



La Vie à Défendre
**Accord Groupe sur
l'Evolution de la
Croissance et l'Emploi
Edition 2017 !**

Accueil CFTC THALES : 01 57 77 90 40 ou 07 82 99 92 52
Sur notre site : <https://www.cftcthales.fr/>





La CFTC a négocié cet accord avec ténacité pour défendre l'intérêt général des salariés.

Ce projet d'accord Groupe, proposé par la Direction fin 2015, a donné lieu à des négociations intenses et ardues en 2016. La Direction, compte tenu de sa stratégie de croissance et de rentabilité, a eu pour objectif principal de faciliter l'absorption de la charge de travail qu'elle prévoit, charge induite par les prises de commandes, très importantes depuis 2 ans.

La CFTC a signé cet accord le 23 février 2017 car elle estime que, même si toutes ses demandes n'ont pas été prises en compte, cet accord intègre plusieurs mesures importantes qu'elle réclamait depuis longtemps et pérennise les mesures qui ne sont plus appliquées depuis le 1er janvier 2017 ("pénibilité Thales", temps partiel senior, ...).

Ce livret décrit les principales dispositions de cet accord dans l'ordre des chapitres.

Cohésion sociale et solidarité groupe

Dons de jours de repos (page 5 article 1.1)

Les salariés peuvent donner à un collègue des jours de repos qui sont alors abondés à 50% par Thales dans la limite de 10 jours maximum par bénéficiaire. Ce collègue doit avoir son conjoint (marié ou pacsé) ou un enfant gravement malade, atteint d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Généralisation de la subrogation (page 5 article 1.2)

En cas d'arrêt de travail, afin d'éviter des situations dramatiques, Thales avance au salarié les indemnités journalières de la sécurité sociale puis se fait rembourser par la CPAM. Si ce remboursement est supérieur au salaire (prise en compte de primes, de part variable, ...) Thales restituera au salarié la différence.

Complément à l'allocation journalière de présence parentale (page 6 article 1.3)

Un salarié bénéficiant d'un congé de présence parentale pour s'occuper d'un 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), bénéficiera d'un complément de salaire de Thales afin de maintenir son salaire de base mensuel brut.

Dispositif d'intéressement aux résultats du Groupe (page 7 article 1.5)

L'intéressement est maintenant calculé à partir du Résultat Opérationnel Courant avant restructuration (ROC) sauf pour Thales SA et THINT où il est fonction de la masse salariale.

Le plafond du montant "Intéressement + Participation" par société passe de 4% à 6%. Ensuite l'intéressement obtenu est regroupé puis redistribué à tous les salariés du Groupe France. Si l'EBIT (marge avant impôt) est supérieur à 10% l'accord prévoit de porter ce plafond à 6,5% pour l'intéressement versé en 2019 et en 2020.

L'intéressement pour un salarié est réparti pour 50% en fonction de sa rémunération, avec un minimum de 1,4xPASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) soit 54 919€ en 2017 et un maximum de 3xPASS soit 117 684€ en 2017, et pour 50% en fonction de sa présence dans l'année de l'exercice considéré.

Pour en bénéficier le salarié doit avoir au moins 3 mois d'ancienneté à la clôture de l'exercice (31/12).

En l'absence de choix, l'intéressement sera versé dans le PEG (Plan d'Epargne Groupe).

Compte Epargne Temps (CET) Groupe (page 7 article 1.6)

Le CET est ouvert dès son alimentation par des jours de congés, de RTT ou de repos dans la limite légale de 10 jours par année civile ou en numéraire.

Le salarié doit préciser si ce versement est destiné à une prise de congé ou à un congé de fin de carrière (pour les salariés âgés de plus de 48 ans).

A partir de 10 jours épargnés le salarié peut utiliser son CET. Lors de la prise de congés, à temps plein ou à temps partiel, (5 jours minimum) l'alimentation en temps est abondée à 20%. Un deuxième abondement à hauteur de 10% est versé par Thales dans une réserve solidaire groupe qui permettra d'agir en cas de baisse d'activité conjoncturelle.

Il est possible de monétiser 5 jours maximum par an. En cas d'évènement exceptionnel il est possible de débloquer tout ou une partie de ses droits acquis avec un abondement de 20%.

A défaut d'utilisation, au bout de 5 ans, les droits épargnés sont soit affectés au PERCO, soit payés ou soit versés dans le CET fin de carrière (si le salarié avait 48 ans lors du versement des jours correspondants).

La prise de congé de fin de carrière bénéficie d'un abondement de 40% pour toute alimentation en temps et pour le versement (partiel ou pas) de l'allocation de départ à la retraite. Un salarié à temps partiel senior pourra prendre ce congé à 80% tout en conservant les avantages de son temps partiel.

Le congé de fin de carrière se terminant dès que le salarié peut partir à la retraite à taux plein, son allocation de départ est majorée pour compenser le coefficient de solidarité temporaire (malus = -10% sur 3 ans) relatif aux retraites complémentaires.

Tout salarié peut transférer 10 jours par an du CET sur le PERCO. Les droits ainsi transférés sont exonérés d'impôt sur le revenu

Les sociétés qui ont déjà un CET pourront conclure un accord d'adhésion afin de pouvoir prendre en compte les modalités de leur congé de fin de carrière dont les conditions seraient plus favorables.

Organisation du travail et accompagnement de la croissance

Organisation du travail et variations de charge (page 9 article 2.1)

En cas de surcharge conjoncturelle, l'entreprise pourra avoir recours à des organisations du travail atypiques (travail de nuit, 2X8, 3X8, VSD). Les salariés en forfait jour sont exclus de ces organisations du temps de travail atypique. Les modalités d'accompagnement seront négociées localement à partir d'une base minimum qui prendra en compte une prime de panier, des indemnités kilométriques et d'éventuels frais de gardes.

Jours de substitution au congé de fractionnement (page 11 article 2.2)

Les 2 jours de substitution au congé de fractionnement sont attribués à tous les salariés du Groupe sans aucune possibilité d'y déroger.

Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (page 11 article 2.3)

L'organisation du temps partiel, sur tout ou partie de l'année, permet aux salariés 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.

Les conditions, délais et modalités seront précisés dans un accord d'entreprise.

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

Les salariés cotiseront à la retraite sur la base d'un temps plein, Thales remboursant les cotisations (part salariale) sur la partie temps plein moins temps partiel.

(Cette règle s'appliquera à tous les temps partiels).

Temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle (page 12 article 2.4)

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 (si accord de la société). Un « lissage » de leur rémunération leur sera proposé.

Forfait en jours sur l'année (page 12 article 2.5)

Les salariés en forfait en jours (206 ou 210 jours par an) pourront demander (sur la base du principe du volontariat et de la réversibilité) à travailler 4 jours de plus par an avec une revalorisation de leur salaire de +3%.

Au terme d'une année ils pourront revenir à la durée précédente (forfait initial) avec une baisse équivalente de leur salaire.

Les salariés en forfait 210 jours qui sont passés à 214 jours pourront, au terme d'une année, travailler à raison de 206 jours par an avec une baisse de leur salaire de 5%.

En cas de GAE et pendant la durée de cette GAE, les salariés qui ont demandé à travailler 4 jours de plus par an, reviendront au forfait initial sans baisse de salaire.

Le salarié devra, chaque année, exprimer son choix de forfait dans la première quinzaine de décembre. L'absence de réponse conduira à lui appliquer son forfait initial.

Adaptation de l'emploi et croissance

Favoriser l'entrée des Jeunes dans l'entreprise (page 14 articles 3.1 et 3.2)

Thales s'engage à maintenir 1800 apprentis par an et sur la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2019 à réaliser de l'ordre de 6 500 embauches en CDI dont 35 % seraient âgées de moins de 30 ans.

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.

Thales propose d'accompagner chaque année des jeunes de niveau bac professionnel afin de les aider à accéder à un niveau de qualification supérieur. Thales prévoit 20 bourses de 2200€ par an.

Thales s'engage à faciliter l'accès des jeunes embauchés de moins de 30 ans au secteur locatif privé ou aux Résidences Multiservices pour des logements de type T1/T2.

Le maintien dans l'emploi des Seniors (page 21 articles 3.3 et 3.4)

Thales s'engage, pour les années 2016 à 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 et 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.

Le temps partiel senior est reconduit à l'identique : 80% payé 85%, pendant 3 ans maximum avant le départ à la retraite à taux plein, l'allocation de départ à la retraite (IDR) est calculée sur un temps plein. Le régime de prévoyance gros risques, si le salarié le souhaite, est aussi calculée sur un temps plein.

Les salariés qui rachètent des trimestres pour partir à la retraite **dans les 24 mois** peuvent bénéficier d'une aide de Thales de 36 000€ **avec un minimum de 2 000€ par trimestre**.

La **“pénibilité Thales”** définie par l'accord contrat de génération est maintenue pour toute la durée de l'accord. Le temps de compensation pourra être mis sur le CET fin de carrière (sans abondement).

Pour faciliter la transmission des compétences clés et des savoir-faire, un tutorat visant à associer un salarié expérimenté à un salarié récemment embauché sera mis en place sur la base du volontariat.

Les salariés qui le souhaitent bénéficieront d'une préparation à la retraite dans les 12 à 18 mois précédant leur départ effectif à la retraite.

Commission centrale de suivi et de contrôle social (Page 31)

Cette commission sera composée de 16 membres dont 12 pour les Organisations Syndicales signataires du présent accord. Elle sera régulièrement et préalablement informée de toute mise en œuvre de dispositions prévues par l'accord. Cette commission se réunira au moins 2 fois par an.

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Ce livret regroupe les principales informations, pour plus de précisions

Consultez vos représentants CFTC sur votre site

Vos Contacts CFTC Thales :

Marie-Louise ROGOWSKI 01 57 77 90 40

Sur notre site : <https://cftcthales.fr/>