

**Thales Communications & Security S.A.S.**  
**4, Avenue des Louvresses**  
92230 Gennevilliers Cedex  
France  
Tél. +33 (0)1 46 13 20 00  
Fax +33 (0)1 41 30 35 57  
[www.thalesgroup.com](http://www.thalesgroup.com)

**ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**  
**DANS LE CADRE DU REGROUPEMENT DE L'ACTIVITE GUERRE ELECTRONIQUE (EWR) DE L'ETABLISSEMENT DE**  
**GENNEVILLIERS VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET DE THALES COMMUNICATIONS & SECURITY S.A.S.**

**Entre :**

**La Société Thales Communications & Security S.A.S.**, Société par Action Simplifiée au Capital de 163 949 805 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 383 470 937, dont le Siège Social est situé 4 avenue des Louvresses, 92622 Gennevilliers Cedex, représentée par Madame Noëlle FICHET, en sa qualité de Directrice du Développement Social de la Société agissant par délégation du Président,

*d'une part,*

**Et :**

**Les Organisations Syndicales représentatives :**

*d'autre part,*

**Pour les organisations syndicales, les Délégués Syndicaux**

Le syndicat CFDT, représenté par

MM. Serge CHASSEUIL  
Paul COUBLE  
Yvan DANGLA  
Philippe ROTH  
Jean-Claude TELLE

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

MM. José CALZADO  
Daniel CHAMPLAIN  
Dominique DOUX  
Daniel FOURMESTRAUX  
Patrick PIERROU

Le syndicat CFTC, représenté par

MM. Pierre DE LA BRUNETIERE  
Henry CHAIGNOT  
Stéphane KHATTI  
Joseph NAFFAH  
François PAPON

Le syndicat CGT, représenté par

MM. Jean-Jacques BODET  
Yves DESPREZ  
Grégory LEWANDOWSKI  
Gilles MOLIN  
Alain VRIENS

## PREAMBULE

Lors de son Comité Central d'Entreprise du 29 février 2016, la Direction de la société Thales Communications & Security S.A.S. a présenté un projet d'évolution de l'organisation de l'activité « Guerre Electronique », secteur Electronic Warfare & Radiosurveillance (EWR), appartenant au domaine RCP (Produits de Radiocommunications), au sein de la Direction des Produits Tactiques (TAP).

Lors des différents CCE relatifs à ce projet, la Direction a fait le constat, pour ce secteur, d'une problématique de rentabilité et de compétitivité, tout en soulignant de possibles perspectives de croissance à court et moyen terme.

Afin d'atteindre cet objectif de rentabilité attendu et nécessaire, le projet d'évolution de l'organisation vise à regrouper l'ensemble de l'activité « Guerre Electronique » (EWR), actuellement bi-site et exercé sur les établissements de Gennevilliers et de Cholet, sur le seul Etablissement de Cholet.

Au cœur des grands enjeux du secteur Electronic Warfare & Radiosurveillance (EWR), le projet contribue à rendre la croissance de cette activité profitable par l'amélioration de sa compétitivité et de son efficacité opérationnelle. Il tend ainsi à pérenniser la place de Thales Communications & Security S.A.S. en qualité d'acteur principal du renseignement en France.

Lors des différentes réunions qui se sont tenues devant le Comité Central d'Entreprise, la Direction a souligné que la mise en œuvre de ce projet devait s'articuler autour des quatre grands principes que sont l'anticipation, le dialogue, la transparence et le volontariat.

Ainsi, la Direction s'est engagée à ce que la mobilité géographique des salariés concernés soit conduite dans le respect de leur volontariat ; les salariés non volontaires se voyant proposer un repositionnement, en priorité sur l'Etablissement de Gennevilliers.

Ce projet s'appuiera sur le calendrier opérationnel des projets inhérents à l'activité, déployé du mois de juillet 2016 à septembre 2017. Il fera l'objet d'un accompagnement social à travers une équipe Ressources Humaines dédiée et des mesures d'accompagnement négociées avec les Organisations Syndicales représentatives au sein de Thales Communications & Security S.A.S.

C'est dans ce cadre que s'est ouverte la négociation qui s'est déroulée au cours des réunions des 12, 18, 22 avril 2016 et du 3 mai 2016 destinée à définir les mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier aux salariés concernés par le projet.

Les dispositions du présent accord reprennent les termes des discussions intervenues avec les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société Thales Communications & Security S.A.S.

PC.

an

MF

Mc

23

# THALES

## SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES SALARIES.....</b>	<b>5</b>
<i>Article 1.1 : Procédure d'information collective des instances représentatives du personnel.....</i>	<i>5</i>
<i>Article 1.2 : Procédure d'information collective des salariés.....</i>	<i>5</i>
<i>Article 1.3 : Procédure d'information individuelle des salariés .....</i>	<i>5</i>
<b>CHAPITRE 2 : MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES AFFECTES A L'ACTIVITE « GUERRE ELECTRONIQUE » DE L'ETABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET.....</b>	<b>7</b>
<i>Article 2.1 : Périmètre d'application du présent chapitre.....</i>	<i>7</i>
<i>Article 2.2 : Mobilité géographique des salariés d'EWB Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet avec changement de lieu de résidence et transfert familial .....</i>	<i>7</i>
2.2.1 - Préparation à la mobilité – Voyage de reconnaissance familial.....	7
2.2.2 - Aide au déménagement.....	8
a. Aide à la recherche d'un logement.....	8
b. Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation.....	9
c. Frais de déménagement.....	9
d. Indemnité de double résidence.....	9
e. Frais d'installation.....	10
2.2.3 - Prime exceptionnelle de mobilité dans le cadre d'une mobilité avec changement de lieu de résidence et transfert familial.....	11
2.2.4 - Accompagnement familial.....	11
a. L'emploi du conjoint.....	11
b. Aide aux formalités administratives et aide à la scolarité.....	12
c. Dispositif de crèches interentreprises.....	12
2.2.5 – Acquisition ou remise en état du véhicule.....	13
2.2.6 – Aide à l'obtention du permis A ou B.....	13
<i>Article 2.3 : Mobilité géographique des salariés d'EWB Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet sans changement de lieu de résidence ni transfert familial.....</i>	<i>14</i>
2.3.1 – Frais d'hébergement.....	14
2.3.2 – Frais de transport.....	14
2.3.3 – Frais d'équipement.....	15
2.3.4 – Accès au dispositif de télétravail.....	15
2.3.5 – Prime exceptionnelle de mobilité dans le cadre d'une mobilité sans changement de lieu de résidence ni transfert familial.....	15
2.3.6 – Transformation de la mobilité sans changement de lieu de résidence ni transfert familial en une mobilité avec changement de lieu de résidence et transfert familial.....	15

PC

GM

DD

MF  
MC

**CHAPITRE 3 : AUTRES MESURES ..... 17**

*Article 3.1 : Mesures destinées à accompagner la mobilité géographique et professionnelle de salariés de Thales Communications & Security S.A.S vers l'activité EWR à Cholet ..... 17*

*Article 3.2 : Situation particulière de l'affectation temporaire et transitoire des salariés affectés à l'activité EWR sur l'Etablissement de Cholet..... 17*

*Article 3.3 : Situation des salariés de l'activité EWR ne souhaitant pas opérer une mobilité géographique sur l'Etablissement de Cholet..... 18*

**CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS GENERALES..... 19**

*Article 4.1 : Commissions de suivi..... 19*

*Article 4.2 : Durée et révision de l'accord..... 19*

*Article 4.3 : Formalités de dépôt et de publicité ..... 20*

**ANNEXES :**

Annexe 1 – Annexe 2 à l'accord groupe du 26 avril 2013 visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation : Mesures d'accompagnement de la mobilité interne.....21

Annexe 2 – Dispositif d'accompagnement du conjoint du salarié par un cabinet spécialisé...22

PC.

GN

JD

MF  
MC

## CHAPITRE 1 INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES SALARIES

### ARTICLE 1.1 – PROCEDURE D'INFORMATION COLLECTIVE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL :

Une procédure d'information en vue d'une consultation du Comité Central d'Entreprise de la société Thales Communications & Security S.A.S. a été menée à compter du 29 février 2016 sur le projet d'évolution de l'organisation de l'activité « Guerre Electronique » (EWR) en vue de regrouper l'activité de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet.

Lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise en date du 10 mars 2016, la Direction a accepté qu'une expertise libre soit menée concernant ce projet.

La Direction a, lors du Comité Central d'Entreprise en date du 31 mai 2016, procédé à une information et une consultation sur le projet.

Des procédures d'information et de consultation ont également été menées auprès des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et une procédure d'information a été déployée au sein des Comités d'Etablissement de Gennevilliers et Cholet.

### ARTICLE 1.2 – PROCEDURE D'INFORMATION COLLECTIVE DES SALARIES :

Il est préalablement rappelé que, dans le respect du processus social, les salariés ont été régulièrement tenus informés de l'état d'avancement du projet par leur management et la Direction des Ressources Humaines au moyen de réunions d'information.

C'est notamment dans ce cadre que les salariés ont été invités :

- le 14 mars 2016, puis le 18 avril, le 27 avril notamment à des informations générales permettant de répondre à leurs questions,
- et, le 24 mars 2016, à une présentation de l'Etablissement de Cholet, de ses activités, de son tissu industriel et de son bassin d'emploi.

Pour poursuivre dans cette démarche, les parties conviennent d'ores et déjà :

- que les salariés concernés seront informés, dans le cadre de réunions collectives, du contenu du présent accord et des mesures d'accompagnement auxquelles ils pourraient être éligibles et dont ils pourraient bénéficier sous réserve d'en remplir les conditions nécessaires ;
- qu'un voyage de découverte collectif sera proposé par la Direction aux salariés concernés par le projet et ce, préalablement à leur positionnement quant à leur choix de mobilité.

Les frais de transport et d'hébergement afférents à ce voyage de découverte collectif seront pris en charge par Thales Communications & Security S.A.S. selon les règles groupe.

### ARTICLE 1.3 – PROCEDURE D'INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES :

L'accompagnement social du projet et des salariés s'appuie sur une équipe RH dédiée (RRH, équipe emploi formation).

PC

GF

JD

MF  
PC

# THALES

A l'issue des procédures d'information et de consultation définies à l'article 1.1 du présent accord, chaque salarié actif concerné se verra adresser, par la Direction, un courriel avec accusé de réception l'invitant à faire part de son choix, dans un délai de quinze jours, quant à sa mobilité vers l'Etablissement de Cholet.

Les salariés inscrits concernés en congé maladie ou en congé sabbatique tels que visés à l'article 2.1 du présent accord, se verront adresser un courrier recommandé avec accusé de réception les invitant également à faire part de leur choix quant à leur mobilité vers l'Etablissement de Cholet.

Chaque salarié s'étant déclaré volontaire à une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet dans le cadre du regroupement de l'activité « Guerre Electronique » se verra proposer un entretien individuel par un RRH, précédant la date de son changement effectif de lieu de travail. A cette occasion, lui seront notamment de nouveau précisées les modalités de mise en œuvre du changement de son lieu de travail et les mesures d'accompagnement dont il pourrait bénéficier sous réserve de remplir les conditions nécessaires.

Dans le cadre de la mobilité géographique, un avenant au contrat de travail du salarié volontaire sera établi.

Il est précisé que les salariés s'étant portés volontaires bénéficieront de la possibilité, dans les trois mois suivant le changement effectif de leur lieu de travail, de réintégrer l'Etablissement de Gennevilliers et ainsi de bénéficier d'un repositionnement effectué prioritairement au sein de ce dernier.

Les salariés qui feraient part de leur souhait de ne pas engager une mobilité géographique sur l'Etablissement de Cholet pourront également bénéficier d'entretiens RH individualisés, entretiens qui seront planifiés en tenant compte du déploiement du regroupement de l'activité. Néanmoins toute situation particulière pourra faire l'objet d'une étude personnalisée.

Le cas échéant et à l'issue de ces entretiens, ils bénéficieront notamment de propositions de bilans professionnels ou encore d'un accompagnement et d'une préparation aux entretiens de mobilité.

PC.

GM MF  
JC

## CHAPITRE 2

### MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES AFFECTES A L'ACTIVITE GUERRE ELECTRONIQUE DE L'ETABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET

Afin d'accompagner le changement de lieu de travail des salariés volontaires affectés à l'activité Guerre Electronique de l'Etablissement de Gennevilliers dans le cadre du regroupement de cette activité sur l'Etablissement de Cholet, la Direction de la société Thales Communications & Security S.A.S. a défini les mesures d'accompagnement suivantes, adaptées à la mobilité géographique de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet.

#### ARTICLE 2.1 – PERIMETRE D'APPLICATION DU PRESENT CHAPITRE

Le présent chapitre et les mesures qu'il contient s'appliquent aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée avec la Société Thales Communications & Security S.A.S., qui sont affectés à l'activité « Guerre Electronique » secteur EWR sur l'Etablissement de Gennevilliers au 29 février 2016\* et ayant accepté une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet dans le cadre du regroupement de l'activité EWR sur ce site.

Les mesures décrites au présent chapitre s'appliqueront également aux salariés :

- des fonctions supports associées à cette activité\*\*,
- et à ceux qui, bien que non liés par un contrat de travail à durée indéterminée au 29 février 2016 avec la Société Thales Communications & Security S.A.S., ont accepté une proposition ferme d'embauche antérieure à cette date en contrat à durée indéterminée pour être affectés à l'activité « Guerre Electronique » secteur EWR sur l'Etablissement de Gennevilliers,

dès lors qu'ils ont accepté une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet dans le cadre du regroupement de l'activité EWR sur cet établissement.

-----  
\* soit 79 salariés actifs et 3 salariés inscrits dont un salarié en congé sabbatique et 2 salariés en congé maladie

\*\* soit, au 29 février 2016, 5 salariés dont 2 appartenant à la direction de la qualité, 1 à la direction des achats, 1 à la direction financière, 1 à la direction des ressources humaines

#### ARTICLE 2.2 – MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES D'EWR GENNEVILLIERS VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET AVEC CHANGEMENT DU LIEU DE RESIDENCE ET TRANSFERT FAMILIAL

Les salariés appartenant au périmètre tel que défini à article 2.1 du présent accord qui engagent une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet, accompagnée d'un changement de leur lieu de résidence et d'un transfert familial, bénéficieront des mesures prévues ci-après.

##### **Article 2.2.1 – Préparation à la mobilité – Voyage de reconnaissance familial**

Les salariés visés à l'article 2.2 pourront bénéficier d'un voyage de reconnaissance avec leur famille (conjoint et enfants) dans les conditions prévues en annexe 1, dès lors qu'ils auront accepté leur mobilité géographique sur l'Etablissement de Cholet.

PC

GM

NF

JD

MC

## Article 2.2.2 – Aide au déménagement

Les salariés appartenant au périmètre défini à l'article 2.2 bénéficieront des mesures suivantes :

- Aide à la recherche d'un logement ;
- Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation ;
- Prise en charge des frais de déménagement ;
- Versement éventuel d'une indemnité de double résidence ;
- Versement d'une indemnité d'installation.

### a. Aide à la recherche d'un logement

Afin de faciliter la recherche du nouveau logement, les salariés visés à l'article 2.2 pourront bénéficier d'une aide et d'une assistance apportées par l'organisme collecteur Action Logement via notamment la mise en œuvre des dispositifs « Avance ou Garantie Loca-Pass » ou encore « Mobili-Pass », s'ils en remplissent les conditions d'éligibilité.

Les salariés concernés pourront ainsi, dans le respect des dispositions légales en vigueur, bénéficier notamment de prestations d'aide à la recherche d'un logement, d'aide à la négociation, d'assistance à la signature du bail. A titre d'information, les dispositions en vigueur relatives au bénéfice et aux modalités de mise en œuvre des dispositifs précités sont les suivantes :

- **Avance Loca-Pass (dépôt de garantie)**: les frais de caution (un mois de loyer hors charges, plafonnés dans certains cas selon la réglementation en vigueur) liés à la location d'un nouveau logement peuvent être financés, sur présentation de justificatifs, grâce à un prêt sans intérêt d'une durée de 25 mois maximum (après un différé gratuit de 3 mois).

Le versement des frais du dépôt de garantie s'effectue après signature du bail. Leur remboursement, par le salarié auprès de l'organisme collecteur Action Logement, est mensuel et d'un montant minimum de 20 euros.

- **Garantie Loca-Pass (caution sur le loyer charges locatives incluses)**: il s'agit d'un engagement gratuit du collecteur Action Logement auprès du bailleur (non particulier) d'assurer le paiement du loyer et des charges (plafonné dans certains cas selon la réglementation en vigueur) pendant 9 mois.

Cette disposition est valable pendant 3 ans à compter de la signature du bail. En cas de mise en jeu de la garantie, elle sera remboursée par le locataire à l'organisme collecteur, sans intérêt et sur 12 mois maximum, à hauteur des sommes versées par l'organisme au bailleur. Les demandes d'aides Loca-Pass doivent être transmises au collecteur au plus tard dans le mois qui suit l'entrée dans les lieux.

- **Mobili-Pass**: il s'agit d'un prêt permettant au salarié de couvrir ses dépenses de loyers et de charges locatives supplémentaires ainsi que de nombreux autres frais (assistance à la mise en location ou à la vente du logement, frais et émoluments de notaire, frais de mainlevée d'hypothèque, indemnités de remboursement anticipé des prêts immobiliers, intérêts intercalaires de prêt relais etc.) dus à un changement de résidence dans le cadre de son activité professionnelle. En application de la réglementation en vigueur, le dispositif Mobili-Pass est ouvert aux salariés dont l'ancien domicile est distant d'au moins 70 kilomètres de son nouveau logement et qui n'ont pas bénéficié de ce dispositif dans les deux dernières années.

Il s'agit également d'une subvention de 1900€ (zone A, A bis, B1, 1900€ zones B et C) pour financer les frais d'intervention d'une société spécialisée en assistance à la mobilité professionnelle (il ne s'agit pas d'une agence immobilière) dans le cadre d'une aide à la recherche d'un logement.

PC.

an

MF

DS

MC



Le délai de forclusion pour déposer la demande est de 6 mois suivant l'embauche ou la mutation professionnelle. Le montant maximum est de 3 500 euros en zone A et B1 et de 3000 euros en zone B2 et C (prêt +subvention ou prêt seul). Le versement s'effectue sur présentation des originaux de factures ou quittance de loyer. Le remboursement du prêt du Mobili-Pass sera réalisé au taux du TAEG en vigueur et s'effectuera sur une durée de 36 mois.

Il est précisé que l'ensemble de ces dispositions est applicable sous réserve de la capacité financière des organismes collecteurs et de l'évolution de la législation relative en vigueur.

## **b. Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation**

Au cours de la période d'adaptation, telle que prévue à l'article 1.3, le salarié peut, dans l'attente de son déménagement vers son logement définitif, choisir entre un hébergement en hôtel ou un hébergement en location. Les remboursements des frais d'hébergement, de transport et de repas éventuels seront réalisés dans les conditions fixées à l'Annexe 1 au présent accord, étant précisé que les frais de location feront l'objet d'un remboursement sur une base mensuelle dans la limite de 200 MG, sur présentation de justificatifs.

## **c. Frais de déménagement**

Après accord de la Direction des Ressources Humaines et sur présentation préalable de 3 devis établis auprès de déménageurs agréés par le Groupe Thales, les frais de déménagement supportés par le salarié visé à l'article 2.2 pour réaliser sa mobilité géographique de l'Etablissement de Gennevilliers vers l'Etablissement de Cholet avec transfert familial seront pris en charge par la société Thales Communications & Security S.A.S., dans les conditions prévues à l'Annexe 1.

A ce titre, les devis et la facture correspondant au devis accepté par la Direction des Ressources Humaines, seront établis au nom de la société Thales Communications & Security S.A.S.

Les parties conviennent également que les frais d'un second déménagement engagés par les salariés visés à l'article 2.2 et intervenant dans les 18 mois suivants leur mobilité effective sur l'établissement de Cholet, seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles précédemment évoquées et prévues par l'Annexe 1 au présent accord, dès lors que le premier déménagement pris en charge vers la région choletaise concernait un logement locatif et que le second déménagement vise à établir la résidence définitive du salarié dans le cadre d'un achat.

## **d. Indemnité de double résidence**

Compte tenu de la date à laquelle est réalisé le changement de lieu de travail, le salarié visé à l'article 2.2 peut se trouver en situation de « double résidence » après le déménagement lié à sa mobilité géographique vers Cholet et être ainsi contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement (loyer ou mensualité de remboursement de prêt).

Dans ce cas, sur présentation de justificatifs appropriés, la société Thales Communications & Security S.A.S. remboursera au salarié la charge afférente à son ancien domicile pendant une durée maximale fixée ci-après et dans les conditions suivantes :

- Si l'ancien domicile du salarié est un logement en location :  
Remboursement du loyer + charges locatives sur présentation de la quittance de loyer correspondante pour une durée maximale de 3 mois. Les charges locatives (EDF-GDF, Eau, ...) qui ne figurent pas sur la quittance de loyer ne feront l'objet d'aucun remboursement même si le salarié est en mesure de présenter une facture séparée ;

PC

- Si l'ancien domicile du salarié est un logement dont le salarié est propriétaire :  
Prise en charge de la mensualité de remboursement de prêt immobilier plafonnée à la valeur locative pour les propriétaires, telle qu'elle figure sur l'imprimé relatif à la taxe d'habitation pour une durée maximale du 4 mois ;

En outre, la société Thales Communications & Security S.A.S. fournira au salarié concerné une attestation de mutation pour lui permettre de réduire à un mois la durée de son préavis de résiliation du bail de location en cours.

Les parties conviennent que l'indemnité de double résidence ne saurait se cumuler avec les mesures allouées au salarié pendant la période d'adaptation.

## e. Frais d'installation

Le salarié visé à l'article 2.2 bénéficiera d'une indemnité d'installation lui permettant de prendre en charge les frais réellement engagés dans le cadre de sa réinstallation à proximité de son nouveau lieu de travail.

Le versement de cette indemnité interviendra, sur présentation de justificatifs, en fonction de la situation familiale du salarié à la date à laquelle interviendra son déménagement, selon le barème suivant :

Situation familiale	MG*	Indemnité en euros*
<b>Célibataire sans enfant</b>	1750	6160
<b>Marié ou concubin</b>	2350	8272
<b>Couple** avec 1 ou 2 enfants***</b>	3000	10560
<b>Couple avec 3 enfants</b>	3250	11440
<b>Couple avec 4 enfants ou plus</b>	4000	14080

\* La valeur du Minimum Garanti (MG) appliquée sera celle en vigueur au jour du déménagement du salarié. A titre d'information, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la valeur du MG est de 3,52 euros.

\*\* La notion de couple s'entend de personnes vivant mariées, pacsées ou en concubinage.

\*\*\*Par enfant, il convient d'entendre enfant à charge fiscalement.

Pour l'application de ce barème, les parents isolés avec enfants bénéficient du barème applicable aux salariés en couple, dès lors qu'ils justifient d'enfants à charge fiscalement.

L'indemnité d'installation sera versée, sous forme d'avance dans le mois qui précèdera le déménagement du salarié. Les justificatifs correspondants devront être fournis dans un délai de 3 mois après le déménagement.

Dans le cas contraire, une retenue sur salaire des charges sociales afférentes aux sommes versées et non justifiées sera effectuée. La partie des sommes versées et non justifiées sera également soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Il est en outre rappelé que l'URSSAF n'admet que les frais nécessaires à la remise en état de la nouvelle habitation conformément à la liste indicative suivante :

Pe .

RT

MF  
JJ MC

- **Frais admis à la déductibilité** : les frais d'agence pour location hors caution, et de négociation en cas d'achat du logement, les frais de branchement (EDF, téléphone, eau), les frais de réexpédition du courrier, les frais d'immatriculation et d'établissement du certificat correspondant, les frais de mise en place des appareils ménagers, les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et des revêtements muraux, réparation de la plomberie, mise aux normes de l'électricité, etc.)
- **Frais non admis à la déductibilité** : les achats de meubles, électroménager, matériels HI-FI, véhicules, frais d'installation de chauffage, sanitaires, gros travaux (menuiserie, maçonnerie, carrelage, etc.), l'acquisition et l'installation d'éléments composant une cuisine équipée, les dépenses de décoration du logement (meubles, voilages, éclairages, etc.).

### **Article 2.2.3 - Prime exceptionnelle de mobilité avec changement de lieu de résidence et transfert familial**

Compte tenu de la nature du projet telle que détaillée dans le cadre du préambule, le salarié visé à l'article 2.2 percevra, à l'issue de sa période d'adaptation, une prime de mobilité exceptionnelle et forfaitaire d'un montant de 10 000 euros bruts.

Cette prime forfaitaire est destinée au salarié qui poursuit son activité au profit du secteur EWR sur l'Etablissement de Cholet en vue d'accompagner la poursuite du développement de l'activité.

Aussi, le salarié qui quitterait volontairement l'Etablissement de Cholet de la Société Thales Communications & Security S.A.S., dans un délai inférieur à 18 mois à compter de sa mobilité géographique effective sur l'Etablissement de Cholet, remboursera l'indemnité versée selon les modalités suivantes :

- Si un départ volontaire intervenait dans les 6 premiers mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 80% de la prime forfaitaire,
- Si un départ volontaire intervenait entre 6 et 12 mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 50% de la prime forfaitaire,
- Si un départ volontaire intervenait entre 12 et 18 mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 30 % de la prime forfaitaire.

### **Article 2.2.4 – Accompagnement familial**

Consciente que la mobilité géographique du salarié est susceptible d'avoir des incidences sur sa vie familiale, la Direction de la société Thales Communications & Security S.A.S. a défini les mesures d'accompagnement suivantes :

#### **a. L'emploi du conjoint**

- **Indemnité pour perte d'emploi** : Si la mobilité géographique du salarié visé à l'article 2.2 entraîne la perte de l'emploi du conjoint, il sera versé une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par Pôle Emploi et l'Allocation chômage (délivrée par Pôle Emploi) à laquelle le conjoint pourrait prétendre, dans la limite de 18 mois, avec un maximum de 600 € bruts par mois.

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

- **Aide à la recherche d'emploi** : Afin d'aider le conjoint du salarié à trouver un emploi dans le bassin d'emploi choletais et son environnement, une aide à la recherche d'emploi lui sera apportée par l'intermédiaire d'un cabinet mandaté spécialement à cet effet et implanté localement (annexe 2).

Cette aide pourra être actionnée par le conjoint du salarié dans l'année qui suit le déménagement de la famille. Cet accompagnement est pris en charge par l'entreprise pour une durée de 6 mois

Une aide technique pourrait également être apportée, en fonction des sollicitations, par l'intermédiaire du Gêris, au conjoint qui en ferait la demande auprès de Thales Communications & Security S.A.S. afin de créer sa propre entreprise.

Dans le cas spécifique où le conjoint (marié, pacsé ou concubinage notoire) du salarié visé à l'article 2.2 du présent accord est un salarié actif de l'une des sociétés du Groupe Thales, sa candidature sur des postes disponibles au sein de l'établissement de Cholet sera examinée prioritairement sous réserve de l'adéquation de son profil et de ses compétences avec le ou les postes ouverts.

Enfin, si dans le cadre de son bilan professionnel et de l'aide apportée par le cabinet, un besoin spécifique de formation apparaissait (hors actions susceptibles d'être menées directement par le Pôle Emploi), le conjoint du salarié pourra, après examen de son dossier par le cabinet et accord de la Société Thales Communications & Security S.A.S, être pris en charge, dans la limite de 50 heures de formation, sur présentation de justificatifs.

## **b. Aide aux formalités administratives et aide à la scolarité**

Les salariés visés à l'article 2.2 pourront, si nécessaire, demander une assistance à l'assistante sociale de l'établissement de Cholet, afin d'être accompagnés dans leurs démarches administratives liées à leur mobilité géographique. L'assistante ou le RRH sera chargé de fournir les informations utiles aux familles concernant les cursus scolaires et d'enseignement supérieur de la région, la situation des établissements scolaires publics et privés, la carte scolaire, les crèches et les haltes garderies.

Les salariés visés à l'article 2.2 et dont les enfants resteraient scolarisés dans un établissement de l'enseignement secondaire ou supérieur (universitaire, école post-baccalauréat) situé en région parisienne pourra bénéficier, sur demande auprès du RRH, d'une aide financière pour la scolarité de ses enfants dans la limite de 500 MG par enfant scolarisé, pour l'année scolaire en cours, suivant le déménagement et sous réserve de présentation de justificatifs.

Une attention particulière sera également portée par l'assistante sociale de l'Etablissement de Cholet pour les salariés visés à l'article 2.2 ayant des besoins spécifiques en termes d'accompagnement d'ascendants ou de descendants.

## **c. Dispositif de crèche interentreprises**

Afin de prendre en compte les incidences d'un changement de lieu de travail dans le cadre du regroupement de l'activité notamment sur la garde d'enfants en bas âge, il est convenu qu'une attention particulière sera portée par la Société en vue d'identifier des solutions adaptées au profit des familles.

A ce titre, il est précisé que les salariés bénéficiant, à la date du changement effectif de leur lieu de travail, d'une place au sein de la crèche de l'Etablissement de Gennevilliers bénéficieront prioritairement d'une place en crèche sur l'Etablissement de Cholet dans la limite des places disponibles et le respect de la réglementation relative aux structures d'accueil existantes pour les enfants de moins de 6 ans.

Les demandes des salariés ne bénéficiant pas d'une place en crèche au sein de l'Etablissement de Gennevilliers à la date du changement effectif de leur lieu de travail seront examinées dans le cadre de l'attribution des places en crèche sur l'Etablissement de Cholet et les conditions de la convention de prestations de services conclue entre l'organisme gestionnaire de la crèche et la société Thales Communications & Security S.A.S. pris en son Etablissement de Cholet.

## **Article 2.2.5– Acquisition ou remise en état d'un véhicule**

Les salariés visés à l'article 2.2 peuvent demander, dans la limite des 12 mois suivant le changement effectif de leur lieu de travail, une avance pour l'achat ou la remise en état du véhicule qu'ils utiliseront pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail. A ce titre, une avance sur salaire, d'un montant plafonné à 10.000 euros pour un véhicule, pourra être versée après étude de la demande exprimée par le salarié et accord de la Direction des Ressources Humaines.

Pour bénéficier de cette avance, le salarié devra justifier de l'acquisition d'un véhicule, selon les modalités suivantes :

- Achat d'un véhicule neuf : versement de 100% du prix du véhicule dans la limite de 10 000 euros sur présentation du bon de commande correspondant. La présentation de la facture définitive devra intervenir dans le mois qui suivra le versement de l'aide financière ainsi attribuée.
- Achat d'un véhicule d'occasion : versement de 100% du prix du véhicule dans la limite de 10.000 euros sur présentation d'un justificatif approprié accompagné du certificat d'immatriculation rayé ou du coupon détachable du certificat d'immatriculation du véhicule dont le salarié fait l'acquisition ou certificat correspondant définitif.
- Remise en état d'un véhicule : versement de 100% des frais de remise en état du véhicule dans la limite de 10 000 euros sur présentation de la facture relative aux travaux de remise en état correspondants.

Cette avance sera remboursable par prélèvements sur paie, sur une période de 36 mois maximum.

En cas de départ du salarié avant le terme de la période de remboursement de 36 mois, les modalités de remboursement seront modifiées de la façon suivante :

- Le salarié quitte la société Thales Communications & Security S.A.S. dans le cadre d'une mobilité interne Groupe : la somme restant due fera l'objet d'un prélèvement sur paie le mois précédant la date de mutation au sein de sa nouvelle entité.
- Le salarié quitte la société Thales Communications & Security S.A.S. dans le cadre de la rupture de son contrat de travail avec l'une des sociétés du Groupe THALES (notamment démission ou licenciement) : la somme restant due à la société sera intégralement prélevée à la date d'établissement du solde de tout compte du salarié.

La Direction s'engage à examiner les situations particulières, portées à sa connaissance, relatives aux modalités de remboursement de l'avance sur salaire visée par le présent article.

## **Article 2.2.6– Aide/Avance en vue de l'obtention du permis de conduire A ou B**

- Une aide pourra être proposée aux salariés qui ne sont titulaires d'aucun permis de conduire dans aucune des catégories visées par le Code de la Route pour suivre le cycle de formation tendant à l'obtention du permis de conduire.

PC

617

DB

MC

Cette aide, plafonnée à 530 MG, sera versée au salarié dans les 4 mois suivant le changement effectif du lieu de travail du salarié. Le versement sera opéré en deux fois à parts égales :

- Le premier versement interviendra le mois suivant l'inscription du salarié dans une école de conduite sur présentation d'un justificatif d'inscription.
- Le second versement interviendra le mois suivant l'obtention de la partie théorique du permis de conduire sur présentation d'une attestation de réussite délivrée par l'école de conduite.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives et signataires conviennent que cette aide ne sera pas applicable au financement des stages de conduite ou bien des stages à destination des conducteurs ayant perdu des points sur leur permis de conduire à la suite d'infractions aux règles du Code de la Route.

Il est par ailleurs précisé que le temps de formation nécessaire à l'obtention du permis de conduire interviendra en-dehors des périodes de travail.

- Une avance, plafonnée à 530 MG, pourra être accordée au salarié visé à l'article 2.2, pour permettre à son conjoint qui ne serait titulaire d'aucun permis de conduire dans aucune des catégories visées par le Code de la Route, de suivre le cycle de formation tendant à l'obtention du permis de conduire.

Cette avance sera accordée, sur présentation de justificatifs, dans les 4 mois suivants le changement effectif du lieu de travail du salarié selon les mêmes conditions que celles prévues pour le versement de l'aide au salarié et visées au paragraphe précédent.

Cette avance sera remboursable par mensualités, sur une durée maximale de 36 mois.

## **ARTICLE 2.3 – MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES D'EWR GENNEVILLIERS VERS L'ETABLISSEMENT DE CHOLET SANS CHANGEMENT DU LIEU DE RESIDENCE NI TRANSFERT FAMILIAL**

Dans le cadre du regroupement de l'activité EWR sur l'Etablissement de Cholet, le salarié visé à l'article 2.1 peut envisager, pour des raisons personnelles, d'opérer une mobilité géographique sans changement de son lieu de résidence ni transfert familial et d'opter ainsi pour un « célibat géographique ».

Ainsi, le salarié qui se porte volontaire pour une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet, sans changement de son lieu de résidence ni transfert familial, bénéficiera des mesures telles que définies ci-après ce, pendant une durée de 12 mois courant à compter de sa mobilité géographique effective au sein de l'Etablissement de Cholet. Une prolongation de cette situation de « célibat géographique » d'une durée qui ne saurait être supérieure à 6 mois pourra être sollicitée par les salariés, pour des raisons exceptionnelles, après entretien auprès du Service de Santé au Travail et accord de la Direction des Ressources Humaines.

### ***Article 2.3.1– Frais d'hébergement***

La société remboursera, sur présentation des justificatifs, le loyer du logement (type T1-T2) dans la région choletaise, plafonnée à 200 MG par mois.

### ***Article 2.3.2 – Frais de Transport***

La société prendra en charge 1 aller-retour par semaine en train (billets réservés par l'entreprise), pendant les 12 premiers mois de la mobilité géographique et 2 allers-retours par mois au-delà de cette

période de 12 mois. Les frais de transport, pour réaliser ces allers-retours seront également pris en charge entre le domicile du salarié et la gare ou entre l'Etablissement de Cholet et la gare.

Le billet de train aller-retour du conjoint pourra exceptionnellement être pris en charge par la Société après accord de la Direction des Ressources Humaines, si le salarié décide de rester dans la région choletaise le week-end.

### ***Article 2.3.3 – Frais d'équipement***

Le salarié visé à l'article 2.3 ayant opté pour une mutation géographique sans transfert familial bénéficie des mesures relatives aux frais d'installation. Dans ce cas, et pour déterminer le plafond de l'indemnité, le salarié est considéré comme « célibataire sans enfant ».

### ***Article 2.3.4 – Accès au dispositif de télétravail***

Pendant la période de célibat géographique, le salarié visé à l'article 2.3 pourra solliciter sa hiérarchie afin de bénéficier des mesures de télétravail selon les modalités définies par l'accord conclu le 1<sup>er</sup> juillet 2015 au sein de la Société Thales Communications & Security S.A.S. Cette demande fera l'objet d'une étude particulière tenant compte de la situation de célibat géographique du salarié et de la nature de son activité.

### ***Article 2.3.5 – Prime exceptionnelle de mobilité dans le cadre d'une mobilité sans changement de lieu de résidence ni transfert familial***

Compte tenu de la nature du projet, les salariés visés à l'article 2.3 acceptant leur mutation géographique sur l'Etablissement de Cholet, bénéficieront, à l'issue de leur période d'adaptation, d'une prime de mobilité exceptionnelle et forfaitaire d'un montant de 4 500 euros bruts.

Cette prime forfaitaire est destinée au salarié qui poursuit son activité au profit du secteur EWR sur l'établissement de Cholet en vue d'accompagner la poursuite du développement de l'activité.

Aussi, le salarié qui quitterait volontairement l'établissement de Cholet de la Société Thales Communications & Security S.A.S. dans un délai inférieur à 12 mois à compter de sa mobilité géographique effective sur l'Etablissement de Cholet, remboursera l'indemnité versée selon les modalités suivantes :

- Si un départ volontaire intervenait dans les 6 premiers mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 80% de la prime forfaitaire,
- Si un départ volontaire intervenait entre 6 et 12 mois à compter de la mobilité géographique effective, le salarié rembourserait 30% de la prime forfaitaire.

### ***Article 2.3.6 – Transformation de la mobilité sans changement de lieu de résidence ni transfert familial en une mobilité avec changement de lieu de résidence et transfert familial***

En cas de transformation de la mobilité sans transfert familial en une mobilité avec changement de résidence et transfert familial dans les 6 mois suivant l'arrivée du salarié sur l'Etablissement de Cholet, le salarié concerné :

- percevra un complément à la prime exceptionnelle qui lui a été versée en application de l'article 2.3.5 pour atteindre le montant tel que prévu à l'article 2.2.3 et dans les conditions prévues à cet article,
- percevra un complément à la prise en charge des frais d'équipement qui lui a été versée en application de l'article 2.3.3, pour atteindre les montants tels que prévus à l'article 2.2.2 e. au regard de sa situation familiale à la date de son déménagement.

PC

GM

MF

JD

MC

# THALES

En complément, le salarié bénéficiera également de la prise en charge des frais d'un seul déménagement dans les conditions prévues à l'Annexe 1 au présent accord et des aides ou avances précisées aux articles 2.2.5 et 2.2.6 du présent accord à l'exclusion de toute autre mesure.

PC

GT  
NF  
JJ  
MC



## CHAPITRE 3

### AUTRES MESURES

#### **ARTICLE 3.1 : MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE DE SALARIES DE THALES COMMUNICATIONS & SECURITE SAS VERS L'ACTIVITE EWR FAISANT L'OBJET DU REGROUPEMENT SUR L'ETABLISSEMENT DE CHOLET**

Les salariés de la Société Thales Communications & Security S.A.S., liés par un contrat à durée indéterminée, n'appartenant pas aux salariés affectés à l'activité EWR de Gennevilliers tels que mentionnés à l'article 2.1, qui :

- souhaiteraient, pendant la durée du présent accord, opérer une mobilité géographique vers l'établissement de Cholet pour prendre un poste concerné par le regroupement de l'activité EWR de Gennevilliers vers Cholet,
- et permettraient ainsi de mettre en œuvre une solution avérée et effective de repositionnement au sein de la Société Thales Communications & Security S.A.S. d'un salarié affecté à l'activité « Guerre Electronique » de l'établissement de Gennevilliers non volontaire à une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet,

bénéficieront de mesures d'accompagnement spécifiques.

Les salariés précités se verront appliquer les dispositions d'aide au déménagement telles que prévues à l'annexe 1 du présent accord.

A titre exceptionnel, ils bénéficieront également, à l'issue de la période d'adaptation, d'une prime de mobilité exceptionnelle et forfaitaire d'un montant de 2 000 euros bruts. Cette prime forfaitaire est destinée au salarié qui poursuit son activité au profit du secteur EWR sur l'Etablissement de Cholet en vue d'accompagner le déploiement de l'activité sur l'établissement de Cholet.

#### **ARTICLE 3.2 : SITUATION PARTICULIERE DE L'AFFECTATION TEMPORAIRE ET TRANSITOIRE DES SALARIES AFFECTES A L'ACTIVITE EWR SUR L'ETABLISSEMENT DE CHOLET**

Dans le cadre du regroupement de l'activité EWR vers l'Etablissement de Cholet, il est prévu, à titre exceptionnel, la possibilité pour les salariés appartenant au périmètre tel que visé à l'article 2.1 du présent accord, de réaliser une affectation temporaire et transitoire sur l'établissement de Cholet pour y poursuivre temporairement leur activité.

Cette affectation temporaire et transitoire, qui doit conserver un caractère exceptionnel, est limitée à 6 mois, consécutifs ou non, calculés sur une période de 12 mois consécutifs, susceptibles de débuter à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016. Elle permet au salarié volontaire qui ne souhaite pas faire l'objet d'une mobilité géographique vers l'Etablissement de Cholet, de participer au déploiement du regroupement de l'activité mais aussi d'assurer une transition efficiente favorisant la transmission de compétences.

Les salariés appartenant au périmètre de l'article 2.1 du présent accord qui réaliseraient une affectation temporaire et transitoire sur l'Etablissement de Cholet dans les conditions précédemment décrites bénéficieront, pendant cette période, des dispositions portant sur l'hébergement et les frais de transport telles qu'applicables aux salariés en période d'adaptation figurant en Annexe 1 du présent accord.

A titre exceptionnel et dérogoire, les salariés appartenant au périmètre de l'article 2.1 du présent accord qui réaliseraient, après accord de leur hiérarchie, une affectation temporaire et transitoire dans

PC

GM

MF

JD

MC

les conditions précédemment décrites pour une période de 2 à 6 mois, consécutifs ou non, sur une période 12 mois consécutifs, percevront, sur proposition du management, une prime exceptionnelle et forfaitaire tenant compte des contraintes opérationnelles du poste d'un montant compris entre 1 000 euros bruts et 2 500 euros bruts.

Cette prime sera versée à l'issue de la période d'affectation temporaire.

**ARTICLE 3.3 : SITUATION DES SALARIES DE L'ACTIVITE EWR NE SOUHAITANT PAS OPERER UNE MOBILITE GEOGRAPHIQUE SUR L'ETABLISSEMENT DE CHOLET**

Les salariés visés à l'article 2.1, non volontaires pour poursuivre leur activité sur l'Etablissement de Cholet dans le cadre du projet de regroupement de l'activité, se verront proposer un repositionnement prioritairement sur l'Etablissement de Gennevilliers.

Celui-ci sera assorti d'un accompagnement RH et, si nécessaire, de formations dédiées.

Les salariés visés à l'article 2.1 qui souhaiteraient opérer une mobilité géographique sur un site de Thales Communications & Security S.A.S. pour pourvoir un poste qui n'appartient pas à l'activité de Guerre Electronique – secteur EWR se verront appliquer les dispositions de l'accord de Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 26 avril 2013, dans ses dispositions relatives à la mobilité géographique (article 4.3).

PC

## CHAPITRE 4 DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 4.1 – COMMISSIONS DE SUIVI :

Afin de permettre un suivi de la mise en œuvre du présent accord, il sera constitué une Commission Centrale au niveau de la société Thales Communications & Security S.A.S. ainsi que des Commissions locales au niveau des Etablissements de Cholet et de Gennevilliers.

Les Commissions locales seront composées d'un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement et signataire du présent accord ainsi que d'une délégation des représentants de la Direction. Pour l'année 2016, elles se réuniront mensuellement suivant la date du premier changement effectif de lieu de travail des équipes concernées. A compter de 2017, elles se réuniront trimestriellement compte tenu de l'avancement du projet.

La commission locale constituée au niveau de l'Etablissement de Gennevilliers sera chargée :

- D'assurer le suivi du repositionnement des salariés concernés ne s'étant pas portés volontaires à une mobilité géographique vers l'établissement de Cholet,
- De traiter les éventuelles situations et/ou cas particuliers,
- De suivre les situations d'affectation temporaire et transitoire des salariés affectés à l'activité EWR sur l'établissement de Cholet.

La commission locale constituée au niveau de l'Etablissement de Cholet sera chargée :

- D'assurer le suivi quantitatif des salariés s'étant portés volontaires pour un changement de leur lieu de travail,
- De veiller à la bonne application des mesures et des dispositifs du présent accord,
- De traiter les éventuelles situations et/ou cas particuliers.

Un bilan consolidé des informations portées à la connaissance des commissions locales de Cholet et Gennevilliers sera présenté à la Commission Centrale de la société Thales Communications & Security S.A.S. qui se réunira trimestriellement à compter de la tenue des commissions locales.

Cette Commission Centrale sera composée d'un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative et signataire du présent accord au niveau de la société Thales Communications & Security S.A.S. ainsi que d'une délégation de représentants de la Direction.

### ARTICLE 4.2 – DUREE ET REVISION DE L'ACCORD :

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour suivant son dépôt à l'Unité des Hauts-de-Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France qui interviendra le lendemain de la fin du délai d'opposition tel que prévu par les dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui débutera au lendemain de son dépôt auprès des services compétents et prendra fin le 30 septembre 2017.

Il pourra être révisé pendant la période d'application par voie d'avenant dans les mêmes formes que l'accord initial à l'initiative de l'une des parties signataires.

PC

## ARTICLE 4.3 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE :

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société Thales Communications & Security S.A.S. Il sera également déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires signés, auprès de l'unité des Hauts-de-Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France dans les formes prévues à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail, et un exemplaire signé destiné au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Gennevilliers, le 31 mai 2016 en 10 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

### **Pour la Direction de la Société Thales Communications & Security SAS**

  
**Madame Noëlle FICHET**  
Directrice du Développement Social

### **Pour les organisations syndicales, les Délégués Syndicaux**

Le syndicat CFDT, représenté par

MM. Serge CHASSEUIL  
Paul COUBLE  
Yvan DANGLA  
Philippe ROTH  
Jean-Claude TELLE



Le syndicat CFE-CGC, représenté par

MM. José CALZADO  
Daniel CHAMPLAIN  
Dominique DOUX  
Daniel FOURMESTRAUX  
Patrick PIERROU



Le syndicat CFTC, représenté par

MM. Pierre DE LA BRUNETIERE  
Henry CHAIGNOT  
Stéphane KHATTI  
Joseph NAFFAH  
François PAPON



Le syndicat CGT, représenté par

MM. Jean-Jacques BODET  
Yves DESPREZ  
Grégory LEWANDOWSKI  
Gilles MOLIN  
Alain VRIENS



## ANNEXE 1

### Annexe 2 « Mesures d'accompagnement de la mobilité interne » à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 26 avril 2013

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

PC

MT  
NF  
JD  
MC

## Annexe 2

### **Dispositif d'accompagnement du conjoint du salarié par un cabinet spécialisé**

L'accompagnement du conjoint du salarié est réalisé par un consultant référent spécialisé, qui suit le conjoint durant toute la prestation, et qui s'appuie sur les ressources du cabinet de Conseil (notamment les consultants en recrutement), afin de bénéficier de leur vision concrète du marché du travail local, et de leur réseau.

Les situations des personnes à accompagner étant susceptibles d'être diverses, la démarche se veut modulable afin de répondre au mieux à leurs préoccupations et à leurs besoins. A ce titre, le processus intègre deux modules qui peuvent être réalisés selon la situation du conjoint accompagné :

- Un module bilan professionnel – construction du projet professionnel pour les conjoints se trouvant dans la nécessité de faire un point sur leur parcours professionnel avant d'engager une démarche de recherche d'une nouvelle solution d'emploi. Ce module a un caractère optionnel.
- Un module d'accompagnement dédié à la recherche d'emploi intégrant une formation sur les Techniques de Recherches d'Emploi (TRE), l'établissement des outils (CV, lettre motivation...), la stratégie de prospection, l'identification d'opportunités, la rencontre avec les recruteurs potentiels, simulations d'entretiens de recrutement...

### **1. Bilan professionnel – construction du projet professionnel**

Etape 1 : Bilan Personnel et Professionnel

Objectif : dresser un inventaire des connaissances, savoir-faire et atouts personnels du conjoint en traitant les points suivants :

- analyse critique du parcours professionnel et réflexion en matière de stratégie de communication du conjoint,
- analyse des compétences et capacités managériales du conjoint,
- identification de son mode de fonctionnement préférentiel (atouts et zones de risque) du conjoint,
- identification des motivations et intérêts du conjoint,
- mise à jour des potentialités et "talents" du conjoint,
- mise à jour des contributions du conjoint.

Etape 2 : Formalisation des Hypothèses et des Options du Projet Professionnel

Phase ayant pour objectif

- d'élaborer des projets professionnels dans les domaines et les fonctions où les points forts de l'expérience du conjoint seront le mieux valorisés,
- d'engager une véritable réflexion sur la cohérence entre le positionnement de la personne, ses projets et les besoins du marché.

### **2. Module d'accompagnement dédié à la recherche d'emploi**

Le dispositif d'accompagnement d'aide à la recherche d'emploi du conjoint comporte trois phases :

a- Conseil et appui d'un consultant dédié et référent

Les séances de travail ont pour objectif de :

- Clarifier le projet professionnel, (si le module bilan n'a pas été réalisé),

PC

gm  
DB  
MC

- Améliorer et élaborer les outils et techniques de communication pour présenter son projet sur le marché de l'emploi (utilisation des cvthèques, réseaux sociaux, réseau personnel,...),
- Définir un plan de campagne (stratégie d'action, ciblage d'entreprises, réseau, étude de marché, ...),
- Préparer aux entretiens de recrutement (simulation filmée, et en faire l'analyse),
- Faire le point de la situation et des démarches entreprises et ajuster les projets en fonction des résultats.

## b- Sensibilisation aux techniques de recherche d'emploi (TRE)

La sensibilisation a pour vocation de :

- Fournir une méthodologie globale et des outils pertinents d'aide à la recherche d'emploi,
- Renforcer les performances par un travail de développement personnel.

Les thématiques abordées dans le cadre des Techniques de Recherches d'Emploi couvrent notamment :

- Le marché de l'emploi,
- Le CV,
- L'entretien de recrutement : préparation et simulation,
- Internet, ciblage d'entreprises, utilisation de base de données d'entreprises...
- Développement et activation du réseau relationnel,
- Sensibilisation aux tests de recrutement avec exercices concrets de simulation...

## c- Appui de consultants chargés de recrutement

- Le conjoint bénéficiera d'entretiens avec un consultant chargé de recrutement afin d'apporter une vision marché de l'emploi local sur le projet professionnel et de permettre une mise en relation avec son réseau de contacts locaux sur la région.
- La proximité avec le marché de l'emploi, générée par l'activité recrutement du Cabinet.

PC

GM  
MC  
MC