

Thales SIX GTS France BRIVE



GUIDE SALARIÉ(E)

Edition 2019





Sommaire

Pourquoi ce livret d'informations ?	5
Absences & Congés Exceptionnels	20
Maternité, Paternité, Crèches.....	22
Compte Epargne Temps	24
Déplacements et missions	36
Médailles du travail.....	42
Intéressement et Participation.....	44
Epargne salariale : PEG et PERCO	47
Retraites complémentaires AGIRC ARRCO	53
Partir en retraite.....	55
Démission.....	60
Rupture conventionnelle.....	61
Licenciement	62
Droit de grève.....	64
Recours juridiques.....	65
Service de santé au travail (SST) Assistante sociale.....	66
Maladie	67
Accidents du travail et de trajet	68
Santé et prévoyance	69
Instances représentatives du personnel (IRP)	82
Droit syndical	84
Le CE devient le CSE.....	85
Fonds sociaux	87
Restaurant d'entreprises, distributeurs de boissons	88
Transports en commun	89



D'autres guides CFTC sont disponibles sur le site
cftcthales.fr

Pourquoi ce livret d'informations ?

1) A propos de ce livret

L'équipe CFTC Thales SIX GTS BRIVE a réalisé ce livret pour vous informer de vos droits en tant que salariés de Thales SIX GTS France (TSGF) BRIVE à partir d'une synthèse du Code du Travail, des conventions collectives de la métallurgie, des accords groupe et société, ainsi que du règlement intérieur de l'établissement et des informations disponibles sur différentes pages de l'intranet TSGF ou BRIVE à la date de son édition.

Ce livret se veut le « couteau suisse » du salarié de TSGF BRIVE, il n'est pas un document juridique. Pour tout complément d'information ou précision, rapprochez-vous de vos représentants CFTC.

Malgré tout le soin que nous avons apporté à ce livret, il peut comporter des oublis et des erreurs. Si vous en détectez, nous vous remercions d'en informer un de vos correspondant CFTC.

2) L'actualité sociale de THALES

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

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



The screenshot shows the website 'L'actualité sociale du groupe Thales' by the CFTC. The header includes the CFTC logo with the tagline 'La Vie à Défendre' and a navigation bar with links: 'Actualités', 'A faire ou à savoir', 'Santé et prévoyance', 'Accords Groupe', and 'Contacts CFTC'. The main content area features two articles. The first article, 'CET Septembre 2019', is dated 18 September 2019 and discusses the CET (Compte Epargne Temps) for September. The second article, 'Garantie collective dépendance Thales', is dated 12 July 2019 and mentions the MMH 2019 notice. On the right side, there is a section titled 'Livrets CFTC' which lists thematic booklets such as 'Retraite', 'Compte Epargne Temps', 'Intéressement et participation', 'apprentissage', 'Santé et Prévoyance', 'Handicap', and 'Croissance et emploi'. Below this, it lists 'Livrets « Vos droits » sites' for various Thales locations: TCS Cristal, TCS BRIVE, TCS LAVAL, Thales LAS Limours, and Thales LAS Rungis. A search bar is located at the bottom right of the page.

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

CET Septembre 2019

Posté le 18 septembre 2019 par Stéphane — Aucun commentaire |

Du 1er septembre au 31 octobre 2019, les mensuels peuvent verser dans leur CET tout ou partie de leur Fraction d'allocation annuelle*.

Pour cela, il faut aller dans e-HR Together > Mon Compte Epargne Temps.

* Versement en % avec un minimum de 10%

Partager :

Posté dans Non classé | Publier un commentaire

Garantie collective dépendance Thales

Posté le 12 juillet 2019 par Stéphane

La notice dépendance Thales MMH 2019 est parue, elle prend effet au 1er janvier 2019.

Livrets CFTC

Livrets thématiques :

- Livret CFTC Retraite
- Livret CFTC Compte Epargne Temps
- Livret CFTC Intéressement et participation
- Livret CFTC apprentis
- Livret CFTC Santé et Prévoyance
- Livret CFTC Handicap
- Livret CFTC Croissance et emploi

Livrets « Vos droits » sites :

- TCS Cristal
- TCS BRIVE
- TCS LAVAL
- Thales LAS Limours
- Thales LAS Rungis

Rechercher

Temps de Travail

Horaires d'ouverture du site de Brive : 7h30 - 19h30

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
Bénéficiaires	Mensuels	Mensuels itinerants (1) I&C I, II, IIIA	I&C II, IIIA, IIIB
Nombre de jours de RTT (2)	15 jours/an	15 jours/an	15 jours/an
Nombre de jours travaillés	211 jours / an (3)	211 jours / an (3)	211 jours / an (3)
Durée de Travail	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 2019, il y a **15 jours de RTT** :

- **10 JRTT individuels** (4) : qui devront être positionnés et pris par le salarié au plus tard le 24 décembre 2019 et

- **5 JRTT collectifs** positionnés par la Direction : le vendredi 31 mai et du jeudi 26 décembre au mardi 31 décembre 2019.

(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.

(4) *Hors hypothèse des salariés volontaires ayant opté, de manière temporaire, pour un forfait annuel en jours d'une durée de 206 jours ou 214 jours, dans les conditions à l'accord Groupe sur la croissance et l'emploi*

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 § Congés Annuels & RTT

Documents de référence

- Accord Aménagement du temps de travail 2019 (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.

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 1^{er} janvier 2017), opter pour 214 jours travaillés si son contrat de travail est de 210 jours travaillés.

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 heures 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 (Accord Thales 2000 §11.5.1)

Plage variable du matin	07h30 - 09h00
Plage fixe du matin	09h30 - 11h30
Plage de déjeuner*	11h30 - 14h00
Plage fixe de l'après midi	14h00 - 15h45
Plage variable de l'après midi	15h45 - 19h30

* : temps pour le déjeuner : pause obligatoire de 45 mn minimum à prendre entre 11h30 et 14h00 (*contrat de travail*).

Débit / Crédit d'heures (Accord Thales 2000 §11.5.2)

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

Report maximum ... sur une semaine	Crédit : 2 h	Débit : 2 h
---	---------------------	--------------------

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 ½ journée d'absence par mois (max 10 par an) ou exceptionnellement d'une journée (max 3 par an), le restant en ½ journée.

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.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congés payés que les salariés travaillant à temps plein.

(??)Pendant la période de temps partiel, les salariés concernés cotiseront sur une base temps plein. La part patronale et la part salariale seront prises en compte directement par Thales. Cette mesure sera étendue à l'ensemble des temps partiels, quelle que soit leur nature.

Nota : A partir de 80%, le temps partiel 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 au taux plein, le salarié peut demander un **temps partiel à 80% rémunéré 85%**. L'employeur paie les compléments temps plein des cotisations retraite et de la prévoyance (part obligatoire).

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 (AGIRC ayant fusionné avec ARRCO en 2019) sur la base de son salaire temps plein. Ce supplément de cotisation est pris en charge par l'employeur. (Source Accord Croissance et emploi).

8) 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

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

Télétravail

1) Principes du 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.

2) Conditions 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 6 mois dans le Groupe,
- Bénéficier d'une ancienneté d'au moins six mois dans le poste.

3) Détermination du volume de jours de télétravail

Le télétravail est organisé dans la limite d'un volume mensuel de jours télétravaillés.

Le volume de jours de télétravail convenu entre les parties, potentiellement mobilisable par le salarié, sera au minimum égal à 4 jours par mois et au maximum égal à 8 jours par mois (6 jours pour les salariés à temps partiel).

Au sein du volume de jours mensuels, le salarié et son responsable hiérarchique pourront, déterminent 1 jour par semaine dit « jour fixe » qui sera, inscrit dans la planification et modifiable.

4) Télétravail occasionnel

Le salarié ne s'inscrivant pas dans un dispositif de télétravail régulier, pourra solliciter, auprès de sa hiérarchie, de télétravailler de manière occasionnelle afin de répondre à des raisons professionnelles ponctuelles.

Le nombre de jours ainsi télétravaillés ne pourra excéder dix (10) jours par année civile.

5) Régimes particuliers de recours au télétravail

- Salariés en situation de handicap pour lesquels l'aménagement du poste de travail peut prendre la forme d'une solution de télétravail
- Circonstances collectives particulières (épisode de forte pollution, événements climatiques ou ponctuels affectant durablement et significativement la circulation des moyens de transport collectif...)

6) Instruction d'une demande de télétravail

Le salarié volontaire au télétravail adressera une demande écrite et motivée (courrier électronique accepté) auprès de son responsable hiérarchique, copie son Responsable Ressources Humaines.

A la suite de la demande du salarié, un entretien sera organisé dans les 15 jours par le responsable hiérarchique avec le salarié concerné afin de discuter des modalités d'application du télétravail et apprécier les raisons ayant motivé le choix du salarié.

Le responsable hiérarchique communiquera au salarié, après avis du Responsable Ressources Humaines, sa réponse par écrit, copie le Responsable Ressources Humaines, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande initiale du salarié.

Acceptation :

Le responsable hiérarchique fournit au salarié l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du télétravail et il sera rappelé au salarié les formalités préalables à accomplir avant la mise en œuvre effective d'une organisation en télétravail (conformité des lieux, assurance, etc...).

Refus :

Le refus devra être motivé par écrit et expliqué par le responsable hiérarchique. Pour les motifs de refus, cf. Accord Télétravail TCS de 2017.

En cas de refus d'accès au dispositif de télétravail, le salarié pourra demander à ce que sa demande soit examinée par la Commission QVT locale.

7) Constitution du dossier :

- Les justificatifs liés à l'abonnement internet,
- Déclare sa situation de télétravail à son assureur et fourni à l'employeur une attestation d'assurance multirisque habitation avec responsabilité civile indiquant son activité de télétravail,
- Une attestation sur l'honneur de la conformité des installations.

8) Report :

En cours de mois, le salarié et son responsable hiérarchique pourront convenir, par tout moyen, d'une modification du planning arrêté sur le mois.

9) Formation :

Une formation au télétravail est obligatoire et pourra prendre la forme d'un module de e-learning, organisée, dans la mesure du possible, avant la signature de l'avenant de télétravail.

10) Période d'adaptation et de réversibilité :

UNIQUEMENT pour les salariés :

- ayant formulé une demande initiale de passage en situation de télétravail,
- ou dont la situation a changé (exemple : changement de service, de responsable hiérarchique...)

11) Moyens au télétravailleur :

- Un ordinateur portable,
- Un téléphone portable professionnel,
- Le guide du télétravail,

12) Frais (sur justificatif) :

- Les éventuels frais de diagnostic électrique limité à 50 euros,
- Les frais de fonctionnement (connexion Internet) limité à 38 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 :

Astreintes	les 5 soirées consécutives en jours ouvrés jusqu'à 21 heures	AP	109,36 €
	soirée ponctuelle du lundi au vendredi jusqu'à 21 heures	BP	21,88 €
	les 5 nuits consécutives en jours ouvrés	A	369,93 €
	nuit ponctuelle du lundi au vendredi	B	37,00 €
	samedi : durée 24 heures	C	100,25 €
	dimanche : durée 24 heures	D	121,71 €
	par jour férié légal et chômé dans l'entreprise : durée 24 heures	E	121,71 €
	par jour de fermeture collective organisée dans le site : durée 24 heures	F	57,76 €
	pour les jours non travaillés pour les temps partiels et forfaits jours réduits : durée 24 heures	G	57,76 €
Interventions/Dépannages	Disposition spécifique aux salariés en forfaits jours : - Dépannage ou intervention à distance	J	43,31 €
	Disposition spécifique aux salariés en forfaits jours : - Intervention sur site	K	144,39 €

Primes exceptionnelles d'astreinte	
Nuit du 24/12 ou du 31/12	53,70 €
Journée du 25/12 ou du 01/01	65,62 €

(AP/BP/A/B/etc): repères utilisés dans l'accord AC2S pour identifier les cas de figure

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

Documents de référence :

- Barème des indemnités applicables - 1er janvier 2019

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 chômeurs)
- Les dimanches
- Le 1^{er} mai

Barème des indemnités applicable au 1^{er} janvier 2019 :

Primes exceptionnelles d'astreinte	
Nuit du 24/12 ou du 31/12	53,70 €
Journée du 25/12 ou du 01/01	65,62 €

Indemnités pour travail le samedi et jours non travaillés pour les temps partiel et forfait jours	Salariés en décompte hebdomadaire en heures :- majoration des heures supplémentaires	L	57,76 €
	Salariés en décompte annuel en heures ou en forfait jours :- forfait	M	57,76 €
Indemnités pour travail les jours de fermetures collectives	Salariés en décompte hebdomadaire en heures, annuel en heures, ou forfait jours- Indemnité	N	72,15 €

(L/M//N): repères 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 ou bien
 - 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 SGF.

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

Documents de référence :

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

Congés annuels & RTT

1) Les congés payés (CP)

Ils sont régis par la loi, qui accorde à chaque salarié **2 jours et 1/2 de CP par mois de travail effectif** chez le même employeur, soit **30 jours ouvrables de congés**, représentant un **total de 5 semaines** de CP par année complète de travail.

Quelques définitions utiles :

- **Jours ouvrés :** du lundi au vendredi inclus
- **Jours ouvrables :** du lundi au **samedi** inclus
- **Jour de solidarité :** C'est un jour férié travaillé, généralement **le lundi de Pentecôte**.

Nota : Le dimanche et les jours fériés légaux ne sont ni des jours ouvrés, ni des jours ouvrables.

Les prérogatives de l'employeur :

- L'employeur est **responsable de l'organisation des congés payés** de ses salariés.
- Le salarié ne peut donc pas décider **à sa seule initiative** la date et la durée de ces congés.
- Il doit **les faire valider** par sa hiérarchie, qui peut s'y opposer.

Règles de répartition des CP dans l'année :

- **Au maximum 20 jours ouvrés** peuvent être pris **d'affilée**, sauf dérogation,
- **Au minimum 10 jours ouvrés** doivent être pris **d'affilée** entre le 1^{er} mai et le 31 octobre
- La 5^{ème} semaine doit être prise à part.

2) Les autres congés annuels (congés conventionnels)

- **Les jours de fractionnement** : à THALES, ils sont octroyés à raison de **2 jours par an*** selon l'accord « dispositions sociales » de 2006
(* : si droit à CP > 18 jours ouvrables)
- **Les jours d'ancienneté** : ils dépendent de l'âge du salarié et de son ancienneté. Les règles définies (accord de 2006 – art. 2) sont :
 - **2 jours par an** lorsque **âge ≥ 30 ans & ancienneté ≥ 1 an**
 - **4 jours par an** lorsque **âge ≥ 35 ans & ancienneté ≥ 2 an**

3) Les jours de RTT

A SGF, ils sont définis par l'accord de réduction de temps de travail (RTT) de 2000. Ils sont précisés chaque année, lors des négociations NAO, sur la base de :

- **10 ou 11 jours** de « RTT salarié », à disposition des salariés pendant l'année,

- **5 jours** de « RTT collectif », à disposition de la direction (sur des ponts ou la 52^{ème} semaine)

4) Dispositions particulières

- **Jour de congé supplémentaire octroyé si un jour férié tombe un samedi :**
 - S'il est encadré par 2 jours de CP*, ou bien
 - S'il est suivi ou s'il est précédé par 2 jours de CP*

(* : Jours CP légaux à l'exclusion des congés « autres » (fractionnement, ancienneté, etc...) et des jours de RTT)

En 2019, aucun jour férié ne tombe un samedi.

- **Les jours de CP sont suspendus en cas d'arrêt de travail pour maladie** pendant le congé principal. Cette suspension ne peut dépasser 12 jours ouvrables d'affilée (au-delà, les jours de CP sont de nouveau décomptés),
- En cas de **prise de reliquat de CP après le 31 mai, 4 semaines de CP** (au lieu de 2) **doivent être prises avant fin octobre** (disposition de l'accord NAO, *re-conduite a priori chaque année*)

5) Conversion de jours de congé en versements PERCO

Depuis 2015, la loi permet de convertir **10 jours de congé en versements sur le PERCO**. Ces jours sont pris :

- dans les jours de la **5^{ème} de Congés Payés**,
- dans les jours de **congés conventionnels** (ancienneté ou de fractionnement), c'est-à-dire les congés « autres » dans e-HR admin.

L'application **e-HR admin** permet d'affecter l'équivalent financier des jours de congés souhaités sur les différents fonds disponibles du PERCO (*fonctionnalité non accessible en permanence*).

Ces versements sont abondés par Thales dans la limite du plafond annuel (exemple : si vous avez versé votre intéressement / participation sur le PERCO, ce plafond peut être déjà atteint).

6) Conversion de jours de congés en versement CET

L'accord « Croissance et Emploi » permet de convertir **10 jours de congés en versements sur un Compte Epargne Temps (CET)**. Ces jours sont pris :

- dans les jours de **RTT**,
- dans les jours de la **5^{ème} de Congés Payés**,
- dans les jours de congés conventionnels (ancienneté ou de fractionnement), c'est-à-dire les congés « autres » dans e-HR admin.



Demandez ou téléchargez le livret CFTC « Compte Epargne Temps » pour plus de détails

7) Don de jour de repos

Les salariés peuvent faire un don de jours de repos pour des collègues.

Ce collègue doit avoir son conjoint (marié ou pacsé) ou un enfant gravement malade, atteint d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Ces jours donnés sont abondés à 50% par Thales dans la limite de 10 jours par bénéficiaire.

8) Congés d'accompagnement d'un parent âgé

2 jours rémunérés pour démarches administratives nécessitées par l'état de santé d'un parent âgé d'au moins 70 ans.

Ce congé est attribué chaque fois que des démarches administratives le justifient dans la limite d'une fois par an.

9) Complément à l'Allocation Journalière de Présence Parentale - AJPP

Un salarié bénéficiant de l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP) bénéficie d'un complément de salaire de Thales afin de maintenir son salaire de base mensuel brut. L'AJPP est versée par la CAF pendant un congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou gravement accidenté.

10) Quelques conseils malins

- Dès que vous avez pris votre minimum de jours de CP en été (12 jours entre le 1^{er} mai et le 31 octobre), **posez plutôt des jours de RTT** pour compléter vos congés d'été, cela évitera que vous ayez des RTT non consommés en fin d'année.
- Pour les **Récupérations et les Repos** liés aux missions, déplacements, astreintes et travail hors jours ouvrés, nous vous conseillons de vous rapprocher d'un militant CFTC qui pourra vous conseiller utilement en fonction de votre cas de figure.

ATTENTION - Si vous êtes un embauché récent, certaines restrictions peuvent exister. Demandez alors conseil à vos correspondants CFTC.

LES CONGES ANNUELS : RECAPITULATIF

Terminologie usuelle	Terminologie eHR-admin	Prise minimale possible	Période de référence	Dérogation	Versement PERCO ?	Versement CET ?	Remarques
Congés payés (CP)	Congés légaux	1 journée	1 ^{er} juin au 31 mai*	OUI jusqu'à fin juin avec accord de la hiérarchie	OUI	NON	Au maximum 10 jours peuvent être affectés au PERCO ou CET
	Congés autres				OUI	OUI	
RTT salarié	Repos salarié	½ journée	1 ^{er} janvier au 31 décembre	NON	NON	OUI	
RTT collectif	Repos collectif	Sans objet		Sans objet	NON	NON	jours bloqués par la direction (ponts, semaine 52) **

(*) : à cheval sur 2 années (**) : suivant l'accord NAO « temps de travail » de l'année en cours

VOS DROITS A CONGES ANNUELS 2019 EN UN COUP D'ŒIL :

âge :	< 30 ans	30 à 34 ans	≥ 35 ans	Remarques
Congés payés	30	30	30	dont 5 samedis
Congé de fractionnement	2	2	2	
Congé dit « d'ancienneté »	-	2	4	
RTT salarié	10	10	10	Nb jours RTT salarié en 2019
RTT collectif	5	5	5	
TOTAL en jours ouvrables	47	49	51	dont 5 samedis
TOTAL en semaines	8 + 2 jours ouvrés	8 + 4 jours ouvrés	9 + 1 jour ouvré	

Absences & Congés Exceptionnels

1) Congés & Absences pour Evénements Extérieurs

Motif	Durée	Remarques	Texte de référence
Mariage ou PACS du salarié	5 jours	PACS suivi d'un mariage : un seul congé est accordé	Accord dispositions sociales 2006 - art.6
Mariage d'un enfant	2 jours		idem - art. 6
Mariage d'un beau-fils / belle-fille	2 jours		Idem (avenant 4)
Mariage d'un frère ou d'une sœur	2 jours		idem - art. 6
Décès			
➤ conjoint, concubin, enfant, beau-fils, belle-fille	5 jours	Rajout du temps de voyage le cas échéant, Si le congé est ≥ 3 jours, une journée peut être prise séparément, Si le congé tombe pendant des CP, il s'ajoute à ces CP.	idem - art. 6 (& avenant 4)
➤ d'un parent, d'un beau-parent	3 jours		
➤ d'un grand-parent	2 jours		
➤ d'un grand-parent du conjoint	1 jour		
➤ d'un petit enfant	2 jours		
➤ d'un frère ou d'une sœur	3 jours		
➤ d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours		
Naissance ou adoption	3 jours	Pour la mère & le père. Non cumulable avec congés maternité ou d'adoption	idem - art. 6
Congé de paternité	11 jours *	Compensation des indemnités SS à hauteur du salaire	idem (avenant 8)
Congé de maternité ou d'adoption	Durée légale		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	5 jours	Par an	idem (avenant 9)
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
Don de plasma ou plaquettes	1/2 jour	A prendre juste après le don - Non valable pour un don du sang	idem - art. 10
Période de réserve	Durée période	Maximum : 15 jours / an Compensation à hauteur du salaire	idem - art. 11

* : 11 jours calendaires consécutifs (y compris sam. & dim.), non nécessairement accolés au congé de naissance

2) Autres Absences & Congés, Récupération et Repos compensateur

Motif	Durée	Remarques	Texte de référence
35 ans d'ancienneté	5 jours de CP	Valable 1 seule fois, à prendre l'année suivant la date anniversaire. Si enfant handicapé, seuil = 25 ans	Accord dispositions sociales 2006 - art. 2
Repos compensateur suite à travail pendant un jour férié	1,5 jour par jour travaillé		Accord dispositions sociales 2006 - art. 12
Missions			
➤ Repos compensateur de remplacement (RCR)	Ces dispositions incluent de nombreux cas de figures qui ne peuvent pas être résumés dans un tableau synthétique. Pour plus d'informations, merci de prendre contact avec vos représentants CFTC.		Convention déplacements 1996
➤ 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-journéesⁱⁱⁱ.
- 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, Crèches

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, mais prévenir au plus tôt la DRH permet de pouvoir bénéficier des dispositions concernant les femmes enceintes.

Le temps nécessaire aux 7 examens médicaux prénataux obligatoires est rémunéré.

A partir du 3^{ème} 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 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après. Elle peut reporter jusqu'à 3 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,
- 11 jours calendaires non fractionnables (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)

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.

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

5) Congé parental

Après une naissance, tout salarié ayant un an d'ancienneté peut prendre un congé parental. La demande doit être adressée à la DRH par lettre recommandée

avec AR (accusé de réception), soit 1 mois avant la fin du congé maternité ou d'adoption, soit 2 mois avant le début du congé parental.

Le congé parental a une **durée d'un an**, renouvelable deux fois. Le congé parental prend 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, le salarié ne peut pas prendre un autre emploi.

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

6) Reprise de travail

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.

7) Aide à la garde d'enfants par le CSE

Tous les salariés de l'entreprise ayant des enfants de 0 à 4 ans peuvent bénéficier d'une aide pour la garde de leurs enfants..

Seuls les frais de gardes journalières, de gardes des mercredis et des vacances scolaires (centre aéré ou crèche ou assistante maternelle) sont pris en charge.

Le CSE ne prend pas en charge les frais de halte-garderie, c'est-à-dire la garderie du matin avant l'école et la garderie du soir après l'école.

Le CSE rembourse pour chaque enfant la somme de 3,51€ par jour de garde au salarié demandeur, présent dans l'entreprise ou en télétravail le jour de la garde de l'enfant.

Le CSE se substitue à la direction de TCS BRIVE pour la gestion administrative des frais de garde d'enfants.

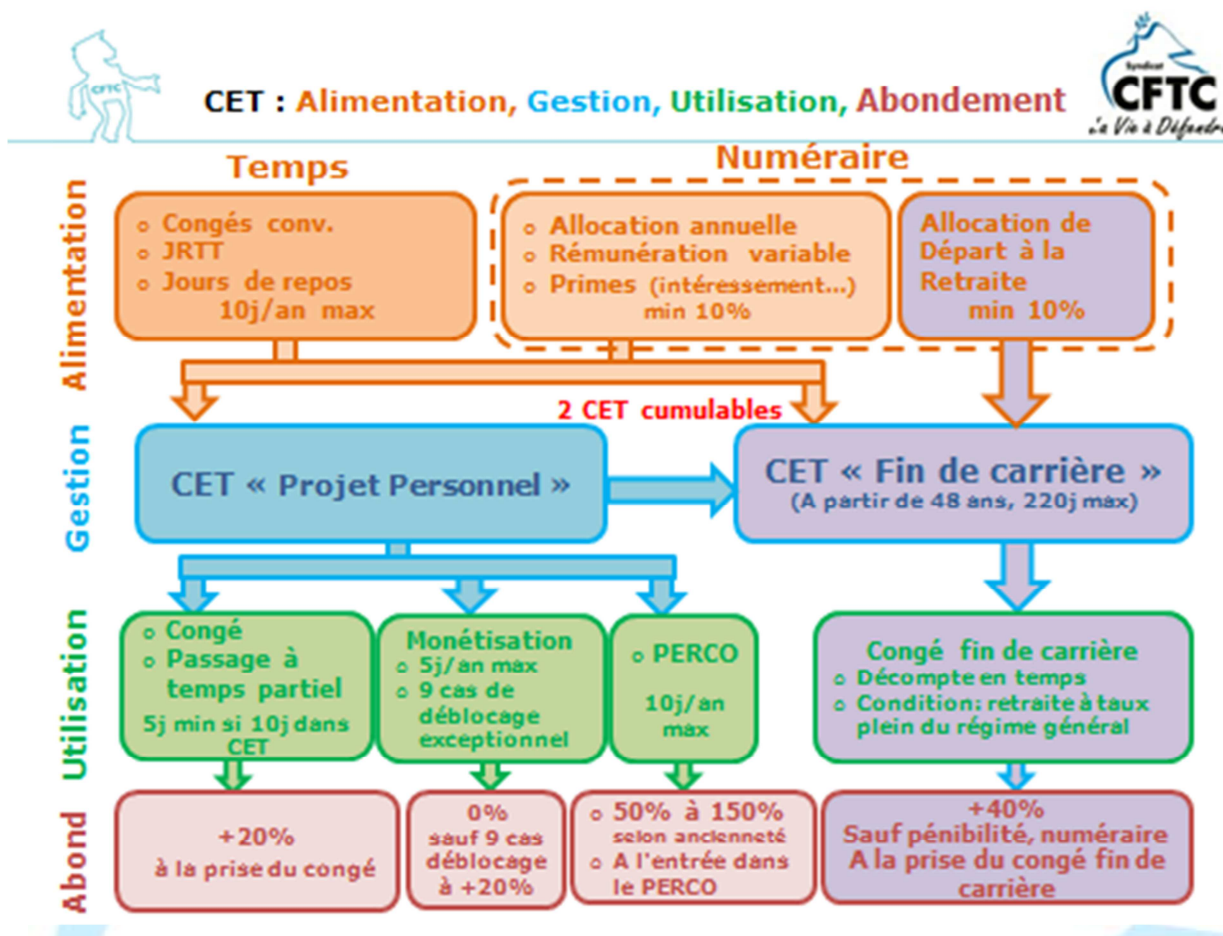
8) Divers

Lorsque la **formation** d'un salarié nécessite une absence de son 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 femmes-hommes).

Renseignez-vous au préalable auprès du responsable RH de votre secteur ou d'un représentant CFTC.

Compte Epargne Temps

1) Synoptique du Compte Épargne Temps



Conditions pour ouvrir un Compte Epargne Temps :

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

2) Alimentation en temps (affectation de 10 jours maximum de congés par an) du CET

Les 2 dispositifs CET (standard et « congés fin de carrière ») peuvent être alimentés à l'initiative du salarié, par tout ou partie :

- ✓ des jours de congés conventionnels (congés d'ancienneté notamment) si ce choix est fait entre le 1er octobre et le 31 mars,
- ✓ des jours de RTT si ce choix est fait au cours du 1er semestre,
- ✓ des jours de repos accordés aux cadres et aux salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou en heures si ce choix est fait au cours du 1er semestre.

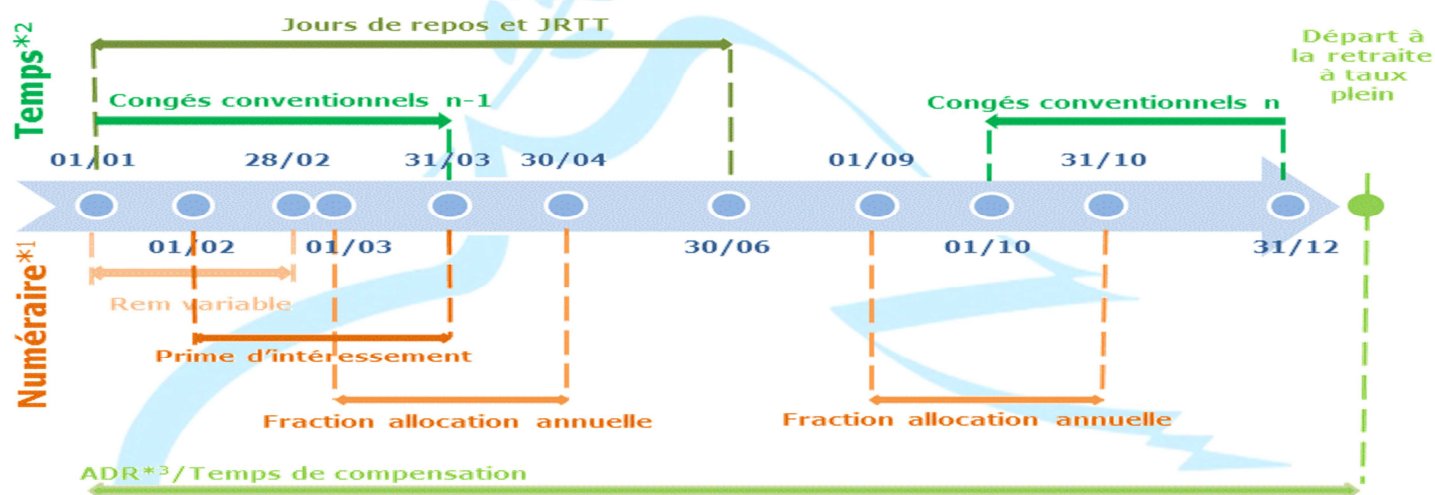
Nota : le CET ne peut être alimenté qu'avec les jours de « congés autres » et RTT.

3) 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.



4) Conversions numéraire / temps

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

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

5) 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'Allocation de Départ en Retraite (ADR).

6) 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

7) 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.

8) 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.

9) Déblocages exceptionnels

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

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

10) 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 AGIRC/ARRCO recevront, en compensation, 40% du dernier salaire de base 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 peut être prolongée une fois.

Pendant cette période, 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 SGF ne sont pas soumis à une période d'essai.

2) Ancienneté

A l'embauche, l'ancienneté prend en compte :

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

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
- Assurer son véhicule – Voir § Déplacements et missions
- S'inscrire au CSE – Voir § Comité Social et Economique (CSE)

Salariés handicapés

1) Statut de « travailleur handicapé »

Les critères d'attribution du statut de travailleur handicapé sont décrits sur le site suivant : [Reconnaissance qualité "travailleur handicapé" - site Service Public.fr](#)

Si vous êtes concernés, contactez le **médecin du travail** ou **l'assistante sociale**.

Vos élus CFTC pourront aussi vous conseiller sur vos droits et les démarches à effectuer pour en bénéficier.

2) Les moyens et objectifs

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

Une commission emploi handicap locale et une commission centrale SGF. Pour les années 2018 à 2020, Thales a pour objectif de réaliser des recrutements en CDD et/ou CDI, des contrats en alternance et des stages au bénéfice de personnes handicapées. De plus, Thales a des actions de tutorat d'intégration, de parrainage d'étudiants, de sous-traitance avec les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)...

3) Autorisation spéciale d'absence

Cf. § Congés payés, absences et congés exceptionnels

Une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours, est accordée annuellement pour tout salarié ayant à charge un enfant handicapé.

Une autorisation d'absence payée est accordée dans la limite de quatre demi-journées par an pour accompagner un conjoint ou par enfant en situation de handicap.

Sur présentation de justificatifs, Thales participera aux dépenses engagées pour le suivi d'**actions de formations diplômantes à hauteur de 1 500 euros par année** scolaire maximum pour chaque enfant à charge en situation de handicap de salariés Thales.

Des **aménagements d'horaires** ou une priorité d'accès au télétravail pourront être étudiés pour les salariés dont **un enfant ou le conjoint** est concerné par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par les organismes habilités.

Dans le cadre du contrat santé Thales, **les enfants de salariés Thales** dont le handicap intervient avant l'âge de 26 ans **seront garantis sans limite d'âge**.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié parent d'un enfant handicapé, une **rente viagère handicap mensuelle de 500 euros** sera versée quel que soit l'âge de l'enfant handicapé et la date de survenue du handicap.

4) Médaille du travail

Voir § Médailles du travail pour la condition spécifique.

5) 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 56ème 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

6) 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.

7) Pour plus de renseignements

- Accord Groupe 2018-2020
- 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 SGF BRIVE : 05 55 92 89 34
- Cf. § Service Santé au Travail (SST), assistante sociale
- Guide CFTC «[guide CFTC Thales & le Handicap](http://www.cfcthales.fr)» : 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 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 SGF

Les besoins individuels de formation sont recueillis entre juin et septembre au travers des **entretiens de développement professionnels (EDP)**. Ces besoins sont ensuite consolidés dans le **plan formation de l'entreprise**, en tenant compte des priorités de l'entreprise et des contraintes budgétaires.

Si la formation est acceptée, le salarié doit valider son choix et s'inscrire à une session, en allant sur **eHR-Together => Mon développement professionnel => Mes formations**

Pour accéder à la rubrique formation de Thales SIX GTS France :

Accueil (People-On-Line) => International => Thales SIX GTS France => Mon développement professionnel => Mes formations

Frais de garde d'enfants : Cf. § Maternité, Paternité, Crèche

3) E-learning

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

4) Bilan de compétences

Objectif : faire un point sur sa situation professionnelle, sur ses compétences, atouts et capacités, sur ses attentes afin de définir un projet professionnel et les actions de formation nécessaires.

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

Le bilan de compétences peut être :

- **Interne** : à la demande de l'employeur, avec l'accord du salarié, ou à la demande du salarié lors de l'EDP, par exemple,
- **Externe** : à l'initiative du salarié sans que l'employeur en soit nécessairement tenu informé,
- **Dans le cas d'un bilan interne**, l'employeur prend en charge les frais et le bilan est effectué pendant les heures de travail.
- **Dans le cas d'un bilan externe**, le salarié doit déposer un dossier au FONGECIF pour obtenir un financement du bilan (jusqu'à 1750€ HT, le solde étant à charge du salarié) et le bilan est normalement effectué en dehors des heures de travail (par exemple le soir, en plusieurs sessions).

Si le salarié décide d'informer l'employeur de sa démarche, il lui est conseillé de contacter le **service Formation**, qui pourra lui proposer des aménagements.

Thales Université réalise aussi des points carrières :

- 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

Votre compte est alimenté une dernière fois en heures au premier trimestre 2019, au titre de votre activité en 2018. Il est automatiquement converti en euros, sur la base de 15 euros de l'heure.

Ce taux est fixé par l'Etat (décret) :

- Salarié à temps plein, vous cumulez au maximum 24 heures par an, jusqu'à un pallier de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures, soit 2250 euros au maximum
- Salarié à temps partiel, vos droits sont calculés au prorata de votre activité annuelle.

A partir de 2020, au titre de vos droits acquis en 2019, votre compte sera alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5000 euros, pour un travail à mi-temps ou plus. En dessous d'un mi-temps, vos droits sont calculés au prorata de votre activité.

Le crédit du DIF reste utilisable jusqu'à fin 2020.

Vous pouvez partir en formation pendant le temps de travail avec l'autorisation de l'employeur, soit hors de votre temps de travail.

7) Pour plus de renseignements

- PeopleOnLine => eHR-Together
- Thales Université :
<http://intranet.peopleonline.corp.thales/portal/entities/thales-university>
- 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

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 dans l'outil **Workday PeopleOnLine => Mes applications => Workday**

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 50 ans) pendant laquelle l'intéressé peut demander à revenir dans sa société d'origine et l'employeur peut demander au salarié de retourner à sa société d'origine.

2) Pour plus de renseignements

Lien : **PeopleOnLine => Groupe => International = France = > Thales SIX GTS France => Direction des ressources humaines => Je bouge**

Politique salariale

1) Bilan de la politique salariale 2019

L'ensemble des mesures précitées sera mis en œuvre sur la paie de mars 2019 avec effet rétroactif au 1er janvier 2019, à l'exception du budget spécifique 0,1% « Egalité professionnelle Femme/Homme » versé sur la paie de Juin avec effet rétroactif au 1er janvier 2019.

Budget GLOBAL		2,9% (rappel : 2,5% en 2018)
Budget "NET"		2,7% (inclus 0,4% Budget Mobilité&Promo)
Budget global incluant:	Budget Egalité pro F/H	0,1%
	Budget jeunes	0,1% (Mensuels et I&C 32 ans ou moins au 31/12/2018)
	Budget mobilité & promo	0,4% en moyenne (en fonction des BL)

MENSUELS		
Catégorie		2019
I à V1	AG	1,5%
	AI	1,2%
	AI+AG	2,7%
	Talon	40 €
	PVCO/Prime	Cible=420€ ; 0€--630€
V2 & V3	AG	1,1%
	AI	1,6%
	AI+AG	2,7%
	Talon	35 €
	PVCO/Prime	Cible=570€ ; 0€--855€
INGENIEURS & CADRES (I&C)		
Catégorie		2019
Position I à IIIC	AG	NON
	AI	2,7%
	AI+AG	2,7%
	Prime	(**)

• Minima : Minima conventionnel + 5% sous réserve de bonne tenue du poste	
• Mensuels : Le 13 ^{ème} mois ne sera pas inférieur à 2500€ bruts (ancienneté de plus de 3 mois et hors alt)	
• Rémunération variable (V3 forfaitaire et I&C) : Taux cibles inchangés	
• Ingénieurs et Cadres : Si augmentation individuelle, elle sera au moins de 1%	
• La prime variable collective sur objectifs des mensuels reste à calculer en fonction des résultats de l'	
Conditions PVCO : 6 mois d'ancienneté et toujours présent au moment du versement et être en CDI	

Attribution d'une rémunération variable avec un taux cible de :

- 8% pour les I&C NR7
- 8% pour les I&C NR8 (10% pour les commerciaux),
- 10% pour les I&C NR9 (12% pour les commerciaux),
- 12% pour les I&C NR10 (15% pour les commerciaux),
- 20% pour les I&C de NR11.

Poste de travail et Outils informatiques

1) Poste de travail et environnement de travail

Des normes AFNOR (NF X35-102 & NF S31-080) existent sur l'aménagement et l'acoustique des bureaux.

L'INRS a publié de nombreux documents intéressants sur les aspects sécurité, hygiène et conditions de travail des postes de travail (www.inrs.fr/).

***Bon à savoir :** Si vous constater des nuisances (sonores, promiscuité,...) autour de votre poste de travail, contactez vos élus CFTC.*

Ceci est vrai en particulier si vous êtes en voisinage d'une plateforme ou d'une zone de passage très fréquentée.

2) Outils informatiques et vie privée

L'utilisation des outils informatiques mis à la disposition des salariés (applicatifs, messagerie, accès internet...) est soumise à des règles définies dans la charte informatique Groupe. Celle-ci définit une tolérance quant à l'utilisation à des fins personnelles de la messagerie et d'internet à son poste de travail :

- Tolérance sur l'utilisation « ponctuelle et raisonnable » de la messagerie et d'internet sur son poste de travail (sur des sites au contenu licite et ne nuisant pas à l'image ou réputation de Thales) à condition que cet usage ne perturbe pas l'accomplissement du travail ou la sécurité du réseau informatique de Thales.
- Thales s'interdit l'accès aux messages explicitement personnels,
- L'utilisation des réseaux sociaux sur son poste de travail est limitée à un usage en rapport avec ses activités professionnelles.

L'accord Qualité de Vie au Travail (QVT) de 2018 pose les principes du bon usage des outils numériques et définit le droit à la déconnexion.

En effet, le Groupe s'engage à favoriser le « bien-être au travail » en s'inscrivant dans une démarche globale d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle incluant le bon usage des outils numériques et le droit à la déconnexion, l'efficacité des temps de réunions et le respect des dispositions relatives au temps de travail.

***Bon à savoir :** 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>

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 (voir la rubrique véhicule personnel dans l'outil CONCUR).

En cas d'**accident**, le salarié doit transmettre **par e-mail puis par courrier** dans les 3 jours (ou 48h en cas de vol) :

- L'original du constat amiable d'accident,
- Le formulaire simplifié de déclaration de sinistre dûment rempli,
- L'attestation de mission signée de son supérieur hiérarchique confirmant le caractère professionnel du déplacement (demandez-le formulaire à vos représentants CFTC)

à :

Sophie GARRIGUE (tél : 01 55 46 36 39)

Sophie.garrigue@marsh.com ou declaration.sinauto@marsh.com

MARSH SAS – Tour Ariane, LA Défense 9 - 92088 Paris Cedex

Le constat amiable :

- Le propriétaire du véhicule est « conducteur »
- L'assuré est « THALES SA » - Tour Carpe Diem – 31, place des Corolles CS 20001, 92098 Paris La Défense Cedex
- Compagnie d'assurance : **AIG - Police n°3001.302** en usage « tous risques affaire »
- Courtier : MARSH SAS – Tour Ariane - La Défense 9
5 place des Pyramides - 92088 Paris La Défense Cedex
declaration.sinauto@marsh.com
- **Numéro vert Assistance / Dépannage : 01 41 85 92 09**

Nota : l'assurance « trajet domicile/lieu du travail » doit être souscrite à titre personnel. Ces trajets ne sont pas pris en compte dans l'assurance déplacement professionnel.

2) Indemnités kilométriques à partir du 1^{er} mai 2018

Autos	Motos	Grandes villes	Province
3 CV (voitures électriques)	-	0,4 €	0,4 €
4 CV	-	0,46 €	0,46 €
5 CV	125 cm ³	0,48 €	0,47 €
6 CV	125 cm ³ < c ≤ 650 cm ³	0,51 €	0,49 €
7 CV	650 cm ³ < c ≤ 900 cm ³	0,53 €	0,50 €
8 CV	-	0,55 €	0,53 €
9 CV ≤	-	0,58 €	0,56 €

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.

6) Indemnités journalières en métropole pour 2019

a- Rappel des dispositions légales :

Les barèmes des frais professionnels applicables en 2019 ont été publiés sur le site des Urssaf le 1er janvier. Pour l'année 2019, le barème journalier est le suivant :

- Repas (2 par jour) : 18,80 €
- Hébergement + Petit déjeuner :
 - Départements 75,77, 78, 91, 92, 93, 94, 95 : 67,40 €

- Autres départements métropolitains : 50 €

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 2018-2019

Pour l'année 2019, 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 2019 (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.0 (Dubai)	Dirham	900	
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:

- 67,40 € pour l'hébergement (chambre + petit déjeuner),
- 18,80 € pour un repas,
- 103,70 € 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 2018, 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. Une nouvelle note « Remboursements des frais en métropole et hors métropole indemnités kilométriques » est diffusée en général entre mi-juillet et fin-juillet de chaque année.

8) Prime forfaitaire de nuitées

Thales SIX GTS France a mis en place un dispositif temporaire consistant à donner une prime forfaitaire aux salariés pratiquant des déplacements professionnelles récurrents auprès des clients en France et générant des nuitées d'hébergement à l'extérieur du domicile.

- De 8 à 11 nuitées : prime forfaitaire de 250€ bruts
- De 12 à 16 nuitées : prime forfaitaire de 500€ bruts
- 17 nuitées et au-delà : prime forfaitaire de 1000€ bruts

Le salarié doit faire, dans les 15 jours suivant le terme du trimestre, une demande écrite (mail) à son supérieur hiérarchique, copie sa RH et pré-

senter son ordre de mission et les justificatifs nécessaires. Sous réserve d'acceptation, la prime sera versée le mois suivant.

Ce dispositif s'applique à tous les salariés de Thales SIX GTS France jusqu'au niveau IIIA inclus.

9) 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.

10) 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.

11) 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.

12) 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

13) Pour plus de renseignements

- *Mémo DRH France du 18 juillet 2018 sur «REMBOURSEMENT DES FRAIS EN METROPOLE ET HORS METROPOLE INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES »*
- www.cftcthales.fr : Convention du 5 septembre 1989 sur les déplacements
- *Pour tout besoin d'information sur votre situation administrative au quotidien : Thales Global Services - Service Administration Paie SGF
19-21 av Morane Saulnier - 78140 Vélizy-Villacoublay*
- *eHR-Together => « Demande d'action Admin-Paie ou rendez-vous » => Thème=Missions et déplacements*

14) Location de voiture

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

Les codes de réservation à titre personnel sont dans le lien :

<https://selene.corp.thales/portal/fr/assistante/voyages-location-de-voitures>

15) Contacts utiles

Contacts utiles	de France	de l'étranger
Assureur AIG - 24H/24 - 7j/7 N° de police : 4 903 918 • Assistance Médicale & Assistance Voyage • Assistance Rapa- triement	+ 33 (0)149 024 260	
Hot Line Thales	+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	Assistance : + 33 1 77 68 17 47 Serv. Client : + 33 1 77 68 17 37	
EUROPCAR Assis- tance	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 7771
AVIS Assistance	0 800 325 325	+33 (0)1 49 93 72 45 +33 (0)1 41 85 87 44
AVIS Annulation ou mo- dification	+33 (0)1 70 95 18 61	
Véhicule personnel As- suranceur : AIG Police n°3001.302	01 41 85 92 09	

Médailles du travail

1) Allocations pour médailles du travail

Médaille d'honneur du travail	Condition générale	Condition spécifique**	Alloca- tion 2019	Abon- dement brut***
	Années de travail*			
Argent	20 ans	18 ans	1 044 €	522,00 €
Vermeil	30 ans	25 ans	1 825 €	912,50 €
Or	35 ans	30 ans	1 959 €	979,50 €
Grand Or	40 ans	35 ans	2217 €	1 108,50 €

* 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.

*** Abondement de 50% de son montant lorsque l'allocation est versée sur le PERCO.
Voir § Epargne salariale : PEG et PERCO

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

2) Cotisations sociales et imposition

Imposition & prélèvements	<i>Cotisations sociales</i>	<i>Impôt sur le revenu</i>	<i>CSG, CRDS</i>
Allocation	NON*	NON*	NON*
Abondement	NON*	NON*	OUI

* Si montant inférieur au salaire de base

3) Formalités

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
 - o **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 mél 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) Calendrier

La condition de durée de travail doit être atteinte au 1er janvier de l'année N+1.

Calendrier :

- **Au plus tard le 10 mai de l'année N :**
Date limite de la remise du dossier au service RH de BRIVE.
- **Au plus tard fin-juin année N :**
Date d'envoi de la fiche du choix du versement sur le PERCO si vous opter pour ce dispositif
- **Avril année N+1 :**
Versement avec la paie du mois de mars année N+1 disponible début avril N+1, ou
Versement sur le PERCO avec un abondement de 50%, n'entrant pas dans le plafond annuel de l'abondement. L'indication de ce versement sera visible le mois du versement en bas de votre bulletin de paie, sous la rubrique PERCO.

Nota : un dossier incomplet, sera rejeté par la préfecture et devra être présenté de nouveau à la promotion suivante.

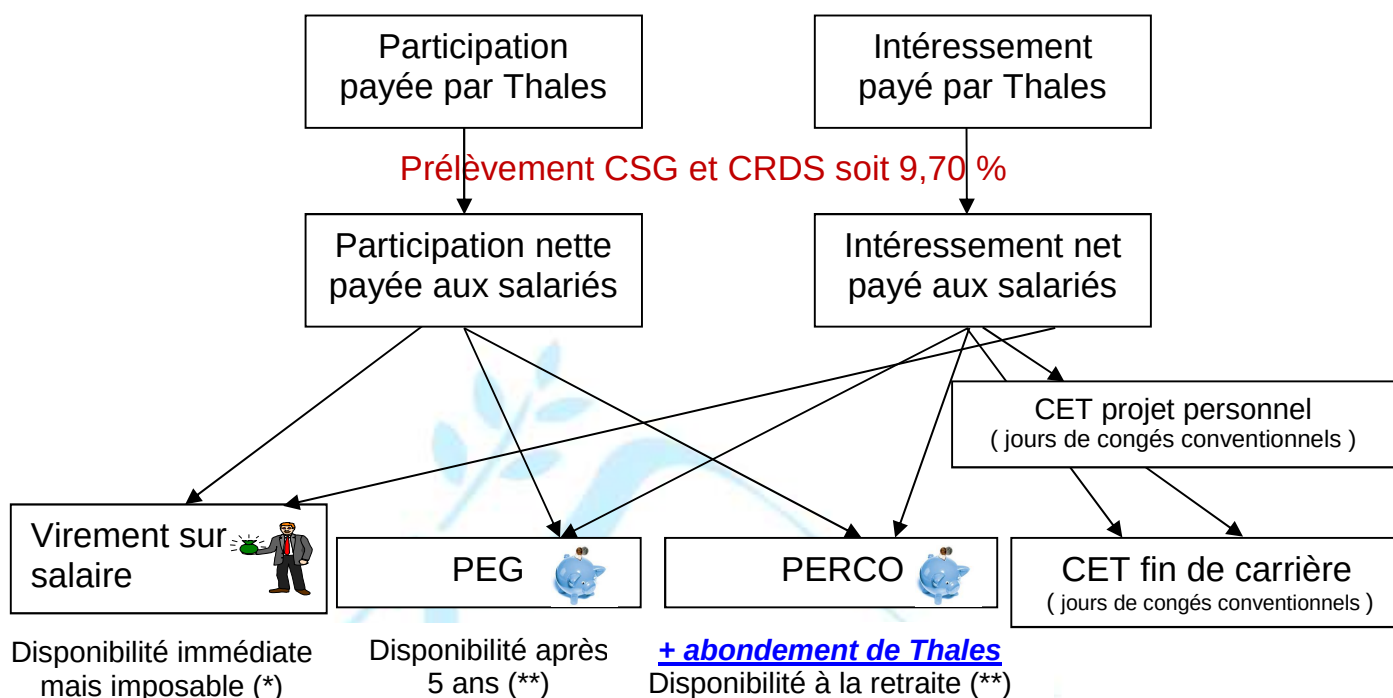
5) Dates des promotions :

Il y a 1 promotion dans l'année :

- Promotion du 1^{er} janvier : envoi du dossier avant le 10 mai précédent, Passé ce délai, les dossiers sont pris en compte sur la promotion suivante.

Intéressement et Participation

1) Présentation générale



* Fiscalement les sommes épargnées dans vos dispositifs d'épargne salariale sont exonérées d'impôts sur le revenu alors que les sommes perçues directement sur votre compte bancaire ou placées sur votre CET sont chargeables et imposables.

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'Epargne Groupe

PERCO : Plan d'Epargne Retraite Collectif

Voir § Epargne salariale : PEG et PERCO

2) Accord Thales d'intéressement 2017-2019

Depuis 2018, tous les salariés de Thales bénéficieront d'un intéressement mutualisé entre toutes les sociétés du Groupe Thales.

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

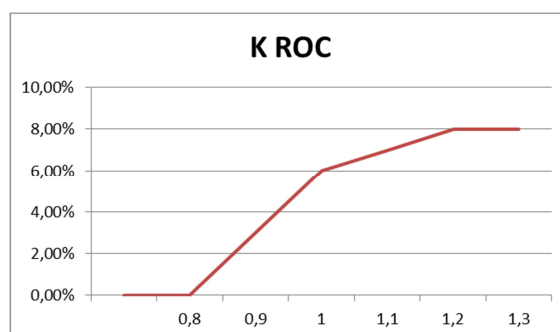
Chaque contribution, calculée selon les modalités indiquées ci-après, est plafonnée au niveau de chaque entité de telle sorte que le montant de sa contribution à l'intéressement global, ajouté à la réserve spéciale de participation calculée à son niveau et prise en compte dans le cadre de l'accord de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

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 du 23/02/2017
- Accord de participation Thales du 23/12/2004

Epargne salariale : PEG et PERCO

1) Présentation

Le **PEG** - Plan d'Epargne 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
1 à 10 jours maximum du CET		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 9,7%.

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 2019	Taux d'abondement	Versement correspondant
de 3 mois à 5 ans	287 €	50 %	574 €
de 5 ans à 10 ans	345 €	50 %	690 €
de 10 ans à 15 ans	516 €	50 %	1 032 €
de 15 ans à 20 ans	630 €	50 %	1 260 €
de 20 ans à 25 ans	746 €	50 %	1 492 €
de 25 ans à 30 ans	860 €	50 %	1 720 €
de 30 ans à 35 ans	975 €	50 %	1 950 €
de 35 ans à 40 ans	1 262 €	100 %	1 262 €
plus de 40 ans	1 720 €	150 %	1 147 €

L'abondement est assujéti aux CSG et CRDS au taux de 9,7%.

L'abondement n'est versé que si le salarié est dans l'effectif de l'entreprise à la date du versement.

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 2 694 € par an au taux de 150% (versement correspondant : 1 796 €). 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 (17,2% 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 :

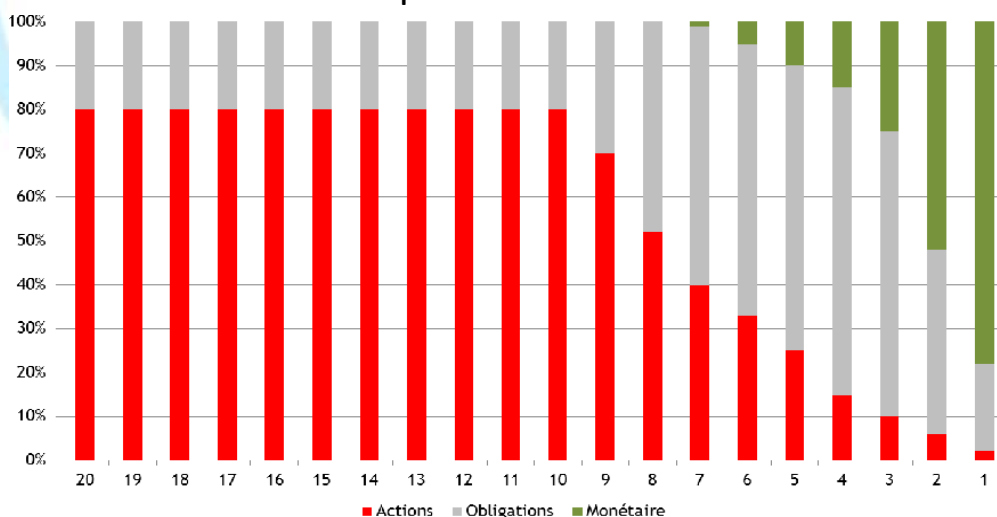
- 40% de la rente si la sortie du PERCO a eu lieu avant 70 ans,
- 30% de la rente si la sortie du PERCO a eu lieu après 70 ans.

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
2016	-0,1%	2,8%	1,4%		1,5%	3,2%	34,2%
2017	-0,2%	1,8%	4%	5,9%	7,3%	13,5%	-2,8%
2018	-0,4%	-1,2%	-5,3%	-6,1%	-11,1%	-15%	12,9%

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 : Epargne salariale et Actionnariat salarié
- PeopleOnLine > e-HR Together > e-HR Admin

Retraites complémentaires AGIRC ARRCO

1) Principe de base des retraites obligatoires

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

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 quelle que soit l'institution. Elles ont fusionné et s'appellent maintenant AGIRC-ARRCO. Pour Thales, ces retraites sont gérées par le groupe Malakoff Méderic Humanis (MMH).

2) Les cotisations contractuelles à Thales

Cotisations contractuelles = Salaire brut par tranche x Taux

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2019 : 3 377 €.

Taux1 jusqu'au PMSS et Taux2 de 1 à 8 PMSS.

Le taux d'appel des cotisations est de 127% (27% de contribution de solidarité) et les cotisations sont réparties à 60% pour l'employeur et 40% pour le salarié.

Récapitulatif Cotisations AGIRC-ARRCO au 1er janvier 2019

Objet	Tranche	Taux contractuel	Taux appelé*	Part employeur	Part salariale
Retraite complémentaire	Tranche 1	6,20%	7,87%	4,72%	3,15%
	Tranche 2	17,00%	21,59%	12,95%	8,64%
Contribution d'équilibre général	Tranche 1		2,15%	1,29%	0,86%
	Tranche 2		2,70%	1,62%	1,08%
Contribution d'équilibre technique, salarié dont rémunération > plafond Sécurité sociale	Tranche 1 + Tranche 2		0,35%	0,21%	0,14%

*Le taux appelé = le taux contractuel majoré de 127%

3) Les points

Nb de points = Cotisations contractuelles / Salaire de référence

Salaire de référence 2019 AGIRC-ARRCO : 16,7226 €

Depuis le 1er janvier 2019, vous acquérez des points AGIRC-ARRCO. Auparavant, vous obteniez des points ARRCO et, le cas échéant, des points AGIRC.

1 point de retraite ARRCO = 1 point de retraite AGIRC-ARRCO

1 point de retraite AGIRC = 0,347791548 point de retraite AGIRC-ARRCO

Seuls les points AGIRC des salariés cadres sont convertis en points AGIRC-ARRCO.

La formule de conversion des points de retraite AGIRC en points AGIRC-ARRCO garantit une stricte équivalence des droits.

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

4) Calcul de la retraite

Retraite complémentaire = Nb points x Valeur du point

Valeur du point AGIRC-ARRCO au 1/01/19 : 1,2588 €

5) 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. Sinon après 70 ans et dans ce cas l'employeur n'a pas besoin de l'accord du salarié.

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

Date de naissance	Age légal de la retraite	Nb de trimestres requis pour le taux plein	Age départ au taux plein sans condition *
< 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	

* : La pleine retraite n'est acquise qu'à cet âge-là, même si le nombre de trimestres requis est atteint avant cet âge. Voir le § coefficients de solidarité dans le livret CFTC Retraite 2019.

3) Coefficient de solidarité des retraites complémentaires

Un coefficient temporaire sera appliqué aux retraites complémentaires des salariés nés à partir de 1957, qui prendront leur retraite à partir du 1er janvier 2019 et au maximum jusqu'à l'âge de 67 ans :

- 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.

Il existe quelques exceptions comme les retraités handicapés et les salariés qui ont élevé un enfant en situation de handicap.

Une compensation de ce coefficient peut être obtenue dans le cadre du CET fin de carrière. Cf. § Compte Epargne Temps ou consulter le « Livret CFTC Compte Epargne Temps » sur notre site www.cftcthales.fr

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.

Le salarié peut débloquer exceptionnellement en numéraire tout ou partie de ses droits acquis au compte épargne temps pour racheter des trimestres. Cette somme donne droit à un abondement à hauteur de 20 % de la valeur des droits ainsi utilisés.

L'employeur peut participer à ces rachats pour un maximum de 32 000€.

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 pour carrière longue

Naissance	5 trimestres à	Nb trimestres	Age de départ
1957	16 ans	174	57 ans
	16 ans	166	60 ans
	20 ans	166	60 ans
1958	16 ans	175	57 ans et 4 mois
	20 ans	167	60 ans
1959	16 ans	175	57 ans et 8 mois
	20 ans	167	60 ans
1960	16 ans	175	58 ans
	20 ans	167	60 ans
1961-1963	16 ans	176	58 ans
	20 ans	168	60 ans

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

6) Retraite anticipée des salariés handicapés

Cf. § Salariés handicapés

7) 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, via 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 (Cf. Epargne salariale : PEG et PERCO).

9) Frais de santé et prévoyance

Frais de santé : Malakoff Médéric 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 :

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année	5 ^{ème} année
individuelle	110 €	85 €	60 €	35 €	10 €
familiale	160 €	125 €	90 €	55 €	20 €

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 Malakoff Médéric Humanis.

10) Pour plus de renseignements

- **Assistante sociale** : Cf. Service de santé au travail, assistante sociale
- CNAV : www.lassuranceretraite.fr
- Humanis : tél. 09-69-39-74-74 - www.humanis.com
303 rue Gabriel Debacq - 45953 Orléans Cedex 9
- Site Internet ARRCO : www.agirc-arrco.fr
- Rente Perco : Cf. § Epargne salariale : PEG et PERCO
- Livret CFTC Retraite **2019** :



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 de travail

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

Coordonnées :

Mme Joelle ROUILLON

DIRECCTE Nouvelle Aquitaine

Unité Départementale de la Corrèze

Cité administrative – Place Martial Brigouleix

BP 314 – 19011 Tulle CEDEX

Tel : 05 55 21 80 81

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 des salariés et des employeurs. Les débats sont oraux. La procédure est scindée en deux phases, une tentative de conciliation et à défaut, un jugement.

La saisine du conseil des Prud'hommes se fait par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du tribunal (voir formulaire sur le site du conseil des Prud'hommes).

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

Conseil de Prud'hommes de BRIVE

6, rue Saint Bernard 19100 Brive La Gaillarde

Tél. : 05 55 17 74 22

Service de santé au travail (SST)

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 de 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

Docteur : AIST 19

Infirmierie :

Tel. 3 928 931 ou 07 50 68 32 71

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

En cas d'accident du travail ou de trajet (même bénin)

Contactez l'infirmierie sous 48h

4) 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.

- Téléphone assistante sociale Brive : 02 43 68 40 70
- Mail : secretariat.lemans@focsi.fr

Heures de réception : Une permanence est assurée sur le site de Brive 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. Versées par Thales par subrogation 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.
- L'entreprise déclare, dans les 48h, l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie.

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) 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

- Cf. § Maladie
- Service de santé au travail
- Caisse Primaire d'Assurance Maladie de votre domicile
- Direction des Ressources Humaines (votre correspondant RH)
- Vos correspondants CFTC

Santé et prévoyance

Frais de santé – Garanties

Un régime unique :

- 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 Malakoff Méderic Humanis (MMH). Nota : Depuis le 1er janvier 2016, la télétransmission fonctionne pour les indemnités journalières.
- **Tiers payant** : permet de ne pas payer les médicaments remboursés par la Sécurité Sociale, les actes de radiologie, laboratoire, kinésithérapie, les auxiliaires médicaux, les soins externes adhérent au système iSanté, et les frais d'optique, *dentaires et d'audioprothèses* dans le réseau Itelis.

Attention : Si vous présentez votre carte Vitale mais pas votre carte Tiers payant, la télétransmission ne fonctionne pas correctement vers Malakoff Méderic Humanis (MMH) 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 Malakoff Méderic Humanis (MMH) pour être remboursé. En cas d'oubli, envoyez vos relevés de Sécurité Sociale avec une lettre explicative.

1) Abréviations des tableaux de garanties

- **OPTAM/OPTAM-CP** : *Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / Option Pratique Tarifaire Maîtrisée – Chirurgie Obstétrique (ex CAS : Contrat d'Accès aux Soins).*
- Pour trouver un médecin du secteur 1 ou du secteur 2 **OPTAM/OPTAM-CO (ou CAS)**, consultez le site ameli-direct.fr.
- **FR**: Frais réellement engagés,
- **BR**: Base de remboursement SS,
- **MR**: Montant du remboursement SS,
- **PMSS**: Plafond Mensuel Sécurité Sociale, 3 377 € en 2019,
- **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.

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.

Les garanties comprennent les remboursements de la Sécurité sociale, sauf pour les montants en euros ou en PMSS.

2) Maladie et maternité

Prestation	Taux	Maximum
Consultation d'un généraliste <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	250% BR
Consultation d'un généraliste non <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	200% BR
Consultation d'un spécialiste <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	450% BR
Consultation d'un spécialiste non <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	200% BR
Petite chirurgie et actes de spécialité <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	100% FR
Petite chirurgie et actes de spécialité non <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	200% BR
Imagerie médicale et acte clinique d'imagerie <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	100% FR	100% FR
Petite chirurgie et actes de spécialité non <i>OPTAM/OPTAM-CO</i>	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

3) 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	100% FR 24 €

4) Pharmacie et transport

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

5) 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 lunettes (Une monture et deux verres) par personne tous les deux ans (date d'achat et non celle de l'ordonnance), 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 multifocal 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.

6) 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
Endodontie non remboursé par la SS	50% FR	10% PMSS/an
Implant	65% FR	15% PMSS/implant 6 implants/an
Pilier implantaire	65% FR	10% PMSS/pilier, 6 piliers/an

7) Divers

Prestation	Taux	Maximum
Cure thermique 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, chiropractie, kinésithérapie méthode Mézières	50% FR	7% PMSS/an
	+70% FR	50 €/séance et 400 €/an
Étiopathie	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
---	---------	---------

8) Réseau Itelis

Le réseau Itelis, c'est :

- la prise en compte du **tiers-payant** : le salarié n'a plus à avancer la part des dépenses prise en charge par Malakoff Méderic Humanis (MMH),
- 2 100 **opticiens, des dentistes, des audioprothésistes** (indépendants et enseignes) 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 Malakoff Méderic Humanis (MMH).

Suivi des remboursements sur le site internet de Malakoff Méderic Humanis (MMH)

Pour cela, vous devez vous connecter sur le site: humanis.com, allez dans votre espace client et pour la première connexion, demandez 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 Malakoff Méderic Humanis (MMH),
- 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, Malakoff Méderic Humanis (MMH) complètera ce remboursement.

9) 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%

10) 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.

11) 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%
Incapacité 1 ^{ère} catégorie	60%	65%	70%	75%
Incapacité 2 ^{ème} catégorie	80%	85%	90%	95%
Incapacité 3 ^{ème} catégorie	100%	100%	100%	100%

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

12) 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%.

13) 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 légal de droit à la retraite.
- ### 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. Malakoff Médéric Humanis (MMH) 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.*

14) Décès - Cotisations

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

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

15) Dépendance - Garanties

Régime assurant une rente en cas de dépendance totale ou partielle telle que définie par la Grille AGGIR :

- GIR 1 : rente de 500€/mois
- GIR 2 : rente de 450€/mois
- GIR 3 ; Capital de 1500€

Nota : La grille nationale Aggir permet de mesurer le degré de perte d'autonomie du demandeur de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa). Elle sert à déterminer si le demandeur a droit à l'Apa et, s'il y a effectivement droit, le niveau d'aides dont il a besoin. Les degrés de perte d'autonomie sont classés en 6 groupes dits "iso-ressources" (Gir). À chaque Gir correspond un niveau de besoins d'aides pour accomplir les actes essentiels de la vie quotidienne. Seuls les Gir 1 à 4 ouvrent droit à l'Apa.

16) Dépendance - Cotisations

	Employeur	Salarié
Régime obligatoire	0,105% PMSS	0,195% PMSS

17) Pour plus de renseignements

Sécurité Sociale : www.ameli.fr

Malakoff Méderic Humanis (MMH) : Correspondance :

Service prestations Santé – 21 rue SALENGRO – 94132 FONTENAY SOUS BOIS Cedex

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

Fax : 01.58.82.41.53

Site internet : [www.Malakoff Méderic Humanis \(MMH\).com](http://www.Malakoff Méderic Humanis (MMH).com)

Mél : contact-assure-gc@humanis.com

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

Dépendance : dependancethales@humanis.com

Action sociale Malakoff Méderic Humanis (MMH) : 0-972-72-23-23

- Assistante sociale
- Service paie

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

Voir le « Guide CFTC Sante – Prévoyance CFTC 2019 »
Disponible en ligne sous le lien : cftcthales.fr



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 ou agrandissement	Amélioration ou agrandissement de la résidence principale	Conditions de ressources	10.000 €, cumulable avec un prêt accession ou agrandissement	1%	10 ans
Visale® Loca Pass	Garantie	Locataire du parc privé	9 à 36 mois de loyer impayés	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** (10.000€, taux de 1%, durée de 10 ans),
- **Aide à la Mobilité** : une nouvelle aide à l'installation (1 000 €) pour favoriser le rapprochement domicile travail ou l'entrée dans l'emploi disponible sous conditions auprès d'Action Logement à partir du 16/09/2019 : Le salarié (ou titulaire d'une promesse d'embauche) doit percevoir au max. 1,5 fois le SMIC en vigueur lors de la demande...
- Un accord tarifaire déménagement,...

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 : Cf. § Service de santé au travail, assistante sociale

Instances représentatives du personnel (IRP)

1) Le Comité Sociale et Economique - CSE

Le comité social et économique (CSE) va remplacer, d'ici au 1er janvier 2020, le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les ordonnances n'ont pas apporté de modifications majeures au droit électoral.

Le CSE (Comité Social et Economique) est obligatoirement consulté, de manière périodique sur les thèmes suivants :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi

Le CSE a deux rôles :

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

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

Fin 2019, les élus CSE à BRIVE sont au nombre de :

	Titulaires	Suppléants
Mensuels	7	7
Ingénieurs et cadres	4	4

2) Les Commissions du CSE

Le CSE comprend plusieurs commissions dites « obligatoires » ou conventionnelles, c.-à-d. définies par la Code du travail ou des accords :

- Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT),
- Commission Emploi/Formation,
- Commission Egalité Professionnelle
- Commission restauration

Auxquelles s'ajoutent d'autres commissions qui traitent de la gestion des activités socio-culturelles (ASC)

3) Les Représentants de Proximité - RP

Les Représentants de Proximité ont pour mission de rapporter toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des règles légales et des conventions et accords d'entreprise.

Les RP sont désignés par leur Organisation Syndicale pour 3 ans et sont au nombre de 4 pour l'établissement de BRIVE.

4) La Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail – CSSCT

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

Le CSSCT est composé de 8 membres désignés par les élus aux CSE, du responsable Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) et du médecin du travail.

5) 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.

A BRIVE, chaque Organisation Syndicale représentative (10% minimum des suffrages aux élections du CSE) peut désigner 1 délégué syndical.

6) Représentants syndicaux – RS

Les représentants syndicaux sont mandatés par leur Organisation Syndicale pour le représenter au sein du CSE et du CSE-C.

7) Le Comité Social et Economique Central - CSE-C

Au niveau de SGF, le CSE-C est informé des orientations et des évolutions d'ordre stratégique, économique et organisationnel décidées/projetées par la direction. Il a un rôle consultatif sur ces aspects ainsi que sur les accords signés au niveau de l'entreprise Thales SIX GTS France.

Il est composé de membres du CSE des différents établissements de SGF selon des règles de répartition tenant compte de la représentativité des différentes organisations syndicales et des effectifs des différents sites de SGF. Cette répartition fait l'objet d'un « Accord de composition du CSE-C » entre la Direction et les organisations syndicales. Cet accord mentionne les « commissions centrales » suivantes :

- Commission Centrale Economique
- Commission Centrale Egalité Professionnelle
- Commission Centrale Emploi / Formation
- Commission Centrale Santé Sécurité et Conditions de Travail - CSSCT-C

Documents de référence : [Rapprochez-vous d'un élu CFTC pour en savoir plus](#)

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. »

Le CE devient le CSE

Lieu : Bâtiment social (préfabriqué sur le parking)

Heures d'ouverture :

Lundi	7h30 - 11h30
Mardi	7h30 - 15h00
Mercredi	7h30 - 11h30
Jeudi	7h30 - 15h00
Vendredi	7h30 - 11h30

Permanence billetterie :

Mardi	12h15 - 13h45
Jeudi	13h00 - 14h00

Le CSE organise des activités sociales et culturelles et subventionne certaines activités externes sur justificatifs.

Le règlement intérieur du CSE est disponible auprès de vos interlocuteurs CFTC.

Commissions :

- Commissions Obligatoires :
Cf. § Instances représentatives du personnel (IRP)
- Commissions Activités Sociales & Culturelles (ASC)
 - **enfance**
 - **activités enfants**
 - **locations adultes**
 - **voyage adultes**
 - **billetterie**
 - **chèques vacances**
 - **culture**
 - **sport**
 - **colis de Noël**
 - **tournoi foot**
 - **VAP**

- **Garde enfants**

Autres organismes du groupe THALES

- **CIE – Comité Inter-Entreprises Thales :**

Le CIE Thales propose :

- o des séjours pour les enfants,
- o des séjours pour les familles,
- o des stages BAFA,
- o des emplois saisonniers pour les enfants du personnel titulaires du BAFA.

Voir site internet du CIE : www.cie-thales.net



Fonds sociaux

Malakoff Méderic Humanis, Thales et le CSE de Brive ont mis en place des fonds sociaux pour aider des salariés connaissant des difficultés particulières. Chacun de ces fonds intervient en complément des autres, sur présentation d'un dossier.

Point de contact des salariés de BRIVE : assistante sociale

Cf. § Service de Santé au Travail, assistante sociale

1) Sécurité Sociale et Prévoyance Malakoff Méderic Humanis

Cf. § Santé et prévoyance

2) Action sociale Malakoff Méderic Humanis (MMH)

L'action sociale Malakoff Méderic Humanis (MMH) 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 Malakoff Méderic 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.

Pour plus de renseignements :

- Mission Insertion Thales
- Commission sociale Thales :

Contactez 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, cafétéria & restauration rapide

Horaires :

	Jours	Ouverture	Fermeture
Restaurant	Lundi au vendredi	11h30	14h00

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

Le badge peut être approvisionné aux caisses par chèque ou en espèces.

2) Distributeurs de boissons

Des distributeurs sont disponibles au 1^{er} étage du bâtiment A et dans la salle de pause du bâtiment B.

Les boissons chaudes sont gratuites (coût pris en charge par la direction).

On peut payer soit en monnaie soit avec son badge rechargeable sur les autres distributeurs.

Transports en commun

1) Remboursement de titres de transport

Les titres de transport en commun (Libeo, carte SNCF...) pour faire le trajet domicile - lieu de travail sont remboursés à 50% par l'employeur.

La demande doit être renouvelée au début de chaque année. Un courrier du service Paie (TGS) fournit un imprimé à remplir ; il doit être accompagné de justificatifs.



Notes personnelles :



Notes personnelles :



Notes personnelles :



Notes personnelles :



Notes personnelles :



Notes personnelles :



Notes personnelles :



Notes personnelles :





**Nos Livrets pratiques
souvent imités...**

Jamais égalés !

**FAITES LE PLEIN DE LIENS UTILES
ET DE DOSSIERS PRATIQUES
REGULIEREMENT ACTUALISES**

www.cftcthales.fr



La CFTC SGF BRIVE, c'est une équipe
« Au service des salariés et du bien commun »

Julie VIGIER : 05 55 92 88 39

Cheikh NDIAYE : 05 55 92 89 52

Claire VANNIEUWENHOVE: 05 55 92 89 98

Eric BATIER : 05 55 92 89 08

Carine MARCHIVE : 05 55 92 88 56

Georges CABRAL : 05 55 92 89 61

Nathalie ROBINEAU : 05 65 38 79 23

Loïc PATRIGEON : 05 55 92 89 55

Marie MOUNIE : 05 55 92 89 01

Jonathan PELANGEON : 05 55 92 89 89

Kevin TERRIER : 05 65 38 79 23

Et bien d'autres ...



cftcthales.fr