

Thales Communications & Security

LAVAL



La Vie à Défendre

***LE GUIDE
SALARIE(E)***

Septembre 2017

La CFTC TCS LAVAL, c'est une équipe
« Au service du bien commun »

Eric MOTTAIS : 02 43 68 40 00

Pascal BESNARD : 02 43 68 40 61

Claudie BARROCHE : 02 43 68 40 00

Loetitia LARMEE : 02 43 68 42 77

Cyrille GRAVIER : 02 43 68 41 56

Et aussi :

Stephane KHATTI : 06 72 76 38 06

Sommaire

Pourquoi ce livret d'informations ?	5
Temps de travail.....	6
Astreintes	11
Travail en dehors des jours ouvrés	12
Absences & Congés Exceptionnels	14
Maternité, Paternité, Adoption.....	17
Embauche	22
Salariés handicapés.....	23
Formation	25
Mobilité.....	28
Grille des salaires.....	29
Politique salariale	30
Modalités particulières de rémunération des mensuels.....	31
Déplacements et missions	32
Médailles du travail	37
Intéressement et Participation.....	39
Epargne salariale : PEG et PERCO.....	42
Retraites complémentaires ARRCO et AGIRC	47
Démission	52
Rupture conventionnelle	53
Licenciement	54
Droit de grève.....	56
Recours juridiques	57
Service de santé au travail, assistante sociale	58
Maladie.....	59
Accidents du travail et de trajet	60
Santé et prévoyance	61
Site internet du CIE : www.cie-thales.net	77

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre
Compte Epargne Temps
CET
Accord Groupe
Edition 2017

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



Bien sûr l'été !

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

Guide des Congés

Apartir des différents types de congés, légaux et conventionnels, en vigueur en 2017 à THALES COMMUNICATIONS & SECURITY France.

EDITION TCS - BRIVE 2017

JUIN 2017

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre
Guide de l'Epargne Salariale
Comment placer votre Intéressement / Participation ?
Edition TCS 2017

Visitez le site CFTC : www.cftcthales.fr



Guide Epargne salariale 2017 CFTC - TCS ©

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

Santé
Prévoyance
Edition 2017

Accueil CFTC THALES : 01 57 77 90 40
Sur notre site : <https://www.cftcthales.fr>



Et bien d'autres guides CFTC 2017,
disponibles sur le site

www.cftcthales.fr

Pourquoi ce livret d'informations ?

1) Au sujet de ce livret

L'équipe CFTC a réalisé ce livret pour vous informer de vos droits en tant que salariés de TCS Laval à partir d'une synthèse du Code du Travail, des conventions collectives de la métallurgie, des accords de Thales et de TCS et du règlement intérieur de TCS Laval.

Ce livret se veut le « couteau suisse » du salarié de TCS Laval, **mais pas une somme juridique**. Pour tout autre point, rapprochez-vous de vos représentants CFTC.

Malgré tout le soin que nous avons apporté à ce livret, il comporte certainement des oublis et des erreurs : si vous en relevez, nous vous remercions de nous les transmettre.

2) L'actualité sociale de TCS

Nous publions sur **internet** toute l'actualité sociale de Thales : les C/R des réunions, les accords d'entreprise, les conseils, les mises à jour de ce livret ...

Pour consulter l'actualité sociale : www.cftcthales.fr



Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

L'actualité sociale du groupe Thales

Actualités | A faire ou à savoir | Santé et prévoyance | Accords Groupe | Contacts CFTC

Commission central handicap – Mercredi 30 août 2017

Posté le 30 août 2017 par CFTC-Thales — [Aucun commentaire](#) ↓

L'AGEFIPH supprime sa prise en charge des prothèses auditives

L'AGEFIPH – association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle – a modifié ses [règles de prise en charge des prothèses auditives](#).

Jusqu'à présent le salarié Thales bénéficiait, pour deux appareils et dans la limite des dépenses réelles, de :

- 236,66 € de remboursement par la Sécurité Sociale



Livrets pratiques 2017 CFTC Thales

- [Livret retraite](#) - Mars 2017
- [Livret salarié TTS](#) - Mai 2017
- [Livret Croissance et emploi](#) - Février 2017
- [Livret CET](#) - Juin 2017
- [Livret Santé et Prévoyance](#) - Mars 2017
- [Livret Épargne salariale](#) - Juin 2017
- [Livret Intéressement et participation](#) - Juin 2017

Agenda social

- Mercredi 17 mai : Commission GBU SIX

Temps de travail

Horaires d'ouverture du site de Laval: 7 h 30 - 19 h 30

Maxima de temps de travail pour tous :

- 10 heures/jour, en respectant 12 heures de repos,
- 48 heures/semaine,
- 42 heures/semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives.

1) Trois formules de temps de travail

	Horaire variable	Forfait annuel en heures	Forfait annuel en jours
<i>Bénéficiaires</i>	Mensuels	Mensuels itinérants (1) I&C I, II, IIIA	I&C II, IIIA, IIIB
<i>Nombre de jours de RTT (2)</i>	15 jours/an	15 jours/an	15 jours/an
<i>Nombre de jours travaillés</i>	211 jours / an (3)	211 jours / an (3)	211 jours / an (3)
<i>Durée de Travail</i>	7,5 heures / jour en moyenne Max : 10 heures Min : 5,5 heures	1687 heures/an	211 jours / an

(1) : salariés mensuels travaillant en dehors de l'entreprise plus de 110 jours par an.

(2) : négociés chaque année par la DRH et les partenaires sociaux.

En 2017, il y a 15 jours de RTT :

- 10 jours de RTT à prendre par le salarié avant le 22 décembre 2017 et
- 5 jours positionnés par la Direction : 26 mai, 26-29 décembre 2017.

(3) : 210 jours + le jour de solidarité du lundi de Pentecôte (jour chômé travaillé)

Pour le personnel mensuel, les heures supplémentaires constituent une situation exceptionnelle; elles sont accomplies sur demande écrite et préalable de la hiérarchie, et avec approbation de la DRH.

Les I&C pos. II et IIIA doivent choisir entre le forfait en heures et le forfait en jours. La gestion des jours de RTT est décrite dans le Chapitre : **Congés Annuels & RTT**

Documents de référence

- Accord Aménagement du temps de travail 2017 (NAO)
- Accord RTT Groupe du 15 décembre 2000

Les nombres de **jours de RTT** et de jours travaillés varient selon le positionnement des jours fériés de l'année :

Les salariés doivent prendre leurs jours de RTT entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Ces jours de RTT peuvent être pris par journées ou par demi-journées.

De un à cinq jours de la cinquième semaine de congés payés peuvent être monétisés et versés sur le PERCO. Voir § [Epargne salariale : PEG et PERCO](#).

Le salarié déclare son temps de travail dans l'outil SAP.

2) Forfaits en jours

Depuis le 19 juin 2017 chaque collaborateur en forfait jours temps plein peut, en contrepartie d'une revalorisation de son salaire de base de 3% en cédant 4 jours de RTT individuels (avec effet rétroactif au 1er janvier 2017), opter pour 214 jours travaillés si son contrat de travail est de 210 jours travaillés.

Pour l'année 2017, cette demande de changement de forfait devait se faire avant le 7 juillet 2017. Pour l'année 2018, les salariés intéressés vont pouvoir demander ce changement en fin d'année 2017 (la date sera précisée par la Direction).

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de l'Accord sur l'évolution de la Croissance et de l'Emploi du 23/02/2017.

Au terme d'une année ce salarié peut :

- rester au forfait de 214 jours,
- revenir au forfait de 210 jours avec baisse de salaire de 3%,
- choisir le forfait de 206 jours avec baisse de salaire de 5%. Le salarié exprime son choix chaque année dans la première quinzaine de décembre. À défaut, il sera au forfait 210 jours.

3) Horaire variable

L'horaire variable est appliqué à tous les **salariés mensuels** hormis les mensuels itinérants.

Durée de référence du temps de travail : 7h30 quotidiennes pour un temps plein pour les mensuels et pour les ingénieurs et cadres ayant opté pour l'horaire hebdomadaire légal. L'horaire de référence d'une demi-journée est de 3h45.

Plages fixes et variables

Plage variable du matin	07h30 - 09h30
Plage fixe du matin	09h30 - 11h30
Plage de déjeuner *	11h30 - 13h30
Plage fixe de l'après midi	13h30 - 15h45
Plage variable de l'après midi	15h45 - 18h00

*** : temps pour le déjeuner : pause obligatoire de 45 mn minimum à prendre entre 11h30 et 13h30.**

Débit / Crédit d'heures

Il est possible de reporter un crédit ou un débit d'heures en respectant les limites suivantes :

Report maximum ...	Crédit	Débit
... sur une semaine	4 heures	4 heures

Le crédit d'heures peut se cumuler jusqu'à un total de 9 heures.

L'amplitude peut varier entre -8 heures et +9 heures.

Le crédit d'heures peut être utilisé :

- soit en diminution de l'horaire,
- soit par la prise, avec l'accord de la hiérarchie, d'une demi-journée d'absence par mois (max 10 par an) ou exceptionnellement d'une journée (max 3 par an).

4) Temps partiel

Le temps partiel est basé sur le principe du volontariat du salarié; pour cela, une demande écrite doit être adressée à la DRH.

Le passage au temps partiel donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

Nota : A partir de 80%, le temps choisi peut donner droit à une allocation de la caisse d'allocations familiales. Voir www.caf.fr.

5) Temps partiel senior

Trois ans avant son départ à la retraite, le salarié à temps plein peut demander un temps partiel à 80% rémunéré 85%. L'allocation de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein.

6) Autres formules de temps partiel

Il est possible de demander un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année ou un temps réduit en raison de la vie personnelle avec un lissage de la rémunération.

7) Cotisations retraites

Le salarié à temps choisi bénéficie du maintien des cotisations retraite au régime général de la Sécurité Sociale et aux régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC) sur la base de son salaire temps plein. Ce supplément de cotisation est pris en charge par l'employeur.

8) Cotisations retraites en temps partiel

Le salarié à temps choisi bénéficie du maintien des cotisations retraite au régime général de la Sécurité Sociale et aux régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC) sur la base de son salaire temps plein. Ce supplément de cotisation est pris en charge par l'employeur.

9) Cotisations prévoyance : décès, incapacité et invalidité

Les cotisations et les garanties du régime de prévoyance sont basées au choix du salarié sur le salaire temps plein ou sur le salaire réel. Voir § [Santé et prévoyance](#).

Documents de référence

- Accord « Croissance et Emploi » de février 2017
→ [Consulter le livret CFTC « Croissance et Emploi » 2017](#)

Télétravail

Le télétravail consiste, avec l'accord de l'employeur, à réaliser chez soi (résidence principale ou secondaire) pendant les horaires de travail de l'entreprise, un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravail n'est ni un droit ni une obligation.

Critères d'éligibilité ?

Le télétravail est fondé sur le volontariat et l'autonomie du salarié. Les critères d'éligibilité au télétravail sont notamment :

- la nature et la régularité du travail compatible à distance,
- une autonomie suffisante dans son travail
- la compatibilité du lieu (installation électrique & informatiques).

Le salarié doit :

- Etre en CDI (temps plein ou à temps partiel au moins 80%),
- Bénéficier d'une ancienneté d'au moins un an,
- Bénéficier d'une ancienneté d'au moins six mois dans le poste.

Quota : maximum de 8% des effectifs inscrits de la société.

Première demande :

Adresser une demande écrite et motivée à son responsable hiérarchique (copie au Responsable Ressources Humaines).

Entretien sous 15 jours par le responsable hiérarchique

Retour par écrit sous 2 mois (copie au RRH) suite à la demande.

Renouvellement :

Adresser à son responsable hiérarchique une demande de prolongation de télétravail,

Retour par écrit sous 1 mois (copie au RRH).

Constitution du dossier (à transmettre annuellement) :

- Les justificatifs liés à l'abonnement internet,
- Une attestation de l'assureur de la garantie responsabilité civile,
- Une attestation sur l'honneur de la conformité des installations.

Le salarié **doit travailler au moins trois jours entiers par semaine complète dans son établissement habituel**, par conséquent max. :

- 1 journée/semaine pour les temps partiel
- 2 journées/semaine pour les temps plein. (après une période de 6 mois de télétravail)

Journées de télétravail :

La 1^{ère} journée est déterminée et fixée par avenant au contrat de travail. Dans le cas de la seconde, elle est « flexible » au cours de la semaine.

Report : Exceptionnellement pour raison de service.

Formation :

Une formation au télétravail est obligatoire dans les trois mois suivant la mise en place du télétravail.

Période d'adaptation et de réversibilité :

Le salarié ou le responsable hiérarchique peuvent mettre fin au télétravail avec un :

- délai de prévenance de 15 jours, les 3 premiers mois.
- Délai de prévenance d'un mois, au-delà et notifiée par écrit à l'autre partie (copie au RRH).

Les dispositions légales : Les dispositions légales et conventionnelles s'appliquent. Voir § [Temps de travail](#)

Moyens au télétravailleur :

- Un ordinateur portable, un téléphone portable professionnel type GSM mis à disposition par l'employeur TCS,
- une connexion Internet haut débit à distance (type ADSL) par l'employé,

Frais (sur justificatif) :

- Les éventuels frais de diagnostic électrique limités à 50 euros,
- Les frais de fonctionnement (connexion Internet) limités à 35 euros par mois.

Astreintes

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile, ou à proximité, afin d'être en mesure d'accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Barème des indemnités d'astreinte au 1^{er} janvier 2015 :

		(1)	euros
Astreintes	les 5 soirées consécutives en jours ouvrés jusqu'à 21h	AP	99,37
	soirée ponctuelle du lundi au vendredi jusqu'à 21 heures	BP	19,88
	les 5 nuits consécutives en jours ouvrés	A	336,12
	nuit ponctuelle du lundi au vendredi	B	33,62
	samedi : durée 24h	C	91,08
	dimanche : durée 24h	D	110,60
	par jour férié légal et chômé dans l'entreprise : durée 24h	E	110,60
	par jour de fermeture collective organisée dans le site : durée 24h	F	52,48
	pour les jours non travaillés pour les temps partiels et forfaits jours réduits : durée 24h	G	52,48
Interventions / Dépannages	Disposition spécifique aux salariés en forfaits jours : Dépannage ou intervention à distance	J	39,35
	Disposition spécifique aux salariés en forfaits jours : Intervention sur site	K	131,19

○ : les repères sont ceux utilisés dans l'accord AC2S pour identifier les cas de figure

Primes exceptionnelles d'astreinte	euros
Nuit du 24/12 ou du 31/12	48,79
Journée du 25/12 ou du 01/01	59,63

Vous pouvez demander la prise en charge des frais de garde de vos enfants.

Documents de référence :

- Accord AC2S* du 6 juillet 2005
- Barème des indemnités applicables - 1er janvier 2015

(* : Accord AC2S : Accord **A**ménagement du temps de travail relatif à la **C**roissance des **S**ervices & à la **S**atisfaction des clients)

Travail en dehors des jours ouvrés

Des dispositions particulières sont applicables en cas de travail pendant les jours de fermetures collectives, c'est-à-dire en dehors des jours ouvrés :

- Les samedis
- Les jours fériés
- Les jours de fermeture collective (ponts ou semaine 52 chômés)
- Les dimanches
- Le 1^{er} mai

Barème des indemnités applicable au 1^{er} janvier 2015 :

		(1) euros	
Indemnités pour travail le samedi et jours non-travaillés partiel et forfait jours réduits	Salariés en décompte hebdomadaire en heures : majoration des heures supplémentaires	L	52,48
	Salariés en décompte annuel en heures ou en forfait jours : forfait	M	52,48
Indemnités pour travail les jours de fermetures collectives	Salariés en décompte hebdomadaire en heures, annuel en heures, ou forfaits jours : indemnité	N	65,56

(1) : les repères sont ceux utilisés dans l'accord AC2S pour identifier les cas de figure

Travail le samedi :

(Document de référence : accord AC2S du 6 juillet 2005)

Travail les jours fériés (hors dimanche et 1^{er} mai) :

Vous avez le choix entre les 2 dispositions suivantes non cumulables :

- soit les dispositions de l'accord AC2S – art. 3 :
(à la demande du salarié) :
 - Récupération des heures travaillées (mensuels) ou de la journée travaillée (forfait jours)
 - Indemnités journalières selon barème AC2S en vigueur
 - Indemnité repas si travail englobant la plage 12h-14h
- soit celles de l'Accord Dispositions Sociales de 2006 – art. 12 :
(par défaut)
 - Mensuels :
 - Récupération de 1,5 x heures travaillées
 - Récupération des heures travaillées + indemnités correspondant à 50% des heures travaillées
 - Forfaits-jours (I&C)
 - Récupération de 1,5 jour pour 1 jour travaillé

Travail les jours de fermeture collective :

Dispositions de l'accord AC2S – art. 3 :

- Récupération des heures travaillées (mensuels) ou de la journée travaillée (forfait jours)
- Indemnités journalières selon barème AC2S en vigueur
- Indemnité repas si travail englobant la plage 12h-14h

Travail le dimanche :

La convention collective de la Métallurgie prévoit une compensation à hauteur de 100% du temps travaillé pour les mensuels.

Elle ne prévoit rien pour les I&C.

Travail le 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est un jour obligatoirement chômé. Le travail le 1^{er} mai, limité aux entreprises ne pouvant interrompre le travail du fait de leur activité, ne concerne pas les salariés de TCS Laval.

Les seuls cas de figure possibles sont ceux des salariés en mission.

Documents de référence :

- Accord AC2S TCS du 6 juillet 2005
- Accord dispositions sociales THALES du 23 novembre 2006

Absences & Congés Exceptionnels

1) Congés & Absences pour Evènements Extérieurs

<i>Motif</i>	<i>Durée</i>	<i>Remarques</i>	<i>Texte de référence</i>
Mariage ou PACS du salarié	5 jours	Choix entre mariage ou PACS (pas de cumul des 2 avec la même personne)	Accord dispositions sociales 2006 - art.6
Mariage d'un enfant	2 jours		idem - art. 6
Mariage d'un frère ou d'une sœur	2 jours		idem - art. 6
Décès			idem - art. 6
➤ conjoint, concubin, enfant	5 jours		idem - art. 6
➤ d'un parent, d'un beau-parent	3 jours		idem - art. 6
➤ d'un grand-parent	2 jours		idem - art. 6
➤ d'un grand parent du conjoint	1 jour		idem - art. 6
➤ d'un petit enfant	2 jours		idem - art. 6
➤ d'un frère ou d'une sœur	3 jours		idem - art. 6
➤ d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours		idem - art. 6
Naissance ou adoption	3 jours	Non cumulable avec congés de maternité ou d'adoption	idem - art. 6
Congé de paternité	11 jours	Calendaires (y.c. sam. & dim.)	idem (avenant 8 – art. 7)
Congé de maternité ou d'adoption	Durée légale	Compensation sur indemnités SS à hauteur du salaire	idem - art. 7
Accompagnement parent âgé (>70ans)	2 jours	Par an, pour démarches administratives	idem - art. 6
Absence rémunérée enfant malade ou handicapé temporaire	5 jours	Par an et par enfant, sur justificatifs	idem - art. 8
Absence rémunérée enfant handicapé (taux > 80%)	5 jours	Par an	idem (avenant 9 – art. 3)
Absence rémunérée salarié handicapé	1 semaine civile	Par an, voir conditions	idem - art. 9
Déménagement	1 jour	Maximum 1 fois par an	idem - art. 10

<i>Motif</i>	<i>Durée</i>	<i>Remarques</i>	<i>Texte de référence</i>
Don de plasma ou plaquettes	1/2 jour après le don	Non applicable à un don du sang	idem - art. 10
Période de réserve	Durée Période (max. 15 j/an)	Compensation par l'entreprise à hauteur du salaire	idem - art. 11

2) Autres Absences & Congés, Récupération et Repos compensateur

<i>Motif</i>	<i>Durée</i>	<i>Remarques</i>	<i>Texte de référence</i>
35 ans d'ancienneté Thales	5 jours	Valable 1 seule fois, l'année des 35 ans d'ancienneté Thales. (25 ans si enfant handicapé) Apparait en tant que « congés autres » dans l'outil e-congés	Accord dispositions sociales 2006 - art. 2
Repos compensateur suite à travail un jour férié	1,5 jour par jour travaillé		Accord dispositions sociales 2006 - art. 12
Missions		Ces dispositions incluent de nombreux cas de figures qui ne peuvent être résumés dans un tableau synthétique. Voir la convention de 1996 en vous faisant aider par un militant CFTC.	Convention déplacements 1996
➤ Repos compensateur de remplacement (RCR)			
➤ Récupération des temps de voyage			
➤ Congés de détente			

Remarques sur les congés pour événements familiaux (mariage, décès)

- En cas de temps de voyage important, celui-ci peut éventuellement s'ajouter aux congés.
- Dans le cas d'un congé d'au moins 3 jours, un jour peut être pris séparément.

Remarques concernant les absences « enfant malade ou handicapé »

- Un certificat médical doit attester la nécessité d'une présence constante auprès de l'enfant
- Ces absences peuvent être prises par demi-journées

- Si les deux parents sont salariés du Groupe Thales, ils ne peuvent pas prendre ces jours d'absence en même temps.

Tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants a le droit de bénéficier d'un **congé de présence parentale** d'au maximum trois cent dix jours ouvrés.

Ce congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais peut donner lieu à une **allocation journalière de présence parentale** versée par la Caisse d'allocations familiales. Voir www.caf.fr.

3) Absences exceptionnelles pour salariés réservistes

Suspension du contrat de travail pendant ses activités militaires et maintien du niveau de rémunération (sans déduction de la solde) et des garanties de prévoyance.

Nota : les frais de déplacement (en transports en commun) sont remboursés par Thales.

Document de référence :

Convention de soutien à la politique de la réserve militaire entre le ministère de la Défense et le groupe THALES – février 2013

Maternité, Paternité, Adoption

1) Déclaration de grossesse, examens médicaux...

La salariée doit avertir la DRH de son absence pour maternité, de la date prévisionnelle de la naissance et de la date de son retour. Il n'y a pas de délai minimum pour cette information.

Le temps nécessaire aux examens médicaux et aux échographies obligatoires est rémunéré.

Le conjoint bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour trois de ces examens.

A partir du 3ème mois de grossesse, le temps de travail est **réduit d'une heure par jour, sans réduction de rémunération**. *Cette réduction est cumulable jusqu'à une demi-journée.*

2) Congé maternité (en semaines)

	Prénatal	Postnatal	Total
1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	6	10	16
À partir du 3 ^{ème} enfant	8	18	26
Jumeaux	12	22	34
Triplés et plus	24	22	46
État pathologique (maximum)	+2	+4	+6

Nota : la salariée doit prendre au minimum deux semaines avant l'accouchement et six semaines après. Elle peut reporter jusqu'à trois semaines de congé prénatal sur le congé postnatal.

Ce congé est rémunéré si la salariée a 3 mois d'ancienneté (un an d'ancienneté pour l'état pathologique).

3) Congé paternité

Le salarié a deux congés pour une naissance :

- 3 jours rémunérés (accord dispositions sociales 2006 art 6),
- 11 jours consécutifs calendaires (18 jours en cas de naissances multiples) rémunérés en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale (Cf. www.ameli.fr).

Délai : congés à prendre dans les 4 mois suivant la naissance.

4) Congé d'adoption (en semaines)

Arrivée d'un enfant	10
Arrivée de deux enfants ou plus	22
Arrivée d'un enfant et au moins trois enfants à charge	18

Le congé d'adoption peut être pris par le père ou la mère ou partagé entre les deux. Il est rémunéré pour le salarié ayant 3 mois d'ancienneté.

5) Congé parental ou temps partiel

Après une naissance, tout salarié ayant un an d'ancienneté peut prendre un congé parental ou un temps partiel. La demande doit être adressée à la DRH par lettre recommandée avec accusé de réception soit un mois avant la fin du congé maternité ou d'adoption soit deux mois avant le début du congé parental. Le congé parental a une durée d'un an renouvelable deux fois. Le congé parental et ce temps partiel prennent fin au plus tard aux trois ans de l'enfant ou trois ans après l'adoption d'un enfant de moins de trois ans.

Pendant le congé parental ou le temps partiel, le salarié ne peut pas prendre un autre emploi (sauf celui d'assistant maternel).

Le congé parental n'est pas rémunéré mais peut donner lieu à une allocation versée par la Caisse d'allocations familiales. Voir www.caf.fr.

A l'issue du congé le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

6) Reprise de travail

Reprise de travail, voir § [Maladie](#).

A la fin de son congé maternité, la salariée retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

Au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, le salarié bénéficie d'une **augmentation salariale** au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie professionnelle.

Les congés maternité et paternité donnent droit aux **congés payés** et aux **jours de RTT**.

Les jours de RTT acquis pendant le congé maternité sont accolés immédiatement après la fin du congé maternité.

Pour l'**ancienneté**, les congés maternité, paternité et d'adoption sont pris en compte en totalité et le congé parental d'éducation est pris en compte pour moitié.

Pour chaque naissance ou adoption, le **CE** offre, en 2017, 80 € en bons d'achat.

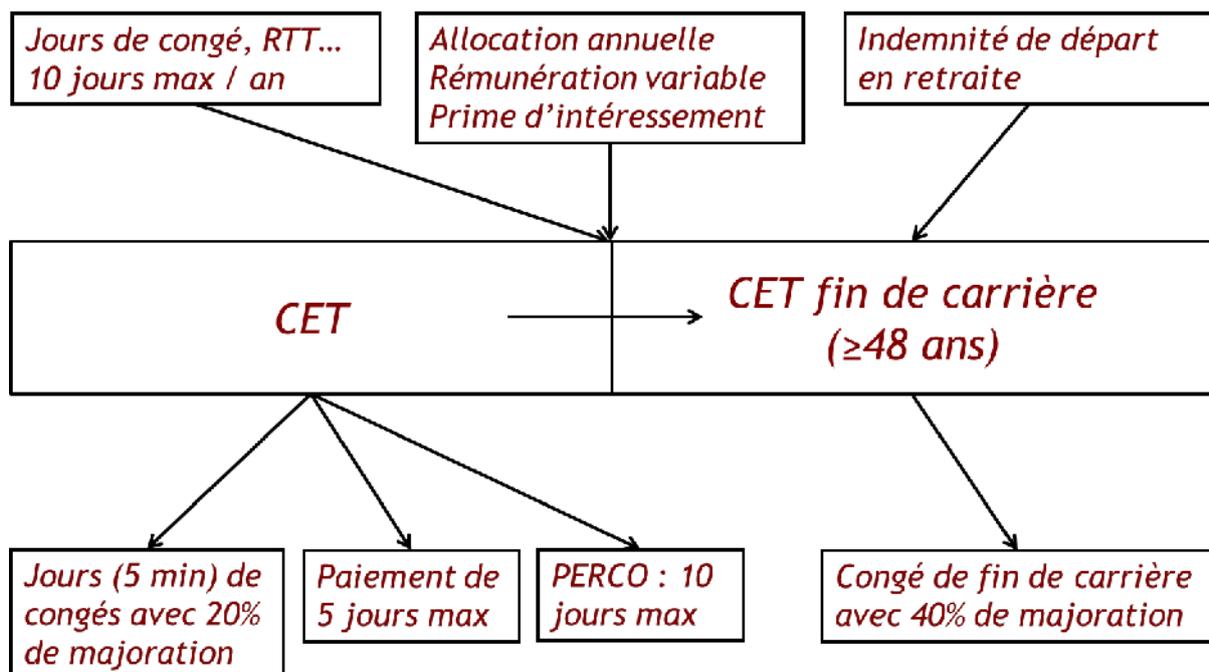
7) Divers

Lorsque la **formation** d'un salarié nécessite son absence du domicile, l'entreprise prend en charge les **frais supplémentaires de garde d'enfants** (jusqu'à 14 ans) **et de personne à charge** dans la limite de 300 € / an (avenant n°1 de l'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes).

Renseignez-vous au préalable auprès du responsable RH de votre secteur.

Une salariée en état de grossesse apparente ou en congé maternité peut, jusqu'à 15 jours avant sa reprise du travail, **démisionner** sans préavis. En revanche, l'employeur ne peut pas **licencier** une salariée pendant sa grossesse, son congé maternité ou son congé d'adoption.

Compte Épargne Temps (CET)



Conditions pour ouvrir un Compte Epargne Temps :

- CDI et ancienneté de 12 mois,
- CET fin carrière : 48 ans et plus.

1) Alimentation en temps

Dans la limite de 10 jours / an avec :

- des jours de congés conventionnels (dits « Autres »), la demande est à faire avant le 1er avril,
- RTT, la demande est à faire avant le 1er juillet.

En cas de baisse de charge, la direction peut décider de suspendre les versements en temps.

Nota : Versement de jours sur le PERCO, voir § Congés payés, absences et congés exceptionnels.

2) Alimentation en numéraire

Le salarié peut verser sur son CET au moins 10% de :

- *l'allocation annuelle des salariés mensuels :*

- *pour l'allocation versée avec la paie de novembre, la demande est à faire entre le 1er septembre et le 31 octobre,*
- *pour l'allocation versée avec la paie de mai, la demande est à faire entre le 1er mars et le 30 avril,*
- *la rémunération variable des ingénieurs et cadres, la demande est à faire entre le 1er janvier et le 28 février,*
- *la prime d'intéressement, sans les exonérations sociales et fiscales en cas de versement sur le PEG ou le PERCO, la demande est à faire entre le 1er février et le 31 mars.*

Les montants versés sont convertis en jours.

3) Conversions numéraire / temps

- *Mensuels et forfaits en heures : taux horaire x 7.*
- *Forfaits en jours : 1/22ème du salaire mensuel de base.*

Nota : La valeur des jours placés dans le CET progresse avec le salaire.

4) Gestion du Compte Épargne Temps

Les jours affectés au CET de fin carrière le sont définitivement. Les autres jours doivent être pris dans les 5 ans à compter de leur versement. A défaut :

- *soit transfert au CET fin de carrière des jours épargnés à compter de 48 ans,*
- *soit transfert au PERCO,*
- *soit liquidation sous forme monétaire.*

*Les jours affectés à un congé de fin de carrière sont plafonnés à **220 jours hors abondement et jours résultant de l'indemnité de départ en retraite.***

5) Utilisation en jours

Utilisation en jours de congés. Les jours pris sont abondés de 20% (5 jours utilisés donnent 6 jours de congés payés).

*Conditions : il faut avoir épargné au moins 10 jours et en prendre 5 minimum. Ces conditions ne **s'appliquent pas en cas de congé de présence parentale et de congé de proche aidant***

6) Utilisation en numéraire

*Une fois par an le salarié peut demander le paiement de 5 jours **maximum du CET. La demande est à faire à l'administration-paie** avant le 10 du mois. **Il n'y a pas d'abondement et le régime** fiscal et social est le même que pour le salaire.*

7) **Transfert de jours vers le PERCO**

*10 jours maximum par an, CSG et CRDS mais ni cotisations **sociales ni impôt sur le revenu, pas d'abondement à la sortie du CET** mais un abondement suivant les règles des versements au PERCO.*

8) **Déblocages exceptionnels**

Déblocages exceptionnels, avec abondement de 20% et même régime fiscal et social que le salaire :

- Mariage ou PACS,
- **Naissance ou adoption d'un enfant,**
- **Divorce ou dissolution d'un PACS,**
- Acquisition ou changement de la résidence principale,
- Surendettement,
- **Perte d'emploi du conjoint,**
- Décès du conjoint,
- Rachat de trimestres,
- Survenue de handicap.

9) **Utilisation en congé de fin de carrière**

Le salarié peut demander à verser son allocation de départ en retraite dans le CET en vue de la convertir immédiatement en congé de fin de carrière.

Les droits affectés à un congé de fin de carrière sont abondés de 40% à la condition que le salarié liquide ses droits à la **retraite dès l'obtention** des droits à taux plein au titre du régime général.

Les salariés qui subiraient le coefficient de solidarité temporaire des retraites ARRCO et AGIRC recevront, en compensation, **40% d'un mois salaire brut par année de décote.**

Embauche

1) Période d'essai

Ouvriers et employés	2 mois maximum
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois maximum
Ingénieurs et cadres	4 mois maximum

La période d'essai est prolongeable une fois d'une durée égale.

Pendant l'essai, les règles concernant le licenciement ne s'appliquent pas : le salarié ou l'employeur peut librement **rompre le contrat de travail** sans indemnité et sans préavis avant la moitié de la période d'essai, ou avec 15 jours de préavis après. Dans ce dernier cas, le salarié dispose de 25 heures rémunérées de recherche d'emploi.

Les jeunes alternant embauchés par TCS ne sont pas soumis à une période d'essai.

2) Ancienneté

L'ancienneté est calculée à l'embauche en comptant :

- Durée du stage supérieur à deux mois effectués à TCS immédiatement avant l'embauche,
- Durées des missions effectuées pour Thales immédiatement avant le recrutement par une société du Groupe Thales,
- Ancienneté antérieure dans le cas d'un transfert collectif ou d'une mutation depuis une autre société du Groupe Thales,
- Durées des contrats de travail antérieurs dans le Groupe Thales (filiales détenues à plus de 50%),
- Durées des contrats de travail dans une JV du Groupe Thales (filiale détenue à 50%) si le salarié avait précédemment un contrat de travail Thales.

Cette ancienneté s'accroîtra avec la durée du contrat de travail.

3) Quelques démarches complémentaires

- Passer la visite médicale - Voir § Service de santé au travail, assistante sociale
- Choisir entre le forfait en jours et le forfait en heures (pour les ingénieurs et cadres II et IIIA) - Voir § Temps de travail
- Choisir les options de la prévoyance - Voir § Santé et prévoyance

Salariés handicapés

1) Les moyens et objectifs

Thales : Thales Mission Insertion et un comité d'orientation.

Actions de tutorat d'intégration, de parrainage d'étudiants, de sous-traitance avec les ESAT...

De plus, Thales a des actions de tutorat d'intégration, de parrainage d'étudiants, de sous-traitance avec les ESAT...

TCS Laval: Une commission « handicap ».

2) Autorisation spéciale d'absence

Tout salarié reconnu handicapé bénéficie d'une semaine de congés rémunérés supplémentaire par an.

3) Médaille du travail

Voir § Médailles du travail pour la condition spécifique.

4) Retraite anticipée des handicapés

Un salarié atteint d'une incapacité permanente de 50% peut bénéficier d'une retraite anticipée s'il justifie de trimestres validés et cotisés (réduction calculée sur le nombre de trimestres définis à la 56^{ème} année, 167 pour les salariés nés en 1959) :

Age de départ	Trimestres validés	Trimestres cotisés
55 ans	167-40 = 127	167-60 = 107
56 ans	167-50 = 117	167-70 = 97
57 ans	167-60 = 107	167-80 = 87
58 ans	167-70 = 97	167-90 = 77
59 ans	167-80 = 87	167-100 = 67

Les indemnités de départ à la retraite sont majorées de 3 mois. Voir § Partir en retraite

5) Télétravail & Handicap :

- Les critères d'éligibilité au Télétravail ne s'appliquent pas : le Télétravail est considéré comme un aménagement du poste de travail du salarié handicapé,
- Le nombre de jours de Télétravail pour les salariés handicapés est de 2 jours maximum, mais des dérogations au-delà sont possibles après avis du médecin du travail.

6) Pour plus de renseignements

- Accord Groupe 2015-2017
- Responsable Handicap Thales Groupe : 01-57-77-84-79
Thales - Tour Carpe Diem - 31 place des Corolles - CS 20001 - 92098 Paris La Défense Cedex
- Contact handicap TCS CRISTAL : 01 46 13 32 36
- Assistante sociale Laval :
 - Tel. : 02 43 50 09 59
 - Mail : secretariat.lemans@focsie.fr
- Guide CFTC «[guide CFTC Thales & le Handicap](#)» : voir sur www.cfcthales.fr

Formation

1) Article L.6321-1 du Code du Travail

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme [...]. »

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré:

- A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du Compte Personnel de Formation - CPF - pour une formation pendant le temps de travail ;
- A l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation - CPF - pour une formation hors du temps de travail ;
- A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du Congé Individuel de Formation - CIF.

2) Plan formation TCS

Les besoins individuels de formation sont recueillis entre juin et septembre au moyen des **entretiens de développement professionnels - EDP** - puis ces besoins sont consolidés dans le **plan formation** en tenant compte des priorités de l'entreprise et des contraintes budgétaires.

Si la formation est acceptée, le salarié doit s'inscrire à la session de son choix, en utilisant l'outil eHrTraining.

3) E-learning

Thales Université propose de nombreuses **formations accessibles en libre-service** depuis l'intranet ou internet.

4) Bilan de compétences

Objectif : définir un projet professionnel et un projet de formation.

Tout salarié peut, tous les 5 ans, demander à réaliser un bilan de compétences.

Ce bilan de compétences peut être réalisé dans un centre de formation externe au Groupe - pour un bilan de compétences large et neutre - ou à Thales Université qui propose :

- un point carrière après 5 ans de vie professionnelle,
- un point carrière après 25 ans de vie professionnelle.

5) Valorisation des acquis de l'expérience - VAE

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience ». Code du travail, article L.6111-1

Les **diplômes** accessibles sont les mêmes que ceux obtenus par les voies traditionnelles. Exemples : BTS, DUT, DEUG, Licence, Maîtrise, DEA, DESS, diplômes délivrés par les Grandes Ecoles... Le **jury** est composé de professionnels à l'exclusion de l'employeur.

L'**expérience professionnelle** doit être d'au minimum trois ans. Les activités bénévoles, sociales ou associatives, en rapport avec la qualification demandée sont prises en compte.

6) Compte Personnel Formation - CPF

Les salariés bénéficient d'un compte personnel formation (successeur du droit individuel à la formation - DIF) crédité de :

- 24 heures par an jusqu'à 120 heures,
- puis de 12 heures par an jusqu'à 150 heures.

Le solde de vos heures acquises au titre du DIF **figure sur votre bulletin de salaire de janvier 2015**.

Le DIF étant supprimé au 1er janvier 2015, les heures DIF acquises à cette date seront désormais mobilisables au titre et dans les conditions du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

La mise en œuvre d'une formation dans le cadre du CPF est faite à l'initiative du salarié :

- soit pendant le temps de travail et en accord avec l'employeur,
- soit hors temps de travail.

Le salarié conserve son crédit de CPF en cas de départ de TCS, jusqu'à la retraite.

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par l'ADEFIM dans la limite de 45€ par heure.

IMPORTANT Pensez à saisir vos données sur le site

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

8) Congé Individuel de Formation - CIF

Objectif : permettre à tout salarié ayant au moins 24 mois de travail dont 12 dans l'entreprise, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages acceptés dans le plan de formation de l'entreprise.

Les frais de formation et la rémunération peuvent être pris en charge financièrement par un organisme paritaire (FONGECIF). A l'issue d'un congé individuel de formation, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

9) Pour plus de renseignements

- Intranet de Laval, pages Ressources humaines / Formation
- Thales Université :
<http://intranet.peopleonline.corp.thales/portal/entities/thales-university>
- Responsable et conseiller en formation : tél. 06 86 94 09 32
- CPF : www.moncompteformation.gouv.fr
- ADEFIM - Association de développement des formations des industries de la métallurgie - 34 avenue Charles De Gaulle 92523 Neuilly-sur-Seine Cedex - Tél. : 01.41.43.96.96 - info@adefim-rp.org
- VAE : www.travail.gouv.fr
- FONGECIF : www.fongecif-idf.fr

Nota : Certaines démarches de formation peuvent être entreprises individuellement : bilan de compétences, CIF, VAE... Il est néanmoins préférable dans tous les cas de s'adresser au service formation qui peut accorder des aménagements d'horaires et participer financièrement : maintien du salaire, coût de la formation, achat de livres...

Mobilité

1) Mobilité interne au Groupe Thales

Les offres d'emplois de Thales sont consultables sur l'Intranet : cliquer sur « e-HR Together », puis sur « *Les offres d'emploi* ».

Il est également possible de déposer son **CV** dans la bourse de l'emploi.

La mobilité entre deux sociétés du Groupe peut être précédée d'une **période de détachement** de trois mois (six mois pour les salariés de plus de 50 ans) pendant laquelle l'intéressé peut demander à revenir dans sa société d'origine.

2) Mobilité des cadres de plus de 55 ans

Les cadres de plus de 55 ans peuvent demander à exercer :

- Des fonctions de tuteur,
- Des fonctions d'enseignants à Thales Université, dans les Unités de Thales ou à l'extérieur du Groupe,
- Des **missions humanitaires** (le salaire est maintenu si la mission représente moins de 10% du temps de travail).

Les recherches de compétences au titre des projets transverses dans les Business Groups se feront par priorité parmi les personnes de plus de 50 ans.

3) Pour plus de renseignements

- Conseillère emploi-mobilité : 05 55 92 89 14
- PeopleOnLine

Grille des salaires

Salaires bruts de base mensuels en Euros à fin 2016 hors primes et Parts Variables (PV) :

Périmètre	Catégorie	Position	Sexe	Effectif	P5	P25	Moyenne	Médiane	P75	P95	
Laval	Administratifs	France Métallurgie 4.2	Femme								
		France Métallurgie 4.1	Femme								
		France Métallurgie 5.1	Femme	● 2							
		France Métallurgie 5.2	Femme	● 2							
		France Métallurgie 5.3	Femme	● 1							
	Techniciens	France Métallurgie 3.1	Femme								
		France Métallurgie 3.2	Femme								
		France Métallurgie 3.3	Femme	● 11	25 806,63	26 502,00	26 986,45	26 858,52	27 539,14	28 101,32	
			Homme	● 1							
		France Métallurgie 4.1	Femme	● 4							
			Homme								
		France Métallurgie 4.2	Femme	● 1							
			Homme	● 1							
		France Métallurgie 4.3	Femme								
		France Métallurgie 5.1	Femme	● 6							
			Homme	● 12	28 670,53	29 420,79	30 443,62	30 521,79	31 312,39	32 089,31	
		France Métallurgie 5.2	Femme	● 5							
			Homme	● 35	31 492,93	33 415,85	34 649,29	34 277,56	35 562,28	39 251,10	
		France Métallurgie 5.3	Femme	● 3							
		Homme	● 20	35 568,28	37 470,29	39 257,67	37 944,14	41 806,51	44 163,81		
	Mensuel	France Métallurgie 3.1	Femme								
		France Métallurgie 3.2	Femme								
		France Métallurgie 3.3	Femme	● 11	25 806,63	26 502,00	26 986,45	26 858,52	27 539,14	28 101,32	
			Homme	● 1							
		France Métallurgie 4.1	Femme	● 4							
			Homme	● 1							
		France Métallurgie 4.2	Femme	● 1							
			Homme	● 8							
		France Métallurgie 4.3	Femme								
		France Métallurgie 5.1	Femme	● 8							
			Homme	● 12	28 670,53	29 420,79	30 443,62	30 521,79	31 312,39	32 089,31	
		France Métallurgie 5.2	Femme	● 7							
		Homme	● 35	31 492,93	33 415,85	34 649,29	34 277,56	35 562,28	39 251,10		
France Métallurgie 5.3		Femme	● 4								
	Homme	● 20	35 568,28	37 470,29	39 257,67	37 944,14	41 806,51	44 163,81			
France Métallurgie Mensuel			Femme	● 35	26 339,16	27 647,36	32 281,52	31 760,11	35 300,07	41 180,70	
			Homme	● 69	29 370,69	32 450,08	35 090,62	34 480,29	37 692,33	42 039,69	
Ingénieurs et Cadres	France Métallurgie I et C Pos 1	Femme									
		Homme									
	France Métallurgie I et C Pos 2	Femme	● 10	39 524,36	41 277,39	43 067,39	41 554,32	44 555,97	48 488,10		
		Homme	● 36	38 400,00	42 519,96	45 309,87	44 887,20	48 533,01	51 467,16		
	France Métallurgie I et C Pos 3A	Femme	● 5								
		Homme	● 43	52 014,22	54 078,30	57 751,57	56 167,44	59 151,00	70 492,13		
	France Métallurgie I et C Pos 3B	Homme	● 8								
	France Métallurgie I et C Pos 3C	Homme	● 1								
France Ingénieur & Cadre			Femme	● 15	39 601,34	41 484,48	48 286,62	44 182,98	54 952,44	61 194,38	
			Homme	● 90	39 471,57	45 686,97	54 687,25	53 748,96	58 472,64	79 956,65	

Hors apprentis. Catégorie I&C IIC non communiquée. Salaires annuels bruts, ramenés sur 12 mois.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à prendre contact avec votre équipe locale CFTC.

Politique salariale

1) Politique salariale 2017

Les négociations salariales 2017 ont fait l'objet d'un Procès-Verbal de désaccord entre Direction et Organisations Syndicales représentatives dont la CFTC.

Mesures générales

	Niveau I à V.1	Niveau V.2 et V.3	I&C
Augmentation Générale (AG)	1,4%	1%	
Talon de l'AG	38 €	30 €	
Augmentation Individuelle (AI) en masse (hors primes exception. et rém. Variable)	0,8%	1,2%	2,2%
Prime variable collective basée sur REX, trésorerie et PC	0 à 540€ cible 360€	0 à 765€ cible 510€	

Remarques :

- Les budgets « mobilité et promotion » de 0,4% de la masse salariale sont inclus dans le budget global des AI.
- Pour les I&C, lorsqu'ils bénéficient d'une AI, celle-ci ne peut être inférieure à 1%
- Taux cibles des Rémunérations Variables (RV) :
 - Mensuels forfaitaires V2 et V3 : 7%
 - I&C NR7 & 8 : 8% (10% pour les commerciaux NR8)
 - I&C NR9 : 10% (12% pour les commerciaux)
 - I&C NR10 : 12% (15% pour les commerciaux)
 - I&C NR11 : 20%

Nota : ces taux sont inchangés depuis plusieurs années

- La prime variable collective est applicable aux mensuels non forfaitaires
- Les mensuels ayant plus de 3 mois d'ancienneté bénéficient d'une allocation annuelle $\geq 2400\text{€}$ bruts (cf. accord Dispositions Sociales de 2006)
 - Aucune rémunération ne devra être inférieure au Minimums Conventionnels de la Métallurgie (cf. accord du 28 janvier 2016 disponible sur le site de l'UIMM) majorés de 5% sous réserve d'une bonne tenue de poste en 2016.

Mesures complémentaires

- Budget spécifique supplémentaire "jeunes" : 0,1%
- Budget spécifique supplémentaire "Egalité Femmes/Hommes" : 0,1%

2) Long Term Incentives (Plan LTI)

Le Plan LTI permet l'attribution d'actions THALES bloquées sur 5 ans aux I&C. Cette attribution est sur évaluation des directeurs et Ressources Humaines.

Modalités particulières de rémunération des mensuels

1) Allocation annuelle

Le montant de l'allocation annuelle (13^{ème} mois) est fixé à un mois d'appointements de base bruts (hors prime d'ancienneté).

L'allocation est payée en deux versements :

- 50%, à titre d'acompte, avec le salaire du mois de mai,
- le solde, avec le salaire du mois de novembre.

2) Prime d'ancienneté

Ancienneté en années	Prime
3	3%
4	4%
5	5%
6	6%
7	7%
8	8%
9	9%
10	10%
11	11%
12	12%
13	13%
14	14%
15	15%

Cette prime est calculée sur la base du salaire minimum hiérarchique (SMH) défini par le Groupe des Industries Métallurgiques de la Région Parisienne.

3) Majoration pour heures supplémentaires

Nombre d'heures supplémentaires sur une semaine	Majoration
Jusqu'à 8 heures	25%
Au-delà de 8 heures	50%

Déplacements et missions

1) Assurance de son véhicule personnel

Pour bénéficier de l'assurance pour déplacements professionnels de Thales, il faut chaque année remplir un formulaire d'autorisation d'utilisation de son véhicule personnel.

En cas d'**accident**, le constat amiable et l'ordre de mission éventuel doivent être remis dans les 48 heures suivant l'accident à la DRH. Pour mention sur le constat :

- Le propriétaire du véhicule est « conducteur »
- L'assuré est « THALES SA »
- Compagnie d'assurance : AXA CS - Police n°XFR0057292MO en usage « tous risques affaire »
- Courtier : AON France - Sinistres flottes automobiles - TSA 30611 - 22306 LANNION Cedex
- Numéro vert : 0 800 44 44 52
- Mail : aonautoincidents@aon.fr

Nota : l'assurance « trajet » doit être souscrite à titre personnel.

2) Indemnités kilométriques à partir du **1^{er} mai 2017**

Autos	Motos	Grandes villes	Province
3 CV (voitures électriques)	-	0,39 €	0,39 €
4 CV	-	0,45 €	0,45 €
5 CV	125 cm ³	0,47 €	0,46 €
6 CV	125 cm ³ < c ≤ 650 cm ³	0,50 €	0,48 €
7 CV	650 cm ³ < c ≤ 900 cm ³	0,52 €	0,49 €
8 CV	-	0,54 €	0,52 €
9 CV ≤	-	0,57 €	0,55 €

3) Couverture des frais de mission

Consulter sur le site internet de la CFTC l'accord relatif au remboursement des frais en métropole et hors métropole : www.cftcthales.fr

4) Prise en charge des frais de santé en déplacement

Dans le cas de déplacement au sein de la Communauté Européenne, demander sur ameli.fr la carte européenne d'assurance maladie, en précisant que vous partez pour plusieurs mois.

Cette carte vous évitera d'avancer les frais de santé.

5) Carte American Express (AMEX)

La société paie au salarié effectuant des missions une carte AMEX « Corporate » à débit différé afin que le salarié puisse être remboursé de ses notes de frais avant d'en être débité.

Une avance sur frais de mission peut être demandée lors de l'établissement de l'ordre de mission, sur justification particulière vu que la carte AMEX a été mise en place afin d'éviter les nécessités d'avance. Cf note 83052607-HRM-TCS-FR et utiliser l'onglet Complément dans l'outil MarcoPolo.

6) Indemnités journalières en métropole pour 2017

a- Rappel des dispositions légales :

Les barèmes des frais professionnels applicables en 2017 ont été publiés sur le site des Urssaf le 1er janvier. Pour l'année 2017, le barème journalier est le suivant :

- Repas (2 par jour) : 18,40 €
- Hébergement + Petit déjeuner :
 - Départements 75,77, 78, 91, 92, 93, 94, 95 : 65,80 €
 - Autres départements métropolitains : 48,90 €
 -

b- Règles THALES :

Les frais sont remboursés aux frais réels sur présentation des justificatifs. En l'absence de justificatif, le barème ci-dessus sera appliqué et aucune autre disposition ne peut être mise en œuvre par les Sociétés relevant du périmètre du Groupe.

7) Indemnités journalières hors métropole pour 2017

Pour l'année 2017, les dispositions suivantes s'appliquent à l'ensemble des salariés (Mensuels / Ingénieurs & Cadres).

7.1) Montant de l'indemnité

Le barème établi est journalier, le total correspondant à une journée complète. Le barème (partiel) joint en annexe s'applique pour l'année 2017 (la taxe de séjour est incluse dans le barème journalier).

Pour obtenir le barème complet, adressez-vous à vos contacts CFTC.

PAYS	MONNAIE	IJ DE BASE	EXCEPTIONS
E.A.O (Dubai)	Dirham	800	
ESPAGNE	€	180	

ETATS UNIS	US\$	250	New York : 330
GRECE	€	140	Athènes : 190
HONG KONG	\$ de Hong Kong	2 225	
ITALIE	€	210	
LUXEMBOURG	€	180	
MAURICE	US\$	180	
MEXIQUE	US\$	240	
PAYS-BAS	€	210	
QATAR	Rial qatari QAR	1 005	
RUSSIE	US\$	270	Moscou - St Petersburg : 310
SUISSE	Franc suisse	290	

7.2) Modulation de l'indemnité

Il y a lieu d'appliquer le système de modulation suivant :

- 110 % pour les 30 premiers jours de mission,

Il est important de noter que sur une même destination, le salarié ne pourra prétendre à une nouvelle majoration de 10 % des 30 premiers jours, qu'après un délai de 12 mois par rapport à la date de fin de la première mission.

7.3) Remboursement et justificatifs

Le remboursement des frais d'hébergement (chambre + petit déjeuner) est subordonné à la présentation de justificatifs.

En cas d'absence de justificatifs, les frais de mission seront remboursés sur la base du barème URSSAF en vigueur, soit pour l'année 2017:

- 65,80 € pour l'hébergement (chambre + petit déjeuner),
- 18,40 € pour un repas,
- 102,60 € pour une journée complète.

Cette note, qui fixe les règles de remboursements des frais en métropole, et hors métropole, ne peut être modifiée ou adaptée et est applicable à compter du 1er juillet 2017, sans effet rétroactif.

NB : Les indemnités journalières de base hors métropole pourront faire l'objet de réajustements éventuels en fonction de la situation des pays.

8) Voyages de détente

Pour les missions durant au moins sept jours calendaires en France et dans les pays limitrophes, les frais de transport sont remboursés pour un retour au domicile par semaine.

Le voyage détente peut être remplacé par le voyage symétrique d'un tiers désigné par le salarié.

9) Congé détente

0,5 jour pour des missions ininterrompues (sans retour le week-end) d'au moins 15 jours sur site, et 1 jour pour des missions ininterrompues d'au moins un mois sur site.

Nota : Une surcharge de travail au cours d'une mission doit être déclarée dans Gestor Easy et pourra être récupérée.

Les congés détente et les heures de récupérations doivent être pris dans les 3 mois suivant le retour de mission. A défaut les heures sont payées au taux horaire du salarié, indiqué en haut du bulletin de paie.

10) Repos compensateur pour travail un jour férié local

Le travail un dimanche ou un jour férié donne droit à un repos compensateur de 1,5 jour.

11) Repos pour voyage le dimanche ou un jour férié

Durée du voyage	Repos
De 4 à 8 heures	0,5 jour
Plus de 8 heures	1 jour

12) Pour plus de renseignements

- Mémo DRH France du 24 juillet 2017 sur « REMBOURSEMENT DES FRAIS EN METROPOLE ET HORS METROPOLE INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES »
- www.cftcthales.fr
- Pour tout besoin d'information sur votre situation administrative au quotidien :
Thales Global Services
Service Administration Paie
Bureau Z 3 028A Groupe C pour TCS
19-21 av Morane Saulnier
78140 Vélizy-Villacoublay
tel. direct 328 23 23, ou 01 70 28 23 23
paie@thalesgroup.com

13) Contacts utiles

Contacts utiles	de France	de l'étranger
Assureur AIG - 24H/24 - 7j/7 N° de police : 4 903 918 <ul style="list-style-type: none"> • Assistance Médicale & Assistance Voyage • Assistance Rapatriement 		+ 33 (0)149 024 260
<i>Hot Line Thales</i>		+33 (0)1 57 77 89 99 +33 (0)1 77 53 53 40
Agence Carlson (CWT) Modification billets avions, trains, hôtels réservés par CWT	01 77 53 53 40 0 800 35 4000	+33 (0)1 49 93 72 23
Hcorpo (Hôtel réservé par Traveledoo) n° ur- gence 24/7 pendant le voyage ou en dernière minute		<i>Assistance</i> : + 33 1 77 68 17 47 <i>Serv. Client</i> : + 33 1 77 68 17 37
EUROPCAR Assistance	0 800 35 4000	+33 (0)1 49 93 72 23 +33 (0)1 49 93 72 45
EUROPCAR Annulation ou modification	0 892 465 465	+33 (0)1 78 42 77 71
AVIS Assistance	0 800 325 325	+33 (0)1 49 93 72 45 +33 (0)1 41 85 87 44
AVIS Annulation ou modification		+33 (0)1 70 95 18 61
Véhicule personnel Assistance - police AXA CS n° XFR0057292MO		0 800 44 44 52 04 95 06 16 35

Médailles du travail

1) Allocations pour médailles du travail

Médaille d'honneur du travail	Condition générale	Condition spécifique**	Allocation 2017	Abonnement brut
	Années de travail*			
Argent	20 ans	18 ans	1 011 €	505,50 €
Vermeil	30 ans	25 ans	1 766 €	883,00 €
Or	35 ans	30 ans	1 896 €	948,00 €
Grand Or	40 ans	35 ans	2 146 €	1 073,00 €

* Nombre total d'années de travail (+ service militaire) jusqu'à la date de promotion de la médaille (voir § 3)

** Concerne les salariés handicapés bénéficiant légalement de la liquidation anticipée des droits à la retraite (voir § **Salariés handicapés**) ou les salariés bénéficiant d'une retraite anticipée pour pénibilité.

*** Abonnement de 50% de son montant lorsque l'allocation est versée sur le PERCO.

Voir § Epargne salariale : PEG et PERCO

Nota : Pour bénéficier de l'abonnement, il faut être dans les effectifs du groupe au moment du versement de l'allocation.

2) Cotisations sociales et imposition

Imposition & prélèvements	Cotisations sociales	Impôt sur le revenu	CSG, CRDS
Allocation	NON*	NON*	NON*
Abonnement	NON*	NON*	OUI

* Si montant inférieur au salaire de base

3) Formalités et calendrier

Documents à joindre au dossier :

- Formulaire CERFA 11796*01 à télécharger et à remplir
- Attestation sur l'honneur d'absence de condamnation
- Attestation d'emploi récente téléchargeable sur votre espace
 - **e-Together** (à imprimer en couleur)
- Photocopie des certificats de travail de chaque employeur (ou attestation sur l'honneur signée par 2 témoins et visée en mairie, ou encore attestation sur l'honneur avec copie des 1^{er} et dernier bulletins de paye de chaque employeur + relevés des trimestres et des points CNAV et ARRCO)

- Photocopie du livret militaire ou attestation signalétique des services militaires. A demander par courrier ou mail à l'organisme de rattachement – délai de réception, environ 3 semaines
Site : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1398>
- Photocopie de la carte d'identité certifiée conforme par vous-même (mention « certifié conforme » + date, lieu et signature)
- Bordereau d'envoi

4) Dates des promotions :

Il y a 2 promotions dans l'année :

- Promotion du 1^{er} janvier : envoi du dossier avant le 15 octobre précédent,
- Promotion du 14 juillet : envoi du dossier avant le 1^{er} mai précédent.

Passé ce délai, les dossiers sont pris en compte sur la promotion suivante.

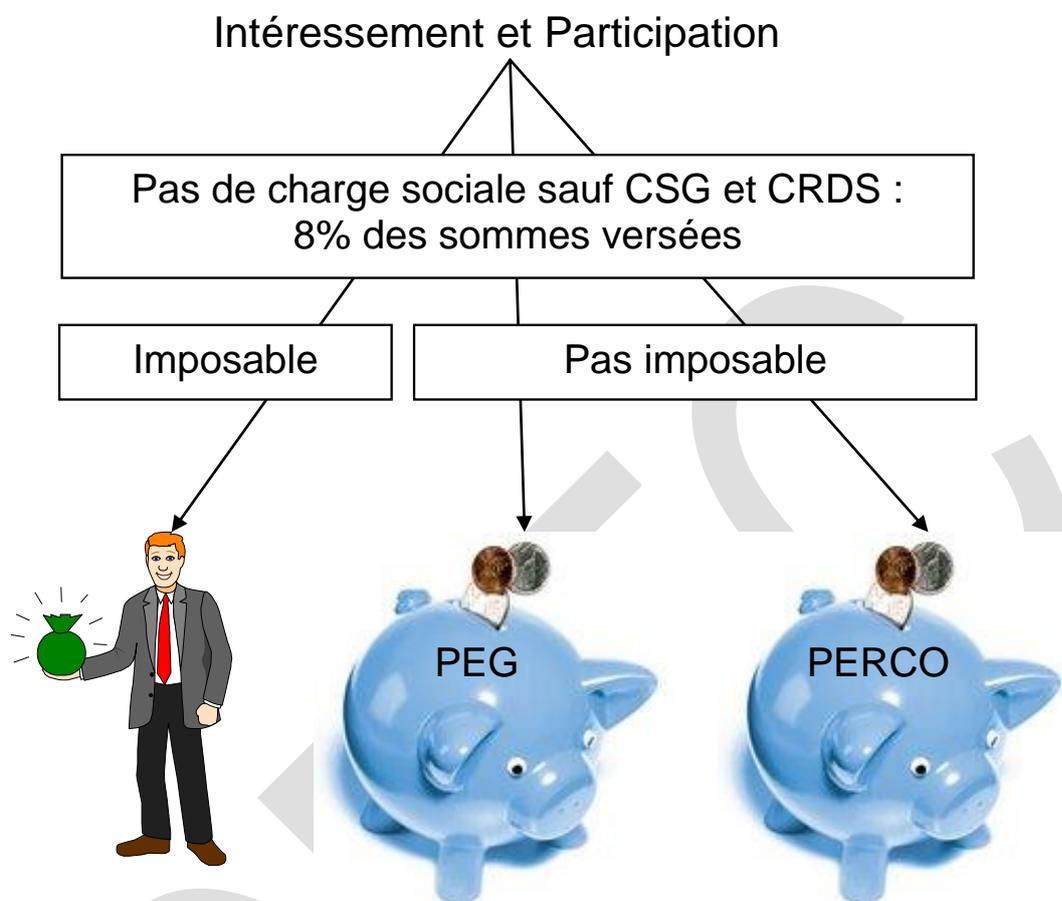
Vous devez avoir le nombre d'années de travail requis à la date de promotion.

Bon à savoir :

Le service RH diffuse chaque année une note expliquant la procédure à suivre.

Intéressement et Participation

1) Présentation générale



Intéressement des salariés à l'entreprise

Prime déterminée par un accord d'entreprise triennal, présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Montant distribué aux salariés et calculé suivant une formule légale : $0,5(BN - 5\%CP) * S / VA$

- BN : Bénéfice Net
- CP : Capitaux Propres
- S : Salaires
- VA : Valeur Ajoutée

PEG : Plan d'Épargne Groupe

PERCO : Plan d'Épargne Retraite Collectif

Voir § « Épargne salariale : PEG et PERCO »

2) Accord Groupe sur l'intéressement

Dès 2018, tous les salariés de Thales bénéficieront d'un intéressement mutualisé grâce à la négociation de l'accord Groupe sur l'Emploi et la Croissance.

L'Intéressement global à répartir entre les salariés des sociétés du Groupe résulte de l'addition des contributions des sociétés parties au présent accord.

Chaque contribution, calculée selon les modalités indiquées ci-après, est plafonnée au niveau de chaque entité de telle sorte que le montant de sa contribution à l'intéressement global, ajouté à la réserve spéciale de participation calculée à son niveau et prise en compte dans le cadre de l'accord de participation mutualisée, n'excède pas 6 % de sa masse salariale brute.

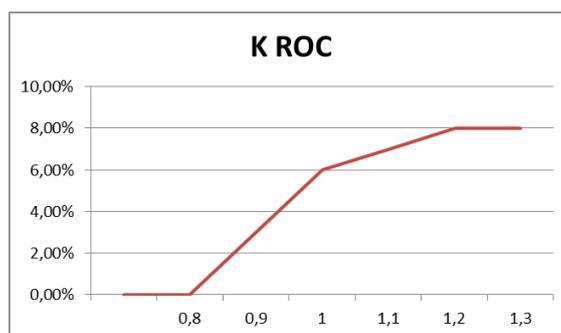
Cette disposition (P+I 6 %) se substitue à celle figurant Article 10 de l'Accord de participation des salariés aux résultats du Groupe Thales du 23 décembre 2004 limitant P+I à 4% de la masse salariale.

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.

La contribution de chacune des sociétés à l'intéressement global est déterminée, avant plafonnement éventuel, sur la base du niveau d'atteinte de l'objectif de progrès du résultat d'exploitation de la société considérée apprécié au travers du ratio ROC réalisé / ROC budgété selon la formule suivante :

$$\text{Contribution entité} = K * \text{ROC}$$

- Ou ROC est égal au résultat opérationnel courant avant restructurations (et hors charge de participation / intéressement), tel que remonté dans Magnitude (IFRS),
- Ou la valeur de K varie de façon linéaire de 0 en cas de ratio ROC réalisé / ROC budgété inférieur à 0,8 à 8% en cas de ratio ROC réalisé / ROC budgété supérieur ou égal à 1,2.



* réel/ budget < 0,8 = 0

budget atteint = 6%

réel/budget 1,1 = 7%

réel / budget 1,2 = 8%

3) Accord Thales de participation

Un accord de Groupe mutualise la participation entre toutes les sociétés du Groupe Thales. La participation ne dépend donc pas de la société d'appartenance au sein du Groupe.

4) Critères d'attribution de la participation :

- 50% en fonction du temps de présence (pour la Participation, les salariés travaillant à temps partiel sont considérés comme travaillant à temps plein ; les absences cumulées inférieures à 10 jours ouvrés pour l'Intéressement et inférieures à 30 jours pour la Participation ne sont pas déduites),
- 50% en fonction du salaire brut annuel (avec un minimum d'une fois le plafond de sécurité sociale et un maximum à 3,5 fois ce plafond pour la Participation et 3 fois pour l'Intéressement).

5) Critères d'attribution de l'intéressement :

- à hauteur de 50 % du montant de l'intéressement global distribuable proportionnellement à la rémunération perçue par chaque salarié au cours de l'exercice considéré ; cette rémunération étant prise en compte sous réserve de l'application d'un « plancher » égal à 1,4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, et d'un plafond égal à 3 fois ce même plafond. Sont éligibles à l'intéressement sur le critère rémunération les salariés en situation de MAD, temps de compensation et congé de fin de carrière.
- à hauteur de 50 % du montant de l'intéressement global distribuable en fonction de la durée de présence dans une ou plusieurs entreprises du Groupe au cours de l'exercice considéré.

L'intéressement et la participation sont versés en juin.

6) Pour plus de renseignements

- Accord d'intéressement Groupe Thales 2017 du 23/02/2017
- Accord de participation Thales du 23/12/2004

Épargne salariale : PEG et PERCO

1) Présentation

Le **PEG** - Plan d'Épargne Groupe - a pour objet de permettre aux salariés de se constituer une épargne disponible au bout de cinq ans.

Le **PERCO** - Plan d'Épargne pour la Retraite COLlectif - a pour objet de permettre aux salariés de se constituer une rente viagère à titre onéreux ou un capital dont ils pourront demander la liquidation à compter de la date effective de leur départ à la retraite.

2) Alimentation :

	PEG	PERCO
Intéressement	X	X
Participation	X	X
Abondement de l'employeur		X
Allocation pour médaille du travail	X	X
Versement volontaire	X	X
Monétisation d'un Compte Epargne Temps		X
Transfert depuis le PEG		X
Jour de repos non pris		X
Transfert depuis le PERCO d'un employeur précédent		X

Nota 1 : Les versements faits au titre de l'Intéressement, de la Participation, des jours de repos non pris et de l'abondement de l'employeur sont soumis aux prélèvements sociaux CSG et CRDS de 8%.

Nota 2 : Les versements effectués sur le PERCO et le PEG au cours d'une année civile (hormis la Participation et les transferts) ne peuvent pas excéder 25% de la rémunération annuelle brute.

3) Abondement - Cas général

Les versements sur le PERCO sont abondés - versement complémentaire de l'employeur - avec un taux et un maximum annuel déterminés en fonction de l'ancienneté :

Ancienneté	Abondement maximum 2017	Taux d'abondement	Versement correspondant
de 3 mois à 5 ans	277 €	50 %	554 €
de 5 ans à 10 ans	333 €	50 %	666 €
de 10 ans à 15 ans	499 €	50 %	998 €
de 15 ans à 20 ans	610 €	50 %	1 220 €
de 20 ans à 25 ans	721 €	50 %	1 442 €
de 25 ans à 30 ans	833 €	50 %	1 666 €
de 30 ans à 35 ans	943 €	50 %	1 886 €
de 35 ans à 40 ans	1 221 €	100 %	1 221 €
plus de 40 ans	1 664 €	150 %	1 110 €

L'abondement est assujéti aux CSG et CRDS au taux de 8%.

4) Abondement - Futurs retraités

L'année précédant le départ à la retraite et l'année du départ, le salarié bénéficie d'un abondement maximum de 2 608 € par an au taux de 150% (versement correspondant : 1 739 €). Cette mesure est exclusive de l'abondement général ci-dessus.

Ce versement peut être réalisé avec une avance sur salaire.

5) Abondement - Médaille du travail

Tout versement dans le PERCO de l'allocation accordée pour la remise des médailles du travail est abondé par l'entreprise à hauteur de 50% de ce montant. Voir § [Médailles du travail](#).

Cet abondement **s'ajoute** à l'abondement général ci-dessus.

6) Sortie - Échéances et possibilités

Les sommes doivent être détenues :

- dans le PEG pendant 5 ans,
- dans le PERCO jusqu'au départ à la retraite.

Au-delà de ces échéances, le salarié peut conserver les sommes inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

	PEG	PERCO
Capital, en une fois ou de façon fractionnée	X	X
Rente viagère acquise à titre onéreux		X

Pour le PERCO, il est possible de panacher la sortie entre rente et capital.

Lors d'une sortie en capital, la plus-value est soumise aux prélèvements sociaux (15,5% de CSG, CRDS, prélèvement social et contributions additionnelles) mais ni le capital ni les plus-values ne sont soumis à l'impôt sur le revenu.

7) Sortie - Cas de déblocage anticipé

	PEG	PERCO
Mariage du bénéficiaire ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS)	X	
Naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant	X	
Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS, lorsque le bénéficiaire conserve la garde d'au moins un enfant	X	
Invalidité du bénéficiaire ou d'un enfant ou de son conjoint	X	X
Décès du salarié ou de son conjoint	X	X
Cessation du contrat de travail	X	
Expiration des droits à l'assurance chômage du salarié		X
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire ou un enfant ou son conjoint, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée	X	
Situation de surendettement du salarié	X	X
Acquisition de la résidence principale	X	X
Agrandissement de la résidence principale	X	
Financement de la levée de stock-options	X	

Pour un déblocage anticipé, un versement unique porte, au choix du Participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

8) Sortie du PERCO - Rente

Dès lors qu'il est à la retraite, l'ancien salarié a la possibilité de choisir une sortie de son PERCO sous forme de rente viagère avec un choix d'options :

- Annuités garanties, minorées ou majorées,
- Le taux de réversion...

La rente est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales sur :

- 40% de la rente si la sortie du PERCO a eu lieu avant 70 ans,
- 30% de la rente si la sortie du PERCO a eu lieu après 70 ans.

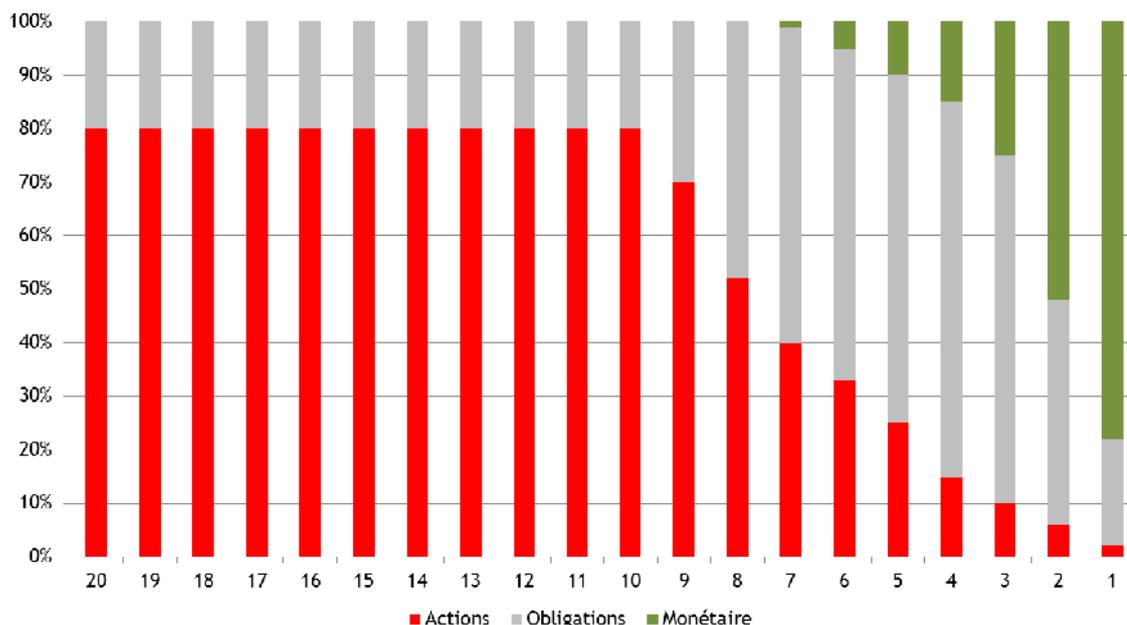
Par défaut, l'assureur en charge de la rente est CNP Assurances mais le salarié peut choisir un autre assureur.

9) Gestion des fonds du PERCO

Chaque salarié a le choix entre deux formules de gestion :

- Gestion libre, donnant aux épargnants la faculté de choisir à tout moment la répartition de leurs avoirs au sein de la gamme de fonds.
- Gestion pilotée actions classiques par horizon avec désensibilisation progressive au risque actions. Cette formule nécessite le choix par le participant d'un

horizon. Par défaut, cet horizon est placé à son soixante-cinquième anniversaire.



Les arbitrages entre formules sont possibles.

10) Performances au 31 décembre des FCPE

	Monétaire	Obligations	Modérée	Équilibre	Dynamique	Euro-monde	Actions Thales
2014	0,1%	11,6%	5,7%		2,7%	8,7%	-3,8%
2015	0,1%	1,1%	3,3%		12,3%	9,8%	53,9%
2016	-0,1%	2,8%	1,4%		1,5%	3,2%	34,2%

11) Fonds disponibles :

FCPE	PERCO Gestion libre	PERCO Gestion pilotée	PEG
Épargne Monétaire Thales	X	X	X
Thales Obligations	X	X	
Épargne Modérée Thales	X		X
Épargne Solidaire Équilibre Thales	X		X
Épargne Solidaire Dynamique Thales	X		X
Thales Actions Euromonde	X	X	
Actionnariat Salarié Thales			X

Remarque : Sans quitter le PEG ou le PERCO, il est possible d'effectuer gratuitement des transferts entre les FCPE.

12) Divers - Salarié qui quitte le Groupe

Tout salarié qui quitte le Groupe se voit remettre par son employeur un livret d'épargne salariale. Celui-ci comporte un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs avec la mention des dates de disponibilité et les coordonnées du Teneur de Comptes, Amundi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'ancien salarié d'en informer l'établissement Teneur de Comptes.

Le salarié ayant quitté le Groupe peut :

- garder ses fonds dans le PERCO Thales (les frais de tenue de compte-conservation ne sont plus pris en charge par Thales mais imputés sur ses avoirs),
- demander le transfert de ses fonds vers le PERCO de son nouvel employeur.

13) Décès du salarié

Pour conserver le bénéfice de la fiscalité du PERCO et du PEG, il faut les clore dans les six mois qui suivent le décès du salarié.

14) Pour plus de renseignements

- Amundi : www.amundi-ee.com, serveur vocal : 04-37-47-01-07
- Humanis gestion d'actifs : www.interexpansion.fr
- CNP Assurances : www.cnp-rentepercothales.com mot de passe : rentepercothales
- PeopleOnLine : Actionnariat salarié et épargne salariale
- PeopleOnLine > e-HR Together > e-HR Admin

Retraites complémentaires ARRCO et AGIRC

1) Principe de base des retraites obligatoires

- Retraite de base : Régime général de la Sécurité Sociale
- Retraites complémentaires obligatoires : ARRCO et AGIRC

Les retraites ARRCO - Association pour le Régime de Retraite Complémentaire - et AGIRC - Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres - sont régies suivant les mêmes règles que celle que soit l'institution. Pour Thales, les retraites ARRCO et AGIRC sont gérées par le groupe Humanis.

2) Les cotisations contractuelles à Thalesli

Salaire brut par tranche x Taux = Cotisations contractuelles

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2017 : 3 269 €.

Le taux d'appel des cotisations est de 125% (25% de contribution de solidarité) et les cotisations sont réparties à 60% pour l'employeur et 40% pour le salarié.

Catégorie		ARRCO		AGIRC
		T1	T2/T3	T2/T3
I à IV.1	Employeur	5,55%	12,15%	
	Salarié	3,70%	8,10%	
IV.2 à V.3 et I&C	Employeur	5,55%		12,75%
	Salarié	3,70%		7,80%

3) Les points

Nb de points = Cotisations contractuelles / Salaire de référence

Salaire de référence 2017 ARRCO : 16,1879 € Salaire de référence 2017 AGIRC : 5,6306 €

Les relevés de points sont consultables sur le site internet de Humanis.

4) Exemple

Exemple pour un ingénieur ou cadre dont le salaire est au moins égal au plafond de la Sécurité Sociale :

Cotisation salariale mensuelle ARRCO en 2017 =
 $3\,269 \text{ €} \times 7,40\% \times 125\% \times 40\% = 120,95 \text{ €}$

Nombre de points ARRCO acquis en 2017 :

$3\,269 \text{ €} \times 12 \times 7,40\% / 16,1879 = 179,32 \text{ points}$

5) Calcul de la retraite

Retraite complémentaire = Nb points x Valeur du point

Valeur au 1/04/15 du point ARRCO : 1,2513 €

Valeur au 1/04/15 du point AGIRC : 0,4352 €

6) Pour en savoir plus

- Site Internet AGIRC et ARRCO : www.agirc-arrco.fr
- Humanis : tél. 09-69-39-74-74 - www.humanis.com
303 rue Gabriel Debacq - 45953 Orléans Cedex 9

Partir en retraite

1) Modalités

Pour partir à la retraite à taux plein, il faut :

- soit avoir l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres requis,
- soit avoir l'âge d'obtention du taux plein.

L'employeur ne peut mettre à la retraite un salarié qu'à partir de l'âge d'obtention du taux plein et seulement si le salarié est d'accord, après 70 ans si non.

2) Droits à la retraite à taux plein de la Sécurité Sociale

Date de naissance	Age légal de la retraite	Nb de trimestres requis	Obtention du taux plein
< 1/07/1951	60 ans	163	65 ans
1951	60 ans 4 mois	163	65 ans 4 mois
1952	60 ans 9 mois	164	65 ans 9 mois
1953	61 ans 2 mois	165	66 ans 2 mois
1954	61 ans 7 mois	165	66 ans 7 mois
1955-1957	62 ans	166	67 ans
1958-1960		167	
1961-1963		168	
1964-1966		169	
1967-1969		170	
1970-1972		171	
1973 et plus		172	

3) Coefficient de solidarité des retraites complémentaires

Un coefficient temporaire sera appliqué aux retraites complémentaires des salariés nés à partir de 1957 et qui prendront leur retraite à partir du 01/01/2019:

- dès l'obtention du taux plein, 90% pendant trois ans,
- 1 an après l'obtention du taux plein, pas de coefficient,
- 2 ans après l'obtention du taux plein, 110% pendant un an,
- 3 ans après l'obtention du taux plein, 120% pendant un an,
- 4 ans après l'obtention du taux plein, 130% pendant un an.

4) Versements pour la retraite

Un salarié peut effectuer des versements pour racheter :

- des années d'études validées par un diplôme,
- des années pour lesquelles son revenu n'a pas été suffisant pour valider 4 trimestres.

Les barèmes annuels de ces versements pour la retraite sont fixés par arrêté consultable sur les sites Legifrance et CNAV.

L'employeur participe à ces rachats pour un maximum de 36 000 € avec un minimum de 2 000 € par trimestre. Condition : s'engager à une date de départ dans les 24 mois.

5) Retraite anticipée carrières longues

Naissance	5 trimestres à	Nb trimestres	Age de départ
1955	16 ans	174	56 ans et 4 mois
	16 ans	170	59 ans
	20 ans	166	60 ans
1956	16 ans	174	56 ans et 8 mois
	16 ans	170	59 ans et 4 mois
	20 ans	166	60 ans
1957	16 ans	174	57 ans
	16 ans	166	59 ans et 8 mois
	20 ans	166	60 ans
1958	16 ans	175	57 ans et 4 mois
	20 ans	167	60 ans

Pour les carrières longues, les indemnités de départ à la retraite sont majorées de 3 mois.

6) Retraite progressive

La retraite progressive permet de percevoir une partie de sa retraite (avant même d'avoir les droits à la retraite) tout en exerçant une activité à temps partiel.

Pour demander à entrer dans le dispositif de retraite progressive, le salarié doit satisfaire trois conditions plus une :

- avoir au moins 60 ans et être au plus à deux ans de l'âge légal de départ en retraite,
- avoir une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres,

- exercer une activité à temps partiel, entre 40% et 80% du temps plein,
- ne pas être au forfait jours.

Le salarié doit demander la retraite progressive :

- pour le régime de base, à sa caisse d'assurance vieillesse à l'aide du formulaire « Demande de retraite progressive – Salariés du régime général » (Cerfa 10647*03). À l'appui de sa demande, il doit notamment fournir une attestation de l'employeur (Cerfa 13362*02) faisant apparaître la durée du travail à temps complet applicable à l'entreprise et le point de départ de la retraite progressive.
- pour les retraites complémentaires, vis l'espace client du site internet AGIRC-ARRCO.

L'avenant au contrat de travail doit notamment prévoir :

- le maintien des cotisations salariés et employeur gros risques sur la base du temps plein,
- le maintien des cotisations salariés et employeur retraites sur la base du temps plein,
- le calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite sur la base du salaire à temps plein.

7) Temps partiel senior

Cf. § Temps choisi.

8) Indemnités de mise à la retraite et allocation de départ en retraite

Le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite ou une allocation de départ à la retraite :

- Départ à l'initiative de l'employeur (Cf. § [Modalités](#)) : Indemnité de mise à la retraite,
- Départ à l'initiative du salarié : Allocation de départ en retraite.

Les montants de l'indemnité de mise à la retraite et de l'allocation de départ à la retraite sont identiques :

Ancienneté	Montant
2 ans	1,0 mois
5 ans	2,0 mois
10 ans	3,0 mois
15 ans	3,7 mois
20 ans	4,5 mois
30 ans	6,5 mois
40 ans	8,0 mois

Un mois = 1/12 des douze derniers mois de présence = salaire mensuel de base + prime d'ancienneté + part variable + autres primes (expatriation...).

Entre deux seuils, le montant est calculé par interpolation.

L'**indemnité de mise à la retraite** n'est soumise ni aux CSG et CRDS ni aux cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu dans la limite des indemnités de la convention collective.

L'**allocation de départ à la retraite** est soumise aux CSG/CRDS, cotisations sociales et impôt sur le revenu.

Il existe aussi un abondement spécifique au PERCO (Voir § [Epargne salariale : PEG et PERCO](#)).

9) Frais de santé et prévoyance

Frais de santé : Humanis propose trois formules :

	Couverture	Coût
Vanoise	=	+
Bigorre	-	=
Armorique	--	-

L'adhésion doit être formulée dans l'année qui suit le départ en retraite. Pour bénéficier de la réduction ci-dessous, l'adhésion doit être formulée dans le mois qui suit le départ.

Pendant 5 ans à partir de leur départ en retraite, les nouveaux retraités ont des cotisations Bigorre et Vanoise réduites de :

- 60 euros par mois pour un contrat individuel,
- 90 euros par mois pour un contrat familial.

Dépendance : Le régime devient facultatif, la demande de maintien des cotisations doit être formulée dans les 6 mois suivant le départ en retraite. Le retraité qui ne maintient pas ses cotisations garde les points acquis qui lui donneront droit à une prestation dépendance. NB : En temps utile, le retraité devra réclamer cette prestation dépendance à Humanis.

10) Pour plus de renseignements

- Assistante sociale Laval :
 - Tel. : 02 43 50 09 59
 - Mail : secretariat.lemans@focsie.fr
- CNAV : www.lassuranceretraite.fr
- PeopleOnLine : DRH Groupe
- Humanis : tél. 09-69-39-74-74 - www.humanis.com
303 rue Gabriel Debacq - 45953 Orléans Cedex 9
- Site Internet AGIRC et ARRCO : www.agirc-arrco.fr
- Rente PERCO : § [Epargne salariale : PEG et PERCO](#)
- Livret CFTC Retraite 2017



Démission

1) Démissionner, une décision non équivoque

La démission est une manifestation non équivoque de la décision du salarié de rompre son contrat de travail. Une absence prolongée ou le refus d'une modification des conditions d'emploi ne permettent pas de considérer le salarié comme démissionnaire.

Nota : Il est impossible de démissionner d'un contrat à durée déterminée (sauf accord réciproque).

2) Préavis

	Durée
Mensuels II et III	1 mois
Mensuels IV	2 mois
Ingénieurs et cadres I	1 mois
Mensuels V et Ingénieurs et cadres II et III	3 mois

Nota : Une salariée en état de grossesse apparente ou en congé maternité peut, jusqu'à 15 jours avant sa reprise du travail, démissionner sans préavis.

3) Heures de recherche d'emploi

50 heures par mois rémunérées ou indemnisées.

4) Documents remis par l'employeur

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur remet au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail,
- Attestation pour Pôle Emploi,
- Relevé d'épargne salariale,
- Reçu pour solde de tout compte.

Nota : Le salarié a toujours le droit d'exercer ultérieurement les réclamations des sommes qu'il estime lui être dues.

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle n'est ni un licenciement ni une démission mais une rupture de contrat d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La rupture conventionnelle ouvre droit aux **allocations chômage** dans les conditions de droit commun.

1) Etapes

- Une convention de rupture est négociée entre l'employeur et le salarié. Celui-ci peut se faire assister par un autre salarié.
- A compter de la signature de la convention de rupture, chaque partie dispose de 15 jours calendaires pour se rétracter.
- Une fois le délai de rétractation passé, la convention est envoyée à la Direction Départementale du Travail qui a 15 jours ouvrables pour homologuer la convention.
- La rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'à l'issue de l'homologation de la convention.

2) Convention de rupture

La convention de rupture doit au minimum définir la date de rupture et l'indemnité de rupture qui ne peut pas être inférieure aux indemnités de licenciement. Voir § [Licenciement](#).

L'indemnité de rupture n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales (dans la limite du plafond des indemnités de la Convention Collective et si l'intéressé ne peut pas faire valoir ses droits à la retraite).

3) Documents remis par l'employeur

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur remet au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail,
- Attestation pour Pôle Emploi,
- Relevé d'épargne salariale,
- Reçu pour solde de tout compte.

4) Litiges (uniquement sur le respect de la procédure légale)

Le recours doit être formé aux prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de l'homologation de la convention.

Licenciement

1) Divers licenciements

- Licenciement pour motif personnel : la cause tient au salarié ; le licenciement pour motif personnel peut être pour faute ou sans faute,
- Licenciement pour motif économique : la cause est extérieure au salarié ; le licenciement pour motif économique peut être individuel ou collectif.

Condition incontournable au licenciement : l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

Tout licenciement peut être contesté devant les Prud'hommes.

Nota :

- A partir de 70 ans, il ne s'agit plus de licenciement mais de départ à la retraite à l'initiative de l'employeur.
- Il est impossible de licencier un salarié en contrat à durée déterminée (sauf accord réciproque).
- L'employeur ne peut pas licencier une salariée pendant sa grossesse, son congé maternité ou son congé d'adoption.

2) Faute grave et faute lourde

- **Faute grave** : faute qui cause des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Dans ce cas, ni préavis ni indemnité de licenciement ne sont dus.
- **Faute lourde** : faute ayant les caractéristiques de la faute grave renforcée par l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Dans ce cas, ni préavis ni indemnité de licenciement, ni congés payés ne sont dus.

3) Procédure de licenciement pour motif personnel

Entretien préalable avec convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge. La convocation doit mentionner l'objet de l'entretien, la date l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister pendant l'entretien par un salarié de son choix de l'entreprise.

Lettre de licenciement envoyée au plus tôt le surlendemain de l'entretien préalable par lettre notifiant le motif du licenciement envoyée en recommandé avec accusé de réception.

Préavis sauf faute lourde ou grave :

	Age	Ancienneté	Durée
Mensuels II et III			1 mois
Mensuels IV			2 mois

Mensuels V			3 mois
I & C I		Moins de deux ans	1 mois
I & C I		Plus de deux ans	2 mois
I & C II et III	Moins de 50 ans		3 mois
I & C II et III	De 50 à 55 ans		4 mois
I & C II et III	De 50 à 55 ans	5 ans	6 mois
I & C II et III	Plus de 55 ans		6 mois

4) Indemnités de licenciement

Mensuels :

Ancienneté de 1 à 10 ans : 1/5 mois par an.

Ancienneté de 11 ans : 1/2 mois par an

Ancienneté de 12 ans et plus : 1/3 mois par an.

Ingénieurs et cadres :

Ancienneté de 1 à 7 ans : 1/5 mois par an.

Ancienneté de + de 7 ans : 3/5 mois par an.

Avec des majorations entre 50 et 60 ans et des minorations à partir de 61 ans.

L'indemnité de licenciement n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales (dans la limite du plafond des indemnités de la convention collective).

5) Documents remis par l'employeur

Voir § [Rupture conventionnelle](#).

Droit de grève

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu à chaque salarié et protégé par la Constitution.

1) Définition du droit de grève

La grève est un mouvement de contestation :

- collectif (Il suffit de deux personnes. Il n'y a pas grève si l'arrêt de travail concerne un seul salarié sauf s'il s'associe à une grève nationale),
- entraînant une cessation totale du travail des grévistes,
- effectué dans le but d'obtenir la satisfaction de revendications d'ordre purement professionnel (amélioration des conditions de travail, du salaire, de la sécurité sur les lieux de travail...).

2) Conséquences de la grève

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas. Un gréviste ne peut pas être licencié sauf en cas de faute lourde (intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur).

L'employeur ne peut pas, à la suite d'une grève, opérer des discriminations en matière de rémunération ou d'avantages sociaux entre grévistes et non-grévistes. L'employeur peut retenir sur la paye la part du salaire correspondant à la durée de la grève.

3) Obligations des grévistes

Le droit de grève doit s'exercer sans abus. Ainsi, les grévistes sont tenus de respecter le travail des non-grévistes.

Il n'est **pas nécessaire de déposer un préavis pour faire grève.**

Recours juridiques

1) Conditions du travail

L'**inspecteur du travail** est chargé de contrôler l'application de la législation du travail et de la convention collective. Adresse :

Inspection du Travail

Inspection du Travail

DIRECCTE-Pays de Loire

Unité territoriale de la Mayenne

Inspection du Travail

Rue McDonalds

CS43020

53063 Laval Cédex9

2) Conflits individuels avec l'employeur

Le conseil des **Prud'hommes** est le seul tribunal compétent pour régler tous les litiges individuels relatifs au contrat de travail : congés, durée du travail, salaires, discipline, licenciement, démission...

L'examen des affaires est effectué par nombre égal de représentants de salariés et d'employeurs. Les débats sont oraux. La procédure est scindée en deux phases, une tentative de conciliation et à défaut, un jugement.

La saisie du conseil des Prud'hommes prend la forme d'une demande formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du tribunal.

Les Prud'hommes sont élus tous les cinq ans par les employeurs et les salariés.

Conseil de Prud'hommes

155 rue de bretagne- LAVAL tel 02 43 68 26 07

Conflits collectifs

Prud'hommes de laval – tribunal

12 rue de la chartrie – LAVAL

Tél 02 43 69 24 86

Tribunal de Grande Instance

Place Saint-Tugal, 53000 Laval

[Téléphone](tel:0243495700) : 02 43 49 57 00

Service de santé au travail, assistante sociale

1) Visites médicales

Les visites médicales obligatoires :

- Visite d'embauche (avant la fin de la période d'essai),
- Visite tous les deux ans,
- Visite de reprise de travail dans les 8 jours suivant la reprise après tout arrêt d'au moins 30 jours ou après une maternité.

Visites médicales à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail. Un bilan biologique complémentaire à celui effectué par la Sécurité Sociale sera proposé tous les 3 ans aux salariés à partir de 50 ans.

2) Service de santé au travail

Lieu : bâtiment – C/0

Heures d'ouverture : 8h00 – 12h30 ???

13h15-17h00 (-16h30 les vendredis)

Docteur : Dr Bernard Casaubon - tél. : 3 645 433

mobile 06 73 06 98 69 - bernard.casaubon@thalesgroup.com

Infirmierie :

Tel. 3 928 931 ou 07 50 68 32 71

En cas d'urgence, appeler le 15 depuis un poste fixe.
--

3) Assistante sociale

Le rôle essentiel de l'assistante sociale est d'assurer un lien social individualisé auprès des salariés de l'entreprise qui se trouvent en difficulté (maladie, décès, handicap, fragilisation d'emploi, divorce, surendettement...), ou qui recherchent des informations sur les possibilités de logements, sur la retraite...

Le service de l'assistante sociale est assuré par l'association FOCSI.

- Assistante sociale Laval :
 - Tel. : 02 43 50 09 59
 - Mail : secretariat.lemans@focsie.fr

Heures de réception : Une permanence est assurée sur le site de Laval 2 journées par mois de 9h à 11h et de 14h à 16h.

Maladie

1) Obligations du salarié malade

Aviser l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et lui adresser un certificat médical.

Se soumettre le cas échéant à une contre visite médicale patronale.

S'abstenir d'exercer une autre activité durant son absence.

Reprendre le travail à la date prévue.

2) Rémunération pendant l'arrêt maladie

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, le niveau de rémunération est maintenu à 100% pendant une première période dépendant de l'ancienneté, puis à 80% majorés de 5% par enfant à charge avec un maximum de trois enfants.

Ancienneté	0-3j	4-45 j	46-90 j	91-120 j	121-150 j	151-180 j	> 181 j
0 - 1 an	0%	IJSS	80%-95%				
1 - 4 ans	100%			80%-95%			
5 - 9 ans	100%				80%-95%		
10 - 14 ans	100%					80%-95%	
> 15 ans	100%						80%-95%

IJSS : Indemnités journalières de la SS. Voir www.ameli.fr

3) Arrêt maladie avant ou pendant les congés

Si l'**arrêt maladie intervient avant des congés** et se poursuit pendant les congés, la prise de congés est annulée.

Si l'**arrêt maladie intervient pendant des congés**, les congés sont maintenus à leurs dates initiales et ne peuvent pas être reportés, sauf si l'arrêt maladie a une durée de 2 semaines minimum et intervient pendant le congé principal.

4) Reprise de travail

A l'issue d'un arrêt maladie ou d'accident le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent. Après un arrêt de plus de trois jours indemnisés par la Sécurité Sociale, le service administration-paie fait une reprise de travail. Une visite médicale est obligatoire pour tout arrêt d'au moins 30 jours.

Accidents du travail et de trajet

1) Accident du travail ou de trajet

Tout accident corporel même bénin survenu pendant le travail ou le trajet doit être déclaré au Service de santé au travail (ex infirmerie) et inscrit sur le registre des accidents du travail.

Le trajet est le parcours habituel entre le domicile et le lieu de travail.

Sur le plan médical :

- les premiers soins sont donnés au Service de santé au travail,
- si besoin, le patient est dirigé sur l'établissement hospitalier ou le médecin de secteur.

Sur le plan administratif :

- une feuille de déclaration d'accident est délivrée par l'infirmier pour la gratuité des soins et pour préserver les droits de l'accidenté,
- les dépenses supplémentaires (frais non couverts par l'Assurance maladie, taxi...) sont pris en charge par l'entreprise.

La caisse primaire d'assurance maladie procède à une enquête et se prononce sur le caractère professionnel ou non de l'accident, dans un délai de 30 jours à compter de sa connaissance de la déclaration d'accident.

2) Pour plus de renseignements

- Voir § [Maladie](#)
- Service de santé au travail
- Caisse Primaire d'Assurance Maladie de votre domicile
- Direction des Ressources Humaines

Santé et prévoyance

1) Frais de santé - Garanties

Un régime unique avec :

- Le conjoint et les enfants couverts sans majoration de cotisation.
- Noémie (facultatif) : Télétransmission par les Caisses Primaires d'Assurance Maladie des décomptes de remboursement de soins de santé à Novalis (*groupe Humanis*).
- Tiers payant : permet au participant de ne pas payer pharmacies les médicaments remboursés par la Sécurité Sociale, les actes de radiologie, laboratoire, kinésithérapie, les auxiliaires médicaux, les soins externes adhérant au système i Santé, et les frais d'optique dans le réseau Itelis.

Attention : Si vous présentez votre carte Vitale mais pas votre carte Tiers payant, la télétransmission ne fonctionne pas correctement vers Humanis et vous ne serez pas remboursé. Il en est de même si votre carte Tiers payant est périmée. Si vous êtes dans l'un de ces cas, demandez une facture et envoyez la à Humanis pour être remboursé. En cas d'oubli, envoyez vos relevés de Sécurité Sociale avec une lettre explicative.

2) Abréviations des tableaux de garanties

- **FR** : Frais réellement engagés,
- **BR** : Base de remboursement SS,
- **MR** : Montant du remboursement SS,
- **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, *3 269 € pour 2017*,
- **SS** : Sécurité Sociale,
- **Tranche A** : Salaire inférieur au PMSS,
- **Tranche B** : Salaire compris entre une et 4 fois le PMSS,
- **Tranche C** : Salaire compris entre 4 et 8 fois le PMSS.
- En *italique*, les soins non remboursés par la Sécurité Sociale.

Non couverts

- Contribution forfaitaire de 1 € pour tout acte ou consultation.
- Franchise de 0,5 € par boîte de médicaments et par acte paramédical, et 2 € par transport sanitaire.
- Baisse de taux appliquée par la SS en cas de non-respect du parcours de santé.

3) Maladie et maternité

Prestation	Taux	Maximum
Consultation d'un généraliste <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	250% BR

Consultation d'un généraliste non OP-TAM/OPTAM-CO	100% FR	200% BR
Consultation d'un spécialiste OPTAM/OPTAM-CO	100% FR	450% BR
Consultation d'un spécialiste non OP-TAM/OPTAM-CO	100% FR	200% BR
Petite chirurgie et actes de spécialité OP-TAM/OPTAM-CO	100% FR	100% FR
Petite chirurgie et actes de spécialité non OPTAM/OPTAM-CO	100% FR	200% BR
Imagerie médicale et acte clinique d'imagerie OPTAM/OPTAM-CO	100% FR	100% FR
Petite chirurgie et actes de spécialité non OPTAM/OPTAM-CO	100% FR	200% BR
Frais d'analyse et de laboratoire	100% FR	100% FR
Auxiliaires médicaux conventionnés	100% FR	100% FR
Auxiliaires médicaux non conventionnés	95% FR	95% FR (mini 100% BR)
Prothèses auditives, piles et entretiens de la prothèse remboursés SS	100% FR	450% BR
Autre appareillage remboursé par la SS : orthèses, semelles orthopédiques, ceintures lombaires, bas de contention : classe I,II et III...	100% FR	450% BR

4) Hospitalisation médicale et chirurgicale dont maternité

Prestation	Taux	Maximum
Honoraires <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	100% FR
Honoraires non <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	200% BR
Frais de séjour	100% FR	100% FR
Chambre particulière	100% FR	3,5% PMSS/jour
Lit d'accompagnement enfant moins de 12 ans	100% FR	3,5% PMSS/jour
Forfait hospitalier	100% FR	100% FR
Séjour en maison de repos accepté SS	100% FR	100% FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100% FR	18 €

5) Pharmacie et transport

Prestation	Taux	Maximum
Pharmacie remboursée SS	100% FR	100% BR ou TFR
Transport remboursé SS	100% FR	100% FR

6) Optique

Prestations	Taux	Maximum
Monture	100% FR	150 €
Monture et deux verres simples	100% FR	470 €
Monture, un verre simple et un verre complexe	100% FR	610 €
Monture et deux verres complexes	100% FR	750 €
Monture, un verre simple et un verre très complexe	100% FR	660 €
Monture, un verre complexe et un verre très complexe	100% FR	800 €
Monture et 2 verres très complexes	100% FR	850 €
Lentilles remboursées SS	100% FR	100% BR + 12% PMSS/an
Lentilles non remboursées SS	100% FR	12% PMSS/an
Chirurgie réfractive	50% FR	20% PMSS/œil
	+ 60% FR	600 €/œil

Nota : Limité à une paire de lunette (Une monture et deux verres) par personne tous les deux ans, sauf en cas d'évolution de la vue et pour les mineurs.

Verre simple : verre simple foyer de sphère comprise entre -6 et +6 dioptries et dont le cylindre est \leq à +4 dioptries.

Verre complexe : verre simple foyer de sphère hors zone de -6 et +6 dioptries ou de cylindre $>$ à +4 dioptries ou verre multifo-cal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique pour adulte dont la sphère est hors zone de -8 à + 8 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique pour adulte dont la sphère est hors zone de -4 à + 4 dioptries.

7) Dentaire

Prestation	Taux	Maximum
Soins dentaires, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie remboursés SS	100% FR	470% BR
Inlays-Onlays remboursés SS	100% FR	500% BR
Prothèses dentaires remboursés SS :		
• Couronnes, bridges et inter de bridges	100% FR	550% BR
• Inlay-Cores	100% FR	370% BR
• Couronnes sur implants	100% FR	550% BR
• Prothèses dentaires amovibles	100% FR	550% BR
• Réparations sur prothèses	100% FR	550% BR
Prothèses dentaires non remboursées SS :		
• Couronnes	100% FR	18,6% du PMSS/acte
• Bridges	100% FR	48,9% du PMSS/acte
• Réparations (sauf réparations à caractère esthétique)	100% FR	2,2% du PMSS/acte
• Prothèses dentaires provisoires	100% FR	2,4% du PMSS/acte
Orthodontie remboursée SS	100% FR	550% BR

Orthodontie -18 ans non remboursée SS	100% FR	550% BR re-constituée
Orthodontie +18ans non remboursée SS	50% FR	250% BR re-constituée
Parodontologie non remboursée SS	50% FR	10% PMSS/an
<i>Endodontie non remboursé par la SS</i>	<i>50% FR</i>	<i>10% PMSS/an</i>
Implant	65% FR	15% PMSS/implant 6 implants/an
Pilier implantaire	65% FR	10% PMSS/pilier, 6 piliers/an

8) Divers

Prestation	Taux	Maximum
Cure thermale remboursée SS	100% FR	12% PMSS/an
Analyses hors nomenclature	50% FR	4% PMSS/an
	+60% FR	120 €/an
Radiologie hors nomenclature	50% FR	4% PMSS/an
	+70% FR	70 €/acte et 300 €/an
Péridurale non remboursée SS	50% FR	4% PMSS/an
Psychomotricité, psychothérapie et psychologue	50% FR	7% PMSS/an
	+60% FR	45 €/séance et 450 €/an
Psychomotricité, psychothérapie et psychologue pour enfant	50% FR	7% PMSS/an
	+65% FR	50 €/séance et 950 €/an
Ostéopathie, acupuncture, chiropraxie, kinésithérapie méthode Mézières	50% FR	7% PMSS/an
	+70% FR	50 €/séance et 400 €/an
Etiopathie	100% FR	17% PMSS/an
Vaccins prescrits non remboursés SS	100% FR	100% FR
Traitement anti-tabac remboursé SS	70% FR	150 €/an
Pilules contraceptives non remboursées SS	80% FR	60 €/trimestre
Ongles incarnés et hallux-valgus	50% FR	6 actes/an
Actes de prévention (Cf. Art. R.871-2 du Code SS)	100% FR	100% FR

9) Réseau Itelis

Le réseau Itelis, c'est :

- le **tiers-payant** : le salarié n'a plus à avancer la part des dépenses prise en charge par Humanis,
- 2 100 **opticiens, des dentistes, des audioprothésistes** (indépendants et enseignés) avec un engagement sur la qualité et des prix négociés (jusqu'à 25% d'économie),
- la **localisation** des professionnels Itelis depuis :
 - l'application smartphone « Humanis Appli-Santé » disponible sur l'Apple store ou Google play,
 - votre espace client Humanis.

Suivi des remboursements sur le site internet de Humanis Pour cela, vous devez vous connecter sur le site Humanis: hu-manis.com, aller dans votre espace client et pour la première connexion, demander vos codes d'accès.

Si les soins qui vous sont prescrits sont peu remboursés ou hors nomenclature :

- consultez un autre professionnel pour avoir un second devis,
- demandez un devis de remboursement à Humanis,
- en cas de difficultés financières, demandez un complément de remboursement aux Fonds sociaux (cf. § Fonds sociaux).

Si vous ou l'un de vos ayants droits a reçu des **soins à l'étranger** hors de l'Union européenne et de l'Espace Économique Européen, il faut faire une demande de remboursement à la Sécurité Sociale à l'aide du formulaire CERFA 12267*04. Ensuite, soit automatiquement par Noémie soit sur demande, Humanis complètera ce remboursement.

10) Frais de santé – Vivalia de Réhalto

Vivalia est un service d'accompagnement à la réintégration **professionnelle après un arrêt de travail** de plus de trois mois. Ce service est proposé par Humanis et assuré par des professionnels de Vivalia, une structure indépendante. Les professionnels de Vivalia :

- apportent une aide psychologique aux salariés pour reprendre leur travail après un long arrêt de travail,

- interviennent auprès de la société pour prévenir et résoudre les difficultés liées à cette reprise du travail.

La **procédure suivie** est la suivante :

- Humanis contacte le salarié et avec son accord mandate Vi-valia,
- Vivalia contacte le salarié, lui rend visite et prépare un plan de réadaptation,
- Humanis approuve le plan,
- Vivalia accompagne la réintégration professionnelle du salarié.

11) Frais de santé – Cotisations Cotisation globale :

3,52% TA + 2,44% TB.

Répartition des cotisations	Employeur	Salarié
Salarié ne relevant pas de l'AGIRC (\leq IV.1)	55%	45%
Salarié relevant de l'AGIRC (\geq IV.2)	50%	50%

12) Frais de santé – Dispense d'adhésion

Conditions requises pour une dispense d'adhésion au contrat frais de santé :

- le salarié dont le conjoint travaille chez Thales ou bénéficie par son employeur d'une couverture familiale obligatoire,
- le salarié qui bénéficie déjà lors de son embauche d'une couverture prévoyance complémentaire à titre individuel ; dans ce cas, la dispense d'adhésion au régime Thales est possible jusqu'à l'échéance de sa couverture individuelle,
- le salarié bénéficiaire de la CMU ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé.

La demande de dispense d'adhésion doit être adressée chaque année par écrit au service administration-paie, au plus tard le 31 octobre, avec une attestation de situation : ayant droit d'un autre régime de santé familial obligatoire, assurance soin de santé individuelle, bénéficiaire CMU...

Le salarié ayant demandé une dispense d'adhésion a le droit de ré adhérer au contrat de frais de santé.

13) Incapacité de travail - Invalidité - Garanties

Un régime unique obligatoire.

La garantie incapacité de travail - invalidité a pour objet le versement **d'indemnités, sous déduction de celles de la Sécurité Sociale :**

- aux salariés bénéficiant des indemnités journalières de la **Sécurité Sociale au titre de la maladie ou au titre d'accident** de travail ou de maladie professionnelle,
- **aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité d'incapacité ou rente d'incapacité permanente de la Sécurité Sociale.**

Le montant de ces indemnités est :

Garantie en pourcentage du salaire brut	Sans enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants et plus
Incapacité temporaire	80%	85%	90%	95%
Reprise d'activité à temps partiel	75%	80%	85%	90%
Invalidité 1 ^{ère} catégorie	60%	65%	70%	75%
Invalidité 2 ^{ème} catégorie	80%	85%	90%	95%
Invalidité 3 ^{ème} catégorie	100%	100%	100%	100%

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction de la variation du point de retraite AGIRC.

14) Incapacité de travail - Invalidité - Cotisations

	Du niveau I1 à IV1		Du niveau IV2 à ingénieurs et cadres	
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Tranche A	0,248%	0,518%	0%	0,766%
Tranche B	0,290%	0,364%	0,654%	0%
Tranche C			1,162%	0%

Les cotisations sont appelées à 105%, c'est à dire majorées de 5%.

15) Décès - Garanties

Un régime de base obligatoire avec deux options à choisir après le décès par les bénéficiaires.

Option 1 du régime de base obligatoire : Capital seul en pourcentage du salaire annuel brut

	Montant
Célibataire, veuf, divorcé et sans enfant à charge	250%
Marié ou pacsé sans enfant à charge	300%
Célibataire, veuf, divorcé, marié ou pacsé avec un enfant à charge	360%
Par enfant supplémentaire à charge	60%

Option 2 du régime de base obligatoire : Capital et rente éducation en pourcentage du salaire annuel brut

	Montant
Capital	150%
Rente par enfant de 0 à 11 ans	10%
Rente par enfant de 11 à 19 ans	15%
Rente par enfant de 19 à 21 ans (26 ans si études)	20%
Rente par enfant de plus de 21 ans handicapés à 80%	20%

Compléments au régime de base obligatoire :

- **Invalidité absolue et définitive** : Versement anticipé du capital décès et/ou de la rente éducation.
- **Décès accidentel** : + 200% du salaire annuel brut.
- **Décès simultané** du participant et de son conjoint : 50% du capital de l'option 1.
- Frais d'obsèques du salarié, d'un enfant ou du conjoint : 75% du PMSS.
- **Rente pour enfant handicapé** : 500 € / mois
- **Rente de conjoint** de 8% du salaire jusqu'à l'âge normal de paiement de la pension de réversion.

Options complémentaires facultatives

- Capital supplémentaire décès 100%, 200%, 300% ou 400% du salaire annuel brut.
- Capital supplémentaire décès accidentel 100% du salaire annuel brut.

Nota :

- La rente éducation est soumise à l'impôt sur les revenus pas le capital décès. Humanis réalise des simulations pour aider le bénéficiaire à choisir son option.
- Un changement d'option nécessite un examen médical sauf en cas de changement de situation familiale.
- *Les retraités peuvent demander le maintien de la garantie jusqu'à leurs 70 ans.*
- Certaines options facultatives (Sécurissimo vie, ancienne rente de conjoint...) ne peuvent plus être souscrites mais sont maintenues pour ceux qui les avaient choisies.

16) Décès - Cotisations

		Tranches de salaire	Du niveau I1 à IV1		Du niveau IV2 à ingénieurs et cadres	
			Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Régime obligatoire	obliga-	A	0,269%	0,518%	0%	0,787%
		B	0,021%	0,029%	0,050%	0%
		C			0,631%	0%
Capital supplémentaire 100%	supplé-	A et B	0,259%	0%	0,259%	0%
Capital supplémentaire 200%	supplé-	A et B	0,518%	0%	0,518%	0%
Capital supplémentaire 300%	supplé-	A et B	0,776%	0%	0,776%	0%
Capital supplémentaire 400%	supplé-	A et B	1,035%	0%	1,035%	0%
Capital supplémentaire décès accidentel	supplé-	A et B	0,062%	0%	0,062%	0%

Les cotisations sont appelées à 105%, c'est à dire majorées de 5%.

17) Dépendance - Garanties

Régime assurant une rente en cas de dépendance totale ou partielle. Ce régime est basé sur des points versés sur un **compte personnel du salarié géré par l'OCIRP, points qui restent acquis au salarié après son départ de la société.**

Dépendance totale (GIR 1 et 2)

Rente annuelle = Nb points x Valeur de service du point

Valeur 2017 de service du point = 1,145 €

Rente minimum garantie au 1/1/2017 = 297 € / mois

Nota : La rente minimum couvre la dépendance précoce. Elle **n'est attribuée qu'aux personnes de 75 ans maximum n'ayant pas cessé de cotiser.**

Dépendance partielle (GIR 3)

Rente annuelle = 25% Rente annuelle dépendance totale

Options facultatives

- Extension salarié : rente minimum garantie de 450 € / mois
- Extension conjoint : rente minimum garantie de 153 € / mois

Garantie assistance

- Service d'information générale et de prévention,
- Accompagnement en cas de dépendance d'un proche,
- Organisation d'interventions en cas de dépendance du participant.

18) Dépendance - Cotisations

	Employeur	Salarié
Régime obligatoire	0,105% PMSS	0,195% PMSS
Extension salarié		0,300% PMSS
Extension conjoint		0,300% PMSS

Nb de points = Cotisation annuelle / Valeur d'achat du point

- Régime obligatoire : Valeur 2017 d'achat du point = 0,942 €
- Extensions facultatives et droit de suite retraités: Valeur d'achat du point en fonction de l'âge

Les points acquis alimentent un compte personnel du salarié.

Le compte des points reste acquis après le départ de la société. **Dans un délai de 6 mois, l'ex salarié peut demander à**

l'organisme assureur, l'OCIRP, le maintien de ses cotisations à titre individuel.

19) Pour plus de renseignements

Sécurité Sociale

www.ameli.fr

Humanis

Régime Thales - 93, rue Marceau - 93187 Montreuil Cedex

Tél. 0-969-39-74-74 (appel non surtaxé) 8 heures - 18 heures

Tél. 24h/24 pour le suivi des remboursements : 0 820 905 456

(n° indigo)

Site internet : www.humanis.com

Mél : contact-assure-gc@humanis.com

Fax pour prise en charge hospitalière : 01-58-82-40-39

Fax pour devis dentaire : 01-58-82-40-41

Mél pour devis dentaire : devis.dentaire@humanis.com

Dépendance : dependancethales@humanis.com

Actions sociale Humanis : 0-972-72-23-23

Réseau Itélis

Application smartphone « Humanis Appli-Santé » disponible sur **l'Apple store**
ou Google play,

<http://www.humanis.com> et se connecter sur son compte

Administration-paie

Accueil Salarié de 8h30 à 18h au 328 23 23 (01 70 28 23 23) ou par mél :

paie@thalesgroup.com

OCIRP

10, rue Cambacérès - 75008 PARIS - www.ocirp.fr

Tél. : 0 820 000 536 (n° indigo)

Vivalia de Réhalto

1 av du Général de Gaulle - 92074 Paris La Défense Cedex –

Tél : 01-42-91-85-00 - www.rehalto.com

Voir le **Guide Santé – Prévoyance CFTC 2017** disponible en
ligne sous le lien : [guide santé prévoyance CFTC 2017](#)



Aides au logement

1) Action logement (ex 1% Logement)

	Objet	Conditions	Montant	Taux hors assurance	Durée du prêt
Prêt primo-accession	Achat ou construction d'une résidence principale	Conditions de ressources Apport $\leq 30\%$ du coût	7.000 € à 25.000 €	1%	20 ans
Prêt Travaux	Amélioration ou agrandissement de la résidence principale	Conditions de ressources	10.000 €, cumulable avec un prêt accession	1%	10 ans
Loca Pass®	Prêt du dépôt de garantie	Locataire	500 €	0%	25 mois max
Visale®	Garantie	Locataire du parc privé	36 mois impayés de loyer	0%	3 ans
Mobili-Pass®	Recherche de logement, double loyer, certains frais...	Mobilité professionnelle, conditions de ressources et de distance, locataire	Prêt / Subvention de 3.500 €	1%	3 ans

D'autres aides :

- ☑ un **conseil gratuit en financement** immobilier pour une résidence principale ou autre ou pour une renégociation de prêts,

- une **offre locative** consultable sur le site d'Action logement,
- en cas de difficultés financières : renégociation d'un prêt **immobilier** par un prêt moins onéreux,
- une offre de **logement social**, des places dans des résidences de jeunes travailleurs,
- des subventions (100 € / mois pendant 36 mois maximum) pour réduire les loyers de jeunes en **contrat** d'apprentissage ou de professionnalisation dont le salaire \leq SMIC et qui ont moins de 30 ans (Mobili-Jeune®). La demande doit être faite dans les 6 premiers mois de la formation,
- des prêts pour l'aménagement d'un logement pour une **personne handicapée** (16.000 € dans la limite de 50% du coût des travaux, taux de 1%).

2) Commission logement

But : faciliter le logement des salariés de l'entreprise dans des immeubles destinés à l'accession à la propriété ou dans des immeubles à usage locatif.

3) Délégation d'assurance décès par Humanis

Cette délégation d'assurance permet de ne pas souscrire une assurance emprunteur. Elle est établie entre le salarié, Humanis et l'organisme financier.

En cas de décès du salarié, Humanis paie à l'organisme financier les sommes restant dues sur le prêt et verse le surplus de la garantie décès aux bénéficiaires désignés par le salarié.

4) Pour plus de renseignements

- Action logement : www.actionlogement.fr, tél : 01-58-61-2280 ou 0-810-55-10-25
- Assistante sociale Laval :
 - Tel. : 02 43 50 09 59
 - Mail : secretariat.lemans@focsie.fr

Instances représentatives du personnel

1) Le Comité d'Entreprise - CE

Le CE a deux rôles :

- Consultatif dans les domaines professionnels et économiques,
- Gestion pour les activités sociales et culturelles.

La composition du CE est tripartite : membres de la direction, représentants du personnel élus pour 3 ans, représentants des organisations syndicales. Les réunions du CE ont lieu au minimum une fois par mois.

Les représentants élus sont au nombre de :

	Titulaires	Suppléants
Mensuels et ouvriers	3	3
Ingénieurs et cadres	2	2

Outre le temps passé en réunion avec la Direction, les représentants du personnel titulaires disposent de 20 heures de délégation par mois pour exercer leur mission.

2) Les Délégués du Personnel - DP

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des règles légales et des conventions et accords d'entreprise. Les réunions avec la Direction ont lieu au minimum une fois par mois.

Les DP sont élus pour 3 ans au nombre de :

- 7 titulaires
- 7 suppléants

Outre le temps passé en réunion avec la Direction, les délégués du personnel titulaires disposent de 15 heures de délégation par mois pour exercer leur mission.

3) Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des salariés de l'entreprise.

Le CHSCT est composé de 4 membres désignés par les élus aux CE et DP, du responsable de la sécurité, du médecin du travail et du service Médico-Social (deux infirmiers/Assistante Sociale).

Les représentants du personnel au CHSCT disposent de 15 heures de délégation par mois pour exercer leur mission.

4) Délégués syndicaux - DS

Les délégués syndicaux sont mandatés légalement pour négocier et signer les conventions et accords d'entreprise qui engagent la communauté des salariés et la direction.

Chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical.

Outre le temps passé en réunion avec la Direction les délégués syndicaux disposent de 20 heures de délégation par mois pour exercer leur mission.

5) Représentants syndicaux – RS

Les représentants syndicaux sont mandatés par leur syndicat pour le représenter au sein du CE et du CHSCT.

Outre le temps passé en réunion avec la Direction les représentants syndicaux disposent d'environ 20 heures de délégation par mois pour exercer leur mission.

Droit syndical

1) Réunions d'information syndicale

Chaque salarié dispose :

- de 3 heures par an pour participer à des réunions d'information syndicales,
- du temps de participation aux réunions d'information syndicales sur les nouveaux accords Groupe.

2) Congé de formation économique, sociale et syndicale

- 12 jours par an et par salarié rémunérés si une convention est signée entre l'employeur et le syndicat,
- un jour supplémentaire par an rémunéré pour chaque élu titulaire, délégué syndical ou représentant syndical.

3) Absence rémunérée pour les membres d'une section syndicale

Pour participer à des réunions syndicales, chaque section dispose d'un crédit annuel d'heures calculé en fonction de la représentativité avec un minimum de 50 heures.

4) Evolution de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

« Les Directions d'entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas, pour le moins, de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution de carrière et de rémunération. »

Comité d'Entreprise – CE

Lieu : Bâtiment social (bâtiment du restaurant d'entreprise)

Heures d'ouverture :

Du lundi au vendredi	Accès libre par badge sur les plages variables de l'ouverture du site.
-----------------------------	--

Permanence billetterie :

Mardi	11h30 - 13h30
Jeudi	11h30 - 13h30

Le CE organise des activités et subventionne certaines activités externes sur justificatifs.

CIE - Comité Inter-Entreprises Thales :

Le CIE Thales propose :

- des séjours pour les enfants,
- des séjours pour les familles à l'île d'Oléron,
- des séjours sur le site d'Arêches à/c de l'an prochain,
- des stages BAFA - Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur,
- des emplois saisonniers pour les enfants du personnel titulaires du BA-FA.

Site internet du CIE : www.cie-thales.net

Fonds sociaux

Humanis et Thales ont mis en place des fonds sociaux pour aider des salariés connaissant des difficultés particulières. Chacune de ces commissions intervient en complément de la précédente et une demande d'aide doit suivre les diverses instances dans l'ordre ci-dessous.

1) Sécurité Sociale et Prévoyance Humanis

(Cf. § [Santé et prévoyance](#))

2) Action sociale Humanis

L'action sociale Humanis propose diverses aides : aide financière exceptionnelle, accompagnement de la perte d'autonomie, aides aux écoliers malades ou hospitalisés, bourses d'études supérieures... Le dossier est à demander auprès de Humanis.

3) Mission insertion

Afin de faciliter l'insertion des salariés handicapés, la Mission Insertion Thales apporte une aide financière pour l'acquisition ou l'aménagement d'un véhicule, d'un fauteuil roulant, d'une prothèse...

4) Commission sociale Thales

Afin d'accompagner certaines situations individuelles socialement difficiles, Thales a créé un fonds social destiné :

- à prendre en charge des prestations de soins ou de dépenses de santé au-delà de l'intervention du régime « frais de santé » ou non prises en charge par ce dernier,

- à venir en aide aux salariés connaissant une situation de très grande difficulté.

Le dossier est à demander auprès de la commission sociale Thales.

5) Pour plus de renseignements

- Mission Insertion Thales (Cf. § [Salariés handicapés](#))
- Commission sociale Thales
Contacter le 01 57 77 86 47
Thales - Tour Carpe Diem - 31 place des Corolles
CS 20001 - 92098 Paris La Défense Cedex

Restaurant d'entreprises, distributeurs de boissons

1) Restaurant d'entreprises et cafétéria

	Jours	Ouverture	Fermeture
Restaurant	Lundi au vendredi	11h30	14h00

Le paiement s'effectue soit en espèces soit avec son badge aux caisses.

Le badge peut être approvisionné aux caisses par chèque, par carte bancaire ou en espèces,

Une commission vérifie la conformité des prestations du restaurant inter-entreprises.

Le restaurant et la cafétéria sont gérés par la société Elior.

2) Distributeurs de boissons

Des distributeurs sont disponibles dans certains couloirs. On peut payer soit en monnaie soit avec son badge rechargeable sur les distributeurs.

Divers

1) Remboursement de titres de transport

Les titres de transport pour faire le trajet domicile - lieu de travail sont remboursés à 50% par l'employeur (ligne 801 du bulletin de paie) :

La demande doit être renouvelée chaque année.

Remboursement abonnement TUL.

2) Suite Microsoft Office 2016 Professionnel

Les salariés de Thales bénéficient d'une licence Office récente (actuellement Office 2010) à un tarif préférentiel (moins de 15 €) à installer sur un équipement personnel de leur choix.

Lien vers l'offre Microsoft réservée aux salariés Thales :

Lien : <https://www.microsoftthup.com> ou <https://selene.corp.thales/portal/fr/vous-etes-salarie-thales-profitez-a-nouveau-de-loffre-microsoft-office-chez-vous>

3) Location de voiture

Les salariés Thales peuvent bénéficier à titre personnel des tarifs négociés avec AVIS et EUROPCAR.

Pour bénéficier des conditions de réservation optimales, il faut commencer par souscrire des cartes de service via les sites AVIS et EUROPCAR dédiés. La procédure de réservation se fait via internet ou via la centrale de réservation, en communiquant le numéro de contrat dédié Thales.

	Téléphone	Code
Avis	01-70-95-18-61	Rapprochez-vous de vos contacts CFTC
Europcar	0825-358-358 (véhicule de tourisme) 0825-359-359 (véhicule utilitaire)	Rapprochez-vous de vos contacts CFTC

4) Réduction SNCF pour congés payés

La SNCF propose une réduction de 25% sur les billets de train pris pour congés payés. Ce billet, délivré une fois par an, permet d'effectuer des voyages aller-retour d'au moins 200 km au total. Le conjoint et les enfants de moins de 21 ans peuvent bénéficier de ce billet s'ils voyagent avec le salarié.

La réduction est portée à 50% sur certains trains si au moins la moitié du billet est réglée avec des chèques vacances.

Pour bénéficier du billet SNCF congés payés, il faut retirer un formulaire à la SNCF et le faire valider au service administration paie.

5) CDD d'un mois en juillet ou août

Les enfants du personnel âgés d'au moins 18 ans peuvent postuler à des Contrats à Durées Déterminées d'un mois, juillet ou août, rémunérés au SMIC.

6) Aide à la scolarisation des enfants handicapés

Thales participe à hauteur de 1 500 euros par année scolaire aux dépenses d'actions de formations diplômantes pour chaque enfant à charge en situation de handicap de salariés Thales.

7) Récupération des piles usagées

Des boîtes de collecte des piles usagées sont disponibles en de nombreux endroits du site.



**ARRETEZ DE COURIR APRES LES INFOS,
FAITES LE PLEIN DE LIENS UTILES ET DE
DOSSIERS PRATIQUES REGULIEREMENT
ACTUALISES :**

www.cftcthales.fr