Thales SIX France
Vélizy

GUIDE SALARIÉ(E)

Edition 2022

Syndicat cftc

#THALES

La CFTC'est le 1er syndicat de services chez Thales

Sommaire

Sommaire....2
Pourquoi ce livret d'informations ?....4
Temps de travail....6
Télétravail....10
Travail en dehors des jours ouvrés....13
Congés payés, absences et congés exceptionnels....15
Maternité, Paternité, Adoption....20
Compte Epargne Temps (CET)....24
Embauche....29
Salariés en situation de handicap....30
Formation....34
Mobilité....36
Grille des salaires SIX Vélizy 2021....41
Politique salariale 2022....42
Déplacements et missions....44
Médailles du travail....51
Intéressement et Participation....52
Epargne salariale : PEG et PERECO....54
Partir en retraite....58
Démission....63
Rupture conventionnelle....64
Licenciement....65
Droit de grève....67
Recours juridiques....68
Service de santé au travail, assistante sociale....69
Maladie....70
Accidents du travail et de trajet....71
Santé et prévoyance....72
Fonds sociaux....82
Aides au logement....83
Autres....85
Instances représentatives du personnel (IRP)....87
Droit syndical....89
Votre CSE....90

Syndicat cftc

Nos Livrets pratiques souvent imités

jamais égalés !

FAITES LE PLEIN DE LIENS UTILES
ET DE DOSSIERS PRATIQUES
REGULIEREMENT ACTUALISES :
www.cftcthales.fr
et sur nos salons CFTC Citadel

La CFTC'est pragmatique !

Pourquoi ce livret d'informations ?

1) Au sujet de ce livret

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

→ Les informations contenues dans ce livret concernent l'établissement de « Vélizy-le-bois / Vélizy-Hélios » de la société SIX basée sur le site d'Hélios à Vélizy-Villacoublay et sites rattachés (Toulouse/Labège, LesUlis/Courtaboeuf, Elancourt, Massy/Théatre, Issy-les-Moulineaux/Eqwater, Aix-en-Provence, LaDéfense/Cybercampus).

Ce livret se veut le « couteau suisse » du salarié de SIX Vélizy mais pas un recueil juridique. Par exemple, nous n'avons pas traité les licenciements économiques !

Malgré tout le soin que nous avons apporté à ce livret, l'actualité sociale bouge tous les jours (harmonisation des accords en cours…). Il peut comporter des oublis et des erreurs : si vous en relevez ou si vous voulez y voir d'autres sujets, nous vous remercions de nous en informer.

2) Quelques données importantes pour 2022

- MG : Minimum Garanti = 3,94 € au 1er Aout 2022
- PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale = 3 428 €
- PASS : Plafond Annuel Sécurité Sociale = 41 136 €

Les personnes CFTC Thales SIX Vélizy à contacter sont :

Olivier BOUGOT - 06 85 16 64 32
Claude GUERIN - 06 45 50 79 55
Youcef SEMSOUM - 06 07 86 63 29
Maryline OLLE - 01 73 32 20 49
référents de l'équipe locale

3) L'actualité sociale

L'équipe CFTC a créé un réseau social CFTC dans Thales, avec un salon CFTC Citadel dédié à chaque société, sur invitation à demander à un membre de l'équipe CFTC ou via le QR code :

Salons privés CFTC Citadel ➔

Vous pouvez échanger, poser toutes vos questions en ayant l'assurance d'une réponse rapide.

L'équipe CFTC publie l'actualité sociale Thales notamment les accords d'entreprise, des conseils, les mises à jour des livrets… Pour consulter l'actualité sociale :

www.cftcthales.fr ➔

4) Etablissement Thales SIX Vélizy

L'équipe CFTC vous envoie également sur demande les comptes rendus des réunions Thales SIX Vélizy, par exemple des :

- CSE et commissions locales : CSSCT, Formation, Egalité professionnelle Femmes/Hommes, Emploi Handicap, Restauration, Qualité de Vie au Travail
- CSE-C et commissions centrales société, négociations.

Temps de travail

Un nouvel accord de Temps de Travail au niveau du Groupe est en cours de négociation.

A l'heure actuelle, les dispositions restent à l'identique.

Horaires d'ouverture du site de CHOLET : 7h30 - 19h30 du lundi au vendredi.
En dehors de cette plage et pendant les jours non ouvrés, la présence dans l'établissement est soumise à autorisation individuelle préalable.

Temps de travail maximal (pour tous) :

- 10 heures/jour, en respectant un délai minimum de 11 heures de repos,
- *Un dispositif interdit l'accès aux bâtiments si ce délai minimal n'est pas respecté entre 2 badgeages.*
- 46 heures/semaine,
- 44 heures/semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives.

1) Trois Formules : horaire variable et forfait sur horaire

	Horaire variable	**Forfait annuel en heures**	**Forfait annuel en jours**
Bénéficiaires	Mensuels	Mensuels itinérants (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

*210 jours travaillés plus une journée de solidarité

Forfait tout horaire

Il est en vigueur pour les I&C IIIC et certains autres cadres IIIA et IIIB.

Jours de RTT

15 jours de RTT répartis en : 10 jours individuels et 5 jours collectifs sont accordés en moyenne chaque année à partir du mois de janvier. Le nombre de jours varie selon les années.
En 2022, il y a 16 jours de RTT :

- 5 jours de JRTT « collectifs » fixés par la Direction : les 26, 27, 28,29 et 30 décembre.
- 11 jours de RTT à la disposition des salariés.

Modalités RTT

Les salariés doivent prendre leurs jours de RTT entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Ces jours de RTT peuvent être pris par ½ journée. Il est possible de les placer dans le Compte Epargne Temps (CET). Voir § Compte Epargne Temps.

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

Les nouveaux contrats I&C sont basés sur 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 2022
- 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.

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

1) 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	07h15 - 09h30
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 : 4 h**	**Débit : 4 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.

Temps choisi

Tout salarié volontaire peut adhérer au dispositif du temps choisi pour une période minimum de 2 ans : une demande écrite doit être adressée à la DRH.

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

Nota : Le temps choisi, sous condition de ressources, peut donner droit à une allocation de la caisse d'allocations familiales. Cf. www.caf.fr.

Temps partiel senior

L'accord Groupe « Croissance et emploi » est échu au 31 mars 2022. Comme d'autres dispositions de cet accord, le « Temps Partiel Senior » (*) est suspendu <u>pour de nouvelles demandes</u> et en cours de négociation au titre d'un futur accord Groupe Temps de Travail.

(*) : 3 ans avant son départ à la retraite, le salarié à temps plein peut demander un temps partiel à 80% rémunéré 85%. L'allocation de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein. Durant toute la période du temps partiel senior l'employeur cotise sur la base du temps plein.

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.

L'accord Groupe « Croissance et emploi » étant échu, certaines dispositions de cet accord concernant le Temps Partiel sont suspendues (cotisations etc.) et en cours de négociation au titre d'un futur accord Groupe Temps de Travail.

Cotisations retraites en temps partiel ou temps choisi

L'accord Groupe « Croissance et emploi » étant échu au 31 mars 2022, certaines dispositions (*) de cet accord sont suspendues et en cours de renégociation.

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

Prévoyance Gros Risques (décès, incapacité et invalidité) en temps partiel

Sauf indications contraires du salarié, les cotisations et les garanties du régime de prévoyance seront basées sur le salaire temps plein. Et cela sera indiqué dans l'avenant à leur contrat de travail.
Voir § Santé et prévoyance.

Télétravail

1) Principes du télétravail

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

- Importance du lien collectif : Le télétravail ne peut excéder 2 jours complets par semaine sauf situation et/ou organisation particulière ; **il faut travailler sur site a minima 1 journée/semaine.**
- A l'initiative du salarié. Peut être proposé par le N+1 mais ne peut être imposé.
- Le refus de télétravailler ne peut porter aucune conséquence.

Pour plus d'informations, consultez le livret CFTC « Télétravail »

2) Trois formules de télétravail

- Hebdomadaire ou mensuel appelé également habituel et régulier ;
- Ponctuel/occasionnel ;
- Exceptionnel à l'initiative de la Direction afin de répondre à des circonstances particulières exceptionnelles collectives.

3) Qui peut demander le télétravail ?

- CDI, CDD et alternants, CIFRE et stagiaires (sous conditions) à temps plein ou partiel. Sans condition d'ancienneté. En cas d'embauche, le manager pourra différer de 3 mois.
- Tout salarié dès lors que le télétravail est compatible avec le bon fonctionnement des activités professionnelles.
- En situation de handicap ou en temps partiel thérapeutique.
  Voir § Salariés en situation de handicap.

4) Télétravail habituel et régulier

Le manager organise une réunion collective qui, compte tenu des aspirations et contraintes de chacun, doit permettre de déterminer l'organisation en télétravail la mieux adaptée, ainsi que les activités qui ne seraient pas « télétravaillables ». Le télétravail est obligatoirement exercé par journée entière (sauf temps partiel 90%).

Télétravail avec fixation hebdomadaire des jours télétravaillés

2 jours maximum sauf situation particulière permettant de télétravailler jusqu'à 3 jours/semaine.
Le nombre de jours est fixé en fonction des enjeux, contraintes propres à chaque direction/service/équipe.
Cf. discussion d'équipe relative au déploiement du télétravail.

Télétravail selon un volume de jours mensuel

Lorsque l'activité ne permet pas de définir a priori et de manière constante les jours de télétravail : **un volume mensuel de jours entre 4 et 10 jours, accolés ou échelonnés, sur le mois**.

5) Télétravail ponctuel / occasionnel

Pour répondre à une situation individuelle inhabituelle et temporaire liée à des contraintes personnelles ponctuelles ou à des évènements extérieurs, tout salarié pourra demander de télétravailler **jusqu'à 10 jours / an. Vous ne devez pas être en télétravail habituel et régulier**, être déjà doté des outils de travail à distance et occuper des fonctions pouvant être exercées à distance.

6) Télétravail exceptionnel

A l'initiative de l'employeur sans accord préalable du salarié et sans critères d'éligibilité, dans des circonstances exceptionnelles (événements climatiques/sanitaires, difficultés transports publics).
Modalités précisées par la Direction par courrier/courriel. Dispositif limité dans le temps, prend fin au plus tard au terme de l'événement (après une communication DRH).
Les salariés qui n'en seraient pas dotés, se verront attribuer dans la mesure du possible, les moyens nécessaires au télétravail.

7) Equipements mis à disposition par l'entreprise

- **PC Mobility** (sauf si déjà équipé dans les locaux de l'entreprise). En complément (et si pas déjà équipé), l'entreprise pourra fournir, sur demande du télétravailleur : **un téléphone portable** avec abonnement (via une commande « KiSS »), un écran 24 pouces et un casque (via Blueshop) ;
- **Siège bureautique** d'un montant maximum de **115 €** (frais de port compris) pourra être commandé par le salarié. Remboursement sur note de frais sur justificatif.

8) Mesures d'accompagnement financières

Télétravail hebdomadaire :

La société versera au télétravailleur une allocation forfaitaire **mensuelle** au titre des frais occasionnés en corrélation avec son niveau d'activité :

1 j / sem.	**10,00** € / mois

2 j / sem.	**20,00** € / mois

3 j ou plus / sem.	**30,00** € / mois

Volume de jours mensuel : l'allocation forfaitaire mensuelle sera :

4 j / mois	**10,00** €
5 j / mois	**12,50** €

6 j / mois	**15,00** €
7 j / mois	**17,50** €

8 j / mois	**20,00** €
9 j / mois	**22,50** €

10 j / mois	**25,00** €

Nota : 2,5€ * le nombre de jours de télétravail déclarés sur 4You.

En coworking, l'abonnement et les frais internet sont à votre charge.

Ces mesures sont les mêmes en cas de télétravail exceptionnel mais ne s'appliquent pas en cas de recours ponctuel au télétravail pour répondre à des situations individuelles. Aucune autre prise en charge au titre d'autres frais n'est actuellement prévue.
Pour bénéficier de ces mesures, les salariés doivent déclarer leurs jours de télétravail sous le logiciel « **4YOU** » dans la rubrique « **Je gère mon télétravail** » (Cf. Guide 4YOU Thales).

9) Vie privée

Le manager est tenu de respecter la vie privée du salarié et fixe en concertation avec le télétravailleur, les plages horaires durant lesquelles il pourra le contacter, en correspondance avec son horaire habituel de travail. Il veillera à ne pas imposer l'utilisation de la ligne privée pour les communications téléphoniques professionnelles.

10) Autres

Même couverture accident, maladie, décès et prévoyance qu'au sein de l'établissement. L'accident survenu en télétravail bénéficie d'une présomption d'accident de travail. Le salarié avise sa hiérarchie et la DRH dans les mêmes délais et dans les mêmes formes que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise. La DRH prévient le service de santé au travail et réalise la déclaration d'accident du travail.

Quel que soit le lieu de travail, l'ensemble des règles et principes prévus applicables au sein de l'établissement doit être respecté, notamment la « Charte relative au bon usage des ressources d'information et de communication ».

Le salarié doit déclarer préalablement sa situation de télétravail auprès de sa compagnie d'assurance au titre de son assurance multirisque habitation et ce pour chacun des lieux de télétravail s'il y en a plusieurs.
Le télétravailleur atteste sur l'honneur auprès de l'employeur avoir fait cette déclaration de télétravail auprès de sa compagnie d'assurance. Le salarié fera une attestation sur l'honneur de la conformité électrique de chacun de ses lieux de télétravail.

11) Pour plus de renseignements

- Accord Groupe relatif au Télétravail du 17 décembre 2020
- Livret CFTC Télétravail

Travail en dehors des jours ouvrés

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

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

Barème des indemnités applicable au 1er janvier 2022 **:**

Primes exceptionnelles d'astreinte	
Nuit du 24/12 ou du 31/12	53,70 €
Journée du 25/12ou 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 1er 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 **<u>ou bien</u>**
    - 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 prévoir une compensation à hauteur de 100% du temps travaillé pour les mensuels.
Elle ne prévoit rien pour les I&C.

Travail le 1er mai
Le 1er mai est un jour obligatoirement chômé. Le travail le 1er 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 payés, absences et congés exceptionnels

Pour plus de détails, voir les livrets CFTC Congés et CET

1) Les différentes sortes de congés

Il existe les **Congés Payés légaux (CP), les jours d'ancienneté (ANC)**, **les jours RQTH (HAN) et les congés supplémentaires supra légaux (SUP)** qui sont par exemple les jours de substitution aux congés de fractionnement...
Il y a aussi des **congés exceptionnels** détaillés plus loin ainsi que des **RTT**.
Ces jours de congés sont à poser dans le logiciel 4YOU dans la rubrique « Mes demandes d'absence ».

2) Congés payés

30 jours ouvrables (soit 5 semaines ou 25 jours ouvrés) pour une année de présence (cela inclut les samedis mais les dimanches et les jours fériés sont exclus) ou 2,5 jours ouvrables par mois de présence (ou 2,08 jours ouvrés)

Période de référence, modalités
Le calcul du nombre de jours de congés acquis s'effectue du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N. Ils devront être pris au 31 mai de l'année N+1.
2 semaines consécutives minimum de congé doivent être prises entre le 1er mai et le 31 octobre**.**

3) Congés supplémentaires SUP

2 jours supplémentaires ont été substitués aux congés de fractionnement et sont attribués à tous les salariés du Groupe.

4) Congés payés supplémentaires pour ancienneté

L'ancienneté est prise en compte dès la date anniversaire d'entrée dans le Groupe :

- 2 jours ouvrés par an si 1 an d'ancienneté et 30 ans d'âge,
- 4 jours ouvrés par an si 2 ans d'ancienneté et 35 ans d'âge,
- 5 jours ouvrés de congés payés exceptionnels si 35 ans d'ancienneté chez Thales : à prendre dans l'année qui suit l'anniversaire. Pour les salariés ayant à charge un enfant handicapé à plus de 80%, la condition d'ancienneté est réduite à 20 ans, il s'ajoute aux droits acquis par ailleurs

Conseil CFTC : Vérifiez bien votre compteur de congés !

Conseil

5) Congés malins : Cas du jour férié tombant un samedi

Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, il donne droit à un jour de congé payé supplémentaire s'il est précédé et suivi d'au moins un jour de congé payé légal ou s'il est précédé ou suivi d'au moins 2 jours de congés payés légaux.
Ce jour vous est restitué sous la forme d'un congé « Autres ».

Conseil

Cette mesure ne s'applique que pour des congés payés « légaux », pas pour des congés « Autres » : fractionnement (SUP), ancienneté (ANC), RQTH (HAN), récupération (RCR) …

6) Don de jour de repos

Les salariés peuvent donner des jours de repos à un collègue. Celui-ci 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.

Egalement possible pour un salarié en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou pour un salarié qui vient en aide à un proche en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap pour laquelle il peut bénéficier d'un congé de proche aidant.

Le don de jours de repos est anonyme, sans contrepartie. Il est définitif.

L'accord Groupe « Croissance et emploi » étant échu, la disposition concernant l'abondement des jours donnés (*), est actuellement suspendue et en cours de négociation au titre d'un futur accord Groupe Temps de Travail.

(*) Ces jours donnés sont abondés d'une demi-journée supplémentaire par Thales dans la limite de dans la limite de 20 demi-journées par bénéficiaire.

7) Congés exceptionnels pour événements familiaux

Evènement familial	Congé
Mariage ou PACS du salarié	5 jours ouvrés payés
Mariage ou PACS d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, d'un enfant du conjoint	2 jours ouvrés payés
Décès du conjoint ou du concubin	5 jours ouvrés payés
Décès d'un parent ou d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur, du gendre ou de la bru	3 jours ouvrés payés
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours ouvrés payés
Décès d'un enfant, d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié à la charge effective et permanente, d'un enfant du conjoint	7 jours ouvrés payés
Décès d'un grand-parent du conjoint	2 jours ouvrés payés
Deuil d'un enfant de moins de 25 ans	8 jours
Deuil d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (*)	8 jours

Evènement familial	Congé
Accompagnement d'un parent âgé d'au moins 70 ans	2 jours ouvrés payés

(*) : jours ouvrables le congé de deuil peut être fractionné en deux périodes.

Naissance et adoption : Voir § Maternité, Paternité, Adoption

Les jours de congés exceptionnels sont attribués de manière forfaitaire. Les temps de voyage éventuellement nécessaires s'ajoutent à la durée du congé exceptionnel.

Ces congés exceptionnels sont à saisir dans l'outil 4YOU, rubrique « Mes demandes d'absence », « Congés exceptionnels », « Famille ».

Dans le cas d'un congé >= 3 jours, le ou les jours pourront être pris dans les 3 mois suivants l'événement, voire dans les 12 mois sous réserve de l'accord de la hiérarchie. Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Si l'évènement familial a lieu pendant les congés payés du bénéficiaire, ceux-ci sont suspendus et leur terme est prolongé de la durée du congé exceptionnel.

Lorsque l'évènement familial intervient dans les DROM-COM ou à l'étranger, le salarié peut différer le congé exceptionnel et le prendre accolé à ses congés payés.

Les congés exceptionnels pour évènements familiaux s'ajoutent aux droits à congés annuels et sont assimilés à du temps de travail effectif.

8) Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou handicapé

5 jours maximum rémunérés par an et par enfant au maximum de 16 ans (18 ans pour un enfant en situation de handicap) sous réserve de fournir un certificat médical via 4YOU dans la rubrique « Congés exceptionnels », « 1-Famille » attestant la nécessité d'une présence constante auprès de l'enfant.

9) Quelques autres congés ou absences autorisées

Nature du congé	Conditions	Durée maximale	Maintien du salaire
Déménagement à l'initiative du salarié (****)	Délai minimum 1 an entre 2 déménagements	1 jour	Oui
Déménagement en cas de mobilité	Mobilité	2 jours suppl.	Oui
Don de plasma ou de plaquettes	Sans	1 jour	Oui
Bilan de compétences	Salarié 5 ans dont ancienneté un an	24 heures	Oui
Convocation hospitalière	justificatif	½ journée	Oui
Jury d'assise	Justificatif d'audience	Journées	*Oui
Examen diplômant	Salarié 2 ans dont ancienneté un an	24 heures par an	Oui

Nature du congé	Conditions	Durée maximale	Maintien du salaire
Validation des acquis de l'expérience	Salarié 2 ans dont ancienneté un an	24 heures par an	Oui
Congé Individuel de Formation	Salarié 2 ans dont ancienneté un an	Un an	Oui
Présence parentale		310 jours ouvrés (renouvelable 1 fois)	Oui si AJPP
Soutien familial	Ancienneté 2 ans	3 mois renouvelables	Non
Salarié handicapé	Salarié reconnu handicapé	Une semaine	Oui
Enfant handicapé	Enfant à charge avec un taux de handicap d'au moins 80%	Une semaine	Oui
Activités associatives – Formation et insertion professionnelle des handicapés	Attestation d'affiliation à l'association	4 jours maximum (***)	Oui
Accompagnement conjoint ou enfant handicapé	Justification	4 jours maximum (***)	Oui
Création d'entreprise	Ancienneté 2 ans	Un an renouvelable	Non
Sabbatique	Salarié 6 ans dont ancienneté 3 ans	6 à 11 mois	Non

(*) Rémunération nette sous déduction de l'indemnité de session pour les journées au titre desquelles il siège en qualité de juré d'assises.

(***) pouvant être pris par ½ journées.

(****) Dispositions sociales : le déménagement intervenant à l'initiative du salarié pendant un jour ouvré sera rémunéré comme un jour habituellement travaillé, sur justificatif.
En cas de mobilité, le salarié bénéficie de 2 jours d'absences autorisées rémunérées au titre du déménagement en complément de ce jour. Des règles spécifiques seront négociées en cas de déménagement rendu nécessaire à la suite d'un changement collectif de lieu de travail.

10) Congés d'accompagnement d'un parent âgé

2 jours ouvrés par an pour accompagner un parent ou beau-parent âgé d'au moins 70 ans dont l'état physique ou médical justifie des démarches médicales ou administratives.
Il suffit de fournir un justificatif pour prendre ce congé en journée ou ½ journée.

11) Complément à l'Allocation Journalière de Présence Parentale

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.

12) Absences exceptionnelles pour salariés réservistes

Thales octroie **20 jours ouvrés d'autorisation d'absence avec maintien de salaire** sans déduction de la solde nette du réserviste opérationnel (à saisir dans 4YOU dans la rubrique « Mes demandes d'absence » sous rubrique « Congés exceptionnels », « Divers »).
Extension de 10 jours payés supplémentaires pour mission OPINT.
Délai de prévenance : 2 semaines pour une durée <=10 jours ; 1 mois au-delà.

13) Dispositions particulières

- Dès que vous avez pris votre minimum de jours de CP en été (12 jours entre le 1er 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 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),

14) Pour plus de renseignements

- Accord Groupe Dispositions Sociales 13 juin 2022
- Livret CFTC Congés de votre société/établissement

Maternité, Paternité, Adoption

1) Déclaration de grossesse, examens médicaux…

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

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

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

2) Diminution de Temps de Travail

A SIX, à partir du 3ème mois de grossesse, le temps de travail est réduit d'une heure par jour, sans réduction de rémunération, non cumulable sur la semaine ou le mois.

3) Congé maternité (en semaines)

La rémunération est maintenue pendant la durée légale du congé (subrogation), par versement d'un complément de salaire s'ajoutant aux Indemnités Journalières de Sécurité Sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle.

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

(*) vous attendez un enfant et vous (ou votre ménage) avez moins de 2 enfants à charge ou nés viables

(**) vous attendez 1 enfant et vous avez déjà au moins 2 enfants à votre charge effective et permanente (ou à celle de votre ménage) ou vous avez déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables

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).

Le congé pathologique peut vous être prescrit en une fois ou en plusieurs fois, mais dans la limite de 14 jours en prénatal et 28 jours en postnatal maximum (4 semaines consécutives).

En cas d'accouchement prématuré, il n'y a pas de modification de la date de fin du congé maternité.

En cas d'accouchement tardif, la durée du congé prénatal est allongée jusqu'à la date de l'accouchement, la période du congé postnatal reste identique.

La reprise du travail se fera donc plus tard que prévu initialement. **Attention : Une déclaration doit être effectuée sur le site Ameli.fr** afin de demander le changement de date de fin de congé maternité.

4) Congé paternité (naissance ou adoption)

Le salarié dispose d'un congé de naissance de **3 jours** ouvrés (à prendre dans les 15 jours suivant l'événement), complété par un congé de paternité obligatoire de **4 jours** à prendre à la suite du congé de naissance de 3 jours.

A cela s'ajoute, le congé de paternité de **21 jours** calendaires (28 jours en cas de naissance multiple), fractionnables en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune, incluant samedi et dimanche). **Ce congé peut être pris sans perte de salaire à hauteur de 25 jours** (32 jours en cas de naissance multiple). Il doit être pris dans les 6 mois suivant l'événement.

En cas d'allongement du congé de paternité due à l'hospitalisation de l'enfant, la rémunération est maintenue pour la durée de l'allongement à hauteur de 30 jours consécutifs maximum.

5) Congé d'adoption (en semaines)

Nombre d'enfants adoptés	Enfants déjà à charge	Durée du congé	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 32 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

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

S'il est réparti entre les 2 parents, il n'est fractionnable qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant, mais il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant son arrivée.

6) Congé parental ou temps partiel

Après une naissance, tout salarié ayant 1 an d'ancienneté peut prendre un congé parental ou un temps partiel. La demande doit être adressée à la DRH par lettre recommandée avec accusé de réception soit un mois avant la fin du congé maternité ou d'adoption soit 2 mois avant le début du congé parental. Le congé parental a une durée d'un an renouvelable deux fois. Le congé parental et ce temps partiel prennent fin au plus tard aux 3 ans de l'enfant ou 3 ans après l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.
Pendant le congé parental ou le temps partiel, le salarié ne peut pas prendre un autre emploi (sauf celui d'assistant maternel).
Le congé parental n'est pas rémunéré mais peut donner lieu à une allocation versée par la Caisse d'Allocations Familiales. Cf. www.caf.fr. À l'issue du congé le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

7) Reprise de travail

Reprise de travail après un arrêt maladie : Voir § Maladie
À la fin de son congé maternité, la salariée retrouve son emploi ou un emploi équivalent.
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.

8) Plans d'actions égalité F/H de Thales SIX

A Thales SIX, l'avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes compte plusieurs plans d'action dont : Mixité professionnelle, Agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences au travail faites aux femmes, Articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et familiale, Accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière, Rémunération effective. Parmi les dispositions :

Politique salariale

La Direction s'engage à s'assurer que les salariées en congé maternité auront effectivement bénéficié d'une augmentation égale au budget des augmentations de leur catégorie. Cette politique salariale sera appliquée dans la mesure où ces salariées auront été majoritairement absentes dans l'année. Par ailleurs, pour les salariées éligibles, la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels ou permanents, la performance individuelle de la salariée sera appréciée sur sa seule période d'activité et de présence dans la société.

Entretien de reprise

Au retour, le ou la salarié(e) bénéficiera d'un entretien avec son N+1 afin d'échanger sur les événements survenus lors de son absence et intéressant particulièrement le service. Lors de cet entretien, pourront également être abordés les éventuels besoins de formation ou d'accompagnement permettant une reprise du travail efficiente spécifiquement pour les salarié(e)s qui ont été absent(e)s pendant une période significative.

Mission

Pour les salariés qui partent en mission de façon exceptionnelle et dont ces missions ne sont pas inhérentes à leur fonction, Thales SIX prendra en charge, sur justificatifs, les frais de garde prolongés dans la limite de 300 euros / an.

Formation

Lorsque la formation exige que le salarié s'absente de son domicile et que cette absence génère des frais de garde prolongée, Thales SIX prendra en charge les frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge, sur justificatif dans la limite d'un budget de 300 euros / an.

9) Divers

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

10) Crèche inter-entreprises

Thales SIX Vélizy-Le-Bois subventionne 12 berceaux au sein de la crèche inter-entreprises **Attitude Les Lucioles** et Clair de Lune qui a une capacité de 90 berceaux.

Adresse : 34-36 Avenue de l'Europe, 78140 Vélizy-Villacoublay

Téléphone : 01.39.46.63.36 ou 01.72.78.82.61

Inscription :
Pour en faire la demande les salariés doivent s'inscrire sur le site www.inscription.creche-attitude.fr/velizy
Cependant, les salariés sont invités à aller rencontrer l'assistante sociale car le nombre de place étant limité, celle-ci les orientera vers d'autres mode de garde : assistante maternelle, crèches privées ou communales...pour maximiser leur chance d'obtenir une solution de garde à l'arrivée de leur enfant.
Site Web : **Attitude Les Lucioles**: www.creche-attitude.fr

Structure et caractéristiques

La crèche **Attitude Les Lucioles** peut accueillir les enfants âgés **de 10 semaines à 3 ans**. Elle propose un **accueil de 7h30 à 19h du lundi au vendredi** et reste ouverte pendant l'été (fermeture : congés de 3 semaines en août, 1 semaine entre Noel et le premier de l'an, pont de l'ascension).
Accolée à la crèche "Clair de Lune", cette structure propose un projet éducatif orienté vers le bien-être et le respect du rythme de l'enfant, tout en l'accompagnant vers l'apprentissage de l'autonomie.

Solution de dépannage : Thales a adhéré au réseau SOLUCRECHE qui propose une solution d'accueil d'urgence lorsque son mode de garde fait défaut. L'inscription se fait 48h à l'avance exclusivement par internet. Envoyer un mail sur : lucioles@lpcr.fr

Contact : Laëtitia BECK , Assistante sociale :
Mail : laetitia.beck@external.thalesgroup.com
Tél: 06.40.97.81.99 / 01.73.32.02.62

11) Pour plus de renseignements

- Accord Groupe Dispositions Sociales 13 juin 2022
  - Plan d'actions de l'*Avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Thales SIX GTS France 2022-2023-2024*
- Livret CFTC Congés
- www.caf.fr

Compte Epargne Temps (CET)

Un nouvel accord de Temps de Travail au niveau Groupe, incluant le CET, est en cours de négociation. A l'heure actuelle, les dispositions ci-dessous restent à l'identique.

Le CET permet aux salariés de capitaliser des jours de congés pour les prendre en différé ou les transformer en rémunération. Le CET peut être alimenté avec des jours de congés et/ou par des versements convertis en jours de congés. L'ouverture d'un CET intervient automatiquement dès la première alimentation du compte via l'outil 4YOU *(Mon CET : Alimentation*).

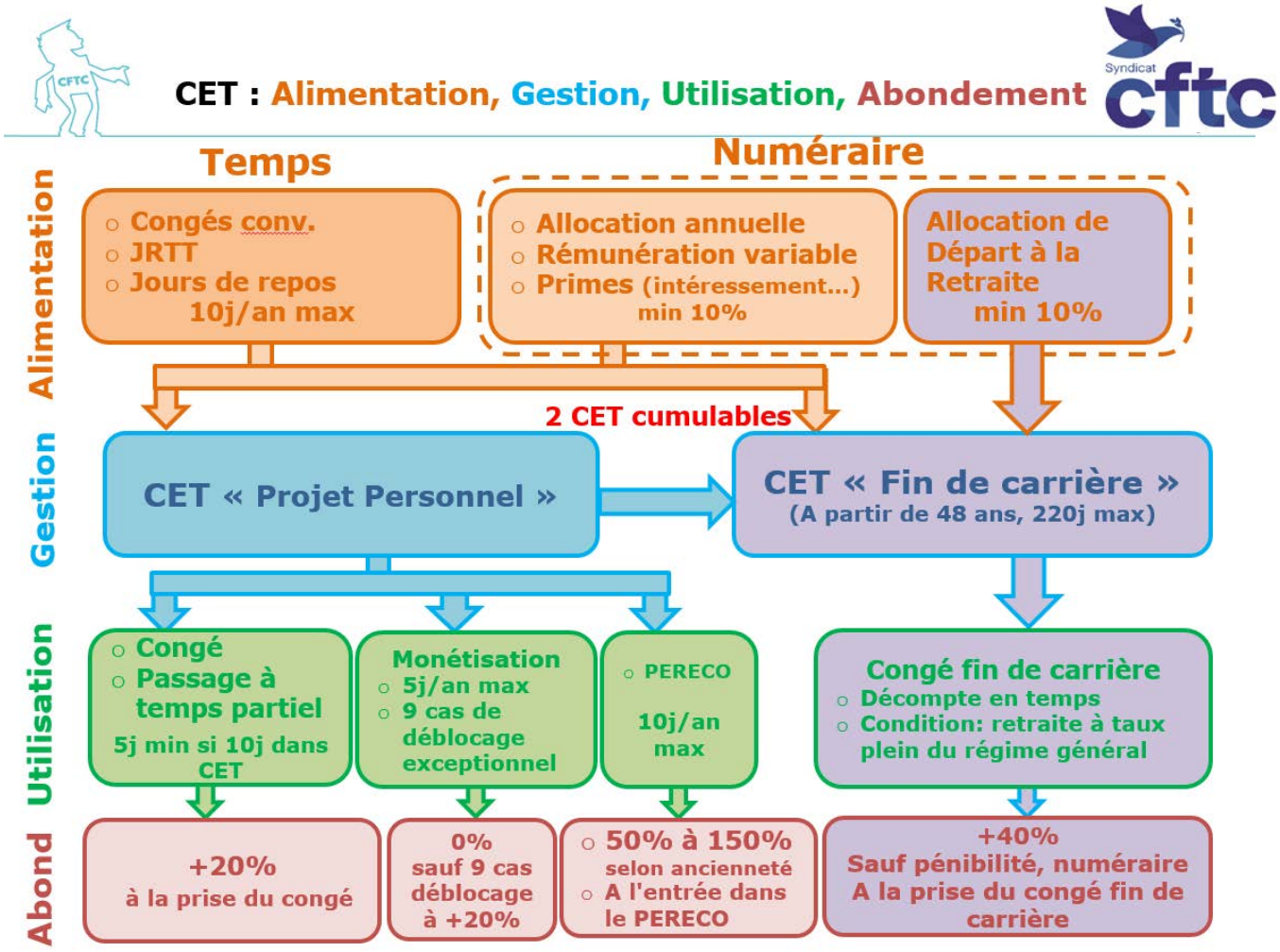
Pour plus de détails, voir le livret CFTC CET.

1) Quels sont les dispositifs/conditions du CET ?

- « **Standard »**, appelé traditionnel dans l'outil, pour tous les salariés.
- « **Congés Fin de Carrière »**, pour les salariés >= 48 ans.

Les 2 dispositifs sont cumulables pour les salariés >= 48 ans.

2) Synoptique du Compte Épargne Temps



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

3) Quelle est la durée des droits du CET ?

Dispositif « Standard » (Traditionnel) :
Les droits inscrits doivent être utilisés dans un délai de 5 ans à compter de leur affectation pour indemniser soit :
- Des congés sans solde prévus par la loi ou pour convenances personnelles,
- Un passage à temps partiel prévu par la loi ou pour convenances personnelles.

A défaut d'utilisation dans les 5 ans, les jours épargnés sont, à la demande du salarié :
- Soit affectés au PERECO,
- Soit transférés au CET Congés Fin de Carrière, pour les droits épargnés à compter de 48 ans.

En l'absence de choix, les droits sont liquidés sous forme monétaire.

Dispositif « Congés Fin de Carrière » :
L'intégralité des droits inscrits au compte « Congés Fin de carrière » doit être utilisée, avec comme terme du congé, la date de départ en retraite au titre du régime général à taux plein.
Un salarié en temps partiel senior peut prendre son congé de fin de carrière dans les mêmes conditions que son temps partiel.

4) Principe de la valorisation en jours

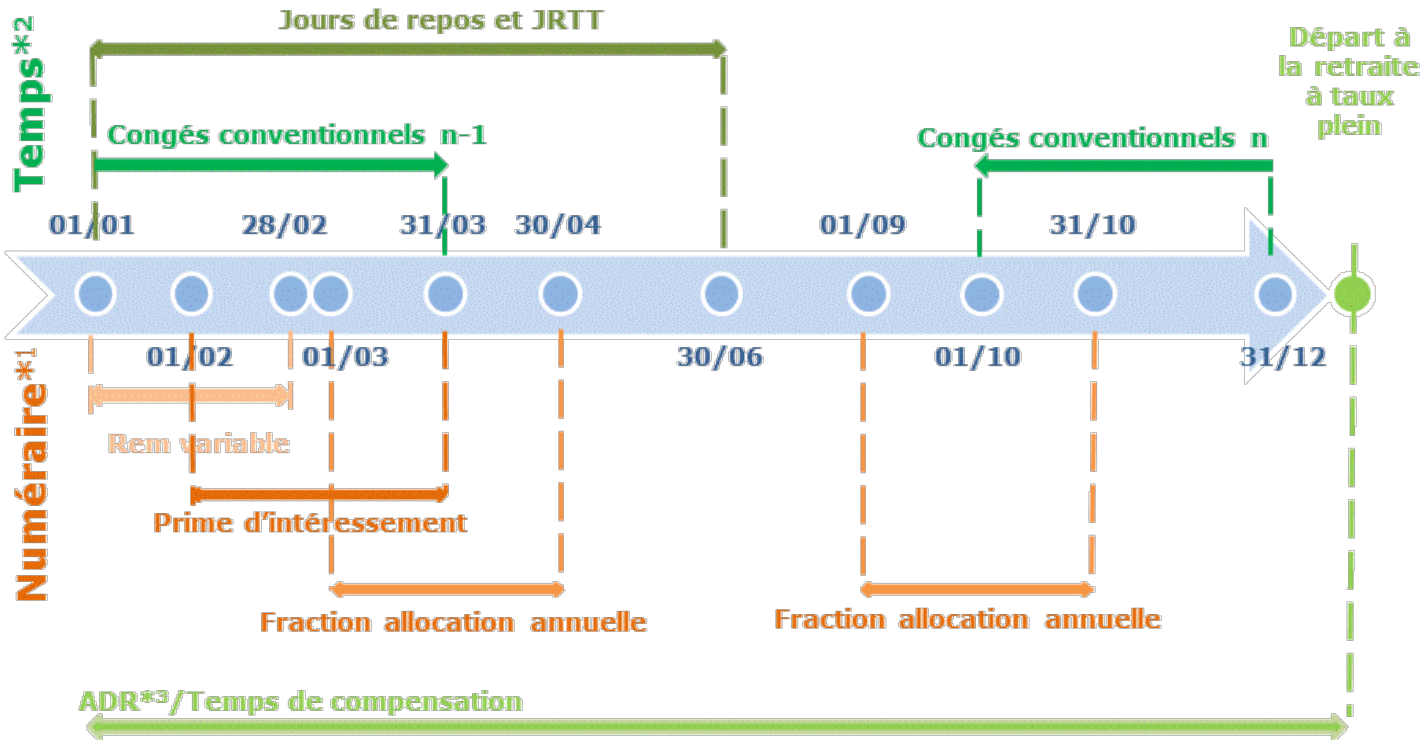
Pour les salariés mensuels, le nombre de jours ou fraction de jours est calculé en divisant la somme versée sur le compte épargne temps par leur salaire de base journalier.
Pour les salariés au forfait jour, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, équivalent à 1/22ème du salaire mensuel de base.

5) Quand et comment alimenter son CET ?

Il faut préciser le dispositif concerné (traditionnel et/ou fin de carrière) :

Alimentation en temps, cumul de 10 jours maximum de congés et/ou RTT salarié par année civile (non cumulable sur les deux dispositifs).
Important : le CET ne peut pas être alimenté avec les jours de CP légaux (5 semaines).

Alimentation en numéraire, valorisation en jours de congés



*1 : Versement en % avec minimum de 10%

*2 : Cumul de 10 jours maximum par an

*3 : Le dispositif « Congés Fin de Carrière » peut aussi être alimenté par l'affectation du temps de compensation lié à la pénibilité Thales et par l'affectation de tout ou partie (mini. 10%) du montant de l'Allocation de Départ à la Retraite (ADR).

6) Quel est le plafond de versement sur un compte ?

Pour les 2 dispositifs CET le salarié peut affecter :

- En temps : 10 jours maximum de congés par an (non cumulable sur les 2 CET),
- En numéraire, sans limitation compte tenu des choix possibles.

Les droits épargnés sur le CET « Traditionnel » à compter de 48 ans sont transférables sur le CET « Fin de carrière » sans limitation à 10 jours par an.

Pour le dispositif CET « Fin de Carrière » le nombre de jours inscrits ne peut excéder 220 jours hors :

- Les droits résultants de l'abondement,
- L'affectation de toute ou partie de l'allocation de départ à la retraite,
- L'affectation des temps de compensation liés à la pénibilité Thales.
  Dès lors que ce plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son compte.

7) Quels sont les abondements sur un CET ?

L'abondement est ajouté lors de la prise de jours du CET.

Dispositif « Standard » (Traditionnel)

- L'alimentation en temps est abondée à 20%,
- Les versements en numéraire ne génèrent pas d'abondement,
- En cas d'évènement exceptionnel, il est possible de débloquer tout ou une partie de ses droits acquis avec un abondement de 20%.

Dispositif « Congés Fin de Carrière »

- L'alimentation en temps est abondée à 40%,
- L'affectation de l'allocation de départ à la retraite est abondée à 40%,
- Les versements en numéraire ne génèrent pas d'abondement,
- Le temps de compensation lié à la pénibilité Thales n'est pas abondé.

8) Comment consommer son CET ?

Dispositif « Standard » (Traditionnel) :

- A partir de 10 jours épargnés le salarié peut utiliser son CET (Mon CET : Utilisation). La prise de congés, à temps plein ou à temps partiel, ne peut pas être inférieure à 5 jours,
- Il est possible de monétiser 5 jours maximum/an,
- Il est possible de transférer 10 jours maximum/an sur le PERECO,
- Les droits non utilisés dans un délai de 5 ans à compter de leur affectation sont (via 4YOU) :
  - Soit affectés au PERECO,
  - Soit transférés au CET « Fin de Carrière », pour les droits épargnés à compter de 48 ans,
  - En l'absence de choix, les droits sont liquidés sous forme monétaire.
- En cas d'évènement exceptionnel, il est possible de débloquer tout ou une partie de ses droits acquis :
  - Mariage ou PACS,
  - Naissance / adoption d'un enfant,
  - Divorce ou dissolution du PACS,
  - Acquisition ou changement de la résidence principale,
  - Surendettement du salarié,
  - Perte d'emploi du conjoint ou du partenaire du PACS,
  - Décès du conjoint, du partenaire du PACS,
  - Rachat de trimestres,
  - Survenue d'une situation de handicap en cours de carrière.

Dans la pratique, il est demandé actuellement par la RH de solder tous les congés légaux et conventionnels sur l'exercice avant l'utilisation des jours épargnés dans le CET « Traditionnel ».

Dispositif « Congés Fin de Carrière »

- Pour bénéficier de l'abondement à 40%, le salarié doit partir à la retraite à l'âge légal taux plein,
- Le terme du CET fin de carrière abondé à 40% doit coïncider avec la date de départ à la retraite à l'âge légal à taux plein (pas au-delà), précédé, à la demande de la RH, de l'utilisation de tous les compteurs de congés légaux et conventionnels.

L'abondement n'est octroyé que si le salarié liquide sa retraite dès l'obtention de ses droits à taux plein au régime général. Pour un départ en retraite au-delà de cette date, il n'y a pas d'abondement.

Conseil

L'ouverture du CET fin de carrière (1 jour suffit) permettra de bénéficier d'une majoration de l'ADR en compensation du malus retraite complémentaire (coefficient de solidarité) appliqué pendant 3 ans maximum (jusqu'à l'âge maximum de 67 ans).

9) Quelles sont les modalités de fiscalisation du CET ?

Durant son alimentation, aucune fiscalisation n'est appliquée.
A l'utilisation, la rémunération perçue lors de la prise de congés CET ainsi que la monétisation des jours CET sont soumises aux mêmes règles sociales et fiscales qu'un salaire habituel.
Les jours transférés directement du CET vers le PERECO bénéficient de toutes les dispositions du PERECO.

10) En cas de mobilité, quelle conséquence sur le CET ?

Mobilité au sein du Groupe, Voir § Mobilité interne au Groupe Thales

La rupture du contrat de travail entraîne la clôture du CET :

- Soit la société extérieure possède un CET et elle accepte le transfert des droits,
- Soit la société extérieure ne possède pas de CET, alors le salarié reçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis figurant sur le compte au dernier jour d'exécution du contrat, le tout sans abondement.

11) Pour plus de renseignements

- Accord CET du 23 février 2017
- Livret CFTC CET
- Workday/mon épargne/my CET

CET

Embauche

1) Période d'essai

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

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

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

2) Ancienneté

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

- Durée du stage supérieur à 2 mois effectué dans la société immédiatement avant l'embauche (vérifier auprès de la DRH),
- Durées des missions effectuées pour Thales immédiatement avant le recrutement par une société du Groupe Thales,
- Ancienneté antérieure dans le cas d'un transfert collectif ou d'une mutation depuis une autre société du Groupe Thales,
- Durées des contrats de travail antérieurs dans le Groupe Thales (filiales détenues à plus de 50%),
- Durées des contrats de travail dans une JV du Groupe Thales (filiale détenue à 50%) si le salarié avait précédemment un contrat de travail Thales.

3) Quelques démarches complémentaires

- Passer la visite médicale – Voir § Service de Santé au Travail, Assistante sociale
- Choisir les options de la prévoyance – Voir § Santé et prévoyance
- Assurer son automobile – Voir § Déplacements et missions
- S'inscrire au CSE – Voir. § Votre CSE

Salariés en situation de handicap

1) Statut de « travailleur handicapé »

Pour les critères d'attribution :
Reconnaissance qualité "travailleur handicapé" :
www.service-public.fr/particuliers
Si vous êtes concerné, 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.

Pour plus de détails, voir le livret CFTC Handicap

2) Les moyens

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

A Thales SIX: Une commission emploi handicap à Vélizy et une commission centrale SIX.

3) Maintien dans l'emploi, conditions de travail, carrière

Transport

Les frais de **transport en commun** entre le lieu de résidence et le lieu de travail des personnes à mobilité réduite et déficientes visuelles seront intégralement pris en charge par Thales sur présentation d'un avis du médecin du travail.
Les salariés dont le handicap ne permet d'utiliser ni les transports en commun ni leur véhicule personnel pourront bénéficier d'une **prise en charge du transport domicile / lieu de travail**.

Télétravail

Sur demande individuelle, à l'initiative du salarié et en accord avec le manager, en fonction de la situation de handicap. Les aménagements seront validés préalablement par Mission insertion. Le coût des matériels d'adaptation du poste de travail pourra être pris en charge (après accord et suivant situation).
Pour des situations de handicap particulières, après avis du médecin du travail, le nombre de jours de télétravail pourra être >2 jours.

Déplacements

Un salarié en situation de handicap à mobilité réduite utilisant des **vols internationaux** obtiendra un **sur-classement** exceptionnel sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail. **CONCUR permet de louer une voiture équipée d'une boite automatique**.
Une attention particulière sera apportée dans les conditions de voyage/hébergement et dans les conditions de travail.

Protection de l'emploi des travailleurs handicapés

Si leur emploi est fragilisé, ils bénéficieront d'un reclassement en priorité dans leur établissement ou sinon un établissement du bassin d'emploi.

Évolution de carrière et rémunération
Dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Aménagement du véhicule
Avance maximum de 4 150 MG pour l'aménagement du véhicule. Le montant maximum de l'avance est augmenté de 300 MG lorsque le véhicule appartient à la catégorie peu polluants (Décret n°2018-1318 de décembre 2018).

Utilisation des transports en communs
En cas de handicap reconnu par la MDPH, l'allongement du temps de trajet est calculé sur la base du parcours le plus adapté.

Frais d'installation dans le cadre de la mobilité
En cas de déménagement, indemnité d'installation d'un montant déterminé en fonction de la situation familiale à la date du déménagement, majorée de 10% si le foyer comporte 1 personne en situation de handicap.

4) Autorisations d'absences

Autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une semaine par année civile, dès lors que le salarié est reconnu en situation de handicap.
Ce congé supplémentaire ne peut être accolé au congé annuel principal.
En accord avec sa direction, l'intéressé pourra remplacer cette semaine par un aménagement de son horaire de travail quotidien ou hebdomadaire, équivalant à une semaine.

5) Médaille du travail

Voir § Médailles du travail pour la condition spécifique.

Les médailles du travail sont accordées après 18 (vermeil), 25 (argent), 30 (or) et 35 ans (grand or) de service aux salariés dont le handicap justifie légalement une liquidation anticipée des droits à la retraite.

6) Déblocage anticipé des PERECO et PEG

Les droits constitués dans le **PERECO** ou **PEG** sont **liquidables sans contrainte de durée en cas d'invalidité** (*) de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS.
Le déblocage pour ce motif ne peut intervenir qu'une seule fois.

(*) au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du code de Sécurité Sociale, ou reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

7) Retraite

Cotisation retraite
Les salariés Thales en situation de handicap travaillant à temps partiel continuent à cotiser sur une base de temps plein, le différentiel de cotisation étant pris en charge par Thales.

Retraite anticipée des salariés 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, 168 pour les salariés nés en 1963). Voir ci-après.

Age de départ	Trimestres validés	Trimestres cotisés
55 ans	168 - 40 = 128	168 - 60 = 108
56 ans	168 - 50 = 118	168 - 70 = 98
57 ans	168 - 60 = 108	168 - 80 = 88
58 ans	168 - 70 = 98	168 - 90 = 78
59 ans	168 - 80 = 88	168 - 100 = 68

Allocation de départ à la retraite (ADR)
Les salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) à leur départ en retraite et depuis au moins **5** ans auront une **majoration de l'allocation de départ en retraite d'un montant de 5 mois de salaire** (demande à faire 12 mois avant le départ).
Tout salarié BOETH qui se verra appliquer le coefficient de solidarité temporaire relatif aux retraites complémentaires bénéficiera en outre d'un complément de son ADR (selon la durée d'application) de :

- 40% du salaire brut mensuel de base si durée <=12 mois ;
- 80% du salaire brut mensuel de base si durée >12 et <= 24 mois ;
- 120 % du salaire brut mensuel de base si durée > 24 mois.

8) CPF

Voir § CPF

9) Enfant handicapé

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

Accompagnement conjoint ou enfant handicapé
Une autorisation d'absence payée sera autorisée dans la limite de 4 jours, qui pourront être pris par ½ journées, afin de faciliter la réalisation d'actions d'accompagnement auprès de son conjoint ou par enfant en situation de handicap, sur justification.

Semaine exceptionnelle pour 25 ans d'ancienneté
Pour le salarié ayant en charge, à vie, un enfant handicapé, le bénéfice des **5 jours ouvrés de congés payés supplémentaires** sera obtenu lorsqu'il aura atteint 25 ans d'ancienneté (sur remise d'une attestation).

Aide à la formation des enfants 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.

10) Situations particulières

Bénévolat dans une association en relation avec le handicap
Tous les salariés peuvent bénéficier d'autorisations d'absences payées, 4 journées maximum par an, pour des actions de **bénévolat dans une association** en relation avec le handicap. Cf. Congés.

Régime frais de santé
Les enfants de salariés dont le handicap intervient avant l'âge de 26 ans seront garantis sans limite d'âge.

Garantie décès - Régime de base
Thales maintient, pour les enfants en situation de handicap de salariés de Thales, une rente viagère mensuelle, à vie, dite « handicap », en cas de décès d'un parent salarié de Thales.

Garantie décès - Rente éducation
La **rente éducation** de l'option 2 de la garantie décès sera versée **sans limite d'âge aux enfants handicapés** avant 25 ans.

11) Pour plus de renseignements

- Livret CFTC Handicap
- Accord Groupe Handicap 2021 à 2023
- Accord Groupe Télétravail du 23 mars 2018
- Accord Groupe Dispositions Sociales du 13 juin 2022
- Assistante sociale

- Livret CFTC Handicap

Formation

1) Accès à la formation

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, y compris numériques […]. »*

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

- À l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- À 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 ;
- À l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation - CPF - pour une formation hors du temps de travail.

Pour plus de détails sur le CPF et son fonctionnement, voir le livret CFTC CPF.

2) Plan de Formation

Les besoins individuels de formation sont recueillis entre juillet et septembre lors du **Check-in de Développement,** puis consolidés dans le **Plan de Formation** en tenant compte des priorités de l'entreprise et des contraintes budgétaires.
Les salariés sont ensuite convoqués aux **formations** planifiées.
Voir Workday – Talent & Performance

3) Catalogue des formations : présentiel et eLearning

De nombreuses formations sont accessibles sous Workday - uLearn.

4) Valorisation des acquis de l'expérience - VAE

Les **diplômes accessibles** sont les mêmes que ceux obtenus par les voies traditionnelles. Exemples : BTS, BUT, Licence, Master 1, Master 2, diplômes délivrés par les Grandes Écoles…Le jury est composé de professionnels à l'exclusion de l'employeur.
L'expérience professionnelle doit être d'au minimum 3 ans. Les activités bénévoles, sociales ou associatives, en rapport avec la qualification demandée sont prises en compte.

5) Bilan de compétences

Objectif : définir un projet professionnel et un projet de formation.
Tout salarié peut, tous les 5 ans, demander à réaliser un bilan de compétences.
Ce bilan de compétences peut être réalisé dans un centre de formation externe au Groupe - pour un bilan de compétences large et neutre.

6) Compte Personnel Formation - CPF

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet au salarié de bénéficier tout au long de sa vie active, des actions de formation qualifiantes ou « certifiantes » correspondant à ses aspirations.
Chaque salarié bénéficie depuis le 1er janvier 2019 d'un **CPF** crédité en euros.
L'employeur verse **500€ / an** pour chaque salarié pour un plafond total de **5 000€**.

ALERTE A LA FRAUDE : Soyez attentif aux tentatives d'arnaques (SMS, appels téléphoniques) pour dérober votre crédit CPF, n'y donnez pas suite.
Si besoin, consultez le site cybermalveillance.gouv.fr

Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est :

- < 50% de la durée légale du temps de travail, le montant est **proratisé**
- > 50% de la durée légale du temps de travail, le montant est de **500€ / an** (identique à du temps complet)

Le compte CPF est attaché à la personne. En cas de changement ou de perte d'emploi, le salarié garde son CPF (depuis l'apprentissage jusqu'à son départ en retraite).

En cas de handicap déclaré (RQTH), vous bénéficiez d'une majoration de 300€ de vos droits dans la limite de 800€/an et d'un plafond total de 8 000€.
Si vous n'avez pas déclaré votre handicap à votre employeur, vous pouvez le faire directement sur le site « Mon compte formation » :
www.moncompteformation.gouv.fr

Retraité : *Dès qu'un salarié fait valoir ses droits à la retraite à taux plein, ses droits CPF sont gelés.*

7) Pour plus de renseignements

- Workday
- Conseillère formation
- CPF : **Site internet CPF** : www.moncompteformation.gouv.fr
- **OPCO 2i** – Opérateurs de compétences interindustriels
  55 rue de Châteaudun - 75009 Paris
  Tél. : 08.05.69.03.57
  Courriel : contact@opco2i.fr – Site : https://www.opco2i.fr
- **Tout sur le CPF** : https://www.cpformation.com
- Sur téléphone, télécharger l'appli monCPF :
- VAE : www.travail.gouv.fr

Nota : Certaines démarches de formation peuvent être entreprises individuellement : bilan de compétences, 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

Accord Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés (25/11/2019) :
« La mobilité individuelle s'entend de toute évolution professionnelle en France d'un salarié entraînant un changement de poste. Elle peut, selon le cas, soit être à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'entreprise et s'accompagner d'un changement de lieu de travail. Les changements induits pour le salarié et sa famille nécessitent alors d'être accompagnés, afin que la mobilité se déroule dans les meilleures conditions possibles. »

1) Mobilité interne au Groupe Thales

Les offres d'emplois de Thales sont accessibles depuis :
People Online / Workday / Ma carrière.
Il est également possible de déposer son CV dans cet espace.

Si changement de poste et de lieu de travail
Thales prend en charge les déplacements pour réaliser les entretiens préalables. Aucune période d'essai ne sera stipulée mais une période d'adaptation sera prévue d'une durée maximale de 3 mois (hors congé d'été) ; si nécessaire le salarié pourra réintégrer son établissement d'origine dans un emploi équivalent à celui occupé précédemment à la mobilité. Pour une mobilité :

- Au sein de la même entité juridique : un avenant au contrat de travail est signé.
- D'une entité juridique à une autre : une convention tripartite et un nouveau contrat de travail sont établis

2) Mesures d'accompagnement vers site / établissement / société éloigné jusqu'à 50km

Nota : L'indemnité forfaitaire ou les remboursements (intégralement soumis à cotisations sociales) sont versés pour moitié à 6 mois et pour solde à 12 mois de la date de mutation effective pendant 12 mois maximum. En cas de déménagement/de fin de mobilité au cours de cette période de 12 mois, le montant est calculé prorata temporis.

Allongement temps de trajet aller	Indemnité d'allongement (en MG)
15 à 29 minutes	350 MG
30 à 44 minutes	680 MG
45 à 59 minutes	890 MG
60 à 74 minutes	1 100 MG
Au-delà de 75 minutes	1 350 MG

Indemnisation de coût supplémentaire de transport
100% sur justificatif (ex Pass Navigo) pendant 1 an

Véhicule personnel
Pris en charge : péages autoroutes sur justificatif, le différentiel de kilomètres parcourus par le salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail pendant une durée d'un an.

Aide à la recherche d'un logement
Thales est partenaire d'Action Logement pour vous accompagner dans vos recherches de logement.
Parmi les services proposés :

- Garantie VISALE sur la Garantie des risques locatifs (servant de caution au propriétaire) étendue aux plus de 30 ans ;
- Pour les jeunes en alternance, une aide Mobili-jeune ;
- Prêt et prime accession pour l'achat d'un logement neuf ou ancien, prêt pour l'amélioration du logement ;
- Offre de logements locatifs sociaux, logements intermédiaires…

Aide au déménagement
Si allongement du temps de trajet A/R >1 h, prise en charge des frais de déménagement, sur présentation de 2 devis établis par des entreprises référencées par le Groupe et après accord de la DRH)
1 jour d'absence autorisée rémunérée Voir § Congés

Avance pour achat ou remise en état d'un véhicule automobile
Si pas de transports en commun ou si allongement du temps de trajet A/R > 1 h en transport en commun :

Avance sur salaire d'un montant max de 3 050 MG, **remboursable** par mensualités (durée max de 46 mois, dans la limite de 10% du salaire net mensuel) peut être consentie ; A réaliser dans les 12 mois suivant la mutation effectuée (hors période d'adaptation).
Situation de handicap : Voir § Salarié en situation de handicap
Véhicule peu polluant : montant max de l'avance augmenté de 300 MG lorsque le véhicule appartient à la catégorie peu polluants (Décret n°2018-1318 de décembre 2018).

Avance pour le passage du permis de conduire (B) automobile
Mêmes conditions qu'au § précédent : Montant max 500 MG, remboursable sur 36 mois max dans la limite de 10% du salaire net mensuel

3) Mesures d'accompagnement vers site / établissement / société éloigné de 50 km et plus

Voyage de reconnaissance
Il est concrétisé dès lors qu'il y a accord de principe sur la mobilité. Des jours spécifiques sont prévus (pas de congés payés ni de RTT).
Prise en charge des frais de voyage de reconnaissance pour le salarié, son conjoint et leurs enfants. Au choix du salarié :

- Sur 4 jours (3 nuits),
- Ou sur deux séjours de 3 jours (2 nuits), dont un avec la famille du salarié et positionné sur un week-end.

  Frais de voyages
  - A/R par avion ou train avec 3 jours de location de voiture de catégorie A (ou B selon la composition familiale)
  - Ou utilisation du véhicule personnel avec remboursement sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques,

- Ou location d'une voiture de catégorie A (ou B selon la composition familiale) depuis le lieu de domicile du salarié.

Nota *:* Sur présentation des justificatifs prise en charge des frais de carburant et de péages*.*

Frais d'hébergement sur justificatifs

Pris en charge par la société d'accueil par voyage, sur justificatifs, 3 ou 2 nuits, dans la limite de

- 40 MG par nuit (hébergement + petit déjeuner) pour le salarié, accompagné ou non de son conjoint et de jeunes enfants ne nécessitant pas la réservation d'une chambre supplémentaire
- Et 40 MG par nuit par personne supplémentaire nécessitant la réservation d'une chambre supplémentaire.

Frais de repas

Pris en charge par la société d'accueil 2 repas par jour et par personne (hors petit déjeuner) à hauteur de 12 MG maximum.

4) Pendant la période d'adaptation en l'absence de déménagement

Nota : Aucune prise en charge de quelque type que ce soit n'est accordée pendant le week-end.

Hébergement à l'hôtel

Pris en charge sur présentation de justificatifs :

- Frais de repas : petits déjeuners et dîners (et déjeuners si pas de restaurant d'entreprise) du lundi au vendredi dans la limite de 15 MG par jour.
- Frais d'hébergement : dans la limite de 4 ou 5 nuits à hauteur de 40 MG par nuit.
- Frais de transport : un A/R hebdomadaire en train ou avion. Si l'accès par transport en commun ne permettrait pas l'accès au lieu de travail,
    - Une voiture de location catégorie A est mise à disposition sur le site d'accueil.
    - Ou les indemnités kilométriques selon le barème en vigueur lorsque le salarié choisit d'utiliser son véhicule personnel.

Hébergement en location pendant la période d'adaptation

- ***Frais d'hébergement*** sur justificatifs : Remboursement sur une base mensuelle, dans la limite de 250 MG par mois.
- ***Frais de transport*** *: idem* hébergement à l'hôtel.

5) Mesures accompagnant l'installation définitive

Aides liées au logement

Recherche d'un logement locatif ou à l'acquisition d'un bien :

Prise en charge par l'entité d'accueil d'une aide à la recherche de logement. Le financement est effectué via le Mobili-Pass. Cette aide est cumulable avec l'avance Loca-Pass.

Avance sur le dépôt de garantie

Loca-Pass : sur une durée maximale de 25 mois. Son montant est de 1 200 € maximum. Le remboursement est mensuel après un différé de 3 mois (minimum de 20 euros).

Aide en cas de double résidence
Sur présentation des justificatifs :
- Remboursement de loyer hors charges pour les locataires pendant un maximum : de 3 mois,
- Attestation de mutation pour lui permettre de réduire la durée du préavis de résiliation
- Pour les propriétaires, 4 mensualités de prêt immobilier plafonné à la valeur locative

Frais de déménagement
Aide correspondant aux frais de déménagement après 2 devis par des entreprises sélectionnées par le Groupe, après accord DRH.
2 journées d'absences autorisées rémunérées en complément du jour.
Frais de transport du salarié et des membres de son foyer :
- Indemnités Kilométriques et péages (et 2ème véhicule si la famille en possède un) ;
- Billet de train aller, ou billet d'avion si le tarif proposé est inférieur à celui du train.

Frais d'installation

Situation familiale	Base de calcul
Célibataire	1 750 MG
Couple (mariage, PACS, concubinage) ou parent isolé	2 350 MG
Par personne supplémentaire au sein du foyer	400 MG, dans la limite d'un plafond global de 4 000 MG

Nota : Cette aide majorée de 10 % si le foyer comporte au moins une personne en situation de handicap.

Seuls les frais nécessaires à la remise en service du nouveau logement, à sa remise en état et à son aménagement sont pris en compte :
- Frais d'agence (en cas de location), sauf prise en charge par le Mobili-Pass,
- Frais de rétablissement de l'électricité, de l'eau, du gaz, du téléphone, d'Internet, frais de mise en place d'appareils ménagers,
- Nettoyage ou remplacement des revêtements de sols et muraux abîmés (si les travaux sont nécessaires pour rendre le logement habitable).

Ne sont pas pris en compte :
- La caution en cas de location, les dépenses de décoration,
- Les dépenses de réaménagement non nécessaires pour rendre le logement habitable.

Participation à l'écart de loyer
En cas de déménagement, une participation à l'écart de loyer s'il existe (exclusif du versement de l'aide en cas de double résidence)

Studio	45 MG
F2	60 MG
F3	75 MG
F4	95 MG
F5 et plus	115 MG

6) Aide liées à l'emploi du conjoint

Indemnité pour perte d'emploi
Pendant une période max. de 12 mois plafonnée à 1 000 MG, indemnité mensuelle égale au salaire de référence tel que pris en compte par le Pôle Emploi - aide au retour à l'emploi à laquelle le conjoint pourrait prétendre ou si conjoint actif non salarié, « salaire de référence basé sur la déclaration d'impôt » - « indemnité Pôle Emploi théorique recalculée ».

Aide à la recherche d'un emploi
Accompagnement de 6 mois d'un cabinet spécialisé (pouvant être prolongé pour une nouvelle durée de 3 mois après discussion entre la DRH et le cabinet) en vue de permettre au conjoint de retrouver un emploi dans la région de l'établissement d'accueil.
Prise en charge sur justificatifs d'un A/R pour le conjoint qui aurait un entretien de recrutement dûment justifié, non remboursé par l'employeur potentiel et à condition que le déménagement n'ait pas encore eu lieu.
Un accompagnement spécifique sera mis en place pour le conjoint décidé à créer sa propre entreprise en sollicitant le Géris.

7) Autres dispositifs

Rémunération variable
En cas de mobilité en cours d'année la rémunération variable est versée en totalité par la société qui emploie le salarié à la date de versement des rémunérations variables.

Allocation annuelle
Versée par la société qui emploie le salarié à la date du versement,

Participation / Intéressement
Aucune incidence (car mutualisés).

Droits à congés et CET
Aucune incidence sur les droits acquis à congés ; Aucune incidence sur le CET vers une autre société relevant elle-même du dispositif. Si la société ne dispose de CET, le sort des droits épargnés par le salarié a est déterminé en application des règles prévues aux accords dont relèvent chacune des sociétés.

Ancienneté
Reprise dans le cadre d'une mutation interne.

Santé et Prévoyance
Pas de changement des niveaux de cotisation et de prise en charge en matière de soins de santé, de prévoyance et de dépendance, dès lors que la mobilité s'opère dans une autre Société du Groupe.

8) Pour plus de renseignements

- Accord Groupe relatif à la Mobilité individuelle des salariés, 25/11/2019
- Workday / Ma carrière

Grille des salaires SIX Vélizy 2021

Périmètre	Catégories	Position	Sexe	Effectif	P5	P25	Moyenne	Médiane	P75	P95
Vélizy	Administratifs	France Métallurgie 3.3	Femme							
		France Métallurgie 4.1	Femme	1						
			Homme	1						
		France Métallurgie 4.2	Femme							
			Homme	1						
		France Métallurgie 4.3	Femme	2						
			Homme	1						
		France Métallurgie 5.1	Femme							
			Homme	1						
		France Métallurgie 5.2	Femme	13	41 657,33	42 822,78	44 791,76	44 999,89	46 007,26	49 053,34
			Homme	3						
		France Métallurgie 5.3	Femme	18	40 694,51	44 813,15	48 450,71	48 018,10	50 951,97	57 975,44
			Homme							
	Techniciens	France Métallurgie 4.1	Femme							
			Homme	1						
		France Métallurgie 4.2	Homme							
		France Métallurgie 5.1	Femme							
			Homme	4						
		France Métallurgie 5.2	Femme	1						
			Homme	6						
		France Métallurgie 5.3	Femme	2						
			Homme	16	38 515,85	42 831,33	46 359,84	45 725,55	50 144,32	54 648,91
	Mensuel	France Métallurgie 3.3	Femme							
		France Métallurgie 4.1	Femme	1						
			Homme	2						
		France Métallurgie 4.2	Femme							
			Homme	1						
		France Métallurgie 4.3	Femme	2						
			Homme	1						
		France Métallurgie 5.1	Femme							
			Homme	5						
		France Métallurgie 5.2	Femme	14	39 990,77	42 561,48	44 289,27	44 197,47	45 816,94	48 935,88
			Homme	9						
		France Métallurgie 5.3	Femme	20	40 965,20	44 206,47	48 029,95	47 447,08	50 852,98	57 767,88
			Homme	16	38 515,85	42 831,33	46 359,84	45 725,55	50 144,32	54 648,91
		France Métallurgie Mensuel	Femme	37	37 465,46	42 474,38	45 694,00	45 245,98	48 533,42	54 867,12
			Homme	34	31 624,99	37 202,13	41 897,17	41 343,12	46 227,87	53 725,04
	Ingénieurs et Cadres	France Métallurgie I et C Pos 1	Femme	4						
			Homme	14	40 020,00	40 267,50	41 961,65	41 448,00	42 204,24	45 864,00
		France Métallurgie I et C Pos 2	Femme	93	43 332,91	47 279,63	51 998,38	51 283,26	55 492,38	64 320,52
			Homme	216	42 543,24	46 726,77	51 528,40	50 812,50	55 534,20	64 194,60
		France Métallurgie I et C Pos 3A	Femme	70	56 941,73	59 964,77	65 809,68	64 973,86	70 133,52	82 427,83
			Homme	362	55 405,88	60 101,50	67 248,37	66 000,00	72 732,00	84 231,91
		France Métallurgie I et C Pos 3B	Femme	47	71 634,67	79 856,04	86 214,84	83 404,92	95 525,63	102 032,69
			Homme	204	71 189,75	81 126,06	90 372,49	90 315,30	99 158,20	109 296,26
		France Métallurgie I et C Pos 3C	Femme	12	93 137,55	111 208,11	120 461,54	120 514,56	130 175,45	147 181,94
			Homme	60	102 114,11	114 062,57	125 964,42	123 425,81	134 295,30	158 494,87
		France Ingénieur & Cadres	Femme	226	44 177,88	52 068,89	66 820,60	60 991,04	77 082,04	102 548,60
			Homme	856	44 717,07	56 263,23	72 494,58	66 884,58	84 722,71	116 171,29

1) Prime d'ancienneté des salariés mensuels

Conformément aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie de la Région Parisienne, la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel du salarié mensuel et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique conventionnel de l'emploi occupé, aux taux respectifs de 3% après 3 ans d'ancienneté, auquel il est ajouté 1% supplémentaire par année d'ancienneté supplémentaire, dans la limite de 15% après 15 ans d'ancienneté.

Ancienneté	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 et +
Taux	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15 %

Politique salariale 2022

Après les négociations annuelles obligatoires (NAO) entre les Organisations Syndicales (OS) et la Direction, dans l'optique de renouer le dialogue social, après plusieurs réunions d'échanges, le Groupe a proposé aux OS représentatives au niveau du Groupe, un protocole d'accord de fin de conflit qui a été signé le 11 avril 2022 par la CFTC, la CFDT et la CFE-CGC. Ce protocole prévoit, art 4 :

- La revalorisation des minimas conventionnels par la mise à hauteur des minimas conventionnels 2022, issus de l'accord de la métallurgie du 18 Mars 2022, sans impact sur le budget de politique salariale 2022.
- Une mesure bas salaires (hors alternants) par l'application, pour les salariés dont la rémunération mensuelle de base est inférieure ou égale à 2400 € bruts, d'une augmentation (AG + AI) qui ne sera pas inférieure à 4%, cette mesure étant distincte du budget politique salariale 2022.
- La prise en compte à hauteur de 50% des heures de grève par récupération en temps.
- Un budget spécifique complémentaire de 0,3% dont les modalités sont à définir entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives du personnel au niveau de chaque société.

A Thales SIX, la politique salariale de 2022 établit un budget global de 3,8%, avec une rétroactivité au 1er avril.

1) Mensuels

Attribution d'un budget d'augmentation générale de 2,3% avec un talon de 75 € et un budget alloué aux augmentations individuelles de 1,5%.

Les augmentations individuelles ne pourront être inférieures à 1,5%.
Les salariés mensuels ayant plus de 3 mois d'ancienneté bénéficient d'un 13e mois d'un minimum de 2 550€ bruts et de 1 300€ bruts pour les alternants.

Une **Prime Variable Collective sur Objectifs (PVCO)** et des niveaux cibles en 2022 pour les mensuels (non forfaitaires), afin de les associer, au même titre que les ingénieurs et cadres, aux résultats de l'entreprise.

- Versement d'une Prime Variable Collective sur Objectifs :
  - Pour les mensuels niveaux I à V1 : une prime d'un montant cible de 620 € avec une variabilité de 0 à 930 €
  - Pour les mensuels niveaux V2 et V3 : une prime d'un montant cible de 770 € avec une variabilité de 0 à 1155 €
- Conditions d'éligibilité :
  - Etre mensuel (non forfaitaire) en CDI à la fin de l'année de référence
  - Etre présent au moins 6 mois au cours de l'année de référence
  - Etre présent ou inscrit à l'effectif au moment du versement de la prime

Les salariés mensuels forfaitaires de niveau V2 et V3 bénéficieront, quant à eux, d'une rémunération variable au taux cible de 7%.

2) Ingénieurs et Cadres
Attribution d'un budget d'AI (Augmentations Individuelles) de 3,8 %.

3) Egalité Professionnelle Femmes / Hommes
Sur la paie de juin avec effet rétroactif au 1er avril : 0,15 % de la masse salariale globale prioritairement en faveur de la promotion des femmes, et de la régularisation des retards constatés.

4) **Contrats en alternance** (Apprentissage ou professionnalisation)
Augmentation Générale – AG : 2% et 13e mois minimum : 1.300 € bruts

Déplacements et missions

L'outil CONCUR permet d'établir les missions et les notes de frais.

Pour plus de détails, voir le livret CFTC « Accord Groupe sur les déplacements ».

Dans l'accord Groupe sur les déplacements du 23 novembre 2021, des critères de distinction sont retenus selon :

- Que la mission permet ou non le retour le soir
- Que la mission est lieu un jour de semaine, de week-end ou férié
- La durée est < 30 jours ou >= 30 jours
- Les pays où la mission s'effectue

1) Qu'est qu'un déplacement professionnel ?

C'est l'exécution de manière temporaire (< 6 mois) de l'activité professionnelle hors du lieu habituel de travail. Le temps du déplacement ne constitue pas un temps de travail effectif.
Si durée de la mission > 6 mois, le lieu de la mission est considéré comme lieu de travail habituel du salarié. Un avenant au contrat de travail est alors réalisé et l'accord Déplacement ne s'applique pas. **Tout déplacement professionnel ne doit pas entraîner de perte de salaire. Lors d'une mission le salarié est couvert en cas d'accident (dispositions légales)**

2) Décompte des temps de mission

Temps (aller) entre le départ du **domicile** du salarié et son arrivée sur le lieu de la mission professionnelle **+** temps (retour) entre le départ du lieu de la mission professionnelle et l'arrivée au **domicile** du salarié (y compris les temps d'attente et de correspondances des différents modes de transport).
Le domicile du salarié pris en compte est le lieu de résidence habituelle et unique déclaré auprès de l'employeur).

3) Assurance de son véhicule personnel

Les collaborateurs en mission professionnelle disposent d'assurances souscrites par le Groupe.
Lors de vos déplacements professionnels avec votre véhicule personnel, vous devez impérativement avoir en votre possession (version papier ou sur votre téléphone portable) l'attestation d'assurance auto-mission 2022.

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

- L'assuré est Thales Groupe,
- Le n° de police automobile à indiquer est : AIG n° 3001.298
- La société d'assurance est AIG Europe LTD,
- Le courtier est Marsh,
- Le collaborateur est « conducteur »
- Garantie tous risques avec franchise de 1000 €

- Vol effets personnels dans la limite de 762 € par sinistre Dépannage/remorquage dans la limite de 300 € par sinistre RC de 10 M€ (matériel) à 100 M€ (corporel)
- Garantie du conducteur : 450 000 € (décès ou invalidité permanente)
- Déclaration de sinistre : declaration.sinauto@marsh.com, utiliser le formulaire de déclaration
- Déclaration sous 5 jours pour les accidents et 48H00 pour un vol

La déclaration des sinistres se fait aussi via l'outil MarshMotor (appli dédiée sur le téléphone). Dans le cas où les déclarations ne sont pas faites directement par le conducteur, ou si ce dernier n'est pas équipé de smartphone, la déclaration se fait en ligne (*trouverunreparateur.marsh.com*).

- Vous recevez un mail de confirmation de la prise en compte de votre déclaration.
- Marsh est informé en temps réel de votre sinistre par mail.
- Marsh vous adresse un accusé-réception et vous confirme la prise en garantie de votre sinistre dans les 24 heures ouvrées.
- À réception, si le sinistre est garanti, vous contactez le réparateur que vous avez choisi pour établir un devis et réalisez-la photo-expertise.
- Parallèlement, Marsh adresse au réparateur une prise en charge des réparations et mandate l'expert.
- Vous faites réparer votre véhicule.

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

4) Indemnités kilométriques – Note du 28 mars 2022

L'utilisation de la voiture personnelle donne lieu au remboursement des kilomètres parcourus à partir de son lieu de travail (du centre de rattachement), par application du barème suivant :

Barème Indicatif (en euro) des Indemnités Kilométriques automobile à partir du 1er mars 2022		
Puissance Fiscale	**Grandes Villes (*)**	**Province (**)**
3CV (voitures électriques)	0,50	0,50
4CV	0,57	0,57
5CV	0,60	0,59
6CV	0,63	0,61
7CV	0,66	0,63
8CV	0,68	0,66
9CV et plus	0,71	0,69

(*) Le barème dit "Grandes Villes" s'applique dans l'intégralité de la région parisienne et lorsque le déplacement a lieu au sein d'une agglomération urbaine de plus de 100 000 habitants

(**) Lorsque le déplacement a lieu hors d'une agglomération de plus de 100 000 habitants, ou lorsque le trajet comprend au moins 100 kms en dehors d'une agglomération urbaine de 100 000 habitants, c'est le barème dit "province" qui s'applique.

5) Spécificités de la mission professionnelle

Majoration du salaire mission étranger

Hors I&C IIIC et les I&C IIIB Offres et Projets et fonctions commerciales :

- Dès la 1ère journée de travail sur le lieu de la mission au prorata du temps passé dans le pays.
- Les pays concernés, ainsi que le niveau de majoration de salaire correspondants, sont actualisés chaque année.
- Ce barème est communiqué aux Organisations Syndicales et aux salariés via l'intranet.

6) Gestion pays sensibles

Un outil permet, en cas de nécessité, la localisation et l'assistance :

- Les données collectées servent uniquement à assurer la sécurité du salarié
- La géolocalisation, n'est activée, en cas de besoin, que par le salarié lui-même, sur son téléphone,
- Après la mission, les données sont supprimées dans un délai de 3 ans.

7) Majoration du salaire/conditions de travail particulières

Pour les Entreprise/Établissement sans accord spécifique ni usage, sur les conditions de travail spécifiques comme les conditions non exhaustives ci-après :

- Sur aéronefs au sol,
- En sous-sol,
- Sur aéronefs avec vols,
- En hauteur,
- Sur bâtiments de surface en mer,
- Sous-marin en mer /plongée,
- Hygrométrie,
- Climat,
- Dans des espaces exigus et confinés sur bâtiments de surface/sous-marins à quai,
- Dans des espaces exigus et confinés sur véhicule terrestre,

Application pour chacune des conditions de travail spécifiques susvisées, d'un taux de majoration du salaire (salaire de base) **au moins égal à 10 %** ou bénéfice d'une mesure de récupération pour les périodes concernées.

Toute mission sur un théâtre d'opération fait l'objet d'adaptations spécifiques en dehors de cet accord.

8) Tableau récapitulatif des conditions de déplacements

	CATEGORIES DE PERSONNELS		CONDITIONS	RECUPERATIONS
Déplacements professionnels en semaine	**Personnels MENSUEL (heures) ou soumis à l'horaire collectif**		Temps de déplacement ≥ 1h/jour (A/R)	repos durée équivalente **(**1)** **ou** indemnisation sur le salaire de base(Hors prime ANC) **(**1)** **ou** decalage heure reprise le lendemain **(**1)**
	Personnels I/C (hors 3C) forfait heures ou forfait jours		retour domicile après 20h avec départ le même jour avant 7h retour de pays avec décalage horaire de 4h au moins retour d'un voyage de plus de 5 h	si **5** déplacements s**ur les 3 mois,** et réunissant une ou plusieurs des conditions, récupération d'**1 journée (**2)**
	CATEGORIES DE PERSONNELS	**PERIODES**	**CONDITIONS**	**RECUPERATIONS**
Déplacements professionnels le week end ou un jour férié	**Personnels mensuels et I/C (hors I/C 3C)**	**au départ du déplacement**	Dplct avant 16h le samedi, dimanche ou jour férié	1 journée **(**3)**
			Dplct après 16h et avant 21h le samedi, dimanche ou jour férié	1/2 journée **(**3)**
		au retour du déplacement	Dplct finit après 12h le samedi, dimanche ou jour férié	1 journée **(**3)**
			Dplct finit avant 12h le samedi, dimanche ou jour férié	1/2 journée **(**3)**
	CATEGORIES DE PERSONNELS		**CONDITIONS**	**RECUPERATIONS**
Déplacements professionnels fréquents	**Personnels mensuels et I/C (hors I/C 3C, commerciaux et I/C B sur offres et projet)**	**situation 1**	de **4 à 10 nuitées** sur le trimestre en dehors du domicile, à présenter dans les 2 mois qui suivent le trimestre concerné	prime forfaitaire de **15 MG (*)**par nuitée **(**4)** *majorée de 10% si mission en dehors de la France Métropolitaine*
		situation 2	de **11 à 16 nuitées** sur le trimestre en dehors du domicile, à présenter dans les 2 mois qui suivent le trimestre concerné	prime forfaitaire de **20 MG(*)** par nuitée **(**4)** *majorée de 10% si mission en dehors de la France Métropolitaine*
		situation 3	**à partir de 17 nuitées** sur le trimestre en dehors du domicile, à présenter dans les 2 mois qui suivent le trimestre concerné	prime forfaitaire de **22 MG(*)** par nuitée **(**4)** *majorée de 10% si mission en dehors de la France Métropolitaine*

*MG : Minimum Garanti

**1 : Choix devant être formulé par écrit (mail par ex.) au N+1, copie RRH, dans un délai maximum d'1 mois, sinon compensation par repos obligatoire (par jour entier ou ½) à prendre dans les 6 mois.

**2 : Demande à faire dans le mois suivant la période des 3 mois correspondante, et prendre le repos en jour entier, au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'acquisition des droits.

**3 : Demande à faire dans un délai maximum d'1 mois et à prendre dans les 3 mois (mini ½ journée). Si pendant la mission, repos hebdomadaire effectif autre que la période du week-end (samedi et dimanche), ou encore d'un jour férié local non travaillé, aucun repos complémentaire ne sera dû.

**4 : Valeur de la prime dès la première nuitée. Demande d'indemnisation à faire dans les 2 mois suivant le terme du trimestre (3 mois civils consécutifs, non un trimestre calendaire) correspondant aux nuitées effectuées, sous réserve de la validation expresse de la hiérarchie. L'indemnité est versée sur la paie du mois suivant.

9) Concilier déplacements et qualité de vie au travail

Opportunité du déplacement : Le responsable hiérarchique devra s'assurer, en collaboration avec le département sûreté/sécurité que les conditions de sécurité en vigueur au sein du pays le permettent.
Le déplacement sera planifié avant son exécution et le plus en amont possible (sauf urgence) au moins :

- **3 jours** ouvrés pour les déplacements < 15 jours,
- **5 jours** ouvrés pour les déplacements > 15 jours.

Réunions : Lorsqu'un ou plusieurs salariés participent à une réunion sur un

site/établissement/société différent du sien, l'**organisateur recherchera la meilleure organisation possible** en termes d'horaires afin de tenir compte des éventuelles contraintes de déplacement (par exemple : avion, train, etc…).

Alternatives aux déplacements : live meeting, audio ou visioconférence à ne pas négliger.

Transports collectifs : le recours aux transports en communs devra être privilégié dès lors que conforme aux prescriptions de sécurité du pays.

Suivi médical : tout salarié effectuant des déplacements fréquents bénéficiera d'une visite médicale.

Pays situés en zone dite « tropicale », ou « extrême » La mission doit être validée par le service de santé au travail, qui devra s'assurer que le salarié est à jour des vaccins nécessaires et pourra aussi conseiller le salarié sur les règles de vie et lui donner un nécessaire d'urgence adapté au pays.

En cas de vaccination préalable obligatoire, le coût sera pris en charge par l'entreprise.

Salariés en situation de handicap : Voir § Salariés en situation de handicap

Organisation des déplacements la semaine, le week-end/jour férié
Le salarié pourra, en concertation avec son N+1, choisir d'effectuer un déplacement en vue d'une mission professionnelle la veille de celle-ci.
Le déplacement professionnel un weekend ou un jour férié devra être strictement limité à des situations particulières.
Si la bonne exécution de la mission professionnelle le rend nécessaire un weekend ou un jour férié, ouvre droit à repos (voir tableau récapitulatif des déplacements).

Prise en charge d'un voyage dit de détente (retour à son domicile pendant la mission) à réaliser pendant la période de la mission et dans les conditions en vigueur au sein du Groupe.
La durée du voyage détente n'est pas considérée comme étant en déplacement professionnel
La prise en charge de ce voyage pourra être remplacée par la prise en charge du voyage d'un tiers désigné par le collaborateur, qui ne bénéficiera pas de l'assurance souscrite par l'entreprise ni de la prise en charge par l'entreprise, d'éventuelles dépenses supplémentaires.

Type de mission	CONDITIONS	CONGE DETENTE
Mission professionnelle accomplie en France la semaine, sans possibilité de retour le soir au domicile	à la fin de chaque semaine	un voyage permettant le retour à son domicile
Mission professionnelle en UE (hors France), Algérie, Maroc, Monaco, Norvège, Royaume-Uni, Suisse, Tunisie :	si la mission est >= 1 mois	un voyage tous les quinze jours
Mission professionnelle dans le reste du Monde	au moins un mois avant la fin de la mission	un voyage par période de deux mois
Mission professionnelle réalisée hors de France et de manière consécutive	pour 2 semaines	0,5 jour (**5)
	pour chaque période d'une durée d'1 mois (22 jours).	1 jour (**5)

**5 : Les congés de détente seront pris dans les 3 mois suivant le retour et donneront lieu au maintien de la rémunération à hauteur du salaire de base.
Nota : Dans l'hypothèse où ils seraient pris sur place, l'indemnité de séjour correspondant à la prise en charge de l'hébergement rendu nécessaire par la mission sera maintenue.

10) Conditions de déplacement / Modes de transport

Les trajets en **train** s'effectueront **en 1ère classe pour l'ensemble des salariés**.
Les trajets en **avion** s'effectueront en classe économique. **La classe « affaires » pourra être utilisée si :**

- Vol de plus de 6 heures (sont pris en compte l'heure de départ du 1er vol sans tenir compte des préacheminements à l'intérieur du pays de départ et l'heure d'arrivée du dernier vol de la destination finale),
- Vol de nuit c'est-à-dire les vols de plus de 5 heures dont le départ s'effectue à partir de 20h00,
- Avis médical motivé.

11) Indemnités journalières en métropole pour 2022

En l'absence de justificatifs, les barèmes forfaitaires sont :

	75-77-78-91-92-93-94-95	Autres départements
Hébergement + petit déjeuner	69,50€	51,60€
Repas (2 par jours)	19,40€	19,40€

12) Indemnités journalières hors métropole pour 2022

Ces indemnités journalières dépendent de chaque pays.

Des majorations de salaire **pour éloignement et pour conditions particulières d'environnement de travail sont appliquées (altitude, insécurité...).**

Pays	**Monnaie**	**I.J.**	**Majoration**
Belgique	Euro	200	0%
Bolivie	US $	180	25%
EAU (Abu Dhabi)	Dirham	900	10%
Estonie	Euro	140	10%
Finlande	Euro	230	0%
Guyane française	Euro	130	25%
Etat du Qatar	Rial qatari	1100	15%
Singapour	$ Singapour	400	5%

*Voir la liste complète sur le site CFTC dans la note DRH mars 2022***.**

13) 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.

14) Pour plus de renseignements

- Accord Déplacements signé le 23 novembre 2021,
- Note DRH du 28 mars 2022 : Remboursements des frais en métropole et hors métropole, Indemnités kilométriques,
- Livret CFTC Déplacements,
- Sur le site internet CFTC, actualités : la note 2022 à jour sur les remboursements,
- Tableau complet en annexe 7 de l'accord Déplacements du 23 novembre 2021 sur les indemnités de missions,
- Voir pour numéros AVIS et HERTZ dans § Autres-Location de voiture (AVIS et HERTZ)
- Livret CFTC Déplacements →

DEPLACEMENTS

Contacts utiles	de France	de l'étranger
Assureur AIG - 24H/24 - 7j/7 N° de police : 30001.298 • Assistance Médicale & Assistance Voyage • Assistance Rapatriement	+ 33 (0)1 41 85 92 09	
Helpdesk Thales informatique	+33 (0)4 75 79 72 60	
Agence Carlson (CWT) Modification billets avions, trains et hôtels réservés par CWT	01 77 53 53 40 0 800 35 4000	+33(0)1 49 93 72 23

Médailles du travail

1) Les échelons

La médaille de travail récompense l'ancienneté ; elle comprend 4 échelons :

20 ans	Argent
30 ans	Vermeil
35 ans	Or
40 ans	Grand Or

2) Allocations pour médailles du travail

Il faut en faire la demande en constituant un dossier (dont le formulaire CERFA n°11796*01) à envoyer à la préfecture ou sous-préfecture.
Si l'allocation est versée sur le PERECO, elle est majorée d'un **abondement** de 50%. Voir § Epargne salariale : PEG et PERECO

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

Médaille d'honneur du travail	Condition générale	Condition spécifique	Allocation 2022	Abondement brut
	Années de travail			
Argent	**20 ans**	**18 ans**	**1 060 €**	**530,00 €**
Vermeil	**30 ans**	**25 ans**	**1 852 €**	**926,00 €**
Or	**35 ans**	**30 ans**	**1 988 €**	**994,00 €**
Grand Or	**40 ans**	**35 ans**	**2 250 €**	**1 125,00 €**

Le service national est pris en compte dans la limite d'1 an.
La condition spécifique concerne les salariés dont l'activité présente un caractère de pénibilité ou dont le handicap peut légalement justifier une liquidation anticipée des droits à la retraite (Voir § Salariés en situation de handicap).
L'ancienneté est réduite du tiers lorsque l'activité est effectuée hors du territoire métropolitain.

3) Cotisations sociales et imposition

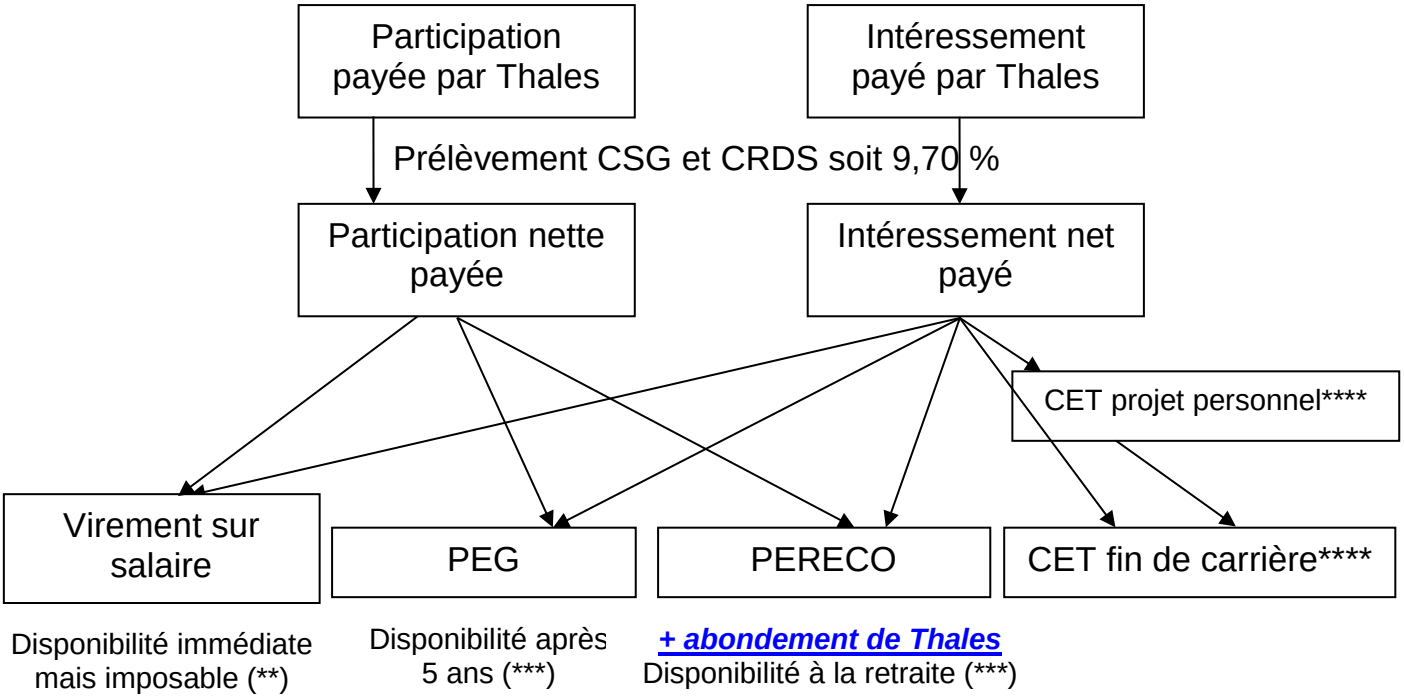
L'allocation pour médaille du travail n'est soumise ni aux cotisations sociales, ni aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS…) ni à l'impôt sur le revenu, dans la limite du salaire de base. Seul l'abondement est soumis aux prélèvements sociaux.

4) Calendrier

Date d'atteinte de l'ancienneté	Date limite de dépôt en préfecture	Date limite de Réception à la Paie diplôme et choix de versement	Promotion	Versement de la prime
Entre le 1er Janvier N et le 14 juillet N	15 Octobre N-1	28 Février N	14 juillet N	Octobre N
Entre le 15 juillet N et le 31 décembre N	1er Mai N	30 Septembre N	1er janvier N+1	Mars N+1

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.
*** Sauf cas de déblocage anticipé.
****A choisir du 1er février au 31 mars par anticipation et en pourcentage
PERECO : Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif

Pour plus de détails, voir les livrets CFTC Epargne Salariale et Intéressement

2) Intéressement à Thales

L'intéressement est un dispositif facultatif lié aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise. Grâce à l'Accord Groupe sur l'Intéressement 2020-2021-2022, les salariés de Thales en France ayant au moins 3 mois d'ancienneté (au 31/12/21) en bénéficient. L'Intéressement global résulte de l'addition des contributions des sociétés. L'intéressement que vous toucherez dépend du montant global :

- Pour 50% proportionnel à votre salaire brut avec un plancher et un plafond égaux respectivement à 1,4 fois et 3 fois le PASS soit 57 590,40€ et 123 408€ en 2022, Egalement éligibles sur le critère rémunération: les salariés en MAD, temps de compensation et congé de fin de carrière.
- Pour 50% proportionnel à votre durée de présence dans 1 ou plusieurs entreprises du Groupe.

A défaut de réponse dans les délais prévus, l'intéressement sera versé dans le PEG.

3) Participation à Thales

La Participation est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et a pour objectif d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise.
A Thales, en vertu d'un accord Groupe signé le 23 décembre 2004, tous les ans, la Participation est mutualisée entre les salariés qui ont au moins 3 mois d'ancienneté et qui appartiennent à des filiales françaises détenues à plus de 50%.

La participation que vous toucherez est fonction du montant mutualisé :

- Pour 50% proportionnelle à votre durée de présence, hors temps partiel et hors absences cumulées inférieures à 30 jours,
- Pour 50% proportionnelle à votre salaire brut avec un plancher et un plafond égaux respectivement à 1 et 3,5 PASS (Plafond Annuel de Sécurité Sociale) soit 41 136€ et 143 976€.

A défaut de réponse dans les délais prévus,

- 50% de votre Participation est affecté au FCPE Epargne Monétaire Thales du PEG et
- 50% de votre Participation est affecté à la formule pilotée du PERECO.

L'intéressement et la participation sont versés en juin.

4) Pour plus de renseignements

- Accord d'intéressement Groupe 2020 à 2022
- Accord de participation Thales du 23 décembre 2004 et avenants
- Livret CFTC Epargne Salariale
- Livret CFTC Intéressement

Intéressement

Epargne salariale : PEG et PERECO

1) Présentation

Le **PEG** - Plan d'Epargne Groupe - a pour objet de permettre aux salariés de se constituer une épargne disponible au bout de 5 ans.

Le **PERECO** - Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise 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.

Dans les 2 cas, il existe des possibilités de déblocage anticipé.

Pour plus de détails, voir les livrets CFTC « Congés SIX Vélizy », CET, et « Epargne salariale ».

2) Alimentation

	PEG	PERECO
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 de 1 à 10 jours du CET (*)		X
Transfert depuis le PERECO d'un employeur précédent		X

(*) Un nouvel accord de Temps de Travail au niveau Groupe, incluant le CET, est en cours de négociation. A l'heure actuelle, les dispositions ci-dessus restent à l'identique.

Nota :

- 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%.
- Les versements effectués sur le PERECO 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 PERECO sont abondés - versement complémentaire de l'employeur - avec un taux et un maximum annuel déterminés en fonction de l'ancienneté, voir tableau ci-après:

Ancienneté	Abondement maximum 2022	Taux d'abon-dement	Versement correspondant
de 3 mois à 5 ans	300 €	50 %	600 €
de 5 ans à 10 ans	360 €	50 %	720 €
de 10 ans à 15 ans	534 €	50 %	1068 €
de 15 ans à 20 ans	650 €	50 %	1 300 €
de 20 ans à 25 ans	767 €	50 %	1 534 €
de 25 ans à 30 ans	883 €	50 %	1 766 €
de 30 ans à 35 ans	999 €	50 %	1 998 €
de 35 ans à 40 ans	1 291 €	100 %	1 291 €
plus de 40 ans	1 756 €	150 %	1 171 €

L'abondement est assujetti aux CSG et CRDS au taux de 9.7%.

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 2 734 € par an au taux de 150% (versement correspondant : 1 823 €). 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 PERECO 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,
- Le PERECO jusqu'au départ à la retraite.

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

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

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

Lors d'une sortie en capital, la plus-value est soumise aux prélèvements sociaux (17,2% en 2022 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

Motif de déblocage	PEG	PERECO
Mariage bénéficiaire ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS)	OUI	
Naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant	OUI	
Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS, lorsque le bénéficiaire conserve la garde d'au moins un enfant	OUI	
Pour les séniors à partir de leur départ à la retraite, ou de l'âge de départ à la retraite (62 ans en 2022)		OUI
Invalidité du bénéficiaire ou d'un enfant ou de son conjoint	OUI	OUI
Décès du salarié ou de son conjoint	OUI	OUI
Cessation du contrat de travail	OUI	
Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage		OUI
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	OUI	
Situation de surendettement	OUI	OUI
Acquisition de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle	OUI	OUI
Agrandissement de la résidence principale	OUI	

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 PERECO - Rente

Dès lors qu'il est à la retraite, l'ancien salarié a la possibilité de choisir une sortie de son PERECO 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 en cas de sortie du PERECO avant 70 ans,
- 30% de la rente en cas de sortie du PERECO après 70 ans.

9) Fonds disponibles

FCPE	PERECO Gestion libre	PERECO 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

10) Gamme de Fonds Communs de Placement d'Entreprise

	Performances glissantes au 16/05/2022			
FCPE	**1 an**	**3 ans**	**5 ans**	**Risque**
Epargne monétaire Thales (pur monétaire) au 16/05/2022 (PERECO)	- 0,66%	- 1,56%	- 2,19%	1
Thales Obligations (pur obligation) au 16/05/2022 (PERECO)	- 6,44%	- 1,22%	3,36%	3
Epargne Modérée Thales (25% d'actions) au 16/05/2022 (PERECO)	- 3,29%	- 4,48%	4,23%	4
Epargne Solidaire Equilibre Thales (45% d'actions) au 16/05/2022 (PERECO)	- 6,18%	7,53%	10,91%	4
Epargne Solidaire Dynamique Thales (70% d'actions) au 16/05/2022 (PERECO)	- 4,39%	- 9,09%	- 4,47%	5
Thales actions Euromonde (pur actions) au 16/05/2022 (PERECO)	- 3,84%	23,27%	22,77%	6
Actionnariat Salarié Thales (PEG)	31,29%	11,37%	15,27%	7

Attention : les résultats passés ne garantissent pas les performances futures.

11) Divers - Salarié qui quitte le Groupe

Tout salarié qui quitte le Groupe se voit remettre par Amundi un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs 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 PERECO 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 PERECO de son nouvel employeur.

12) Décès du salarié

Pour conserver le bénéfice de la fiscalité du PERECO et du PEG, il faut les clore dans les 6 mois qui suivent le décès du salarié.

13) Pour plus de renseignements

- Amundi : www.amundi-ee.com, serveur vocal : 04-37-47-01-07
- PeopleOnLine > Workday > Mon épargne
- Accord PERECO du 23 mai 2021

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,
- 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.

Pour plus de détails : le livret CFTC « La retraite et moi »

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

Date de Naissance	Age légal de la retraite	Nb de trimestres requis	Obtention du taux plein
1953	61 ans 2 mois	165	66 ans 2 mois
1954	61 ans 7 mois	165	66 ans 7 mois
1955-1957	62 ans	166	67 ans
1958-1960		167	
1961-1963		168	
1964-1966		169	
1967-1969		170	
1970-1972		171	
1973 et plus		172	

3) Coefficient de solidarité des retraites complémentaires

Un coefficient temporaire sera appliqué aux retraites complémentaires des salariés nés à partir de 1957 :

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

4) Retraites complémentaires AGIRC ARRCO

Principe de base des retraites obligatoires

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

Pour Thales, ces régimes de retraites sont collectés par le Groupe Malakoff Humanis (MH).

Les cotisations contractuelles à Thales

Salaire brut par tranche x Taux contractuel = Cotisations contractuelles

Avec un T1 (jusqu'au PMSS) et un taux 2 (de 1 à 8 PMSS)
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2022 : 3 428 €.

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.

Pour en savoir plus

- Site Internet AGIRC-ARRCO *:* www.agirc-arrco.fr
  - Malakoff Humanis (M H) : tél. 09-69-39-74-74, 303 rue Gabriel Debacq - 45953 Orléans Cedex 9 - www.malakoffhumanis.com

5) Rachat de trimestres 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 Légifrance et CNAV.

L'accord Groupe « Croissance et emploi » est échu. Comme d'autres dispositions de cet accord, les dispositions relatives au rachat de trimestres (*) sont suspendues <u>pour de nouvelles demandes</u>, car en cours de négociation au titre d'un futur accord Groupe Temps de Travail.

(*) L'employeur peut participer à ces rachats pour un maximum de 36 000 € hors cotisations sociales avec un minimum de 2 000 € par trimestre si accord de l'entreprise sur le rachat. Condition : s'engager sur une date de départ dans les 24 mois.

6) Retraite anticipée longues carrières

Années de naissance	Âge de départ à la retraite envisagé (à partir de)	Durée d'assurance minimale cotisée (en trimestres)	Nombre minimum de trimestres d'assurance retraite en début de carrière	
			Si vous êtes né entre janvier et septembre	Si vous êtes né entre octobre et décembre
1961, 1962, 1963	58 ans	176 (44 ans)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	168 (42 ans)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans
1964, 1965, 1966	58 ans	177 (44 ans 3 mois)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	169 (42 ans 3 mois)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans
1967, 1968, 1969	58 ans	178 (44 ans 6 mois)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	170 (42 ans 6 mois)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans
1970, 1971, 1972	58 ans	179 (44 ans 9 mois)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	171 (42 ans 9 mois)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans
À partir de 1973	58 ans	180 (45 ans)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	172 (43 ans)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans

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

7) Retraite anticipée des salariés en situation de handicap

Voir § Salariés en situation de handicap

8) 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 3 conditions :

- Avoir au moins 60 ans et être au plus à 2 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.

Le forfait jour est éligible à la retraite progressive depuis le 1er janvier 2022

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.

9) Temps partiel senior

Voir § Temps partiel senior dans le chapitre Temps de travail

10) 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 (Voir § 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 12 derniers mois de présence = salaire mensuel de base + prime d'ancienneté + part variable + autres primes (expatriation…).

Entre 2 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'A**llocation de Départ à la Retraite** (ADR) est soumise aux CSG/CRDS, cotisations sociales et impôt sur le revenu.

Il existe aussi un abondement spécifique de 150% au PERECO les 2 années civiles précédent le départ (Voir § <u>Epargne salariale : PEG PERECO et CET</u>).

11) Frais de santé et prévoyance à la retraite

Frais de santé :
Malakoff Humanis (MH) propose 3 formules :

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

<u>L'adhésion doit être formulée dans les 3 mois maximum</u> qui suivent le départ en retraite. Il est vivement conseillé d'anticiper 2 mois avant le départ.

Les nouveaux retraités bénéficient d'un allégement des cotisations avec dégressivité ci-dessous, pendant 5 ans pour les 2 seuls régimes Bigorre et Vanoise (Contrat Santé Senior proposé par MH excluant la surcomplémentaire, inaccessible aux retraités).
Cotisation supplémentaire pour adhérer à la dépendance.

	1ère année	2ème	3ème	4ème	5ème
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.

Nota : En temps utile, le retraité devra réclamer cette prestation dépendance à Malakoff Humanis (MH).

12) Le + CFTC

La CFTC propose des rendez-vous personnalisés.
Ils vous permettent de savoir à quelle date au plus tôt vous pouvez partir, comment alimenter au mieux votre CET « Fin de Carrière » et établir un planning des dates importantes afin de n'oublier aucune étape.

13) Pour plus de renseignements

- Présentation, Livret CFTC « La Retraite et moi »
- Rendez-vous personnalisé CFTC pour une simulation de départ en retraite
- Assistante sociale
- CNAV : www.lassuranceretraite.fr
- Malakoff Humanis (MH) : tél. 09-69-39-74-74
  www.malakoffhumanis.com
  303 rue Gabriel Debacq - 45953 Orléans Cedex 9
- Site Internet AGIRC ARRCO : www.agirc-arrco.fr
- Compensation du coefficient de solidarité : § CET
- Rente PERECO : § Epargne salariale : PEG et PERECO

- Présentation, Livret CFTC « La Retraite et moi »

RETRAITE

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

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

- Certificat de travail,
- Attestation pour Pôle Emploi,
- 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) Étapes

- Une convention de rupture est négociée entre l'employeur et le salarié. Celui-ci peut se faire assister par un autre salarié.
- À 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 de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations 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

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

- Certificat de travail,
- Attestation pour Pôle Emploi,
- 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 :

- À 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 2 ans	1 mois
I & C I		Plus de 2 ans	2 mois

	Age	Ancienneté	Durée
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 : + 0,5 mois.
Ancienneté de 12 ans et plus : +1/3 mois par an.

Ingénieurs et cadres :
Pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 mois par an.
Pour la tranche au-delà 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.

Recours juridiques

1) Conditions du travail

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

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France.

Direction départementale de remploi, du travail et des solidarités des Yvelines.

34 Avenue du Centre Cedex

78182 MONTIGNY-LE-BRETONNEUX

Tél 01.71.59.54.00 DDETS 78

https://idf.drieets.ouv.fr// www.travail-emploi.gouv.fr

2) Conflits individuels avec l'employeur

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

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

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

Conseil de prud'hommes de Versailles

Adresse : 5 place André Mignot, 78000 VERSAILLES

Horaires d'ouverture : du lundi au vendredi, de 9h à 12h15 et de 13h45 à 16h30

Téléphone : 01 39 07 39 98

Mail : cph-versailles@justice.fr

Votre équipe CFTC Thales SIX Vélizy est en relation avec :

- **L'Union Départementale CFTC des Yvelines et ses représentants juridiques (conseillers prud'hommes, conseillers du salarié, défenseurs syndicaux).**
- **Le Syndicat CFTC Métallurgie des Yvelines**

Service de santé au travail, assistante sociale

1) Visites médicales

Les visites médicales obligatoires :

- Visite d'embauche (avant la fin de la période d'essai),
- Visite renouvelée dans un délai maximum de 5 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.
- (Médecine au travail : qu'est-ce que la visite d'information et de prévention (Vip) ? | Service-public.fr) → https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061

Visites médicales à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail, visites de pré-reprise. 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

Localisation : bâtiment Magellan - RDC
Heures d'ouverture : 8h30 – 17h30 – du lundi au vendredi
Médecins du Travail et Infirmières :

- Infirmerie : 01 73 32 26 56

infirmerie-velizy-le-bois@thalesgroup.com

- Médecin : 01 73 32 00 20

→ En cas d'urgence médicale, appeler le 15 depuis un poste fixe, ou le 15 et le 18 en cas d'incendie et tout sinistre.
Depuis un téléphone mobile : 01 73 32 26 56

3) Assistante sociale

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

Eviter le téléphone fixe étant donné la mobilité de l'assistante sociale sur les différents sites…

Laëtitia BECK

Mail : laetitia.beck@external.thalesgroup.com

Tél: 06.40.97.81.99

Permanences sur le site de Vélizy-le-Bois (RDC Local SST - Bâtiment Magellan) : Lundi, Mardi matin, Jeudi et Vendredi.

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.

<table>
<tr><td>Ancienneté</td><td>0-3j</td><td>4-45 j</td><td>46-90 j</td><td>91-120 j</td><td>121-150 j</td><td>151-180 j</td><td>> 181 j</td></tr>
<tr><td>0 - 1 an</td><td>0%</td><td>IJSS</td><td colspan="5">80%-95%</td></tr>
<tr><td>1 - 4 ans</td><td colspan="3">100%</td><td colspan="4">80%-95%</td></tr>
<tr><td>5 - 9 ans</td><td colspan="5">100%</td><td colspan="2">80%-95%</td></tr>
<tr><td>10 - 14 ans</td><td colspan="6">100%</td><td>80%-95%</td></tr>
<tr><td>> 15 ans</td><td colspan="6">100%</td><td>80%-95%</td></tr>
</table>

IJSS : Indemnités journalières de la SS, versées par Thales par subrogation.
Cf. 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 les congés, les congés sont maintenus à leurs dates initiales et ne peuvent pas être reportées. Sauf si l'arrêt maladie a une durée de 2 semaines minimum et intervient pendant le congé principal.

4) Reprise de travail

Après un arrêt de plus de 3 jours indemnisés par la Sécurité Sociale, le service administration-paie fait une attestation de reprise de travail.
Depuis le 1er avril 2022, une visite médicale de pré reprise peut être organisée, en cas d'absence **supérieure à 30 jours** et ce dès que le retour du salarié à son poste de travail est anticipé.

À l'issue d'un arrêt longue maladie ou d'accident, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

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 et inscrit sur le registre des accidents du travail.

Le trajet est le parcours habituel entre le domicile et le lieu de travail et entre le Restaurant d'Entreprise (RE) et le lieu de travail pendant les heures d'ouverture.

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 le service de santé au travail 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 prises en charge par l'entreprise,
- L'entreprise déclare dans les 48 heures l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie.

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

Pour les arrêts de travail, la visite médicale de reprise s'impose **seulement** aux salariés en arrêt de travail en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle après une absence d'au moins 60 jours.

2) Pour plus de renseignements

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

Santé et prévoyance

Le contrat Santé 2021 a été renouvelé en 2022. Le coût de la surcomplémentaire santé obligatoire est passé à 5 euros par mois (2.5 euros à la charge du salarié, et 2.5 euros pris en charge par Thales).

La CFTC Thales a des représentants dans les instances MH : Conseil d'administration, Assemblée Générale, Commission paritaire MH-Thales…
Si vous avez des demandes particulières, transmettez-les à votre représentant syndical CFTC.

1) 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 Humanis (MH). 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 adhérant au système iSanté, et les frais d'optique, *dentaires et d'audioprothèses* dans le réseau Kalixia.

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

Pour plus de détails, voir les livrets CFTC « Santé et Prévoyance » et 100% Santé.

2) Abréviations des tableaux de garanties

- **DPTAM/DPTAM-CO** : Dispositif Pratique Tarifaire Maîtrisée /Dispositif Pratique Tarifaire Maîtrisée – Chirurgie Obstétrique (ex CAS : Contrat d'Accès aux Soins). Pour trouver un médecin du secteur 1 ou du secteur 2 DPTAM/DPTAM-CO (ou CAS), consultez ameli-direct.fr.
- **FR** : Frais réellement engagés,
- **BR** : Base de remboursement SS,
- **MR** : Montant du remboursement SS,
- **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.
- **TRF** : Tarif forfaitaire de remboursement,
- **RC** : Reste à charge

Non couverts

- Contribution forfaitaire de 1 € pour tout acte ou consultation.
- Franchise de 0,5 € par boite 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.

3) Maladie et maternité

Prestation	Remboursements MH
Consultation d'un généraliste *DPTAM/DPTAM-CO*	250% BR
Consultation d'un généraliste non *DPTAM/DPTAM-CO*	250% BR
Consultation d'un spécialiste *DPTAM/DPTAM-CO*	500% BR
Consultation d'un spécialiste non *DPTAM/DPTAM-CO*	500% BR
Petite chirurgie et actes de spécialité *DPTAM/DPTAM-CO*	100% FR
Petite chirurgie et actes de spécialité non *DPTAM/DPTAM-CO*	500% BR
Imagerie médicale et acte clinique d'imagerie *DPTAM/DPTAM-CO*	100% FR
Imagerie médicale et acte clinique d'imagerie non *DPTAM/DPTAM-CO*	500% BR
Frais d'analyse et de laboratoire	100% FR
Auxiliaires médicaux conventionnés	100% FR
Auxiliaires médicaux non conventionnés	95% FR (mini 100% BR)
Equipement Prothèses auditives 100% santé	Sans reste à charge pour l'assuré
Equipement Prothèses auditives autres que 100% santé (bénéf. jusqu'à 20 ans révolu ou bénéf. à compter du 21ème anniversaire)	450% BR dans la limite de 1700€ / oreille
Autre appareillage remboursé par la SS : orthèses, semelles orthopédiques, ceintures lombaires, bas de contention : classe I,II et III…	450% BR

4) Hospitalisation médicale et chirurgicale dont maternité

Prestation	Remboursements MH
Honoraires *DPTAM/DPTAM-CO*	100% FR
Honoraires non *DPTAM/DPTAM-CO*	500% BR
Frais de séjour	100% FR
Chambre particulière	3,5% PMSS/jour
Frais d'accompagnant enfant moins de 12 ans	3,5% PMSS/jour

Prestation	Remboursements MH
Forfait hospitalier	100% FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	Prise en charge

5) Pharmacie et transport

Prestation	Remboursements MH
Pharmacie remboursée SS	100% BR ou TFR
Transport remboursé SS	100% FR

6) Optique

Prestations	Remboursements MH
Equipement 100% santé	Sans reste à charge pour l'assuré
Equipement autres que 100% santé	
Monture	150 €
Monture et deux verres simples	500 €
Monture, un verre simple et un verre complexe	650 €
Monture et deux verres complexes	800 €
Monture, un verre simple et un verre très complexe	750 €
Monture, un verre complexe et un verre très complexe	900 €
Monture et 2 verres très complexes	1000 €
Lentilles remboursées SS	100% BR + 12% PMSS/an
Lentilles non remboursées SS	12% PMSS/an
Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	100% FR dans la limite de 1 400€ / œil

Nota : Limité à une paire de lunettes (Une monture et deux verres) par personne tous les 2 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 ≤ 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.

7) Dentaire

Prestation	Remboursements MH
Soins et prothèses 100% santé	**Sans reste à charge pour l'assuré**
Soins autres que 100% santé	
Soins dentaires, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie remboursés SS et autres que 100% santé	100% FR
Prothèses autres que 100% santé	
Inlays-Onlays remboursés SS, autres que 100% santé et à tarifs maitrisés	500% BR
Inlays-Onlays remboursés SS, autres que 100% santé et à tarifs libres	500% BR dans la limite des honoraires limites de facturation
Prothèses dentaires remboursées SS à tarifs maitrisés, et tarifs libres (dans la limite des honoraires limites de facturation) :	
• Couronnes, bridges et inter de bridges	550% BR
• Inlay-Cores	370% BR
• Couronnes sur implants	550% BR
• Prothèses dentaires amovibles	550% BR
• Réparations sur prothèses	550% BR
Prothèses dentaires provisoires	810% BR
Prothèses dentaires non remboursées SS :	
• Couronnes	18,6% du PMSS/acte
• Bridges	48,9% du PMSS/acte
• Réparations (sauf réparations à caractère esthétique)	2,2% du PMSS/acte
Orthodontie remboursée SS	550% BR
Orthodontie -18 ans non remboursée SS	550% BR reconstituée
Orthodontie +18ans non remboursée SS	50% FR limité à 250% BR reconstitué
Parodontologie non remboursée SS	50% FR limité à 10% PMSS/an
Endodontie non remboursé par la SS	50% FR limité à 10% PMSS/an
Implant	1000€ /(implant+pilier) y compris le Rbst SS+régime socle limité à 6/an/bénéficiaire
Pilier implantaire	
Régénérescence osseuse dans le cadre de la pose d'un implant	300€/implant dans la limite de 40% PMSS/an/bénéf
Radiologie non remboursée dans le cadre de la pose d'un implant	100€ par implant/an/ bénéficiaire

8) Divers

Prestation	Remboursements MH
Cure thermale remboursée SS	12% PMSS/an
Analyses hors nomenclature	50% FR limité à 4% PMSS/an + complément si RC 60% FR limité 120 €/an/bénéficiaire
Radiologie hors nomenclature	50% FR limité à 4% PMSS/an + complément si RC 70% FR limité 70 €/acte et 300 €/an
Péridurale non remboursée SS	50% FR limité à 4% du PMSS/an/bénéficiaire
Psychomotricité, psychothérapie et psychologue	50% FR limité à 7% du PMSS/an/ bénéficiaire+complément si RC 60% FR limité à 45€/séance limité à 450€/an/bénéficiare
Psychomotricité, psychothérapie et psychologue pour enfant	50% FR limité à 7% du PMSS/an/bénéficiaire+complément si RC 65% FR limité à 50€/séance dans la limite de 950€/an/bénéficiaire
Ostéopathie, acupuncture, chiropractie, kinésithérapie méthode Mézières	100% FR limité à100€ /séance limité à 6 séances/an
Étiopathie	17% PMSS/an
Vaccins prescrits non remboursés SS	100% FR
Traitement anti-tabac remboursé SS	70% FR limité à 150 €/an
Pilules contraceptives non remboursées SS	80% FR limité à 60 €/trimestre
Ongles incarnés et hallux-valgus	50% FR limité à 6 actes/an
Actes de prévention (Cf. Art. R.871-2 du Code SS)	100% FR

9) Réseau Kalixia

Le réseau Kalixia, 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 Humanis (MH),
- Des opticiens, des dentistes, des audioprothésistes (indépendants et enseignes) avec un engagement sur la qualité et des prix négociés,
- La localisation des professionnels Kalixia depuis :
  - L'application smartphone « Humanis Appli-Santé »,
  - Votre espace client Malakoff Humanis (MH).

10) Suivi des remboursements sur le site internet Malakoff Humanis (MH)

Se connecter sur le site : malakoffhumanis.com, aller dans votre espace client. Pour la 1ère connexion, demander vos codes d'accès.

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

- Consultez un autre professionnel pour avoir un second devis,
- Demandez un devis de remboursement à Malakoff Humanis (MH),
- En cas de difficultés financières, demandez un complément de remboursement aux Fonds sociaux (Voir § 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 :
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 Humanis (MH) complétera ce remboursement.

11) Frais de santé – Cotisations

Cotisation globale : 3,52% TA + 2,44% TB.

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

12) Frais de santé – Dispense d'adhésion

Conditions requises :

- 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.

Demande de dispense d'adhésion à adresser chaque année par écrit au service administration/paie, au plus tard le 31 octobre, avec une attestation de situation. Le salarié ayant demandé une dispense d'adhésion a le droit de ré-adhérer au contrat de frais de santé.

13) Incapacité de travail - Invalidité - Garanties

Un régime unique obligatoire.
La garantie incapacité de travail - invalidité a pour objet le versement d'indemnités, sous déduction de celles de la Sécurité Sociale aux :

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

Le montant de ces indemnités est :

Garantie en pourcentage du salaire brut	Sans enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants et plus
Incapacité temporaire	80%	85%	90%	95%
Reprise d'activité à temps partiel	75%	80%	85%	90%
Invalidité 1ère catégorie (taux entre 33% et 50%)	60%	65%	70%	75%
Invalidité 2ème catégorie (<50%)	80%	85%	90%	95%
Invalidité 3ème catégorie avec allocation pour tierce personne	100%	100%	100%	100%

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

14) Incapacité de travail - Invalidité – Cotisations

	Du niveau I1 à IV1		Du niveau IV2 à ingénieurs et cadres	
	Salarié	**Employeur**	**Salarié**	**Employeur**
Tranche A	0,25%	0,52%	0%	0,77%
Tranche B	0,29%	0,36%	0,65%	0%
Tranche C			1,16%	0%

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

15) Décès - Garanties

Un régime de base obligatoire avec 2 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 éducation par enfant de 0 à 11 ans	10%
Rente éducation par enfant de 11 à 19 ans	15%
Rente éducation par enfant de 19 à 21 ans (26 ans si études)	20%
Rente éducation enfant handicapé avant 25 ans le privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunérée, sans limite d'âge	Maintien de la dernière rente à 20%

Compléments au régime de base obligatoire :

- **Invalidité absolue et définitive** : Versement anticipé du capital décès et/ou de la rente éduction.
- **Décès accidentel** : + 200% du salaire annuel brut.
- **Décès simultané** du participant et de son conjoint : 50% du capital de l'option1.
- **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. (Majoration de 10% par enfant à charge à due proportion du capital choisi dans la limite de 2 enfants)
- 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 Humanis (MH) 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.

16) Décès - Cotisations

		Du niveau I1 à IV1		Du niveau IV2 à ingénieurs et cadres	
	Tranches de salaire	**Salarié**	**Employeur**	**Salarié**	**Employeur**
Régime obligatoire	A	0,269%	0,518%	0%	0,787%
	B	0,020%	0,028%	0,050%	0%
	C			0,631%	0%
Capital supplémentaire 100%	A et B	0,272%	0%	0,272%	0%
Capital supplémentaire 200%	A et B	0,543%	0%	0,543%	0%
Capital supplémentaire 300%	A et B	0,715%	0%	0,815%	0%
Capital supplémentaire 400%	A et B	1,087%	0%	1,087%	0%
Capital supplémentaire décès accidentel	A et B	0,065%	0%	0,065%	0%

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

17) Portabilité des droits santé-prévoyance

- Depuis le 1er juin 2014, les salariés qui quittent leur employeur gardent, dans la limite de 12 mois, le bénéfice de leur régime frais de santé.
- Depuis le 1er juin 2015, ce droit est étendu à la prévoyance (décès, invalidité). Le financement de la part employeur est pris en charge par l'organisme assureur.

18) Dépendance - Garanties

Depuis le 19 avril 2019 (effet au 1er janvier 2019), le nouveau régime dépendance « Thales Dépendance » a succédé à l'OCIRP. Ce régime couvre la perte d'autonomie partielle ou totale, sans limite d'âge.
Les droits acquis auprès de l'OCIRP sont maintenus à titre rente viager (sans limite), et seront convertis en rente en cas de survenance de dépendance.
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.

19) Dépendance - Cotisations

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

20) Pour plus de renseignements

- Accord du 20 décembre 2019 instituant un régime sur-complémentaire obligatoire aux garanties collectives Frais-de-Santé du Groupe Thales
- Accord Dépendance du 19 avril 2019
- Sécurité Sociale : www.ameli.fr
- **Malakoff Humanis (MH) : 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.malakoffhumanis.com
  Mail : contact-assure-gc@humanis.com
  Fax pour prise en charge hospitalière : 01-58-82-40-39
  Dépendance : dependancethales@humanis.com
  Action sociale Humanis : 0-972-72-23-23
- Assistante sociale
- Service paie
- Livret CFTC Santé et Prévoyance

SANTE PREVOYANCE

Fonds sociaux

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

1) Sécurité Sociale et Prévoyance Malakoff Humanis (MH)

Voir §Santé et prévoyance

2) Action sociale Malakoff Humanis (MH)

L'action sociale Malakoff Humanis (MH) 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 Humanis (MH).

3) Thales Mission insertion

Afin de faciliter l'insertion des salariés handicapés, la Mission Insertion Thales apporte une aide financière pour 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 fond 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,
- Venir en aide aux salariés connaissant une situation de très grande difficulté.

Le dossier est à demander auprès de l'assistante sociale ou de la commission sociale Thales.

5) Pour plus de renseignements

- Thales Mission Insertion Voir § Salariés en situation de handicap
- Assistante sociale.
- Commission Sociale : Catherine BELFILS 01.57.77.86.47
  Thales SA - Tour Carpe Diem

Aides au logement

1) Action Logement

L'Action Logement (ex 1% Logement) Thales a pour objectif de vous aider à louer, acheter en mettant à votre disposition un parc de logements, ou vous permettre de faire des travaux… grâce à des prêts à taux réduits, des garanties, des conseils. Elle vous aide aussi à bouger (mobilité) et surmonter certaines difficultés (surendettement…)
Vous pouvez retrouver toutes ces aides sur ce lien :
www.actionlogement.fr

Rapprochez-vous de l'assistante sociale et/ou de la commission logement car les conditions peuvent changer en début d'année
Attention pour ces aides sont déterminants :

- Le plafond de ressources
- La zone d'habitation

Disponibles ici : site.actionlogement.fr/redir/plafonds-ressources-pli

	Objet	**Conditions**	**Montant en €**	**Taux hors assurance**	**Durée**
Prêt primo-accession	Achat ou construction d'une résidence principale	Ressources Et Apport mini *≤30% ou 40%du coût*	*7.000* à 40.000	0,5%	20 ans
Prêt Travaux	Amélioration de l'habitat et/ou des performances énergétiques ou agrandissement de la résidence principale	ressources	20.000 cumulable avec un prêt-accession	0,5%	10 ans
LocaPass®	Prêt du dépôt de garantie	Locataire -30 ans	1200 max	0%	25 mois max
VISALE®	Garantie	Locataire Et/ou bail mobilité – 30 ans ou sans CDI	caution	0%	3 ans
Aide Mobili-Pass®	double loyer, certains frais de recherche et d'installation…	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,

- Un **conseil gratuit d'architecte** avant un achat en IDF,
- 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 temporaire**, des places dans des résidences de jeunes travailleurs, si moins de 28 ans et sans enfant
- Mobili-Jeune : des subventions (100 € / mois pendant 36 mois maximum) pour réduire les loyers de jeunes en **contrat d'apprentissage** ou de professionnalisation dont le salaire ≤ SMIC et qui ont moins de 30 ans. **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**
- Une **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

Elle est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 300 personnes. C'est une commission d'information visant à faciliter l'information sur l'accession au 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

Pour plus de détails, voir le livret CFTC Aide au logement.

- Action logement : http://intranet.corp.thales/thales-sa_tour_carpe_diem/pub/logement.cfm
- Assistante sociale.

Autres

1) Dématérialisation du bulletin de paie

Par défaut les bulletins de paie sont dématérialisés et archivés sur un compte personnel Digiposte.
Pour faire un autre choix, aller sur *4YOU > Mon adhésion au e-bulletin de paie*.

2) Remboursement de titres de transport

Les titres de transport (Passe Navigo, carte SNCF…) domicile - lieu de travail sont remboursés à 50% par l'employeur en faisant la demande sur :
4YOU > mon mode de transport.
La demande doit être renouvelée chaque année.

3) CIE - Comité Inter-Entreprises

Le CIE Thales propose :

- Des séjours pour les enfants,
- Des séjours pour les familles à l'île d'Oléron et à Arêches-Beaufort,
- Des stages BAFA - Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur,
- Des emplois saisonniers pour les enfants du personnel titulaires du BAFA.

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

4) Microsoft 365

Les salariés Thales peuvent disposer à titre personnel du programme d'utilisation à domicile Microsoft à télécharger sur leur ordinateur individuel PC ou Mac à la maison, afin de bénéficier dès maintenant d'un prix réduit exclusif sur l'abonnement annuel Microsoft 365.
Pour vérifier votre éligibilité :
Visitez le site Web : www.microsofthup.com
Et vérifiez votre éligibilité en suivant les 4 étapes :

1. Entrez votre adresse e-mail professionnelle dans le champ prévu à cet effet ;
2. Cliquez sur le bouton dans le message confirmant votre éligibilité au programme, pour vous inscrire au programme d'utilisation à domicile Microsoft (message reçu sur l'adresse e-mail professionnelle renseignée) ;
3. Connectez-vous avec votre compte Microsoft personnel. Si vous ne disposez pas de compte personnel Microsoft, vous aurez la possibilité d'en créer un ;
4. Accédez à vos économies. Vous pouvez revenir à votre compte à tout moment en cliquant sur le lien www.microsofthup.com et en vous connectant avec votre compte Microsoft personnel.

5) Location de voiture

Les salariés Thales peuvent bénéficier à titre personnel des tarifs négociés avec AVIS et HERTZ.
Pour bénéficier des conditions de réservation optimales, il faut commencer par souscrire des cartes de service via les sites AVIS et HERTZ dédiés.
La procédure de réservation se fait via internet ou via la centrale de réservation, en communiquant le numéro de contrat dédié Thales.

COMPAGNIE	INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES
Avis	01 70 95 18 61 ou via le call center Avis 3642 (8.00-21.00 du Lundi au Vendredi) www.avis.fr En cas d'urgence uniquement : fr.reservations@bcn.avis-europe.com En cas de problème : • Depuis la France : 0 800 325 325 • Depuis l'étranger : +33 (1) 41 85 87 44 ou à l'adresse suivante : thales@avis-location.fr
Hertz	www.hertz.fr/ En cas de problème : Veuillez consulter uniquement l'agence de voyage qui fera le lien avec le loueur ou adressez-vous à l'adresse suivante (Pour la France uniquement) : accountsupportfr@hertz.com

Conseil

Des codes spécifiques (qui sont régulièrement actualisés) sont disponibles pour les salariés lors de leurs réservations personnelles.
QR code vers l'intranet « Short-car-rental » ➔
intranet.peopleonline.corp.thales/sites/functions/operations-and-performance/procurement/travel-and-event/short-car-rental

6) Réduction SNCF pour congés payés

La SNCF propose une réduction de 25% sur les billets de train pris pour congés payés. Ce billet, délivré une fois par an, permet d'effectuer des voyages aller-retour d'au moins 200 km au total.
La réduction est portée à 50% sur certains trains si au moins la moitié du billet est réglée avec des chèques vacances.
Pour bénéficier du billet SNCF congés payés, il faut retirer un formulaire à la SNCF et le faire valider au service administration paie. Voir www.service-public.fr

7) Numéros de téléphones utiles à Thales SIX Vélizy

- Accueil SIX Vélizy : 01 73 32 00 21
- Poste de sécurité SIX Vélizy : 01 73 32 00 02
- Urgence médicale : 15 à partir d'un poste fixe
- Alarme incendie : 18 à partir d'un poste fixe
- Hot Line informatique bureautique : 3915 (uniquement à partir d'un poste fixe)

Instances représentatives du personnel (IRP)

1) Comité Social et Economique (CSE)

Les réunions ont lieu 1 fois par mois. La composition du CSE est tripartite :

- Membres de la Direction,
- Représentants du personnel élus pour 3 ans,
- Représentants désignés par les Organisations Syndicales.

Outre le temps passé en réunion avec la Direction, les représentants du personnel titulaires disposent d'heures de délégation pour exercer leur mission.
Actuellement, la durée du mandat des élus au CSE à Thales est de 3 ans. Pour les candidat(e)s, la loi sur la parité s'applique : les femmes doivent être représentées proportionnellement à leur nombre dans les effectifs de chaque collège.

2) Elections à Vélizy/Toulouse

A Vélizy les élections seront réalisées en présentiel et par voie électronique en Juin 2023.

3) Le rôle des élus

Le CSE assure l'expression collective des salariés en défendant leurs droits, leurs intérêts et leur qualité de vie au Travail. 4 Rôles principaux :

- Un rôle en matière économique pour veiller à la bonne marche de l'entreprise,
- Un rôle en matière de santé et de sécurité au travail,
- Un rôle de représentation et d'assistance des salariés,
- Un rôle de gestion des activités sociales, culturelles et sportives.

4) Les Commissions du CSE

Le CSE comprend plusieurs commissions dites « obligatoires » ou conventionnelles (cad définies par le Code du travail ou accords) :

- Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT),
- Commissions Emploi/Formation, Handicap, Logement,
- Commission Egalité Professionnelle Femmes Hommes,
- Commission Restauration …

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

La CSSCT

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres élus titulaires ou suppléants, en respectant le poids de représentativité relative au sein du CSE de chacune des organisations syndicales (avec au moins 1 membre titulaire du CSE). Le nombre de membres est égal au tiers du nombre des titulaires du CSE dont au moins 1 représentant du collège cadre, sans que ce nombre ne puisse ni être inférieur à 3 ni supérieur à 8. Le Représentant Syndical au CSE est membre de droit avec voix consultative.
Cf. article L2314-3 du code du travail : le médecin du travail, le responsable HSE, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, sont invités aux réunions.

5) Les Représentants de Proximité - RP

Les RPs sont désignés par leur syndicat pour 3 ans. Ils ont pour mission notamment d'écouter, de favoriser le dialogue et l'échange de proximité et représenter le relais local privilégié avec le CSE pour faciliter et contribuer à son bon fonctionnement et/ou aux actions qui seraient souhaitables de mener, d'accompagner et d'être médiateur entre les salariés et leurs managers et notamment lors des EAA ou EDP, à la demande expresse du salarié, lorsqu'il est nécessaire de réaliser un 2ème entretien. Ils informent la DRH et le CSE sur les évènements affectant la vie du site et suivent les axes d'améliorations du fonctionnement quotidien.

6) 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.

7) Représentants Syndicaux – RS

Le même représentant syndical est mandaté par son syndicat pour le représenter au sein du CSE et de la CSSCT.

8) Pour plus de renseignements

- Panneaux d'affichage CSE et Direction
- Vos Délégués syndicaux CFTC
- Instances Relations Sociales sur l'intranet
- Accord sur le dialogue social, le droit syndical et l'évolution de carrière des représentants du personnel » du 13 décembre 2018
- Accord Groupe Représentation élue du personnel et Représentants de Proximité du 13 décembre 2018

Droit syndical

1) Réunions d'information syndicale

Chaque salarié dispose de :

- 3 heures par an payées et considérées comme temps de travail effectif, pour participer à des réunions d'informations syndicales.
- ½ journée d'information syndicale pour assister à la présentation d'un nouvel accord collectif de Groupe ou de société, par une Organisation Syndicale ayant participé à la négociation (distinct du crédit individuel précédent)

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.

3) Temps de délégation et temps de réunion pour les élus et mandatés

Ces temps sont définis par accord selon les instances / mandats concernés.

4) Évolution de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Source : accord Groupe de droit syndical du 13 décembre 2018

« Le libre exercice du droit syndical est un principe reconnu par le Groupe dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution. Cette liberté a pour corollaire l'interdiction des mesures discriminatoires, fondées sur l'appartenance ou l'activité syndicale des salariés… »

« La volonté de la Direction de faciliter l'engagement des salariés dans le cadre de leurs missions de représentation syndicale ou de représentation du personnel en accordant à chacun la possibilité de conjuguer sans contrainte supplémentaire l'accomplissement de leur mandat et la réalisation de leur travail professionnel tout en assurant l'absence de toute discrimination pouvant avoir un impact sur leur rémunération, leur carrière ou leur employabilité.
La prise en compte de l'importance de l'exercice des mandats électifs et syndicaux pour le Groupe ainsi que les moyens nécessaires et adaptés pour faciliter aux représentants du personnel l'accomplissement de leurs missions en facilitant l'accès aux formations qui leur seraient nécessaires »

« L'exercice d'un mandat valorise le parcours professionnel des salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise »

5) Pour plus de renseignements

- Accord sur le Dialogue social, le droit syndical et l'évolution de carrière des représentants du personnel » du 13 décembre 2018
- Accord Groupe Représentation élue du personnel et Représentants de Proximité du 13 décembre 2018

Votre CSE

Le CSE à Vélizy

Les modalités d'exécution du CSE de Vélizy-le-bois qui sera localisé courant 2023 sur le site d'Hélios restent à définir.
➔ *Contactez vos élus CFTC.*

Quelques avancées sociales obtenues grâce à la CFTC :

1932 : ***Loi généralisant les allocations familiales à l'ensemble des salariés***
1936 : ***Conventions collectives, 2 semaines de congés payés, semaine de 40H***
1946 : ***Création de la Sécurité Sociale***
1961 : ***Accord instituant les retraites Complémentaires***
1971 : ***Loi sur la formation professionnelle continue***
1982 : ***Création des chèques Vacances***
1985 : ***Création de l'allocation parentale d'éducation***
1997 : ***Début de la négociation sur les 35H Hebdomadaires (généralisation en 2000)***
2008 : ***La portabilité du DIF et des complémentaires Santé et Prévoyance permet à un salarié de conserver ses avantages***

10 bonnes raisons pour rejoindre la CFTC

1 : Pour ne pas rester isolé, je rejoins une équipe,

2 : Pour être informé régulièrement sur mes droits,

3 : Pour être conseillé personnellement sur ma situation professionnelle et juridique,

4 : Pour être soutenu par la CFTC en cas de besoin,

5 : Parce que la CFTC me propose des services de proximité UTILES et CONCRETS,

6 : La CFTC est un syndicat réformiste, le monde change et la CFTC adapte ses revendications pour continuer à placer l'Humain au centre de nos actions…sans oublier de défendre l'emploi et les droits des salariés,

7 : La CFTC est adhérente à la Confédération Européenne des Syndicats (CES) pour une Europe sociale et politique capable de faire face aux nouvelles puissances et préserver et créer des emplois,

8 : La CFTC est adhérente à la Confédération Syndicale Internationale (CSI),

9 : La CFTC place l'Humain et le vivre ensemble au cœur de son action,

10 : La CFTC Thales est représentative au niveau Groupe et obtient une majorité absolue des suffrages à Thales siège.

3 niveaux d'engagements

Le sympathisant CFTC

Salarié en accord avec les idées et l'ADN **CFTC** et qui vote pour elle aux élections professionnelles.
La **CFTC** l'informe, le conseille et l'accompagne… Il a accès aux informations sur le droit du travail et sur l'organisation de l'entreprise…

L'adhérent CFTC

Sympathisant qui cotise et possède sa carte syndicale.
Il a accès aux formations syndicales, à une aide, à la défense personnalisée.
Son adhésion reste anonyme.

Crédit d'impôt
66% de la cotisation

Le militant CFTC

Adhérent qui milite pour les salariés au nom de la **CFTC**.
Il représente la **CFTC** et participe activement à la vie syndicale par différentes fonctions qui peuvent être locales, nationales et même européennes.

Mise à jour des livrets régulièrement

D'autres guides CFTC sont disponibles sur : *cftcthales.fr*

Olivier BOUGOT - 06 85 16 64 32
Claude GUERIN - 06 45 50 79 55
Youcef SEMSOUM - 06 07 86 63 29
Maryline OLLE - 01 73 32 20 49

Rejoignez-nous sur Citadel

Consulter nos livrets : cftcthales.fr

Parce que j'aime les Livrets CFTC,

je vote CFTC !