



Syndicat

cftc

Accord Groupe sur le Temps et l'Organisation du Travail

2023



Accueil CFTC THALES : 06.72.76.38.06

Sur notre site : www.cftcthales.fr

Rendez-vous aussi sur nos « chats »
sur inscription à inter.cftc@thalesgroup.com





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

La CFTC a signé l'accord sur le temps et l'organisation du travail le 20 novembre 2023. Cet accord remplace l'accord Croissance et Emploi de 2017 et intègre de nouvelles mesures importantes concernant le temps partiel sénior, la pénibilité, les dispositifs de fin de carrière, CET...

Cet accord est signé pour une durée indéterminée.

Prévisions d'emplois (art. 15)

Thales s'engage à maintenir un nombre d'alternants à hauteur de 5 % de l'effectif annuel moyen par an (soit 1 900) et sur la période de 2023-2024, réaliser environ 8 500 embauches (hors mobilités internes) favorisant la mobilité interne et le recrutement des jeunes de moins de 30 ans. (Page 30, art. 15).

Thales propose d'accompagner chaque année 24 bourses de niveau bac professionnel afin de les aider à accéder à un niveau de qualification supérieur, en leur allouant un montant de 2 500 € par an selon les critères d'attribution. (Page 32, art. 15,2).

Organisation du travail et accompagnement de la croissance

Modalités de rattachement au forfait de référence et flexibilité (Page 16, art. 6.1.5 annexe 7, annexe 8)

Le forfait de référence du rattachement passe au forfait à 214 jours. La modification du forfait se fait en deux temps : le rattachement la première année, puis la flexibilité possible les années suivantes, selon le tableau ci-dessous :

↓ Forfaits actuels ↓	1 - Rattachement au forfait de référence 214 jours				2 - Modalités de flexibilité			
	206 jours	210 jours	214 jours	217 jours	206 jours	210 jours	214 jours	217 jours
206 jours*		+3,6%	+3,6% puis +5%			+3,6%		
210 jours*	-2,8%		+5%		-2,8%		+3,6%	
214 jours*					-5,6%	-2,8%		+2,7%
217 jours*	-5,6% DIS	-2,8% DIS		+2,7% DIS	-7,7%	-4,9%	-2,1%	
Forfait Heures (hors TSN)	-2,8%		+ 7 %					
Forfait heures sur 214 Jours (TSN)	-5,6%	-2,8%	+4%	+6,7%				
217 jours (Ercom, Suneris, TST)	-6,3%	-3,5%	-1,4%					

*n'incluant pas la journée de solidarité

Organisation du travail et variations de charge (Page 25, art. 11)

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

Jours de substitution au congé de fractionnement (Dispositions sociales 2022, page 7, art. 4.1)

Les deux jours de substitution au congé de fractionnement sont attribués sans distinction à tous les salariés du Groupe.

Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (page 28, art. 12)

L'organisation du temps partiel, sur tout ou partie de l'année, permet aux salariés à temps partiel de travailler suivant un rythme différent en alternant notamment au cours de l'année des périodes d'activité à temps complet et des périodes d'inactivité. Les conditions, délais et modalités seront précisés dans un accord d'entreprise.

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

Les salariés cotiseront à la retraite sur la base d'un temps plein. Le différentiel de cotisations part patronale et salariale sera intégralement supporté par la Société.

Cette règle s'appliquera à tous les temps partiels

Temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle (page 28, art. 13)

Les salariés peuvent solliciter la réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, pour des raisons liées à leur vie personnelle (si accord de la société). Un « lissage » de leur rémunération leur sera proposé.

Temps réduit scolaire (page 29, art. 14)

L'activité des salariés bénéficiant d'un temps partiel à 80 % pourra être organisée de telle façon à ce que les périodes non travaillées correspondent à ce temps partiel soient placés les mercredis et pendant les périodes de vacances scolaires, la rémunération étant réduite à proportion.

Emploi des séniors (art. 16)

Thales s'engage à maintenir l'employabilité des salariés âgés d'au moins 57 ans.

Pour les salariés âgés de 59 ans et six mois ou dans les deux années précédant la date à laquelle ils peuvent prétendre à une retraite à taux plein, Thales proposera un entretien permettant d'envisager la poursuite de leur développement professionnel, et pour ceux disposant de compétences clés et de qualités pédagogiques, d'assurer des missions de tutorat ou de formation.

Compte tenu de la situation professionnelle et personnelle, le salarié sénior pourra bénéficier de certains aménagements comme l'adaptation du poste de travail et de son ergonomie, l'aménagement des horaires de travail, d'une mobilité professionnelle...

Temps partiel sénior à 80 % (page 37, art. 17.3)

Au plus tôt, 3 ans avant l'âge de départ à la retraite à taux plein, le salarié peut exercer son activité à 80 %, rémunéré à 85 %. Les cotisations au titre de la retraite sont calculées sur un salaire à temps plein, la différence étant prise en charge par Thales. Le régime de prévoyance gros risque, si le salarié le souhaite, est aussi calculé sur un salaire à temps plein. L'allocation de départ à la retraite est calculée sur un salaire à temps plein.

Dispositif d'accompagnement fin de carrière et transfert de savoir-faire (page 37, art. 17.4)

Dans le cadre de la politique d'anticipation et de maintien des compétences, le salarié volontaire devant liquider sa retraite à taux plein dans les 3 ans maximum pourra bénéficier du dispositif d'accompagnement de fin de carrière qui lui permettrait d'aménager son temps de travail à condition de transmettre ses compétences et son savoir-faire. Ce dispositif peut-être appliqué sur 1 an, 2 ans ou 3 ans.

Durée du dispositif et rémunération associée				
Année avant taux plein	Taux d'activité	% de rémunération	Jours travaillés par semaine *	Cotisations retraite
Année N-3	80 %	85 %	4	100 %
Année N-2	60 %	70 %	3	100 %
Année N-1	40 %	60 %	2	100 %

*dont 1 jour dédié au transfert de compétences et savoir-faire

À l'issue de ce dispositif correspondant à la date de départ à la retraite à taux plein, le salarié bénéficiera de son allocation de départ à la retraite majorée de 4 mois pour une application de

ce dispositif sur 3 ans, 2,7 mois pour 2 ans et 1,4 mois pour 1 an, recalculée sur son salaire à temps plein.



Le dispositif d'accompagnement de fin de carrière n'est pas cumulable avec celui du CET fin de carrière.

Rachat de trimestres (page 39, art. 17.5)

Les salariés qui rachètent des trimestres pour partir à la retraite à taux plein et au plus tard dans les 24 mois peuvent bénéficier d'une aide de Thales hors cotisations sociales de 48 000 € avec un minimum de 2 000 € par trimestre, sous réserve de l'accord de la RH pour le financement de rachat d'années d'études ou d'années incomplètes,

Temps de compensation liés aux situations de pénibilités (page 39, art. 17.6)

La *pénibilité Thales* définie par l'accord contrat de génération permet de faire bénéficier aux salariés soumis aux risques professionnels et aux métiers difficiles identifiés sur la base de l'Accord Groupe sénior, d'un temps de compensation équivalent à 1 trimestre pour 10 ans d'exposition, puis 1 trimestre par tranche de 5 ans supplémentaires (si <5 ans, interpolation linéaire).

Les salariés âgés de 46 ans et plus pourront placer ce ou ces temps de compensation sur le CET fin de carrière à la fin de chaque année civile, bénéficiant de l'abondement de 40 % prévu dans le cadre du congé de fin de carrière.

Les salariés âgés de moins de 46 ans pourront exceptionnellement placer sur le CET fin de carrière ce ou ces temps de compensation sans toutefois avoir accès aux autres sources d'alimentation.



Pour plus de précisions concernant les Comptes Épargne Temps, se référer à notre livret CET. Dans le cadre de la nouvelle réforme sur les retraites, Thales maintient le dispositif de CET Fin de carrière jusqu'à la nouvelle date de liquidation de la retraite à taux plein pour les salariés bénéficiant du dispositif CET Fin de carrière ayant débuté avant la mise en place de cet accord.

DATES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD GROUPE SUR LE TEMPS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Dispositions/Application au :	01/01/2023	01/01/2024	01/06/2024	01/01/2025
5 jours ancienneté (au lieu de 4)			X	
Adhésion nouvelles embauches au forfait de réf. 214 jours		X		
Ralliement au forfait de référence à 214 jours				X
Flexibilité forfaits jours				X
Mécénat		X		
Temps partiel sénior		X		
Rétroactivité cotisation taux plein	X			
Rétroactivité rachat de trimestres (rachetés en 2023)	X			
Rachat de trimestres		X		
Accompagnement fin de carrière et transfert de savoir-faire		X		

Commission centrale de suivi et de contrôle social (page 44)

Cette commission sera composée de deux membres par organisation syndicale signataire et d'une délégation de deux représentants de la Direction et se réunira une fois par an.

***Pour plus de précisions, consultez vos représentants CFTC
sur votre site ou vos contacts CFTC Thales :***

Stéphane KHATTI : 06 72 76 38 06

**www.cftcthales.fr et nos salons CFTC Citadel
inter.cftc@thalesgroup.com**