMENT DE LA CROISSANCE		P. 8
Article 2.1	Organisation du travail et variations de charge	P. 9
Article 2.2	Jours de substitution au congé de fractionnement	P. 11
Article 2.3	Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année	P. 11
Article 2.4	Temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle	P. 12
Article 2.5	Forfait en jours sur l'année	P. 12
CHAPITRE III - ADAPTATION DE L'EMPLOI ET CROISSANCE		P. 14
Article 3.1	Favoriser l'entrée des Jeunes dans l'entreprise	P. 14
Article 3.2	Objectif emploi : le soutien apporté par Thales au recrutement	P. 16
Article 3.3	Le maintien dans l'emploi des Seniors	P. 21
Article 3.4	Transmission des savoirs et des compétences	P. 29
CHAPITRE IV - COMMISSION CENTRALE DE SUIVI ET DE CONTROLE SOCIAL		P. 31
Article 4.1	Instauration d'une commission centrale de suivi et de contrôle social	P. 31
Article 4.2	Composition et moyens de la commission	P. 32
Article 4.3	Fonctionnement de la commission centrale de suivi et de contrôle social	P. 33
CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES		P. 34
Article 5.1	Instances centrales et suivi de l'accord	P. 34
Article 5.2	Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord	P. 34
Article 5.3	Périmètre de l'Accord	P. 34
Article 5.4	Durée de l'Accord	P. 35
Article 5.5	Dépôt de l'Accord	P. 35
Annexe 1	Périmètre d'application de l'Accord	P. 37
Annexe 2	Avenant à durée déterminée au contrat de travail – Passage forfait annuel en jours 210 /214 jours	P. 38

INTRODUCTION

LE CHAMP SOCIAL AU CŒUR DE LA STRATEGIE DE CROISSANCE DU GROUPE

Pour la Direction, face aux forts enjeux de l'emploi, Thales a su, au cours de ces dix dernières années, se doter de dispositifs conventionnels nombreux et efficaces afin d'être en mesure, dans des situations de difficultés économiques prévisibles, de maintenir l'emploi, de restaurer durablement la situation économique et de soutenir la stratégie de l'entreprise dans tous ses domaines d'activités, et ainsi maintenir son rang face à ses concurrents, tant dans le domaine civil que dans le domaine militaire.

Dans le même temps, des engagements forts ont été pris en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors, permettant ainsi de maintenir et développer l'attractivité du Groupe.

Ces défis ont été relevés au moyen d'un dialogue social continu et de qualité, vecteur indispensable à la conduite de ces actions correctives et ambitieuses, et garant d'une action cohérente et homogène pour l'ensemble des salariés du Groupe.

Afin de réussir et transformer cette stratégie par le maintien d'une croissance durable, il convient maintenant de consolider et d'adapter les moyens et dispositifs nécessaires pour faciliter l'accompagnement de cette croissance dans des environnements pour Thales plus volatiles, plus complexes et incertains que ceux que le Groupe a connu traditionnellement.

Dans cette période qui s'inscrit davantage dans une phase de croissance, Thales souhaite se doter, dans le cadre d'une démarche toujours concertée et dans le respect de la qualité de vie au travail des salariés, de dispositifs individuels et collectifs renforçant et complétant ceux existants au sein du Groupe et des entités qui le composent.

Thales place ainsi le dialogue social au cœur des grands sujets, afin de trouver, sur la base du volontariat et de la réversibilité, dans une démarche de cohésion sociale et un cadre cohérent, les axes permettant d'accompagner le développement des activités et de l'emploi du Groupe en France.

Par cet accord, qui témoigne de la capacité du dialogue social à accompagner la croissance du Groupe, Thales se donne ainsi davantage les moyens d'être en mesure de gérer l'ensemble des situations économiques et industrielles et de proposer de nouveaux outils protégeant et privilégiant tant les intérêts individuels que collectifs du Groupe.

Du point de vue des organisations syndicales :

Les organisations syndicales signataires ont bien compris les exigences dans lesquelles la direction entend inscrire ses choix stratégiques, qui subordonnent la croissance potentielle et avérée du Groupe à un critère premier de rentabilité, axe majeur de la communication et des engagements faits aux marchés. Un résultat d'exploitation (EBIT) à deux chiffres (> 10 %) et une forte valorisation boursière sont présentés comme la garantie de l'intégrité du Groupe. Cet objectif de compétitivité fait privilégier à la Direction les leviers de l'intensification du travail et de l'accroissement du temps de travail au travers de la mise en place de nouvelles organisations du travail qualifiées « d'atypiques ».

Pour les Organisations syndicales, un autre chemin de négociations était possible pour faire face aux enjeux de croissance du Groupe par l'enrichissement de l'accord Anticipation Groupe, dont l'objet même est la maîtrise des questions d'emplois et qualifications par l'anticipation sur le devenir des métiers. Ce n'est pas l'orientation principale qu'a souhaité

retenir la Direction. Force est de constater qu'avec un carnet de commandes étoffé, les conditions de contractualisation prises avec les clients en matière de qualité et complexité des produits, ainsi que de dates de livraison entrent en contradiction avec les politiques opérationnelles, toujours en vigueur, d'une gestion des volumes d'emploi et besoins en qualification étroitement pilotés par des outils d'évaluation de la charge de travail dont l'objectif est de tenir les critères de rentabilité exigés en interne. La gestion des affaires et des projets sur le mode « stop and go », calée sur des priorités de génération de cash prenant l'ascendant sur les réalités techniques et les exigences de bonne gestion industrielle, conduisent à de fortes tensions contre-productives au sein du corps social de l'entreprise.

Ces modes opératoires et principes de gestion des activités du Groupe ont limité l'anticipation et le rééquilibrage de la pyramide des âges ainsi que les transferts de connaissances et savoir-faire.

Aussi, les organisations syndicales, soucieuses d'assurer l'avenir des emplois du Groupe et la maîtrise des technologies associées et conscientes de la nécessité de disposer de la capacité permettant de réaliser l'activité en carnet, consentent à un recours transitoire à des modalités d'organisation et de temps de travail atypiques. Elles considèrent que cette démarche de responsabilité doit prendre en compte expressément, pour la période de l'accord, un plan d'embauches afin de permettre, à un horizon de deux années, la construction de conditions de travail en respect avec les engagements de qualité de vie et l'établissement d'organisations du travail partagées, assurant la sérénité nécessaire à l'accomplissement des salariés dans leurs métiers et à la pérennité des activités du Groupe.

En conséquence, face aux variations de charges importantes liées aux perspectives de croissance de Thales dans les prochaines années, les parties ont souhaité dans le cadre de du présent accord, accompagner et encadrer les éventuelles évolutions de l'organisation nécessaire (exemple horaires atypiques) pour faire face aux différentes situations industrielles et ne pas laisser ainsi les sociétés relevant du périmètre du Groupe faire face à leurs propres difficultés sans règle générale définie par le Groupe.

Ainsi, dans ces périodes où il est nécessaire de mobiliser tous les talents, cet accord prévoit :

- de proposer sur la base du volontariat et de la réversibilité, des dispositifs permettant à tous de trouver des équilibres personnels/professionnels et des aménagements permettant de gérer leur carrière jusqu'à la retraite (exemple : CET congé de fin de carrière, temps partiel...),
- de compléter les dispositifs existants en y associant des dispositions de solidarité et de cohésion sociale telles que le don de jours de repos, la généralisation de la subrogation la mise en place d'une réserve solidaire pour accompagner et sécuriser ces parcours professionnels et les départs en retraite,
- d'associer l'ensemble des salariés du Groupe aux résultats des entreprises qui le composent dans le cadre d'un dispositif d'intéressement mutualisé qui, complété par le dispositif de participation mutualisée, témoigne de la solidarité entre sociétés et salariés du Groupe et mobilise l'ensemble des salariés autour d'objectifs communs.

CHAPITRE I - COHESION SOCIALE ET SOLIDARITE GROUPE

Article 1.1 Dons de jours de repos

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 a institué un dispositif permettant aux salariés, sous réserve de l'accord de l'employeur, de donner des jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, atteint d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Afin de favoriser ces initiatives solidaires, les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord accèderont à toute demande visant à faire don de jours de repos à un autre salarié appartenant à la même société. Cette mesure étant étendue au profit des salariés dont le conjoint (marié ou pacsé) est gravement malade nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

En outre, pour chaque jour donné par un salarié, la société procédera à l'abondement d'une demi-journée supplémentaire au profit du salarié bénéficiaire, dans la limite de 20 demi-journées.

Il est rappelé qu'afin de garantir le droit au repos des salariés donateurs, seuls peuvent être cédés dans le cadre de ce dispositif les congés payés légaux correspondant à la 5^e semaine de congés payés, les jours de réduction du temps de travail et jours de repos ainsi que les jours de congé conventionnels.

Une autorisation d'absence rémunérée correspondant à la somme des jours de repos donnés par les salariés et aux demi-journées abondées par la société est octroyée au salarié bénéficiaire, sous réserve, conformément à l'article L 1225-65-2 du Code du travail des justificatifs correspondants.

Le don de jours de repos est effectué de manière anonyme, sans contrepartie et est définitif.

Chaque année, sera transmis aux délégués du personnel, ainsi qu'à la commission de contrôle et de suivi de l'accord une information concernant le nombre de jours de repos donnés et utilisés dans le cadre du présent dispositif, tout en respectant l'anonymat du bénéficiaire.

Article 1.2 Généralisation de la subrogation

Dispositif suivant lequel une société, qui maintient au salarié tout ou partie de son salaire pendant un arrêt de travail tout en se substituant à lui pour la perception des indemnités journalières de Sécurité Sociale, la subrogation évite aux salariés de supporter le « différé » nécessaire aux organismes de sécurité sociale pour procéder à l'indemnisation en cas d'arrêt de travail.

La subrogation permet à l'employeur de percevoir directement les indemnités journalières de Sécurité sociale qui sont dues au salarié par la CPAM pour la période de son arrêt de travail ou de son congé.

Deux conditions sont nécessaires à la mise en œuvre de la subrogation :

- il doit y avoir un maintien du salaire intégral ou partiel pendant la durée de l'arrêt de travail ou du congé,

- la part du salaire maintenu doit être d'un montant au moins égal à celui des indemnités journalières dues au salarié par la CPAM.

Si le salaire maintenu est inférieur aux indemnités journalières (par exemple, le salarié ayant perçu des primes certains mois au cours de la période de référence, la moyenne des salaires servant au calcul des indemnités journalières est plus élevée que le salaire mensuel), l'employeur doit restituer au salarié la différence.

Dans les trois mois suivant la signature du présent accord, les salariés des sociétés du groupe bénéficieront de la subrogation pour tous les types d'arrêts de travail ouvrant droit à des indemnités journalières de sécurité sociale (maladie, accident, maternité/adoption/ temps partiel thérapeutique).

Article 1.3 Complément à l'allocation journalière de présence parentale

Les salariés bénéficiant d'un congé de présence parentale pour s'occuper de leur enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou gravement accidenté, et percevant dans ce cadre l'allocation journalière de présence parentale (Ajpp)¹ bénéficieront d'un complément de salaire versé par leur entité calculé sur la base du différentiel entre le salaire de base et l'allocation versée par la CAF pour toute la durée du congé indemnisé.

Ce complément de salaire, sera versé mensuellement sous réserve de la présentation des justificatifs de versement de l'Ajpp par la caisse d'allocations familiales pour la période mensuelle considérée.

Ce complément de salaire est égal, pour un mois complet, à la différence entre le montant total de l'Ajpp perçu pour la période et le montant du salaire mensuel brut de base du salarié.

En cas de congé d'une durée inférieure à un mois, ce complément sera égal, par jour indemnisé, au différentiel entre le montant journalier de l'Ajpp et le salaire brut journalier du salarié.

Ce complément de salaire n'est pas cumulable avec un financement par le salarié de son congé de présence parental par son compte épargne temps sur la même période.

Article 1.4 Intégration aux dispositions sociales Thales

Les dispositions des articles 1.1, 1.2, 1.3 et 2.2 sont intégrées, par avenants, à la signature du présent accord, à l'accord relatif aux dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe.

¹ Montants à compter du 1^{er} avril 2016 : 43,01 euros pour une personne vivant en couple, 51,11 euros pour une personne vivant seule

Article 1.5 Dispositif d'intéressement des salariés aux résultats du Groupe

Les parties au présent accord reconnaissent que l'engagement des salariés est déterminant de la réussite du Groupe et de l'amélioration de ses résultats économiques et que leur association à ces résultats apparaît comme un élément essentiel de motivation collective et individuelle.

Dans ce cadre, les parties ont convenu de la nécessité de mettre en place un dispositif d'intéressement au niveau du Groupe qui :

- permette à tous les salariés de bénéficier d'un même accord d'intéressement,
- témoigne de la solidarité entre sociétés et salariés du Groupe,
- renforce l'appartenance à une même communauté de travail
- mobilise l'ensemble des salariés autour d'objectifs communs, lisibles et pertinents
- favorise la mobilité au sein du Groupe

A l'occasion des discussions relatives à cet intéressement Groupe, les parties ont également convenu de revoir le plafonnement résultant du cumul des droits à intéressement et participation et de relever le niveau de ce plafonnement à hauteur de 6 % dans les conditions prévues par l'accord mentionné ci-après.

Il est convenu que, dans l'hypothèse où la marge d'EBIT du Groupe arrêtée à fin 2017 serait supérieure ou égale à 10 %, le plafond (P+I) mentionné au présent article et applicable en 2018 sera relevé à 6,5 % de la masse salariale. Ce relèvement du plafond serait également applicable pour 2019 dans l'hypothèse où la marge d'EBIT du Groupe arrêtée à fin 2018 serait supérieure ou égale à 10 %.

Le dispositif d'intéressement souhaité par les parties fait l'objet d'un accord spécifique signé simultanément au présent accord qui en précise le périmètre, les modalités de calcul, les critères de répartition et les modalités de versement des sommes correspondantes.

Article 1.6 Compte Epargne Temps Groupe

Afin de permettre aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de se constituer une rémunération immédiate ou différée, un compte épargne-temps est institué au sein du Groupe.

Celui-ci fait l'objet d'un accord spécifique signé simultanément au présent accord qui précise les conditions et limites dans lesquelles le compte est alimenté, les modalités d'abondement des entreprises du Groupe et les conditions de son utilisation.

Le Compte épargne temps Groupe prévoit dans ses modalités :

- un abondement de 20 % versé par l'employeur des droits affectés en temps,
- un dispositif de congé de fin de carrière qui :
 - o prendra effet à compter de 48 ans ou plus, avec, dans ce cadre, un abondement employeur porté alors à 40 % (prenant en compte toute ou partie de l'allocation de départ en retraite),
 - o donnera la possibilité, aux salariés en situation de pénibilité, de placer sur le CET congé de fin de carrière le temps de compensation obtenu dans le cadre de la pénibilité (cf article 3.3.6 du présent accord)

7 4

52 NM PE

- o donnera la possibilité aux salariés qui se trouveraient en temps partiel (80 %) de pouvoir activer le congé de fin de carrière capitalisé sur la même base de rémunération que le temps partiel à 80 % et transformer ce différentiel de rémunération en temps permettant ainsi de prolonger le congé de fin de carrière. Dans ce cadre, les dispositions liées à la prise en charge des cotisations continuent à s'appliquer.
- une réserve solidaire alimentée par un abondement de 10 % versé par l'employeur prévu au CET Groupe et permettant d'agir en cas de baisse d'activité conjoncturelle en complément des actions qui pourraient être engagées par ailleurs. Pour faciliter la mise en place de cette réserve solidaire, Thales versera dès son ouverture un abondement initial d'un montant équivalent à 3 % de la participation versée au titre de l'exercice 2015.
- Une possibilité de transfert du CET Groupe de chaque salarié volontaire dans le PERCO. Cette affectation ouvre droit à l'abondement prévu par l'accord Groupe PERCO.

Lors de l'entrée dans le dispositif du CET groupe, les sociétés qui disposeraient d'un CET examineront les modalités du ralliement au CET groupe dans des conditions prenant en compte la situation particulière des salariés qui bénéficient dans le cadre des accords CET existant d'un congé de fin de carrière dont les conditions seraient plus favorables.

CHAPITRE II - ORGANISATION DU TRAVAIL ET ACCOMPAGNEMENT DE LA CROISSANCE

Thales, au cours de la dernière décennie, a géré sans rupture les situations industrielles difficiles qui avaient des conséquences sur l'emploi. Toutefois, Thales ne dispose pas de tous les outils ou leviers concourant à gérer des situations d'adaptations auxquelles il pourrait être nécessaire de faire face (baisse conjoncturelle ou reprise forte d'activité ayant des conséquences sur l'emploi) ;

Ainsi, par ce nouvel accord, qui ne remet nullement en cause la norme, les principes et l'application de l'accord cadre relatif à la réduction du temps de travail du groupe signé le 5 juillet 2000 et les accords de réduction de temps de travail spécifique aux filiales relevant du périmètre du groupe, Thales souhaite s'inscrire dans une démarche de dialogue social, de solidarité et de cohésion sociale,. Cet accord, basé sur les principes du volontariat et de la réversibilité doit permettre dans un cadre cohérent de dégager les axes accompagnant le développement des activités et de l'emploi du Groupe en France.

Le Groupe se propose donc de se doter, dans un cadre cohérent, sur le principe du volontariat et de la réversibilité, de dispositifs complémentaires ou nouveaux permettant de compléter les dispositifs d'adaptation de l'emploi à la charge.

En s'appuyant sur des modes d'organisation pouvant être en vigueur dans certaines unités, Thales souhaite aujourd'hui mettre à disposition de toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe ces modes d'organisation afin de leur permettre de faire appel, si nécessaire, à ces dispositifs.

Article 2.1 Organisation du travail et variations de charge

- Recours ponctuels à des organisations du travail atypiques

Il est proposé de mettre à disposition des Sociétés du Groupe des modes d'organisation permettant de trouver les flexibilités adaptées pour faire face aux situations de hausses de charges importantes et pour pouvoir répondre aux attentes de leurs clients, tant en terme de coût que de délai.

Les modes d'organisation envisagés dans le cadre du présent dispositif visent à répondre uniquement aux situations de surcharge conjoncturelle.

- Types d'organisation du travail envisagée :

Thales propose ainsi, chaque fois que cela s'avèrerait nécessaire, d'examiner le ou les types d'organisation du travail atypique(s) qui serai(en)t susceptible(s) de répondre à la situation rencontrée.

Le recours à des organisations du travail atypiques (travail de nuit, 2X8, 3X8, VSD notamment n'est pas de nature à remettre en cause les modalités retenues au sein des sociétés du Groupe qui ont recours de façon structurelle à ces organisations du travail,

Le recours à ce type d'organisation du travail « atypique », dans le cas, devra faire l'objet systématiquement d'une information préalable de la Commission centrale de suivi et de contrôle social ainsi que d'une information/consultation des Instances représentatives locales. Toutefois, dans le cas de fluctuations de charges inférieures à 3 mois, une information préalable sera faite auprès du ou des Comité(s) d'Etablissement(s) concernés afin d'expliquer la raison du recours, ainsi que la nature de l'organisation du travail retenue.

Dès lors que de tels aménagements du temps de travail atypique seraient mis en place, les conditions d'indemnisation négociées localement feront l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant, outre les clauses rendues obligatoires par la loi, les contreparties correspondantes à ces organisations du temps de travail atypiques.

Les modalités d'accompagnement de ces types d'organisation du travail seront négociées localement sur la base minimum du tableau ci-dessous qui prendra en compte obligatoirement au minimum une prime de panier et des indemnités kilométriques quel que soit le type d'organisation du travail atypique proposé, ainsi que des compensations concernant d'éventuels frais de gardes que pourrait occasionner cette mise en place d'horaires atypiques.

Barèmes minimum de base d'indemnités liées à des organisations du travail « atypiques »

Organisation du travail « Atypique »	MODALITES DE COMPENSATION
Travail de nuit	Prime forfaitaire de 180 € (mois complet) au prorata du temps passé + prime panier (min. barème ACCOSS) + indemnités kms
Travail en 3 X 8	Prime mensuelle forfaitaire de 160 € (mois complet) au prorata du temps passé + prime panier (min. barème ACCOSS) + indemnités kms
Travail en 2 X 8	Prime mensuelle forfaitaire de 140 € (mois complet) au prorata du temps passé + prime panier (min. barème ACCOSS) + indemnités kms
VSD / SDL	Salaire de base majoré de 50 % + indemnités kms + prime panier

NB :

- Ce barème fixe les seuils minimums de compensation dans le cas d'un projet de recours à l'une des modalités d'organisation du travail fixées à l'article 2.1 et pourra être négocié par les sociétés concernées sans possibilité cependant d'être inférieur à ce barème fixé par le présent accord.
- En cas de recours ponctuels à d'autres modalités d'organisation de travail atypiques, celles-ci devront donner lieu à des modalités de compensation au niveau local

Thales garantira que les dispositifs et conditions nouvelles qui pourraient ainsi être mis en œuvre en cas d'organisation de travail atypique ne se substituent pas aux conditions déjà existantes au titre d'un recours ponctuel à ces organisations qui seraient plus favorables dans certaines sociétés. Elles se substituent aux conditions déjà existantes moins favorables. Ces conditions nouvelles ne sont par ailleurs pas cumulables avec toute ou partie des compensations déjà existantes.

Conformément à la législation, les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours sur l'année ne peuvent pas se voir appliquer ces modalités particulières d'organisation du temps de travail atypique. Ce point sera examiné au niveau de chaque société lors d'éventuelles mises en place d'horaires atypiques pour cette catégorie professionnelle afin de prendre en compte la réglementation en vigueur.

- Modalités de mise en œuvre et d'accompagnement

La mise en place de ces modes d'organisation particuliers devra être préalablement présentée à la commission de suivi et de contrôle social instituée par cet accord Groupe afin d'examiner la situation économique et industrielle justifiant de tels aménagements de l'organisation du travail pour une durée supérieure à 3 mois. Ces éléments seront dans le même temps et dans les conditions prévues par les dispositions légales soumis aux instances représentatives du personnel pour recueil d'avis préalable de la ou des société(s) et du ou des établissement(s) concerné(s) (CHSCT, CE). Ces informations seront alors complétées par l'analyse des éléments structurant de planification et les ressources et besoins associés, la durée, le nombre de personnes susceptibles d'être concernées, les horaires fixés, les modalités d'informations nécessaires à la mise en œuvre. Les accords relatifs aux modalités de compensation seront présentés pour information aux IRP concernées.

En tout état de cause, le recours à ce type d'organisation du travail ne sera possible que pour une durée maximale de 6 mois, renouvelable 2 fois par tranches de 3 mois, le renouvellement n'étant possible qu'après un recueil d'avis conforme se traduisant par le vote majoritaire des élus (accord) du Comité d'Entreprise, du Comité Central d'Entreprise et/ou du Comité d'Etablissement concernés.

Par ailleurs dans le cadre de l'expertise annuelle du CE ou du CCE, seront pris en compte les conditions de recours à ces organisations atypiques afin notamment d'examiner les pistes d'actions permettant de limiter ou d'éviter autant que faire ce peut le recours à ce type d'organisation du travail atypique. Ces éléments seront communiqués aux CHSCT.

Article 2.2 Jours de substitution au congé de fractionnement

Les 2 jours de substitution au congé de fractionnement, ou dispositifs équivalents, sont attribués sans distinction à tous les salariés du Groupe, et ceci sans aucune possibilité d'y déroger.

Article 2.3 Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

L'organisation du temps partiel sur tout ou partie de l'année permet aux salariés occupés à temps partiel de travailler suivant un rythme différent en alternant notamment au cours de l'année des périodes d'activité à temps complet et des périodes d'inactivité.

Des dispositifs de temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année pourront être institués. Dans ce cadre, les accords d'entreprise conclus au sein des sociétés du groupe préciseront :

- Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail,
- les limites pour le décompte des heures complémentaires (max. 1/3 de la durée contractuelle de travail, sans pouvoir porter celle-ci à la durée légale de travail),
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période,
- les modalités de communication et de modification de la répartition ou de la durée et des horaires de travail.

Le bénéfice d'un dispositif de temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année donnera lieu, conformément aux dispositions légales, à la signature d'un avenant au contrat de travail précisant :

- la durée du travail à temps partiel
- la qualification du salarié,
- les éléments de sa rémunération,
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié,
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires)

Un « lissage » de la rémunération sera proposé aux salariés souhaitant intégrer ce dispositif de façon à leur assurer le bénéfice d'une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire

accompli au cours de la période considérée. Pendant la période de temps partiel, les salariés concernés cotiseront sur une base temps plein. La part patronale et la part salariale correspondantes à la différence entre la base temps partiel et temps plein seront prises en compte directement par Thales. Cette mesure est étendue à l'ensemble des temps partiels, quelle que soit leur nature, dans toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe.

Article 2.4 Temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle

Les salariés peuvent solliciter la réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, pour des raisons liées à leur vie personnelle.

Mis en place à l'initiative du salarié et subordonné à l'accord de l'employeur concerné, qui peut refuser pour des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ce temps réduit pour raison familiale donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant la ou les périodes non travaillées.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Un « lissage » de la rémunération sera proposé aux salariés souhaitant intégrer ce dispositif de façon à leur assurer le bénéfice d'une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire accompli au cours de la période considérée.

Pendant la période de temps partiel, les salariés concernés cotiseront sur une base temps plein. La part patronale et la part salariale correspondantes à la différence entre la base temps partiel et temps plein seront prises en charge directement par Thales.

Article 2.5 Forfait en jours sur l'année

Les salariés Ingénieurs et Cadres dont la durée du travail est décomptée en jours relèvent d'une convention de forfait annuel qui, selon la Société concernée, est fixée à 210 jours ou 206 jours de travail par an.

Sur la base de la durée du travail dont ils relèvent et sur le principe du volontariat et de la réversibilité, les salariés concernés ayant au moins 1 an d'ancienneté, pourront solliciter :

- ◆ Une convention de forfait de 214 jours par an avec une revalorisation de leur salaire de base de +3 % pour les salariés dont la durée du travail est contractuellement fixée à 210 jours de travail par an.

Au terme d'une année travaillée à raison de 214 jours, les salariés concernés pourront, l'année suivante, dès lors qu'ils en feraient expressément la demande :

- continuer à travailler à raison de 214 jours de travail par an,
- revenir à une durée de travail de 210 jours par an avec une baisse de leur salaire de base de -3 %
- travailler à raison de 206 jours par an avec une baisse additionnelle de leur salaire de base de -2%. Cette faculté de travailler à raison de 206 jours par an est expressément réservée aux salariés dont la durée contractuelle de travail, fixée à 210 jours, a été portée à 214 jours, dans le cadre du présent dispositif.

- ◆ Une convention de forfait de 210 jours par an avec une revalorisation de leur salaire de base de +3 % pour les salariés dont la durée du travail est contractuellement fixée à 206 jours de travail par an.

Au terme d'une année travaillée à raison de 210 jours par an, les salariés concernés pourront, l'année suivante, dès lors qu'ils en feraient expressément la demande :

- soit continuer à travailler à raison de 210 jours de travail par an,
- soit revenir à une durée de travail de 206 jours par an avec une baisse de leur salaire de base de -3 %

La mise en place de ce dispositif prendra effet dans les trois mois suivant la date de signature de l'accord pour tous les salariés du Groupe ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Conformément à l'article 5.4, ce dispositif prendra fin au terme du présent accord et de ce fait, les salariés reviendraient alors à la convention forfait contractuelle initiale, soit 210 jours ou 206 jours dans les conditions indiquées ci-dessus.

◆ Situation de baisse de charge

Dans les situations où une société aurait recours à un dispositif de GAE ou de l'utilisation du CET solidaire, cette société ne pourra pas durant toute cette période, accéder au dispositif permettant au salarié dont la convention de forfait est à 210 jours par an de solliciter une convention de forfait à 214 jours ou pour les salariés relevant d'une convention de forfait à 206 jours de solliciter une convention de forfait à 210 jours par an.

Par ailleurs, dans le cas où des salariés qui se trouveraient sur des postes dits « fragilisés » dans le cadre d'une GAE et qui relèveraient d'une convention de forfait supérieure à celle fixée dans le cadre de leur contrat de travail de base (210/206 jours), ces salariés reviendront automatiquement à une convention de forfait à 210 jours ou 206 jours sans perte de salaire (maintien du + 3 %) et ce, pour toute la durée de la GAE. A l'issue de la GAE, le choix des collaborateurs devra être opéré conformément aux règles prévues au présent article hors situations de GAE.

Après une mise en œuvre des dispositions du présent accord, il sera présenté au niveau de la commission de suivi et de contrôle social, chaque année, un bilan afin d'examiner, au niveau du Groupe Thales, le niveau d'utilisation des différents dispositifs proposés aux salariés.

Ces dispositions relatives au forfait en jours sur l'année ainsi que le processus de mise en œuvre :

- complètent les dispositions ayant le même objet arrêtées soit au niveau du Groupe, soit des entreprises qui le composent,
-
- s'appliqueront directement, quelles que soient les évolutions d'organisation, à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe et sans possibilité d'y déroger.

Un avenant type de modification de la convention de forfait en jours figure en annexe au présent accord.

Processus de mise en oeuvre

Préalablement à la consultation de chaque salarié concernant la durée de travail de l'année n+1, le comité d'entreprise (ou CCE selon le cas) sera informé du niveau d'activité et de la charge correspondante de l'année n+1.

Après information du comité d'entreprise (ou du CCE selon le cas) concernant le processus de mise en oeuvre, chaque salarié relevant d'une convention de forfait en jours sera consulté au mois de novembre afin de savoir s'il souhaite modifier sa convention de forfait annuel en jours pour l'année suivante.

Au plus tard le 15 décembre de la même année il devra ensuite signifier sa décision à la Direction des Ressources Humaines dont il relève. L'absence de réponse de sa part conduit pour l'année n+1 à l'application du forfait prévu par son contrat de travail à la date de son engagement dans la Société soit, selon le cas, 206 jours ou 210 jours avec, selon le cas, une baisse de leur salaire de base correspondante de 3 %. Ce calendrier sera adapté pour permettre l'application de cette disposition en 2017.

Par ailleurs, il sera réalisé chaque début d'année une réunion collective des salariés par service afin de présenter les objectifs, ainsi que la charge pour l'année à venir et rappeler le processus qui a été ouvert en fin d'année concernant la possibilité ou non en fonction de la situation de la société de solliciter la conclusion d'une convention de forfait de 210 jours ou 214 jours.

La société Thales Alenia Space, dont les dispositions conventionnelles prévoient l'application d'un forfait de 214 jours de travail par an, n'est pas concernée par cet article.

CHAPITRE III - ADAPTATION DE L'EMPLOI ET CROISSANCE

Soutenir l'emploi des jeunes et des séniors reste un enjeu fondamental pour le groupe Thales.

Dès le 18 décembre 2009, l'accord de groupe relatif à l'emploi des Seniors a permis à Thales de s'engager très fortement en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des Seniors. Cet accord mettait également en oeuvre un dispositif permettant de développer la valorisation et la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent chapitre vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3.1 Favoriser l'entrée des Jeunes dans l'entreprise

3.1.1 Accueil des jeunes en alternance

Thales s'engage à poursuivre activement les actions en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes.

Le Groupe réaffirme sa volonté d'accueillir des jeunes en alternance et de leur permettre de se former à un métier dans le cadre d'engagements mutuels et d'apports réciproques alliant pédagogie et implication professionnelle.

Thales inscrit pleinement la politique d'insertion et de professionnalisation des jeunes dans sa politique de l'emploi afin de concourir à leur intégration tant dans l'entreprise que dans la société.

La formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, VIE, conventions Ciffre) demeure une voie privilégiée de recrutement pour le renouvellement des compétences et la transmission des savoirs.

En tenant compte de la volonté du Groupe d'accorder aux jeunes en alternance l'attention qu'il convient et d'être attentif au potentiel d'embauches que le Groupe serait en mesure de réaliser, Thales s'engage à maintenir le volume des formations en alternance à hauteur de 5 % de l'effectif annuel moyen du Groupe en France, soit 1 800 alternants (apprentis). Pour faciliter le suivi, Thales maintiendra l'indicateur suivant : *nombre et pourcentage de jeunes en alternance en distinguant les femmes et les hommes au regard de l'effectif annuel moyen du Groupe en France sur trois années glissantes.*

3.1.2 Accueil des stagiaires

Thales réaffirme sa volonté de porter une attention particulière au statut des stagiaires présents dans l'entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'Education et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Aucune forme de stage non conventionnée ne sera proposée.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Tout stage d'une durée égale ou supérieure à 4 semaines est rémunéré, et les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

3.1.3 Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires

Afin de faciliter l'accueil des alternants et des stagiaires lors de leur arrivée dans l'entreprise, ceux-ci se verront remettre un livret d'accueil qui sera selon les situations, le livret visé à l'article 3.2 ci-dessous (pour les alternants) ou un livret spécifique (pour les stagiaires).

Par ailleurs, chaque année, tous les alternants et stagiaires présents au sein du Groupe seront invités à participer à l'événement « Forum Stagiaires », afin d'assister à une présentation du Groupe Thales et de ses métiers. Cette journée, également ouverte aux jeunes issus des pays européens de Thales, sera aussi l'occasion pour les étudiants d'avoir un contact privilégié avec des opérationnels et des responsables ressources humaines. Des sessions dédiées au recrutement pourront être organisées lors du Forum stagiaires et permettre la proposition de CDI aux jeunes présents.

La part d'ex alternants embauchés en CDI, parmi les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI sera suivie chaque année (voir indicateur ci-dessous).

LT

NH PC

Sc

Enfin, afin d'assurer un suivi du parcours des alternants, les maîtres d'apprentissage seront tenus informés de l'évolution de la situation de leur ancien « élève » dans l'année qui suit le terme de leur alternance.

3.1.4 Soutien à l'accueil des jeunes en situation de handicap

Les engagements du Groupe relatifs aux offres de stages et d'alternance à l'égard des jeunes en situation de handicap sont prévus par l'accord Groupe du 11 juillet 2014 (Chapitre II).

3.1.5 Prise en compte des engagements en matière d'égalité professionnelle

Les engagements pris en matière d'égalité professionnelle pour ce qui concerne le recrutement des jeunes en alternance et l'accueil des stagiaires relèvent de l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004 et de son avenant du 27 juin 2012.

Article 3.2 Objectif Emploi : Le soutien apporté par Thales au recrutement

Thales souhaite engager des actions fortes afin d'assurer un soutien concret à l'insertion professionnelle des jeunes y compris ceux qui n'ont pas ou peu d'expérience.

Ainsi, Thales s'engage, sur la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2019 à réaliser de l'ordre de 6 500 embauches dont 35 % seraient âgés de moins de 30 ans qui seront réalisées en contrat à durée indéterminée en prenant en compte notre objectif en matière de diversité et en veillant à ce que le niveau de qualification des recrutements relevant du technique corresponde pleinement aux besoins exprimés.

Dans ce cadre et sauf situations financières et industrielles qui pourraient remettre en cause les équilibres économiques et industriels du Groupe, Thales s'engage à ce que sur la France et à périmètre constant, l'effectif actif soit augmenté d'au moins 2,7 au terme du présent accord par rapport à l'effectif actif arrêté au 1er janvier 2016.

Afin de suivre l'évolution de l'emploi en France, chaque société présentera chaque fin d'année au Comité d'Entreprise (ou CCE) la prévision générale de recrutements qui précisera les familles professionnelles et les domaines concernés. Cette présentation sera faite en commission de contrôle social et en commission centrale d'anticipation, cette dernière bénéficiant également d'une présentation des tendances en matière de compétences recherchées dans le cadre de ces plans de recrutement.

3.2.1 Dispositions relatives au recrutement des alternants

Par ailleurs, dans le but de favoriser l'insertion des jeunes, une proposition d'embauche sera faite aux alternants sortants (année en cours) ayant obtenu leur diplôme et dont l'évaluation dans l'entreprise aura été jugée satisfaisante, dès lors que les postes ouverts au sein du Groupe le permettent, et ce, sous réserve d'éventuelles priorités données à des candidatures internes.

Dans ce cadre, à la suite d'une période de formation en alternance réussie, le nouvel embauché ne sera pas soumis à une période d'essai. Sa période d'alternance, précédant directement l'embauche, est prise en compte dans l'ancienneté Thales, mais cette reprise d'ancienneté ne fera pas obstacle à l'application des règles Groupe telles que notamment le passage de position 1 à 2 pour les cadres un an après le recrutement.

Enfin, Thales s'efforcera de respecter un juste équilibre entre les recrutements directs de jeunes, quel que soit leur niveau d'étude, et les recrutements de ceux qui ont eu une première expérience professionnelle (y compris en alternance). Ainsi, en fonction des

LT

V11 PC

SE

opportunités compatibles avec les diplômes préparés, Thales s'efforcera à ce que le taux de recrutement des jeunes issus de l'alternance représente, pour les familles professionnelles R&D (n° 4 – 5 – 6), Support Clients (n° 7), Industrie (n° 10) et Management des offres et projets (n° 3), 25 % du total des recrutements externes de jeunes de moins de 26 ans sur la période 2016, 2017, 2018 et 2019 en prenant en compte notre objectif en matière de diversité.

Par principe, et sauf situation qui le justifie, le recrutement des salariés au sein des sociétés du Groupe s'opère pour une durée indéterminée. Ainsi, le recours au CDD pour l'embauche d'un jeune âgé de 26 ans ou moins devra être justifié et fera l'objet d'une autorisation écrite du DRH de la société.

Un jeune âgé de moins de 26 ans en CDD au sein du Groupe sera soutenu dans sa recherche d'emploi par le réseau RH, avant le terme du CDD.

3.2.2 Soutien à l'insertion professionnelle des jeunes dans le territoire

Comme le prévoit l'Accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation signé le 26 avril 2013, le Groupe entend concourir à l'insertion professionnelle des jeunes par des actions au niveau territorial.

Thales poursuivra la mise en place d'un accompagnement spécifique à l'attention des jeunes apprentis ou alternants ayant donné satisfaction et obtenu leur diplôme à l'issue de leur contrat d'alternance mais qui ne pourraient pas être embauchés dans le Groupe. Thales maintiendra, à cet effet, les indicateurs prévus :

- *Nombre et pourcentage de jeunes (dont ex alternants) âgés de moins de 30 ans embauchés en CDI au sein de Thales*
- *Nombre de jeunes (âgés de moins de 26 ans) embauchés en CDI au sein de Thales par niveau de diplôme (et si possible préciser s'il s'agit d'un premier emploi en CDI)*
- *Nombre et pourcentage d'ex alternants embauchés en CDI parmi les jeunes âgés de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de Thales*
- *Nombre et pourcentage d'ex alternants embauchés en CDD parmi les jeunes âgés de moins de 26 ans*

3.2.3 Soutien à l'accueil des nouveaux embauchés

L'accueil des nouveaux embauchés lors des premières semaines de présence dans l'entreprise est une étape déterminante dans la réussite du processus d'intégration.

Chaque nouvel arrivant suivra un parcours d'accueil qui impliquera notamment la remise d'un livret d'accueil et la présentation, lors d'ateliers, des principales fonctions de l'entreprise, de son organisation et de ses enjeux stratégiques.

Le livret d'accueil remis aux nouveaux embauchés (qui pourra être transmis sous forme informatique) a pour objet de faciliter la découverte d'un nouveau cadre de travail. Il comprendra notamment la présentation de l'entreprise, de ses locaux et de ses activités, du cadre de travail (restauration, horaires de travail, prise de congés...), des consignes minimales de sécurité et d'environnement, du règlement intérieur ainsi que des informations relatives aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales.

Afin d'améliorer sa connaissance globale de la société, le nouvel embauché pourra également, s'il le souhaite, participer à une visite d'autres activités de la société au cours de la première année qui suit son arrivée.

Conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 2013, ce parcours d'accueil sera désormais complété par l'accompagnement du jeune embauché par un référent.

3.2.4 Désignation d'un référent chargé de l'accueil du jeune embauché dans l'entreprise

Afin d'aider le jeune embauché à mieux connaître l'entreprise, s'approprier ses règles de fonctionnement, chaque société présentera au jeune un référent qui sera chargé de faciliter son intégration.

Le référent sera l'interlocuteur privilégié du jeune embauché pour répondre à toutes ses questions d'ordre pratique ou professionnel durant au minimum les 6 premiers mois d'activité.

Il sera chargé d'accompagner le jeune dans la découverte de son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Le référent devra être volontaire pour exercer cette fonction.

Ce référent sera choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle. Le référent pourra, à défaut, être aussi le responsable hiérarchique du jeune embauché.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour pouvoir transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe. Dans ce cas, le référent appartiendra au même service ou à la même équipe que le jeune,
- soit pour pouvoir transmettre les règles propres à l'entreprise. Dans ce cas, le référent peut être d'un autre service ou d'une autre équipe que le jeune encadré.

Un référent ne peut prendre en charge plus de 3 jeunes simultanément. Le référent n'est pas un tuteur tel que défini à l'article 3.4 du présent chapitre.

3.2.5 Développement professionnel et formation interne

Les jeunes âgés de moins de 26 ans, embauchés au sein du Groupe bénéficieront d'un entretien de développement professionnel (EDP) lors de leur première année d'activité, si nécessaire sans attendre la campagne EDP.

Cet entretien permet notamment de faire le point sur l'intégration du jeune embauché, les compétences mises en œuvre dans le poste de travail et celles qui doivent être acquises pour une meilleure efficacité professionnelle.

Cet entretien réunira le jeune embauché, son supérieur hiérarchique ainsi que son référent.

A l'issue de ce premier EDP ou des EDP qui suivront, un plan d'action permettant d'accompagner le développement professionnel du jeune salarié et comprenant les éventuelles formations nécessaires, sera défini.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- *Nombre et pourcentage d'entretiens de développement professionnel réalisés dans l'année qui suit l'embauche des salariés âgés de moins de 26 ans.*

Actions spécifiques permettant de proposer aux jeunes embauchés des parcours de formation qualifiant, diplômant ou certifiant

Dans les situations où l'EDP révélerait un besoin de formation complémentaire, Thales proposera aux jeunes embauchés ayant intégré le Groupe avec les niveaux de qualification les moins élevés (niveaux IV et V de l'éducation nationale) le bénéfice d'un parcours de formation qui privilégie les cursus qui débouchent sur un Certificat de qualification professionnelle de la Branche métallurgie (CQPM), sur un diplôme de l'éducation nationale (Bac pro, BTS, DUT, licence...) ou sur une certification professionnelle externe.

Ces formations « diplômantes » permettront aux jeunes embauchés d'augmenter leur niveau de compétences et ainsi de développer pour l'avenir leur employabilité. Elles seront réalisées en alternance.

3.2.6 Soutien apporté par Thales à l'éducation des jeunes les moins qualifiés : Bourses Thales Education

Les parties au présent accord reconnaissent la nécessité d'accompagner les jeunes qui n'ont pas encore acquis un diplôme de niveau suffisant pour leur permettre d'accéder à un emploi durable.

Thales propose d'octroyer chaque année 20 bourses de niveau bac professionnel afin de les aider à accéder à un niveau de qualification supérieur tel que BTS Systèmes Electroniques, BTS Electrotechnique, DUT Maintenance Industrielle.

Exceptionnellement, des jeunes de niveau BEP pourront également être accompagnés jusqu'à un niveau Bac professionnel voire au-delà.

Le programme vise à favoriser l'insertion des « jeunes » dont les programmes d'enseignement sont issus de filières industrielles des écoles, centres de formation partenaires avec lesquels le Groupe souhaite entretenir des relations privilégiées.

La qualité des cursus d'enseignement et les programmes de formation doivent préparer les futurs diplômés aux techniques et technologies du Groupe en corrélation avec les besoins en recrutement des sociétés.

L'attribution des bourses « Prix Thales Education » allouées aux étudiants, d'un montant de 2 200 euros par année, est soumise au respect de « critères de ressources » définis au sein de l'établissement d'enseignement au regard du barème national mais doit également prendre en compte 3 critères définis par le Groupe :

- La qualité des résultats académiques obtenus au cours des études secondaires
- La définition du projet professionnel
- La motivation du candidat à intégrer le Groupe

Afin de faciliter la future intégration du « jeune » au sein de Thales, un tuteur Thales accompagnera l'étudiant tout au long de son cursus scolaire.

Les parties signataires seront tenues informées de l'ensemble de ces démarches et associées aux modalités de sélection et à l'attribution des prix.

3.2.7 Soutien aux initiatives en faveur de la diversité

Conscientes de la nécessité de privilégier la diversité et d'assurer l'égalité des chances dans l'éducation, les parties en présence affirment leur volonté :

- de prévenir et de lutter contre toutes formes de discrimination dans l'accès aux études supérieures et à l'emploi des « jeunes »,
- de promouvoir la diversité comme une approche dynamique et complémentaire à la notion de non-discrimination.

Afin de garantir une démarche en faveur de la diversité, le Groupe met en œuvre les actions suivantes :

- développer les partenariats auprès des Associations ou écoles partenaires du Groupe (exemple « Nos quartiers ont du talent », ...) et participer aux forums de recrutement sur la diversité organisés par les services publics,
- favoriser l'accès aux stages, à l'alternance et promouvoir l'égalité des chances auprès des différents établissements d'enseignement et centres de formation des apprentis

Les parties signataires seront associées aux actions engagées.

3.2.8 Soutien en faveur de l'accès au logement des jeunes de 18 à 30 ans

Thales s'engage, avec l'ALI (Action Logement Immobilier) à proposer aux jeunes de 18 à 30 ans intégrant Thales en qualité de salariés (ou étant en mobilité), des Résidences Multiservices dans la limite des logements disponibles, permettant l'accès à des logements meublés « clés en mains » à loyer modéré et intermédiaire avec possibilité d'accès à l'APL (Aide Pour le Logement) et à l'ALS (Aide au Logement Social), facilitant ainsi leur prise de fonction.

- Soutien à l'accès des jeunes de moins de 30 ans en secteur locatif privé

Thales s'engage à mettre en place avec l'APAGL (Association Pour l'Accès au Garanties Locatives) et le Collecteur de Thales S.A. un partenariat concernant le dispositif VISALE (ex GLR - Garantie des Risques Locatifs) afin de faciliter l'accès des jeunes de moins de 30 ans, embauchés par Thales en CDI, au secteur locatif privé. Pour ce faire, une convention tripartite entre le collecteur de Thales S.A., Thales et l'APAGL sera mise en place. Dans le cadre de cette convention, le nombre de logements de type T1/T2 pour la durée de l'accord sera fixé à 100 logements pour un loyer, charges comprises, de 850 euros maximum.

- Suivi de l'action logement

Un suivi annuel concernant le soutien au logement des jeunes de 18 à 30 ans et soutien à l'accès des jeunes de moins de 30 ans en secteur locatif privé sera réalisé par les commissions logements sociétés relevant du périmètre du Groupe et la commission paritaire logement Groupe.

Article 3.3 Le maintien dans l'emploi des Seniors

Depuis plus de 10 ans, Thales mène une politique volontariste à l'égard des seniors, visant à prévenir toute forme de discrimination liée à l'âge et s'est engagé en faveur à la fois du recrutement des salariés âgés et de leur maintien dans l'emploi. Le travail des seniors fait l'objet au sein du groupe d'une entière reconnaissance et ils bénéficient des moyens leur permettant de poursuivre leur carrière.

Les parties signataires du présent accord entendent fixer des objectifs en terme d'embauche et de présence des Seniors dans le groupe, définir des actions visant à favoriser l'évolution de la carrière professionnelle des salariés seniors, et proposer, si nécessaire, des aménagements de fin de carrière permettant la transition entre activité et retraite.

Les situations et attentes des seniors peuvent varier en fonction de leur situation professionnelle ou même personnelle :

- Généralement, les seniors aspirent à poursuivre leur activité antérieure,
- Certains salariés seniors peuvent, en fonction de leur situation professionnelle vouloir bénéficier d'une adaptation de leur poste de travail, d'une adaptation de leurs conditions de travail ou encore mettre en place les conditions d'une transition entre activité professionnelle et activité personnelle (temps partiel senior, rachat de trimestres.)

Les échanges réguliers au cours des entretiens de développement professionnel sont l'occasion pour les salariés seniors de faire état de leurs souhaits quant à leur évolution professionnelle et de leurs attentes pour la suite de leur carrière.

3.3.1 Entretiens de carrière

Conscientes de la diversité des aspirations des salariés seniors, les parties rappellent l'importance particulière que revêt l'entretien de développement professionnel proposé à chaque salarié mené dans les 6 mois qui suivent leur cinquante-neuvième anniversaire ou dans les deux années précédant leur départ à la retraite.

Cet entretien doit ainsi permettre de faire le point des attentes précises de ces salariés quant à leur carrière et de leur proposer des solutions adaptées à ces attentes : poursuite à l'identique de la vie professionnelle, adaptation des conditions de travail, aménagement d'une transition entre activité professionnelle et activité personnelle (retraite..).

De la même façon, cet entretien permettra d'envisager l'opportunité, pour les salariés qui le souhaitent et disposent de compétences clés et des qualités pédagogiques requises, d'assurer des missions de tutorat ou de formation.

L'indicateur de suivi proposé chaque année : *Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de carrière mené dans les 6 mois suivant leur 59^{ème} anniversaire ou 2 ans avant la retraite.*

3.3.2 Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés seniors

a- Engagement en matière d'embauche

Thales s'engage, pour les années 2016, 2017, 2018 et 2019, à ce que la part d'embauche des salariés âgés de 55 ans et plus ne soit pas inférieure à 2 % du total des embauches effectuées.

L'entreprise s'engage à prêter une attention régulière à la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des seniors dans les embauches.

Les parties procéderont donc, chaque année, à l'analyse du nombre et pourcentage de recrutement des salariés âgés d'au moins 55 ans.

b- Engagement en matière de maintien dans l'emploi

Thales s'engage, pour les années 2016, 2017, 2018 et 2019, à maintenir le taux d'emploi des salariés âgés d'au moins 57 ans à 15% de l'effectif inscrit au terme du présent accord.

Des informations seront données sur l'effectif actif.

Les objectifs ainsi définis seront appréciés au niveau du Groupe sur la base des données recueillies auprès de l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe. L'analyse dans chaque société et établissement tiendra compte de la situation économique des entreprises concernées, de la pyramide des âges et des tendances des familles professionnelles.

Les parties procéderont donc, chaque année, à une analyse par genre et par catégorie socio professionnelle du taux d'emploi des seniors par tranche d'âge (57 à 59 ans inclus, 60 à 64 ans inclus et 65 ans et plus).

3.3.3 Une entière reconnaissance du travail des seniors et le soutien à leur carrière

Les parties reconnaissent le travail des seniors et leur droit à la poursuite de leur développement professionnel.

L'application des mesures suivantes devrait permettre de répondre à une plus grande reconnaissance du travail des salariés seniors et à leur motivation :

- pour ce qui concerne les parcours professionnels et les évolutions de carrière en favorisant l'anticipation des évolutions de carrière professionnelle,
- en portant une attention particulière aux mobilités professionnelles et géographiques des seniors et au développement de leurs compétences et qualifications
- et en soutenant leur formation.

3.3.4 Evolution de carrière, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Tous les salariés du groupe, quel que soit leur âge ont accès à une évolution professionnelle, au développement de leur compétence et aux formations, telle que prévue par l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 26 avril 2013.

En application de ces dispositions, l'indicateur suivant est complété chaque année : *nombre et pourcentage des seniors ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année par tranche d'âge (55 à 59 ans inclus, 60 ans et plus) par genre et par catégorie socio professionnelle*

Au titre du domaine d'action relatif à l'anticipation des carrières professionnelles, au développement des compétences et de la formation, le Groupe se fixe pour objectif chiffré de maintenir, au terme de l'accord, à hauteur de 5 % le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année

3.3.5 Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors par une meilleure anticipation

a- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Le groupe Thales s'est engagé dans une démarche concertée d'anticipation des évolutions d'emploi.

Cette démarche d'anticipation des emplois et des évolutions des familles professionnelles qui concerne l'ensemble des salariés constitue un axe essentiel du maintien dans l'emploi des seniors et de la richesse de leur parcours professionnel.

La commission centrale Anticipation disposera des informations et indicateurs définis par le présent accord afin de s'assurer que les seniors bénéficient des mêmes évolutions de carrière que les autres salariés dans les familles professionnelles.

Une analyse particulière sera réalisée chaque année par famille professionnelle afin de s'assurer de l'effectivité des mesures prévues en faveur de l'emploi des seniors.

L'indicateur suivant est complété chaque année : Nombre de promotions concernant des salariés de 55 ans à 59 ans inclus, de 60 ans à 64 ans inclus et 65 ans et plus, rapporté au nombre total de promotions.

b- Mobilité professionnelle et géographique

La mobilité professionnelle doit être facilitée tout au long de la vie professionnelle.

Les seniors bénéficient également de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à la mobilité applicable à l'ensemble des salariés telle qu'elle résulte notamment de l'article E 5 de l'accord européen IDEA, repris par l'accord de groupe France du 17 juin 2009.

Les mobilités géographiques interviennent sur la base du volontariat hors circonstance particulière (transfert collectif).

Outre ces dispositions, les entités concernées conviennent de rechercher, si nécessaire, une solution adaptée aux difficultés éventuelles que soulève une mobilité géographique entraînant pour les salariés de plus de 55 ans un temps de trajet aller/retour supérieur ou égal à 2 heures ou une distance aller-retour de 80 kms.

L'indicateur suivant est complété chaque année : nombre de mobilités professionnelles et géographiques concernant les salariés de 55 ans et plus, par tranche d'âge (55 à 59 ans inclus, 60 à 64 ans inclus et 65 ans et plus), rapporté au nombre total de mobilité

c- Rémunération

Thales s'engage à prévenir toute situation de discrimination liée à l'âge tant en terme de rémunération que de promotion.

Conformément à l'article 1.5 de l'accord-cadre sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrière (AVEC) :

«L'âge ou l'ancienneté ne peuvent être des critères d'exclusion dans l'application de la politique salariale. Les salariés de plus de 55 ans bénéficient jusqu'à l'âge de leur départ à la retraite de la politique salariale selon les mêmes critères d'attribution que les autres salariés. »

Dans les documents actuellement établis à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires, sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée au sein des entreprises du Groupe, une analyse particulière de l'application de la politique salariale aux salariés de plus de 55 ans sera présentée chaque année, par catégorie, (au sens de la politique salariale) dès lors que l'effectif de la catégorie atteint un nombre significatif.

Le nombre significatif précité correspond au minimum à 7 personnes par catégorie au sens de la convention collective de la Métallurgie applicable.

Par ailleurs, il sera procédé systématiquement à un examen particulier pour chaque salarié âgé d'au moins 55 ans n'ayant pas bénéficié d'une évolution de rémunération de base depuis plus de 2 ans ou ayant subi une baisse d'au moins 50 % de la part individuelle de sa rémunération variable deux années consécutives.

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une politique de promotions similaire à celle de l'ensemble des salariés.

Les indicateurs suivants sont complétés chaque année :

- Taux moyen d'augmentation des seniors par tranche d'âge (55 à 59 ans inclus, 60 à 64 ans inclus et 65 ans et plus) et comparaison avec le taux moyen d'augmentation par catégorie socio professionnelle (et par position Métallurgie pour la catégorie cadre).
- Pourcentage des seniors ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par tranche d'âge (55 à 59 ans inclus, 60 ans et plus) (et par position Métallurgie pour la catégorie cadre).

3.3.6 L'amélioration des conditions de travail des Seniors et l'accompagnement de certaines situations professionnelles et personnelles

Développer le maintien dans l'emploi des seniors implique nécessairement qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail de ces salariés et que des mesures d'accompagnement adaptées à certaines situations professionnelles ou personnelles soient proposées.

a- Participer à la prévention en matière de santé des seniors

La volonté d'assurer à ses salariés un cadre de travail sûr et sain constitue l'un des engagements forts de la Direction du Groupe.

La prévention en matière de santé au travail constitue un axe majeur de la politique sociale du Groupe.

Dans la continuité des accords précédents, les salariés peuvent ainsi bénéficier, selon leur âge, de mesures spécifiques complémentaires telles que celles prévues pour les salariés seniors dans l'accord Qualité de vie au travail : bilan biologique, tests auditifs...

Afin de déterminer la programmation et d'assurer le suivi des actions de prévention, les sociétés du Groupe se baseront notamment sur les données issues du document unique d'évaluation des risques, sur les données transmises par le service de santé au travail, sur la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée, sur le rapport annuel écrit et présenté au CHSCT, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, sur l'avis et les propositions du CHSCT sur le rapport et le programme annuel de prévention, sur les fiches de prévention des expositions prévues à l'article L4121-3-1 du code du travail.

Les salariés seniors en situation de handicap bénéficient, par ailleurs, de l'ensemble des dispositions et engagements prévus par l'accord Groupe en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

b- Adapter si nécessaire la situation professionnelle et prendre en compte la situation personnelle des seniors

La richesse des parcours professionnels proposés et le déploiement de l'ensemble des dispositions prévues par le présent accord concourent au maintien de l'investissement des seniors dans leur travail. L'entreprise s'engage à prendre en compte, pour définir les mesures adaptées, les situations professionnelles ou personnelles particulières auxquelles ils peuvent être confrontés.

Les parties au présent accord ont dès lors convenu que différents dispositifs pouvaient être mis en œuvre pour répondre aux besoins et attentes exprimés par les salariés seniors.

La recherche de l'amélioration des conditions de travail et de la compatibilité entre le poste de travail et les capacités de chaque salarié contribue pleinement à favoriser l'emploi des seniors.

Certains salariés seniors, compte tenu de leur situation personnelle (fatigue, accompagnement de parents âgés...) ou de leur situation professionnelle (difficulté personnelle à continuer à exercer les missions du poste dans les conditions antérieures), peuvent solliciter une adaptation du poste, un aménagement de leur fin de carrière ou une transition entre activité professionnelle et activité personnelle (retraite..).

Ainsi, toute difficulté de se maintenir au poste de travail, révélée par le salarié devra faire l'objet d'une analyse systématique et approfondie, sauf inaptitude médicale traitée par ailleurs.

Une telle situation pourra également être signalée, sous réserve du respect du secret médical et de l'accord du salarié, par le service santé au travail qui contribuera à la prévention de la santé des salariés seniors.

Les seniors confrontés à de telles situations peuvent (sans attendre les entretiens de développement professionnel dont ils bénéficient) solliciter, si nécessaire, une adaptation et un aménagement de leurs conditions de travail s'ils en ressentent la nécessité. L'ergonomie de leur poste pourra notamment être adaptée.

Ces aménagements, soumis à l'accord de l'employeur, peuvent notamment consister à :

- modifier l'organisation de leur travail en les déchargeant de certaines de leurs missions au profit de nouvelles missions plus adaptées
- bénéficier d'une mobilité professionnelle
- procéder à un aménagement de leurs horaires de travail
- bénéficier d'un « temps partiel senior » à 80%
- bénéficier d'un rachat de trimestres
- bénéficier d'une préparation à la retraite (formation)

➤ Adaptation des missions et/ou mobilité professionnelle interne

Si l'analyse de la situation du salarié fait apparaître la nécessité d'une modification de l'organisation du travail ou d'un repositionnement professionnel, celui-ci bénéficiera soit d'une mesure d'adaptation de son poste de travail après discussion avec son manager lorsque le poste le permet soit d'une priorité d'emploi sur les postes ouverts au sein de son entreprise ou du Groupe dans le cadre d'une mobilité interne.

Il bénéficiera, alors, des mesures d'accompagnement de la mobilité interne prévues par l'annexe 2 du chapitre I de l'Accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation signé le 26 avril 2013 (cf. Annexe 3).

Une action de formation ou d'adaptation pourra, en cas de repositionnement professionnel interne, être dispensée au salarié afin de lui permettre de prendre en charge, dans les meilleures conditions possibles, ses nouvelles responsabilités.

➤ Aménagement des horaires de travail

Le salarié et le manager peuvent convenir d'adapter les horaires de travail du salarié si celui-ci en fait la demande, lorsque le poste le permet.

➤ Temps partiel senior à 80 %

Au plus tôt trois ans avant l'âge auquel ils pourront faire valoir leurs droits à retraite à taux plein, les salariés pourront solliciter une réduction de leur temps de travail afin d'exercer leur activité à 80 %, rémunérée à 85 %.

Toute demande en ce sens, soumise à l'acceptation de l'entreprise, devra faire l'objet d'un examen mené conjointement par le responsable ressources humaines et le supérieur hiérarchique du salarié.

Pendant la période de temps partiel senior, les salariés concernés bénéficieront du maintien de leurs droits en matière de retraite au titre du régime général et du ou des régimes complémentaires comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein. Pendant la période de temps partiel, les salariés concernés cotiseront sur une base temps plein. La part patronale et la part salariale seront prises en compte directement par Thales. Cette mesure sera étendue à l'ensemble des temps partiels, quelle que soit leur nature.

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance « gros risques », (part obligatoire), la Direction de la société concernée permettra au salarié qui le souhaite d'opter pour une cotisation basée sur la rémunération temps plein dont il bénéficiait avant l'entrée en temps partiel afin de conserver les mêmes garanties. Dans ce cas le salarié bénéficiera d'une

compensation salariale équivalente au coût de la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée et celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité à temps plein.

A l'issue de la période de temps partiel, soit au moment de la liquidation de la retraite, les salariés bénéficieront d'une indemnité de retraite équivalente à celle qu'ils auraient acquises s'ils avaient continué à exercer leur activité à temps plein.

Les seniors souhaitant bénéficier de ces dispositifs de temps partiel senior fourniront, à l'appui de leur demande, un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les délais maximum précisés ci-dessus..

La modification du contrat de travail du salarié résultant du passage à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment l'engagement du salarié de faire valoir ses droits à la retraite au terme du dispositif, les modalités d'organisation du travail à temps partiel et la rémunération octroyée au salarié.

Si les dispositions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite à taux plein venaient à évoluer, les parties conviennent de se réunir afin d'adapter ces dispositions, les salariés étant maintenus dans le dispositif jusqu'à la date à laquelle ils auront la faculté de faire valoir leurs droits à la retraite sans abattement.

➤ Rachat de trimestres

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés qui souhaiteraient du fait de difficulté d'adaptation au poste de travail faire valoir leurs droits à retraite sans disposer du nombre de trimestres leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, les sociétés du Groupe pourront participer au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés.

Seront concernés par ce dispositif les personnels volontaires qui, par le rachat de trimestres s'engageront sur une date de départ en retraite dans les 24 mois.

Les salariés qui bénéficieront de ce dispositif percevront obligatoirement une aide dont le montant retenu par l'entreprise ne pourra être inférieur à 2 000 € par trimestre et sera, en tout état de cause, plafonnée à 36 000 € hors cotisations sociales. Le comité d'entreprise sera informé chaque année du nombre de salariés bénéficiaires de cette aide. Les situations particulières pourront être analysées pour faciliter l'accès à cette mesure.

➤ Temps de compensation

L'accord contrat de génération conclu le 23 juillet 2013 permet aux salariés soumis aux facteurs de risques professionnels dans les conditions prévues par l'accord pendant une durée au moins égale à 10 ans de bénéficier, avant leur départ en retraite, d'un temps de compensation.

L'accord contrat de génération étant venu à échéance le 31 décembre 2016, les parties conviennent de maintenir le dispositif conventionnel de temps de compensation en vigueur.

Pourront bénéficier du dispositif de temps de compensation les salariés justifiant, pendant la durée de l'accord et à la date de leur demande, d'une période minimale de 10 ans

d'exposition à un facteur de pénibilité, cette exposition s'appréciant sur la base des seuils conventionnels prévus par l'accord contrat de génération pour toute la durée de l'accord,

Ce temps de compensation, rémunéré à temps plein sera équivalent à un trimestre pour dix ans d'activité et un trimestre par tranche de cinq ans supplémentaire. Au-delà des dix premières années, entre deux tranches de cinq ans, il sera procédé à une interpolation linéaire.

Ce ou ces temps de compensation seront, à la demande des salariés, transférés, par les salariés âgés de 48 ans et plus, sur leur CET congé fin de fin de carrière à la fin de chaque année civile. Ce temps de compensation ne bénéficiera pas de l'abondement prévu dans le cadre du congé de fin de carrière.

Cette possibilité d'ouvrir un congé fin de carrière sera également ouverte, exceptionnellement, aux salariés âgés de moins de 48 ans qui justifieraient, pendant la durée de l'accord, d'une période minimale de 10 ans d'exposition à un facteur de pénibilité au sens du présent accord afin d'y placer le ou les trimestres de compensation acquis. Toutefois, Les autres sources d'alimentation du CET ne seront ouvertes à ces salariés qu'à partir de 48 ans

Ce ou ces temps de compensation acquis au titre de la pénibilité et placés sur ce congé de fin de carrière n'ouvrent pas droit à l'abondement de 40 %.

L'objet des temps de compensation étant de permettre un départ en retraite anticipé, leur placement dans le cadre d'un congé de fin de carrière ne peut donner lieu qu'à utilisation en temps à l'exclusion de toute monétisation

Par ailleurs, les CHSCT seront associés aux différentes actions de prévention concourant à la réduction des risques concernant les questions de pénibilité qui seront par ailleurs prises en compte dans le cadre de l'établissement des budgets.

Pour suivre les actions concourant à la réduction des risques à l'exposition aux facteurs de pénibilité, un comité restreint au niveau du Groupe, représenté par des membres de la direction et par deux membres de chaque organisation syndicale se réunira deux fois par an (juin et novembre). Ce comité disposera d'une vue de tous les facteurs de pénibilités présent par société et examinera les litiges éventuels que les salariés pourraient porter à la connaissance des parties.

➤ Préparation à la retraite

Les salariés bénéficieront s'ils le souhaitent d'une préparation à la retraite dans le cadre d'une formation suivie dans les 12 à 18 mois précédant le départ effectif à la retraite. Des actions de communication seront menées pour promouvoir ce module de formation.

Les indicateurs suivants sont complétés chaque année :

- Taux d'absentéisme des seniors par tranche d'âge (de 55 à 59 ans inclus, de 60 à 64 ans inclus et de 65 ans et plus)
- Taux d'accidents du travail des seniors par tranche d'âge de 55 à 59 ans inclus, de 60 à 64 ans inclus et de 65 ans et plus)
- Nombre de seniors ayant bénéficié d'un passage à temps partiel par tranche d'âge de 55 à 59 ans inclus, de 60 à 64 ans inclus et de 65 ans et plus)

- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une mesure d'aménagement du poste de travail
- Nombre de salariés de 55 ans et plus par famille professionnelle s'étant déclaré en difficulté d'adaptation au poste de travail ayant donné lieu à mobilité
- Nombre de salariés ayant participé au module « Préparation à la retraite »
- Nombre de salariés bénéficiant du rachat de trimestres.

Article 3.4 Transmission des savoirs et des compétences

La démarche d'anticipation prévue par le présent accord et les analyses portant sur l'évolution des familles professionnelles qu'elle implique nécessite de procéder au recensement des compétences clés en vue de leur transmission.

Les savoirs correspondants étant pour partie détenus par des salariés seniors amenés à faire valoir leurs droits à la retraite à court ou moyen terme, les parties entendent promouvoir par le présent accord le développement du tutorat évoqué tant par l'accord sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrière (AVEC) que par l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation.

Procédant d'une démarche d'anticipation, la mise en place de tutorats sera opérée sous la responsabilité des responsables désignés pour chaque famille professionnelle.

Une analyse des compétences clés par famille professionnelle sera opérée afin de déterminer les domaines nécessitant le recours au tutorat dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Les familles professionnelles, au sein desquelles un recours au tutorat lié à un risque de perte de compétences doit être envisagé, seront identifiées après en avoir été débattu au sein de la commission anticipation et/ou dans les commissions formation des sociétés.

3.4.1 Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

Les parties conviennent que les sociétés du Groupe organiseront les équipes de travail en prenant soin d'associer des salariés expérimentés seniors avec des jeunes embauchés.

3.4.2 Reconnaissance des compétences, des savoirs et de l'expertise

L'expertise ou l'acquisition de connaissances spécifiques avérées dans un domaine particulier des salariés de 55 ans et plus est reconnue dans les processus groupe. Des dispositions sont prises afin de faciliter la valorisation de cette expertise non seulement dans la société d'origine mais dans les autres sociétés du groupe, ainsi qu'hors groupe (détachement d'enseignant, participation aux organismes de normalisation, participation aux colloques et conférences de son domaine d'expertise).

Le salarié senior qui souhaiterait, pour une durée de 12 à 18 mois, mettre son expertise au profit d'une PME relevant de son bassin d'emploi afin de participer au développement d'un projet structurant, pourra selon les opportunités, s'inscrire dans le dispositif Pass' Compétences, développé par le GERIS.

Préalablement au départ à la retraite du salarié ou à son entrée dans un dispositif d'anticipation ou encore à l'utilisation d'un temps de compensation, les sociétés du groupe veilleront à identifier l'expertise et à la pérenniser en s'assurant qu'une transmission d'expérience et de compétences soit organisée.

3.4.3 Développement du tutorat

Le recours au tutorat, entendu comme « toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un salarié récemment embauché ou appelé à exercer de nouvelles responsabilités, pendant une période déterminée afin de favoriser l'intégration professionnelle de ce dernier », participe pleinement à la politique de transmission des savoirs au sein du Groupe.

Indépendamment du transfert des compétences qu'il opère, le recours au tutorat est de surcroît de nature à faciliter les coopérations entre générations et à permettre l'assimilation de la culture du Groupe.

Un tel dispositif participe également à la reconnaissance et à la valorisation des compétences détenues par les seniors. Les modalités d'organisation du tutorat et l'identification des besoins correspondants notamment budgétaires seront abordées lors des discussions décentralisées dans les entreprises/établissements.

Pour faciliter la transmission des compétences clés et des savoir-faire et d'autre part pour accompagner des personnes dans des parcours de professionnalisation longs, le principe du tutorat sera encouragé, reconnu et valorisé dans l'ensemble du Groupe.

Cette fonction sera plus particulièrement confiée aux salariés seniors du Groupe ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

La commission locale Formation sera tenue régulièrement informée et associée aux démarches et aux orientations de Tutorat retenues.

La Direction de chaque société déterminera chaque année, après avis de la Commission emploi formation du CE, le nombre de tuteurs et le quota d'heures financées pris en compte. Des moyens supplémentaires seront octroyés sur un budget spécifique complémentaire au plan de formation.

Compétences requises et missions du tuteur

La mission du tuteur repose sur la base du volontariat. Chaque tuteur ne peut accompagner simultanément plus de deux « tutorés ». Les parties conviennent de confier des missions « tutorales » prioritairement aux salariés âgés de 55 ans et plus détenant des compétences spécifiques identifiées, une légitimité professionnelle reconnue et des qualités pédagogiques leur permettant de mener à bien sa mission,

Si nécessaire une formation complémentaire pourra leur être dispensée par Thales Université afin de développer leurs qualités pédagogiques.

L'exercice de la mission « tutorale » sera pris en compte dans la fixation des objectifs annuels du tuteur et son activité professionnelle sera aménagée afin qu'il dispose de la disponibilité nécessaire pour mener à bien le projet « tutorat ».

Ainsi le présent accord prévoit qu'il pourra être proposé au tuteur une organisation de son temps de travail pour la période de tutorat, facilitant ainsi la mise en œuvre du tutorat et qu'il bénéficiera pendant la période de la moyenne des augmentations de sa catégorie s'il

exerce à plus de 50% cette activité de tuteur. Plus généralement un suivi de l'évolution de la rémunération des tuteurs sera opéré.

Organisation de la relation Tuteur- «Tutoré »

Le succès du recours au tutorat implique l'organisation d'une progression pédagogique structurée et planifiée, il passe aussi par la « contractualisation » des engagements respectifs de l'apprenant, du tuteur et du supérieur hiérarchique d'autre part.

Les parties conviennent de procéder à une formalisation de chaque recours au tutorat au sein d'un document unique, contresigné par le tuteur, le « tutoré » et leur encadrement.

Un bilan de l'action « tutorale » sera établi au terme du programme « tutorial » mettant notamment en exergue les compétences acquises au cours de cette période, les difficultés rencontrées.

Les éléments de ce bilan seront pris en compte dans les entretiens annuels d'activité des tuteurs et des tutorés.

Les indicateurs suivants sont complétés chaque année :

- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant exercé des fonctions de tuteurs, par tranche d'âge (de 55 à 59 ans inclus, de 60 à 64 ans inclus et de 65 ans et plus).
- Nombre d'heures prévues et réalisées par an.

Au titre du domaine d'action relatif à la valorisation et à la transmission des savoirs, des compétences et des expertises, le Groupe se fixe pour objectif de mettre en place dans les sociétés du Groupe des missions tutorales confiées à des salariés, de 55 ans et plus.

CHAPITRE IV - COMMISSION CENTRALE DE SUIVI ET DE CONTROLE SOCIAL

Articlé 4.1 Instauration d'une Commission centrale de suivi et de contrôle social

Les signataires du présent accord décident d'instituer une Commission centrale de suivi et de contrôle social, instance de dialogue, d'échanges et de suivi sur la mise en œuvre éventuelle d'organisations du travail atypiques dans les entreprises, ainsi que sur l'application et le déploiement des différentes mesures proposées dans le cadre de cet accord.

Cette Commission sera notamment informée des changements d'organisation du travail et des motifs et enjeux industriels qui le justifieraient à partir d'éléments qui lui seront présentés par la ou les société(s) qui en exprimerai(en)t le besoin et examinera les prévisions générales de recrutements en précisant, par société et par famille professionnelle, les domaines supposés être concernés.

Pour conduire ses missions, il sera communiqué aux membres de la Commission de suivi de Contrôle social :

- un extrait de chaque PV de comité d'établissement ou d'entreprise, là ou des mesures entrant dans le cadre du chapitre 2, seraient proposées ou envisagées,

- en octobre de chaque année, un bilan des mesures utilisées par les sociétés,
- les dispositifs proposés ainsi que les mesures de compensation, à l'ensemble des salariés du groupe, sur la base du volontariat et de la réversibilité.

Par ailleurs, cette commission centrale de suivi et de contrôle social sera régulièrement et préalablement informée de toute mise en œuvre de dispositions prévues par l'accord groupe, et notamment concernant les modes d'organisations du travail « atypiques », et examinera, en vue de décider de l'utilisation de tout ou partie du CET solidaire qu'il serait nécessaire d'activer au profit d'une ou plusieurs sociétés qui en feraient la demande du fait de baisse d'activité conjoncturelle.

À partir des éléments présentés lors de ce bilan, et éventuellement lors des présentations des sociétés qui auraient fait appel à de nouvelles modalités d'organisation du travail prévues par l'accord groupe dans le cadre des définitions fixées, la commission centrale de contrôle social examinera et proposera les actions éventuellement nécessaires pour un déploiement optimal des dispositifs dans le respect strict des principes et règles institués et la Commission pourra proposer les actions qui seraient à engager pour garantir la bonne application des principes et des dispositifs de l'accord groupe.

En outre la commission pourra diligenter certains de ses membres (dans une démarche paritaire), pour étudier des dossiers spécifiques de groupe ou de sociétés. Dans cette hypothèse, les membres chargés de mission devront restituer leurs travaux au cours de la réunion ordinaire suivante.

Ainsi, le dialogue et les échanges nourris par cette commission permettront de mieux encore partager les problématiques industrielles, économiques et les nécessaires adaptations de l'organisation du groupe Thales et placer véritablement le champ social au cœur des enjeux industriels du groupe, permettant d'accompagner le développement et la croissance du groupe.

Cette commission centrale de suivi de contrôle social permettra à l'ensemble des Instances représentatives du groupe et aux membres de la Commission Centrale d'Anticipation d'être un moyen d'informations et d'analyses complémentaires sur les enjeux industriels et les situations de ruptures pouvant avoir des conséquences industrielles et nécessitant une adaptation de l'emploi, notamment par un bilan annuel de cet accord, qui sera présenté lors de la dernière réunion annuelle.

Pour garantir la bonne application et déploiement de cet accord, cette commission n'a pas pour vocation de se substituer dans ses missions aux Instances représentatives du Personnel et est en charge de veiller à l'effectivité de l'application du présent accord et procède périodiquement à l'évaluation de son déploiement et proposera paritairement une mission d'audit qui sera réalisée en deux temps : tout d'abord, après 12 mois de mise en œuvre de l'accord, puis au terme d'une période de 36 mois permettant de réaliser un bilan complet.

Article 4.2 Composition et moyens de la Commission

La Commission est composée de 16 membres permanents répartis entre représentants de la direction et représentants des organisations syndicales signataires de la manière suivante :

- 12 membres, représentant les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, signataires du présent accord Groupe.

La répartition des membres est fixée proportionnellement à la représentativité au niveau du Groupe des organisations syndicales signataires, étant précisé que chaque organisation syndicale signataire disposera d'au moins un siège. Dans ce cadre, l'organisation syndicale désignera les membres siégeant dans cette commission.

- 4 membres représentant la Direction dont, notamment :
 - le DRH en charge de la Coordination France ou son représentant,
 - le Directeur Juridique RH ou son représentant,
 - opérationnel selon les sujets traités.
- Pour permettre à cette commission de réaliser pleinement les missions qui lui sont confiées, il sera alloué à chaque membre titulaire 60 heures annuelles en dehors des heures liées aux réunions plénières de cette-dite commission.

Article 4.3 Fonctionnement de la Commission centrale de suivi et de contrôle social

La Commission Centrale de suivi et de contrôle social se réunit au minimum deux fois par an en réunion ordinaire et l'année de la mise en application de cet accord, la commission se réunira une fois par trimestre.

La première réunion sera consacrée notamment, à définir : le rôle et les attendus de la commission, ses besoins en termes de moyens, notamment en ce qui concerne les comptes rendus, le planning général des réunions prévisionnelles ainsi que les principaux thèmes liés à l'accord, ses besoins en termes d'éléments d'informations, de moyens de production des PV et analyses et Bilans issus de la commission, le processus de fonctionnement et les procédures de déploiement de l'accord au niveau groupe et entreprises.

Suite à cette première réunion, les thèmes réguliers abordés retenus, porteront notamment sur les dispositifs activés prévus par l'accord groupe et leur bilan ainsi que sur le suivi de l'emploi, le recrutement des jeunes, la politique d'apprentissage menée et l'emploi des seniors.

L'ordre du jour de ces réunions est établi conjointement, lors d'une rencontre spécifique, entre un représentant de chaque organisation syndicale membre de la Commission, et le DRH en charge de la Coordination France ou son représentant. Un délai de prévenance minimum de 8 jours devrait être respecté entre l'ordre du jour et la réunion de la Commission.

Le bilan annuel de cet accord sera transmis à la commission centrale d'anticipation.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 Instances centrales et suivi de l'accord

Le présent accord sera présenté, pour information, aux CCE ou CE (pour les entreprises mono établissement) des sociétés relevant de son périmètre. Il sera mis à la disposition des salariés au sein de l'intranet RH du Groupe.

Par ailleurs en concertation avec les organisations signataires, chaque société mettra en œuvre une communication adaptée, auprès de ses salariés afin d'assurer la publicité des dispositions de cet accord.

Les engagements souscrits dans le présent accord s'apprécient sur l'ensemble des sociétés du Groupe. Un suivi annuel est opéré et les objectifs doivent être atteints au terme de l'accord.

Un suivi du déploiement de l'accord Groupe sera réalisé une fois par an au niveau du Groupe dans le cadre de la commission centrale Anticipation.

Un suivi sera également réalisé au niveau local et présenté une fois par an aux CCE/CE ainsi qu'aux Commissions emploi /formation des sociétés relevant du périmètre de l'accord. Dans ce cadre, le document d'évaluation réalisé au niveau de la société sera communiqué aux membres du CCE/CE ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Article 5.2 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord

A l'exception des dispositifs d'intéressement groupe et de Compte épargne-temps qui font l'objet d'accords distincts précisant leur date d'entrée en vigueur, le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant son dépôt auprès de l'Unité des Hauts de seine de la DIRECCTE, ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

Durant l'année suivant la date de mise en œuvre de l'accord chaque organisation syndicale signataire de cet accord disposera d'une journée d'information/formation payée par la Direction concernant la prise en compte et le suivi de l'accord.

Article 5.3 Périmètre de l'Accord

A l'exception des dispositifs d'intéressement groupe et de Compte épargne-temps qui font l'objet d'un accord distinct précisant leur périmètre, le périmètre du présent accord comprend toutes les entreprises du groupe Thales dont le capital est détenu, directement ou indirectement à plus de 50 % par Thales.

Pour les sociétés dont le capital est détenu, directement ou indirectement à 50 %, elles seront intégrées dans le périmètre du présent accord sous réserve que Thales y exerce une influence dominante au sens de l'article L.2331-1 du code du travail.

Compte tenu de l'évolution du groupe Thales, le périmètre défini par les parties au présent accord peut être amené à évoluer.

En cas de nouvelle société française intégrant le groupe Thales dans les conditions définies ci-dessus, les parties signataires s'engagent, par un avenant à l'accord, à conclure dans un

délai de 6 mois à compter de l'opération, à décider de l'entrée de cette nouvelle société dans le périmètre de l'accord.

le présent accord entrera en vigueur conformément aux dispositions légales régissant les accords de Groupe dans les sociétés comprises dans le périmètre fixé à l'annexe 1.

Article 5.4 Durée de l'Accord

Le présent accord Groupe est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société THALES et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES et des dispositions de l'article L 2242-15 du code du travail.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans compte tenu de l'importance des dispositifs envisagés et de la nécessité d'accompagner dans le temps son déploiement. Il pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales

Par ailleurs, les parties conviennent que six mois avant l'échéance, elles se rencontreront pour négocier les termes d'un nouvel accord. A défaut d'accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

A la demande de l'un des signataires, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles difficultés d'application du présent accord.

Article 5.5 Dépôt de l'Accord

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

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

Fait à Paris-la-Défense, le 23 février 2017 en 10 exemplaires

Pour la Société Thales :

Monsieur Patrice CAINE, Président Directeur Général du Groupe, en sa qualité d'employeur de la société dominante.



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

Pour la CFDT
Didier GLADIEU

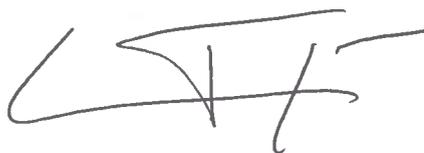
Pour la CFE-CGC
José CALZADO



Pour la CFTC
Véronique MICHAUT



Pour la CGT
Laurent TROMBINI



ANNEXE 1 : Périmètre d'application de l'accord

Dénomination Sociale
Gerac SAS
Geris Consultant SAS
TDA Armement SAS
Thales Air Operations SAS
Thales Air Systems SAS
Thales Alenia Space France
Thales Angénieux SAS
Thales Avionics LCD SAS
Thales Avionics SAS
Thales Communications & Security SAS
Thales Cryogénie SAS
Thales Avionics Electrical Motors SAS
Thales Avionics Electrical Systems SAS
Thales Electron Devices SAS
Thales Global Services SAS
Thales Insurance & Risk Management SAS
Thales International SAS
Thales Microelectronics SAS
Thales Optronique SAS
Thales S.A.
Thales Services SAS
Thales Seso SAS
Thales Systèmes Aéroportés SAS
Thales Training & Simulation SAS
Thales Underwater Systems SAS
Trixell SAS

ANNEXE 2
Avenant à durée déterminée au contrat de travail
Passage au forfait annuel en jours de 210/214 jours

Entre

La Société XX

Adresse

Enregistrée sous les numéros suivants :
représentée par **XXX**,
en qualité de **XXX**

d'une part,

et,

XXXXX

de nationalité **XXXX**
né(e) le **XXX**, à **XXXXXX**,
immatriculé(e) à la Sécurité Sociale sous le numéro **XXXXXXX**
demeurant **XXXXXXX**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Conformément à votre demande exprimée en date du..., nous vous confirmons que vous relèverez, à compter du 1^{er} janvier 201X, d'un forfait annuel en jours de 210/214 jours, pour une année civile complète de travail et d'un droit intégral à congés payés.

Vos appointements bruts annuels sont corrélativement portés à **XXX** euros versés en douze mensualités (+3% par rapport à vos appointements bruts annuels prévus pour un forfait annuel de 206/210 jours, conformément à l'accord Groupe portant sur l'évolution de la croissance et de l'emploi du XX) pour l'année 201X.

Votre taux cible de rémunération variable demeure inchangé.

Sauf volonté expresse de votre part de renouveler ce forfait annuel 210/214 jours pour une nouvelle année, le présent avenant viendra à échéance le 31 décembre 201X conformément aux dispositions de l'accord Groupe portant sur la croissance et l'emploi, votre rémunération étant alors réduite de 3%.

Fait à **XX**, le **XX**, en 2 exemplaires.(1)

Prénom Nom

XXXX

(1) Le titulaire du présent avenant au contrat de travail fera précéder sa signature de la mention : « Lu et approuvé, reçu un original du présent avenant »