

2025-2026



Syndicat

cftc

1ER SYNDICAT DE SERVICES

LE GUIDE BLEU

LA RÉFÉRENCE DU SALARIÉ THALES



Votre repère depuis 1919





La CFTC'est utile !

Sommaire

Pourquoi ce guide bleu CFTC ?.....	1
L'actualité sociale et les services CFTC.....	2
Temps de travail	3
Télétravail.....	6
Astreintes.....	8
Travail en dehors des jours ouvrés.....	8
Congés payés, absences et congés exceptionnels	9
Maternité, Paternité, Adoption	13
Égalité Professionnelle Femmes-Hommes	18
Compte Epargne Temps (CET)	20
Embauche.....	23
Salariés en situation de handicap	25
Formation	32
Compte Personnel Formation — CPF.....	34
Les alternants	37
Mobilité.....	39
Mobilité durable	44
Grille des salaires	46
Prime d'ancienneté des salariés mensuels.....	47
Politique salariale	48
Déplacements et missions.....	50
Médailles du travail.....	53
Intéressement et Participation.....	55
Épargne salariale : PEG et PERECO	59
Partir à la retraite	63
Démission	69
Rupture conventionnelle	70
Licenciement.....	72
Droit de grève	75
Recours juridiques	76
Service de santé au travail.....	77
Service Assistance Sociale.....	78
Accidents du travail et de trajet	79
Santé & Prévoyance.....	80
Aides au logement.....	90
Autres informations utiles	92
Instances Représentatives du Personnel (IRP)	94
Droit syndical	96

Pourquoi ce guide bleu CFTC ?

Parce que l'information est un droit et que chacun doit pouvoir bénéficier pleinement des dispositifs mis en place dans notre entreprise, **la CFTC a conçu pour vous ce guide pratique**. Vous y trouverez un résumé clair et accessible de l'ensemble des accords, pour vous aider à mieux connaître vos droits, vos avantages et toutes les ressources disponibles pour votre quotidien professionnel.

Pour la CFTC, notre priorité, c'est vous.

Nous pratiquons un syndicalisme de service, proche du terrain, à l'écoute de vos besoins avec pragmatisme. Notre engagement est simple : vous informer, vous accompagner et défendre vos intérêts avec constance et bienveillance.

Pour continuer à vous servir, nous avons besoin de vous.

La CFTC existe grâce à votre soutien. Votre voix lors des élections professionnelles est essentielle pour que nous puissions continuer à agir, vous représenter et développer des outils utiles comme ce Guide et tous nos Livrets thématiques.

Faire confiance à la CFTC, c'est choisir un syndicat qui place l'humain au cœur de son action.

C'est faire le choix d'une équipe disponible, pragmatique et déterminée à obtenir des avancées concrètes pour tous.

Ensemble, faisons vivre une autre idée du syndicalisme : positive, constructive et tournée vers l'avenir.

Rejoignez-nous, soutenez la CFTC !



L'actualité sociale et les services CFTC

Les élus et mandats CFTC locaux

N'hésitez pas à contacter vos représentants CFTC de votre établissement pour vous informer et vous accompagner.

Consultez la liste de vos représentants CFTC en fin de ce guide.

Les coordonnées de la CFTC Groupe

Une équipe CFTC Groupe est mobilisée pour vous accompagner tout au long de votre parcours professionnel : vous informer et vous conseiller sur vos droits, vous soutenir en cas de litige ou de souffrance au travail, vous aider dans vos démarches de négociation individuelle, et agir pour défendre et améliorer vos conditions de travail.

Mail : cftc@thalesgroup.com

Tél. : 06 30 27 47 01

CITADEL



L'équipe CFTC a créé un salon Citadel dédié à chaque GBU (filiale), sur invitation à demander à un membre de l'équipe CFTC ou via le QR code :



Site internet CFTC THALES

L'équipe CFTC publie les livrets thématiques, l'actualité sociale Thales, les accords d'entreprise et Groupe, des conseils... :



Temps de travail

Cadre général

La CFTC a signé en 2023 un nouvel accord groupe sur «le temps et l'organisation du travail»; cet accord met en place un nouveau forfait de référence, et complète les mesures préexistantes sur le temps partiel sénior, la participation potentielle au rachat de trimestres, et les dispositifs de fin de carrière.

Rapprochez-vous de votre équipe CFTC pour plus d'informations.

Temps de travail conventionnel maximal (pour tous) :

- 10 heures/jour, en respectant un délai minimum de 11 heures de repos
- L'accord Thales en vigueur sur le temps de travail stipule **12 h** de repos quotidien et **36 h** hebdomadaire
- 44 heures/semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives
- 48 heures/semaine

Pour tous les salariés, l'accord attribue 2 jours de substitution au fractionnement (SUP), et dès l'âge de 30 ans et 2 ans d'ancienneté, 5 jours d'ancienneté (ANC) ; les salariés qui bénéficiaient précédemment de conditions plus favorables conservent leurs anciennes dispositions.

Pour les mensuels (classes d'emploi de A1 à E10), l'organisation du travail est gérée au niveau des sociétés ; le temps de travail est calculé soit sur une base hebdomadaire de 35 h, soit sur une base annuelle de 1680 h (donc 210 j x 8 h) auquel s'ajoute la journée de solidarité. Il est possible de diminuer son activité, on parle dans ce cas de « temps partiel » à 90 %, 80 %, 60 % ou 50 %.

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

Pour les cadres (classes d'emploi de F11 à H15), l'organisation du travail est basée sur le nouveau forfait de référence groupe à 214 jours incluant le jour de solidarité ; la flexibilité permet de moduler le forfait temps plein chaque année, soit à hausse (217 j), soit à la baisse (210 j et 206 j), avec un ajustement salarial. Il est également possible de diminuer son activité, on parle dans ce cas de « forfait en jours réduit » à 90 %, 80 %, 60 % ou 50 %.

Les salariés-cadres doivent prendre leurs jours de repos entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Dans le cas du forfait jour, la loi ne permet de prendre ces jours de repos que par journées entières.

À noter que pour les cadres qui ont choisi de conserver un ancien forfait, il n'est pas possible de réaliser une flexibilité ou un avenant en jours réduit, qu'à condition de rallier le nouveau forfait de référence groupe.

Le passage au nouveau forfait est possible chaque année lors de la campagne de ralliement/flexibilité qui a lieu au dernier trimestre, suivant les modalités du tableau ci-après :

	1 - Ralliement au forfait de référence 214 jours				2 - Modalités de flexibilité			
↓ Forfaits actuels ↓	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								

Autres mesures

Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Les salariés en temps partiel peuvent solliciter de travailler suivant un rythme aménagé en alternant des périodes d'inactivité et d'activité à temps complet ; un lissage de leur rémunération leur sera proposé.

Temps réduit en fonction des besoins de la vie personnelle

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. Un lissage de leur rémunération leur sera proposé.

Cotisations retraite en temps partiel/jours réduit

Pour les salariés qui ne sont pas à temps plein, les cotisations se font sur le forfait réalisé et Thales prend à sa charge le différentiel (part salarié et part employeur) pour arriver à une cotisation temps plein.

Par exemple, dans le cas d'un salarié à 60 %, le salarié cotise à 60 % et Thales complète pour arriver à une cotisation à 100 %.

Temps partiel sénior

Au plus tôt 3 ans avant la date du taux plein, le salarié peut demander à exercer son activité à 80 %, rémunéré à 85 %, à condition de s'engager à partir en retraite dès la date du taux plein. Thales complète les cotisations pour arriver à 100 %.

Transfert de savoir-faire

Au plus tôt 3 ans avant la date du taux plein, le salarié peut demander à réduire son activité progressivement, 1 jour par semaine étant dédié au transfert de connaissances, à condition de s'engager à partir en retraite dès la date du taux plein. La 1^{re} année est travaillée 80 %, payée 85 %, la 2^e 60 % payée 70 %, la 3^e 40 % payée 60 % ; Thales complète les cotisations pour arriver à 100 %. L'allocation de départ en retraite est également bonifiée (entre 1,4 et 4 mois).

Mécénat

Au plus tôt 3 ans avant la date du taux plein, le salarié peut demander à être détaché, à temps partiel ou complet, auprès d'une association à but non lucratif, à condition de s'engager à partir en retraite dès la date du taux plein. Le salarié reste rémunéré à temps plein (salaire et cotisations).

Rachat de trimestres

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 pour pénibilité

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 renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC Temps de travail.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Télétravail

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.**
- À l'initiative du salarié. Peut être proposé par le N+1, mais ne peut pas être imposé.
- Le refus de télétravailler ne peut porter aucune conséquence.

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.

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

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 télétravaillé

Deux 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.**

Télétravail ponctuel/occasionnel

Pour répondre à une situation individuelle inhabituelle et temporaire liée à des contraintes personnelles ponctuelles ou à des événements extérieurs, tout salarié pourra

demander de télétravailler **jusqu'à 10 jours/an. Vous ne devez pas être en télétravail habituel et régulier**, mais être déjà doté des outils de travail à distance et occuper des fonctions pouvant être exercées à distance.

Télétravail exceptionnel

À 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'évènement (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.

Équipements 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, un écran 24 pouces et un casque ;
- **Siège bureautique** d'un montant maximum de **115 €** (frais de port compris) pourra être commandé par le salarié. Remboursement par note de frais sur justificatif.

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 €/mois	2 j/sem.	20 €/mois	3 j ou plus/sem.	30 €/mois
-----------------	------------------	-----------------	------------------	-------------------------	------------------

Volume de jours mensuels

L'allocation forfaitaire mensuelle sera :

4 j/mois	10 €	6 j/mois	15 €	8 j/mois	20 €	10 j/mois	25 €
5 j/mois	12,50 €	7 j/mois	17,50 €	9 j/mois	22,50 €		

En coworking, l'abonnement et les frais internet sont à la charge du salarié.

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.

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.

Autres

La couverture accident, maladie, décès et prévoyance est la même 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.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC Télétravail.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Astreintes

Des accords locaux sur les astreintes existent en fonction des établissements. **Renseignez-vous auprès de vos représentants CFTC.**

Travail en dehors des jours ouvrés

Des dispositions sur les jours ouvrés travaillés sont en vigueur de façon locale ou nationale, **renseignez-vous auprès de vos représentants CFTC.**



Congés payés, absences et congés exceptionnels

Les différentes sortes de congés

Il existe les **Congés Payés légaux (CP)** et les **congés conventionnels : les jours d'ancienneté (ANC)**, les **jours RQTH (HAN)** et les **congés supplémentaires (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/Repos et des jours de récupération**.

Ces jours de congés sont à poser dans le logiciel 4YOU dans la rubrique « Mes demandes d'absence ».

Congés payés légaux (CP)	25 jours ouvrés/an
Congés de fractionnement (SUP)	2 jours/an
Congés d'ancienneté (ANC) (Salariés de 30 ans et +)	1 an d'ancienneté : 2 jours/an
	2 ans et + d'ancienneté : 5 jours/an
	L'année des 35 ans d'ancienneté : 5 jours

Congés payés (CP)

25 jours ouvrés (soit 5 semaines) pour une année de présence.

Période de référence

Le calcul du nombre de jours de congés acquis s'effectue du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N. Ces congés devront être pris à partir du 1^{er} juin de l'année N jusqu'au 31 mai de l'année N+1.

Deux semaines consécutives minimums de congé doivent être prises entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Congés supplémentaires (SUP)

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

Congés payés supplémentaires pour ancienneté (ANC)

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

- 2 jours ouvrés à partir de 1 an d'ancienneté et être âgé d'au moins 30 ans,
- 5 jours ouvrés à partir de 2 ans d'ancienneté et être âgé d'au moins 30 ans.

Le salarié qui atteint 35 ans d'ancienneté bénéficie, au titre de l'année où il atteint cette ancienneté, de 5 jours ouvrés de congés supplémentaires. Cette semaine exceptionnelle de congés payés est à prendre obligatoirement dans l'année qui suit la date d'anniversaire.



Conseil CFTC : Vérifiez bien vos compteurs de congés et faites-en une copie d'écran fin décembre !

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 ».



Cette mesure s'applique uniquement pour des congés payés légaux (CP), pas pour des congés conventionnels : fractionnement (SUP), ancienneté (ANC), RQTH (HAN), récupération (HNA, RCR)...

Don de jours

Des jours de congés peuvent être donnés à un salarié dont le conjoint ou l'enfant nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Thales abonde à 50 % pour les 20 premiers jours donnés.

Il est possible de bénéficier de don de jours 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 lequel il peut bénéficier d'un congé de proche aidant.

Don de jours à saisir dans 4YOU, rubrique « Mon don de jours ». Ce don est anonyme, sans contrepartie et définitif.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

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



Tout salarié bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés exprimés en jours pour les évènements familiaux ci-dessous :

Mariage ou PACS	du salarié	5 jours ouvrés et 4 jours si vous vous mariez après un PACS
Mariage	d'un enfant, frère, sœur, enfant du conjoint	2 jours ouvrés
Naissance ou adoption d'un enfant		3 jours ouvrés
Décès	du conjoint, d'un concubin	5 jours ouvrés
	d'un parent ou d'un beau parent, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bru	5 jours ouvrés
	d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours ouvrés
	d'un enfant ou d'un enfant du conjoint	12 jours ouvrables
	d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans, d'un enfant lui-même parent ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours ouvrables
	d'un grand-parent du conjoint	2 jours ouvrés
Deuil	d'un enfant âgé de moins de 25 ans	8 jours ouvrables
	d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	(peut être fractionné en deux périodes dans les 12 mois)
Accompagnement d'un parent ou beau-parent âgé d'au moins 70 ans sous besoin médical		2 jours (posables en demi-journée)
Déménagement à votre initiative		1 jour/an
Dons de plasma et plaquette		1 jour et demi (prélèvement + récupération)
Convocation pour consultation hospitalière		une demi-journée
Enfant malade (jusqu'à 16 ans ou 18 ans si handicap)		5 jours/an et par enfant
Réserviste	Mission classique	20 jours / an
	Mission OPINT	10 jours supplémentaires
Sapeurs-pompiers	Lors des trois premières années	10 jours
	Après trois ans	8 jours



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

Dans le cas d'un congé d'au moins 3 jours, les jours pourront être pris dans les 3 mois suivant l'évènement, voire dans les 12 mois sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

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.

Ces congés exceptionnels sont à saisir dans l'outil 4YOU, rubrique « Mes demandes d'absence » sous la rubrique « Congés exceptionnels », « Famille ». Fournir un justificatif (ex. : convention de PACS, acte de mariage).

Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade

5 jours maximum rémunérés par an et par enfant ayant au maximum 16 ans (18 ans pour un enfant en situation de handicap) sous réserve de fournir un certificat médical. La demande est à faire via 4YOU, en attestant la nécessité d'une présence constante auprès de l'enfant.

Quelques autres absences autorisées

Nature du congé	Conditions	Durée maximale	Maintien du salaire
Jury d'assises	Justificatif d'audience	Journées siégées	Oui
Examen diplômant	Salarié 2 ans dont ancienneté un an	24 heures par an	Oui
Validation des acquis de l'expérience	Salarié 2 ans dont ancienneté un an	24 heures par an	Oui
Présence parentale		310 jours ouvrés (renouvelable 1 fois)	Oui si AJPP
Soutien familial	Ancienneté 2 ans	3 mois renouvelables	Non
Création d'entreprise	Ancienneté 2 ans	Un an renouvelable	Non
Sabbatique	Avoir travaillé 6 ans dont ancienneté Thales de 3 ans	6 à 11 mois	Non

Conseil CFTC : Dès que vous avez pris votre minimum de jours de CP en été (12 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre), **posez plutôt des jours de RTT** pour compléter vos congés d'été, cela évitera que vous ayez des RTT non consommées en fin d'année.

Conseil CFTC : Pour les **Récupérations et les Repos** liés aux missions, déplacements, astreintes et travail hors jours ouvrés, rapprochez-vous d'un de vos contacts CFTC qui pourra vous renseigner.

Pour plus de renseignement

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC Congés.
- Consultez le livret CFTC CET.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftc-thales.fr. 



Maternité, Paternité, Adoption

Grossesse

Déclaration

Si vous êtes enceinte, vous êtes libre de l'annoncer à votre employeur à n'importe quel moment tant que cela intervient avant votre départ en congé de maternité.

Pour déclarer votre situation, il vous suffit de faire parvenir votre certificat médical de grossesse à votre responsable des ressources humaines mentionnant la date présumée d'accouchement pour :

1. déterminer la durée et les dates de début et de fin de votre congé maternité ;
2. bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en faveur des femmes enceintes ;
3. anticiper les besoins opérationnels (remplacement pendant votre absence, anticiper la transition, etc.).

Si vous le souhaitez, vous pouvez informer votre hiérarchie de votre situation.

Les absences pour examens médicaux liés à la grossesse ou à la PMA sont rémunérées. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif. Un justificatif peut vous être demandé. Votre conjoint bénéficie des mêmes conditions d'absences pour vous accompagner à trois des examens obligatoires.

Aménagement du temps de travail

De nombreuses entités Thales prévoient la possibilité de bénéficier d'un temps de repos journalier supplémentaire, dès le 3e mois de grossesse, ou d'aménagements de votre temps de travail : renseignez-vous auprès de vos représentants CFTC.

Allaitement

Si vous allaitez, vous disposez alors d'une pause d'une heure par jour.

Cette heure est répartie en deux périodes :

- 30 minutes le matin ;
- 30 minutes l'après-midi.

Congé maternité

Si vous êtes absente pour congé de maternité, vous avez alors droit au maintien de votre salaire pendant la durée légale du congé à la condition que vous ayez au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe.

En fonction de votre situation, la durée légale de votre congé varie :

Vous attendez...	Vous êtes déjà en charge de...	Congé prénatal (semaines)	Congé postnatal (semaines)	Congé total (semaines)
... un enfant	... aucun enfant ou un enfant	6	10	16
	... deux enfants ou plus	8	18	26
... des jumeaux	... aucun, un ou plusieurs enfants	12	12	24
... des triplés ou plus	... aucun, un ou plusieurs enfants	24	22	46
État pathologique (maximum)		+2	+4	+6

Politique salariale

Lors de l'application de la politique salariale de l'entreprise, vous recevrez une augmentation au moins équivalente à la moyenne des augmentations de votre catégorie, avec la même date d'effet que les autres employés.

Accouchement prématuré

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

Accouchement tardif

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.

Vous devez déclarer cet accouchement à la sécurité sociale, sur le site ameli.fr afin de demander le changement de date de fin de congé maternité et prévenir les ressources humaines.

Acquisition de congés

Pendant votre congé maternité, vous continuez à acquérir des congés payés et des jours de repos (RTT). Dans l'hypothèse où vous ne pourriez pas prendre les jours de repos avant la fin de la période de référence, alors ces jours de repos seront accolés systématiquement après la fin du congé.

Calcul de l'ancienneté

Votre congé est assimilé à une période de travail effectif. Par conséquent, il compte pour la détermination de vos droits liés à votre ancienneté.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Naissance d'un seul enfant

Dans le cas de la naissance d'un seul enfant, vous disposez de 25 jours calendaires comprenant :

- 4 jours obligatoires consécutifs, immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
- 21 jours non obligatoires, pouvant être fractionnés en deux périodes d'au moins 5 jours, dans les 6 mois suivant la naissance.

En cas d'allongement de la durée du congé paternité du fait d'une hospitalisation de l'enfant, votre rémunération sera maintenue pour la durée de l'allongement dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Naissances de jumeaux ou plus

Dans le cas de la naissance de jumeaux ou plus, vous disposez de 32 jours calendaires comprenant :

- 4 jours obligatoires consécutifs, immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
- 28 jours non obligatoires, également fractionnables dans les 6 mois.

En cas d'allongement de la durée du congé paternité du fait d'une hospitalisation de l'enfant, votre rémunération sera maintenue pour la durée de l'allongement dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Décès de la mère

Dans le cas du décès de la mère, vous pouvez reporter votre congé et le prendre dans les 6 mois suivant la fin du congé maternité.

Acquisition de congés

Pendant votre congé, vous continuez à acquérir des congés payés et des jours de repos (RTT). Dans l'hypothèse où vous ne pourriez pas prendre les jours de repos avant la fin de la période de référence, alors ces jours de repos seront accolés systématiquement après la fin du congé.

Calcul de l'ancienneté

Votre congé est assimilé à une période de travail effectif. Par conséquent, il compte pour la détermination de vos droits liés à votre ancienneté.

Congé d'adoption

Bénéfice du congé

Le congé d'adoption est ouvert aux deux parents. Il peut être pris par l'un des parents adoptifs seulement ou partagé entre les deux parents.

Durée du congé

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants que vous adoptez, le nombre d'enfants à votre charge effective et permanente et l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

Vous adoptez...	Suite à cette adoption, vous assumerez la charge de...	Durée du congé pris par un seul parent (en semaines)	Durée du congé réparti entre les 2 parents salariés
... un enfant	... 1 ou 2 enfants ou plus	16	16 semaines + 25 jours
	... 3 enfants ou plus	18	18 semaines + 32 jours
... plusieurs enfants	... plusieurs enfants	22	22 semaines + 32 jours

Politique salariale

Lors de l'application de la politique salariale de l'entreprise, vous recevrez une augmentation au moins équivalente à la moyenne des augmentations de votre catégorie, avec la même date d'effet que les autres employés.

Acquisition de congés

Pendant votre congé, vous continuez à acquérir des congés payés et des jours de repos (RTT). Dans l'hypothèse où vous ne pourriez pas prendre les jours de repos avant la fin de la période de référence, alors ces jours de repos seront accolés systématiquement après la fin du congé.

Calcul de l'ancienneté

Votre congé est assimilé à une période de travail effectif. Par conséquent, il compte pour la détermination de vos droits liés à votre ancienneté.

Congé parental d'éducation

Bénéfice du congé

Le congé parental d'éducation peut être pris aussi bien par l'un ou l'autre des parents, sans ordre de priorité. Ils peuvent en bénéficier soit simultanément, soit successivement.

Vous devez justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la demande du congé parental d'éducation.

Le congé parental d'éducation peut prendre la forme d'un congé à temps plein durant lequel votre contrat de travail est suspendu ou d'un congé à temps partiel durant lequel votre temps de travail est réduit à 16 heures hebdomadaires au minimum.

Modalités de prise du congé parental

Le congé parental peut s'exercer :

1. à l'expiration de votre congé de maternité ou d'adoption, vous devez alors informer votre responsable des ressources humaines du point de départ et de la durée de votre congé, au moins un mois avant l'expiration du congé maternité ou d'adoption ;
2. après la reprise du travail, à tout moment avant le 3e anniversaire de votre enfant l'information quant au point de départ et à la durée de votre congé doit être faite à votre responsable des ressources humaines au moins 2 mois avant le début du congé parental.

Le congé parental a une durée initiale d'un an au plus.

Prolongation du congé

Conditions

Votre congé parental pourra être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard au 3e anniversaire de votre enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de son arrivée au foyer. Si vous avez adopté un enfant de plus de 3 ans, la durée maximale de votre congé parental est d'un an à compter de son arrivée au foyer.

En cas de naissances de jumeaux ou plus, votre congé peut être prolongé jusqu'à l'entrée en maternelle des enfants.

Si vous donnez naissance à 3 enfants ou plus, vous pourrez prolonger votre congé parental jusqu'à 5 fois. Il prendra alors fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

Demande

La prolongation de votre congé doit faire l'objet d'une demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, à votre responsable des ressources humaines, au moins un mois avant le terme initialement prévu.

Il vous faudra préciser si vous souhaitez :

1. prolonger votre congé sous la même forme ;
2. passer d'un congé à temps plein à un congé à temps partiel ou inversement.

Vous pouvez également demander à modifier votre temps de travail tel qu'il avait été défini dans le cadre de votre congé à temps partiel, sous réserve d'obtenir l'accord de votre supérieur hiérarchique et de votre responsable des ressources humaines.

Rémunération

Pendant la durée du congé parental à temps plein, votre contrat de travail est suspendu ainsi que votre rémunération.

Dans le cas d'un congé parental à temps partiel, votre rémunération vous est versée au prorata de votre temps de travail.

Vous pouvez percevoir l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ainsi que la prestation partagée d'éducation de l'enfant servie par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

En cas de congé parental à temps plein, vous cessez :

1. de bénéficier du régime de Frais de santé et Prévoyance de l'entreprise après la période de maintien des garanties. Vous pouvez toutefois maintenir votre adhésion à titre individuel pour les garanties Frais de santé et Décès ;
2. de cotiser pour votre retraite.

Les accords signés par la CFTC permettent le maintien des garanties Frais de santé et Prévoyance pendant le mois au cours duquel vous partez en congé parental à temps plein et le mois civil suivant.

En cas de congé parental à temps partiel, vous pouvez décider de maintenir le calcul des cotisations sur une assiette correspondant à votre activité exercée à temps plein.

Les accords signés par la CFTC permettent la prise en charge par Thales de la part des cotisations patronales correspondant à la différence entre le temps partiel et le temps plein.

Retour dans l'entreprise

Dans les deux mois qui précèdent le terme d'un congé parental, vous serez invité à participer à un entretien avec le responsable ressources humaine afin d'évaluer vos besoins éventuels de formation pour pouvoir reprendre votre activité dans de bonnes perspectives professionnelles.

Au cours de cet entretien, le niveau de rémunération au retour du congé sera examiné.

Reprise de travail

La reprise du travail après un congé maternité intervient généralement le lendemain de la fin du congé maternité.

Vous pouvez toutefois demander une reprise anticipée, à condition que le délai minimum de 6 semaines après l'accouchement.

La visite médicale de reprise est obligatoire et doit avoir lieu dans les 8 jours suivant la reprise.

Pendant les 10 semaines suivant la fin de votre congé maternité, vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement, sauf faute grave non liée à la grossesse ou motif économique.

Vous devez retrouver votre emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Crèche interentreprises

Thales dispose parfois de berceaux dans diverses crèches.

Pour plus de renseignement

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Égalité Professionnelle Femmes-Hommes

Contexte et Objectifs

Un accord, relatif à l'égalité professionnelle, a été signé dans chaque filiale.

Un avenant triennal doit actualiser les actions prioritaires : recrutement, développement de carrière, équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Objectifs principaux :

1. Améliorer la proportion de femmes dans les postes à responsabilité ;
2. Augmenter les recrutements féminins dans certains métiers techniques ;
3. Garantir l'égalité des évolutions de carrière et de rémunération.

Instances de suivi

Deux niveaux de commissions sont créés :

1. **Commission d'établissement** (au sein du CSE local) : analyse de la situation comparée, suivi des mesures, sensibilisation du personnel.
2. **Commission d'entreprise** (au sein du CSE central) : consolidation des analyses, propositions d'actions au niveau société.

Les commissions disposent de crédits d'heures et de formations spécifiques pour remplir leur mission.

Approche méthodologique

1. **Négociation d'avenants triennaux** basée sur l'analyse des rapports d'égalité consolidés.
2. **Bilan annuel** des mesures engagées.
3. Respect de l'anonymat des données utilisées pour les études statistiques.

Principes en matière de rémunération et de carrière

1. **Égalité salariale stricte** dès l'embauche ;
2. **Révision salariale** pour les salariés en congé maternité ou adoption, à hauteur de la moyenne de leur catégorie ;
3. **Variable annuelle** prise en compte sur la base de la période travaillée ;
4. **Entretiens de reprise** après un congé parental pour accompagner la réintégration (évaluation de besoins en formation et perspectives d'évolution) ;
5. Attention particulière portée à la promotion de femmes dans les processus RH.

Mesures spécifiques

1. **Plans d'action correctifs** en cas d'écarts injustifiés de rémunération ou d'évolution de carrière, définis pour une durée de 3 ans
2. **Accès renforcé à la formation professionnelle**, en particulier pour les salariés à temps partiel
3. **Non-discrimination** pour les salariés à temps partiel ou sous forfait jours réduit (suivi de l'évolution professionnelle et de la charge de travail adaptée)

Suivi et Durée de l'Accord

1. **Durée : indéterminée**, avec possibilité de révision ou dénonciation sous trois mois de préavis
2. **Dispositions applicables immédiatement** après dépôt légal (sans attendre la fin de la période transitoire)
3. Un dispositif de médiation est prévu en cas de désaccord sur les délais de mise en œuvre des mesures correctrices

Formalités

1. Dépôt du texte auprès de l'inspection du travail (DREETS) et du Conseil des Prud'hommes
2. Notification aux syndicats représentatifs

En résumé : cet accord structure l'engagement de l'entreprise pour garantir une égalité professionnelle effective et mesurable entre femmes et hommes, avec un suivi organisé et une adaptation continue grâce à des avenants triennaux.

Pour plus de renseignements

1. **Contactez vos représentants CFTC.**
2. Consultez le site CFTC Thales : www.cftc-thales.fr.



Compte Epargne Temps (CET)

Il existe deux types de CET, traditionnel et fin de carrière.

CET traditionnel

Il sert à :

1. Accumuler des congés pour les prendre ultérieurement ;
2. Accumuler des congés pour les transformer en rémunération ;
3. Alimenter le CET en numéraire (argent) et le convertir en jours de congés.

Alimentation de mon CET

Le CET peut être alimenté :

1. En temps :
 - a. Avec des jours de repos et JRTT ;
 - b. Trois jours (21 h) de récupération ;
 - c. La 5e semaine de congés payés ;
 - d. Les congés ANCIenneté et SUP.

Le tout dans la limite de 15 jours maximum par année civile et non cumulable avec le CET « congé fin de carrière ».

2. En numéraire :
 - Vos versements en argent sont convertis en temps (voir les choix possibles).

Abondement de mon CET

En fonction de la nature de l'alimentation, le taux d'abondement varie :

1. Pour l'alimentation en temps = 20 % ;
2. Pour les jours générés en numéraire = 20 % ;
3. En cas d'évènements exceptionnels = 20 % sur les versements en temps.

L'abondement est versé lors de l'utilisation en temps du CET ou lors de la monétisation pour les évènements exceptionnels uniquement.

Utilisation de mon CET

Le CET traditionnel peut être utilisé à partir de 10 jours épargnés.

À défaut d'utilisation dans les 5 ans et en l'absence de choix, les droits sont liquidés sous forme monétaire.

1. Transformer vos congés en argent :
 - a. Possibilité de se faire payer 5 jours maximum par an ;
 - b. Possibilité de transférer 15 jours maximum sur le PERECO par an ;
2. Prendre mes jours de congés ultérieurement :
 - La prise de congés, à temps plein ou à temps partiel, ne peut pas être inférieure à 5 jours (hors éventuel abondement) ;
3. Transférer mes droits épargnés au CET « congé fin de carrière » :
 - À partir de 46 ans, il est possible de transférer ses droits acquis du CET traditionnel vers le CET « congé fin de carrière ». Ce type de transfert est définitif.

Déblocage anticipé

En cas d'évènements exceptionnels (sous 6 mois), et sur justificatif.

1. Déblocage en argent :
 - a. Mariage, PACS ;
 - b. Naissance, adoption d'un enfant ;
 - c. Divorce, dissolution de PACS ;
 - d. Acquisition ou changement de la résidence principale ;
 - e. Surendettement du salarié ;

- f. Perte d'emploi ou décès du conjoint ou partenaire de PACS ;
 - g. Rachat de trimestres ;
 - h. Survenue d'une situation de handicap en cours de carrière ;
2. Déblocage en jours :
- Être en situation « d'aidant » pour un enfant, conjoint ou un parent malade.

CET fin de carrière

Le CET « fin de carrière » sert à capitaliser des jours pour partir plus tôt à la retraite.

Ce CET est ouvert à tous les salariés en CDI âgés de plus de 46 ans.

Alimentation de mon CET

Le CET « fin de carrière » peut être alimenté :

1. En temps :
 - a. Avec des jours de repos et JRTT ;
 - b. Trois jours (21 h) de récupération ;
 - c. La 5e semaine de congés payés ;
 - d. Les congés ANCIenneté et SUP ;Le tout dans la limite de 15 jours maximum par année civile et non cumulable avec le CET traditionnel.
2. En numéraire :
 - Vos versements en argent sont convertis en temps (voir les choix possibles, tableau ci-après).

Plafond

Vous pouvez cumuler au maximum 280 jours hors :

1. Les droits résultants de l'abondement ;
2. L'affectation de tout ou partie de l'allocation de départ à la retraite ;
3. L'affectation des temps de compensation liés à la pénibilité Thales.

Abondement du CET

Le salarié bénéficie de 40 % d'abondement de son CET « fin de carrière » à condition qu'il parte à la retraite dès qu'il atteint le taux plein du régime général (ni avant, ni après).

Cet abondement concerne :

1. L'alimentation en temps ;
2. L'affectation de l'allocation de départ à la retraite ;
3. Le temps de compensation acquis chez Thales au titre de la pénibilité ;

Les apports en numéraire ne donnent pas droit à l'abondement.

Utilisation de mon CET

Le dernier jour du CET « fin de carrière » doit correspondre à la veille de la date de départ à la retraite.

Vous pouvez cumuler le dispositif Temps Partiel Senior avec un CET « fin de carrière ».

Si vous souhaitez évaluer l'opportunité de l'ouverture d'un CET « fin de carrière », contactez-nous.

Nous vous aiderons à définir la stratégie la plus adaptée pour vous.

Règles et droits communs aux deux types de cet



Ouverture de mon CET

Pour ouvrir un CET il faut :

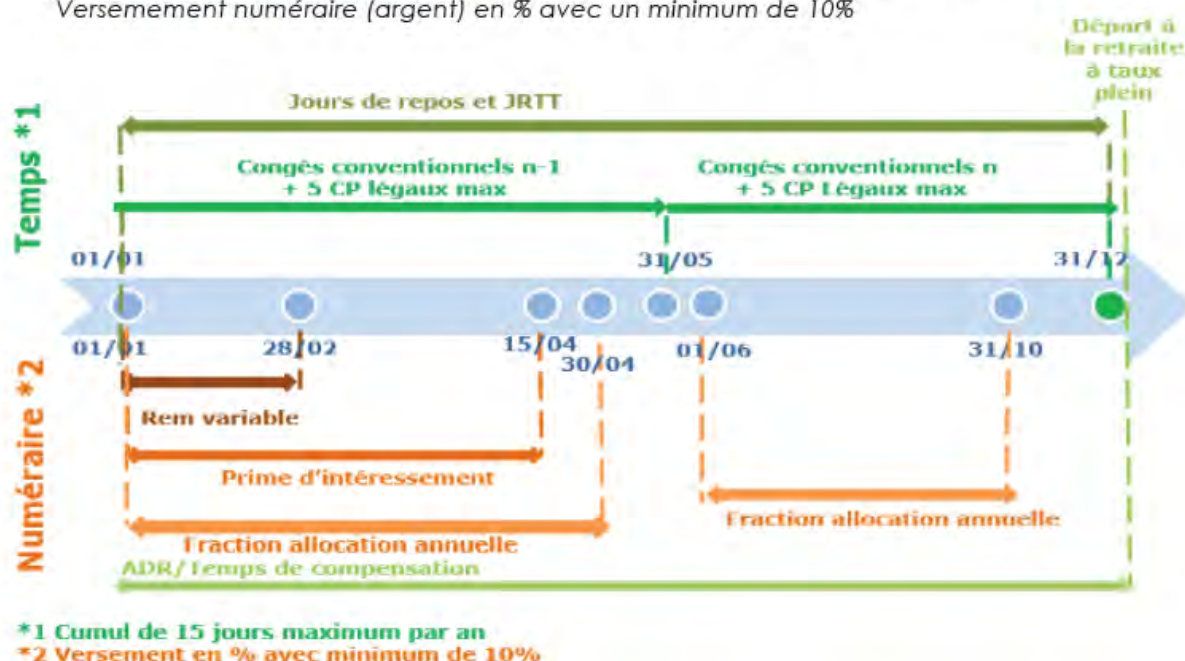
1. Être salarié en CDI ;
2. Avoir une ancienneté minimum de 12 mois.

La création de votre CET est automatique à partir du moment où vous réalisez la première alimentation sur l'application 4YOU (Mon CET : Alimentation)

Alimentation de mon CET en numéraire (argent)

Choix possibles	Période d'alimentation
• Votre 13e mois (mensuels) :	
» Allocation annuelle de mai	Du 1er janvier au 30 avril
» Allocation annuelle de novembre	Du 1er juin au 31 octobre
• Rémunération variable (cadres)	Du 1er janvier au 28 février
• Prime d'intéressement	Du 1er janvier au 15 avril

Versement numéraire (argent) en % avec un minimum de 10%



Modalités fiscales

La prise de congé et la monétisation des jours

Les sommes perçues par le salarié sont soumises aux mêmes règles de cotisations et d'imposition que le salaire.

Le transfert de jours vers le PERECO

Le salarié peut transférer un maximum de 15 jours par an sur son PERECO, dont 10 sont exonérés de charges.

Les jours transférés vers le PERECO sont abondés selon votre ancienneté.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC CET.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Embauche

Période d'essai

Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée maximale de la période d'essai (hors renouvellement)
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires

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

Pendant la période d'essai, les règles concernant le licenciement ne s'appliquent pas : le salarié ou l'employeur peut librement **rompre le contrat de travail** sans indemnité.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai en CDI, il est tenu de respecter un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure à :

- 48 h au cours du 1^{er} mois ;
- 2 semaines calendaires après 1 mois ;
- 1 mois calendaire après 3 mois.

Lorsque le salarié met fin à sa période d'essai en CDI, il est tenu de respecter un délai de prévenance dont la durée est la suivante :

- 24 h en cas de présence inférieure à 8 jours de présence ;
- 48 h à partir de 8 jours de présence.

Le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2,5 h par jour travaillé. Ces absences n'autorisent pas de changement de rémunération.

Ancienneté

L'ancienneté représente le temps passé au sein de la société depuis la date de l'embauche, que ce soit à temps plein ou à temps partiel (pas de proratisations) ; elle est majorée comme suit :

1. Durées des contrats de travail antérieurs au sein du Groupe Thales (CDI, CDD, apprentissage/professionnalisation, CIFRE) ;
2. Ancienneté antérieure dans une société extérieure au Groupe Thales, qui ferait l'objet d'une intégration au sein du Groupe (par ex. acquisition) ;
3. 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 ;
4. Durées des prestations de services effectuées pour Thales immédiatement avant le recrutement par une société du Groupe.

Quelques démarches complémentaires

1. Passer la visite médicale — voir § Service de Santé au Travail, Assistante sociale
2. Choisir les options de la prévoyance — voir § Santé & Prévoyance
3. S'inscrire au CSE — voir § Votre CSE
4. Assurer son automobile — voir § Déplacements et missions

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Salariés en situation de handicap

Thales & le handicap

La CFTC a signé un accord sur l'emploi des salariés en situation de handicap.

Si vous êtes en situation de handicap, n'hésitez pas à contacter vos représentants CFTC.

Tout salarié de Thales peut parrainer un étudiant en situation de handicap. Il peut être aussi mécène. Dans ce cas, Thales autorise jusqu'à quatre jours d'absence par an.

Intégration

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié en situation de handicap, l'accord met à disposition du Manager et de ses équipes des outils de formation et d'accompagnement.

Manager

Vous êtes responsable d'une équipe, vous pouvez compter sur l'accompagnement de la médecine du travail, du référent handicap, de l'assistant social et des ressources humaines pour réussir l'intégration d'un salarié en situation de handicap.

Vous avez le droit à la formation sur la prise en compte du handicap dans votre Management.

Pendant les trois mois après l'arrivée du salarié, des points réguliers seront faits entre vous, le salarié concerné, les ressources humaines et le référent handicap pour lever les éventuelles difficultés liées à l'intégration.

Enfin, le réseau des référents handicaps et Thales Mission Insertion organiseront des ateliers afin de partager et de capitaliser sur les intégrations réussies.

En votre qualité de responsable d'équipes, vous avez votre mot pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap. L'emploi d'intérimaire en situation de handicap est encouragé ainsi que l'accueil de stagiaires ou d'alternants en situation de handicap. Renseignez-vous auprès des ressources humaines.

Salarié

Un collègue en situation de handicap intègre votre équipe, vous pouvez suivre la formation Inclusion des personnes en situation de handicap disponible sur site uLearn de Workday.

Salarié en situation de handicap

Vous êtes un salarié en situation de handicap et vous arrivez dans une équipe. Parmi les outils disponibles, il existe le tutorat qui permet un accompagnement dans votre intégration.

Un tuteur (volontaire) est alors formé et son rôle est pris en compte dans l'aménagement de son poste et dans sa charge de travail.

Vous pouvez suivre aussi des formations pour faciliter votre prise de poste.

Enfin, votre poste de travail et son environnement peuvent être aménagés à votre demande.

Alternant en situation de handicap

Vous êtes alternant et en situation de handicap, vous avez accès aux mêmes aides qu'un salarié en situation de handicap. Vous pouvez bénéficier, en plus, de la bourse Thales Éducation d'un montant de 2500 €.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi. Vous êtes concerné si vos possibilités d'obtenir ou de conserver votre emploi sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Si vous êtes concerné, ou si vous estimez l'être, contactez la médecine du travail ou l'assistante sociale de votre établissement. Ils vous aideront dans vos démarches pour obtenir la RQTH. Vos représentants CFTC peuvent aussi vous conseiller sur vos droits et sur les démarches à effectuer.

L'accord vous permet de disposer d'une journée d'absence autorisée pour vos démarches.

Maintien dans l'emploi

Vous êtes en situation de handicap, le Groupe s'engage à prendre les mesures appropriées pour vous maintenir dans l'emploi dans des activités correspondant à vos aptitudes, vos compétences et vos capacités.

Vos représentants CFTC peuvent vous aider en ce sens. La médecine du travail et le service d'assistance sociale prendront avec vous les mesures nécessaires. Elles sont parmi les suivantes :

1. Analyse de la situation professionnelle : elle permettra de définir, en fonction du votre handicap, le type de poste adapté, sa configuration (ergonomie, environnement...);
2. Formation professionnelle : il s'agira d'actions de formation menées dans le cadre d'un reclassement ou d'adaptation de l'emploi ou du poste de travail nécessitées par votre situation ;
3. Aménagement du poste de travail : après examen par la médecine du travail, il pourra être mené des adaptations nécessaires. La médecine du travail peut préconiser des aménagements d'horaires individualisés. Ces préconisations sont discutées avec le RH et le référent handicap qui analysent, au regard des contraintes opérationnelles, les possibilités de mise en œuvre. Le responsable est associé à cette démarche ;
4. Télétravail : dans le cadre de l'accord Groupe sur le Télétravail (Article 3,4 « Situation individuelle spécifique »), ce mode d'organisation sera accepté, sur demande individuelle. Par ailleurs, pour des situations de handicap particulières, et après avis du médecin du travail, le nombre de journées de télétravail pourra être supérieur aux modalités en vigueur dans l'accord télétravail. L'installation du télétravailleur en situation de handicap sera examinée systématiquement après avis du médecin du service de santé au travail et de Mission insertion afin d'adapter au mieux l'organisation de son poste de travail à domicile et les moyens associés et d'en faciliter la mise en place (art 8.2 du l'accord groupe sur le télétravail).
5. Accessibilité des locaux : l'entreprise et donc l'établissement doit être accessible à l'ensemble des handicaps ;
6. Accessibilité numérique : il existe des outils pour faciliter l'accessibilité numérique et donc pour faciliter le maintien dans l'emploi. Cette liste est consultable sur l'intranet dans l'accueil de KISS et après avoir recherché *Outils Handi-Aidants* ou flashez le qrcode. L'opportunité de mettre en œuvre des outils hors catalogue sera examinée en concertation avec le référent handicap ;
7. Transport :

- a. Vos frais de transport en commun pour les personnes à mobilité réduite et déficients visuels entre le lieu de résidence et le lieu de travail seront intégralement pris en charge par le Groupe sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail ;
- b. Chaque salarié en situation de handicap à mobilité réduite utilisant des vols internationaux pour des raisons professionnelles pourra obtenir la garantie des déplacements en surclassement exceptionnel sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail.
- c. Après avis conforme du Médecin de santé au travail, si vous ne pouvez pas utiliser les transports en commun ou votre véhicule personnel, alors vous pourrez bénéficier des financements suivants :
- d. Transport domicile/lieu de travail : la prise en charge du transport domicile/lieu de travail sera examinée par la Direction des Ressources Humaines et le référent handicap en fonction de la situation afin d'adapter les conditions de mise en œuvre ;
- e. Aménagement du véhicule : la demande, qui aura été préalablement validée par le Médecin du travail, sera examinée par Thales Mission insertion qui apportera son expertise sur le dossier.
- f. Équipements individuels : en complément de prises en charge préalables (sécurité sociale, institut de prévoyance Malakoff Humanis, MDPH, AGEFIPH), il sera pris en compte le financement de dépenses d'équipements individuels (fauteuil roulant, prothèses, orthèses) après avis du médecin du travail. Pour garantir ce maintien dans l'emploi, la compensation financière maximale sera alignée sur le montant de la prise en charge de l'AGEFIPH ;
- g. Tutorat de maintien dans l'emploi : le médecin du travail, de par ses responsabilités particulières, peut demander un « tutorat renforcé » pour certains salariés handicapés. Ce « tutorat renforcé » vient compenser les besoins qui ne peuvent faire l'objet d'aménagements (par exemple : accès ponctuels à des ateliers pour des personnes avec une déficience visuelle, traduction ponctuelle pour des personnes à déficience auditive, soutien psychologique ponctuel). Ce « tutorat renforcé » peut se traduire par l'aide d'un salarié volontaire.

Prévention de la désinsertion professionnelle

Si vous êtes en arrêt de travail de plus de 30 jours, alors il peut vous être proposé un rendez-vous de liaison. Ce rendez-vous associe la médecine du travail et le référent handicap. Ce dispositif n'est pas un rendez-vous médical, mais une rencontre, facultative, organisée entre l'employeur et le salarié.

Il a pour objectif de maintenir un lien entre vous et l'entreprise et de vous informer que vous pouvez bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de préreprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail. Le nombre de rendez-vous sera adapté selon la durée de l'arrêt de travail.

Dans l'année civile de vos 45 ans, la médecine du travail vous proposera une visite médicale de mi-carrière, qui permettra :

- 1. D'établir un état des lieux de l'adéquation entre votre poste de travail et votre état de santé du travailleur en situation de handicap ;
- 2. D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution de vos capacités en fonction de votre parcours professionnel, de votre âge et de votre état de santé ;
- 3. De vous sensibiliser sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Enfin, afin de favoriser le retour au sein de l'entreprise de salariés en arrêt de travail, il existe le dispositif d'essai encadré.

L'essai encadré permet de tester la compatibilité d'un poste de travail avec votre état de santé. Il permet ainsi de :

1. Tester votre capacité à reprendre votre ancien poste ;
2. Tester un aménagement de poste ;
3. Tester un nouveau poste ;
4. Préparer une reconversion professionnelle.

La durée maximale de l'essai encadré est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables. Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours. Pendant cette période, vous continuez à toucher les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).

Évolution de carrière

Vous bénéficiez d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à vos compétences et aptitudes. À ce titre, vous pouvez saisir à tout moment votre responsable ressource humaine ou votre hiérarchie afin que soient examinés votre parcours professionnel et les postes sur lesquels votre évolution peut être envisagée.

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés en situation de handicap et plus particulièrement une attention soutenue sera portée pour :

1. Les salariés qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique ;
2. Les salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes qui seront suivis par la médecine du travail de façon à anticiper d'éventuels reclassements.

Si vous rentrez dans une de ces deux catégories, alors un suivi régulier vous sera proposé avec les responsables ressources humaines ou le référent handicap Société ou établissement.

Dans le cas où une mobilité est envisagée, une formation « métier » spécifique pour vous préparer, vous accompagner et vous conforter dans ces nouvelles fonctions sera prévue, si nécessaire.

À titre expérimental, afin de favoriser les mobilités (changement de poste, changement d'établissement ou de société au sein du Groupe) un dispositif appelé « un temps pour s'essayer » sera mis en œuvre. Il consiste en un accompagnement personnalisé du salarié dans le cadre d'un détachement temporaire visant à expérimenter, sur un temps court, votre capacité à intégrer un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité future. Ce temps d'accompagnement ne pourra excéder une durée d'un mois. Votre responsable des ressources humaines coordonne le dispositif.

Protection de l'emploi

Si votre emploi est fragilisé, vous bénéficierez d'un reclassement en priorité dans votre établissement ou sinon un établissement du bassin d'emploi. Vous bénéficierez d'un accompagnement pour l'adaptation de votre nouveau poste.

Cotisations retraite

Si vous exercez votre activité à temps partiel, alors vous continuez à cotiser à votre retraite à taux plein. La différence de cotisations est prise en charge par Thales.

Départ à la retraite

Votre allocation de départ à la retraite est majorée. Pour en bénéficier, vous devez annoncer votre départ à la retraite six mois avant votre départ effectif.

Sous cette condition, la majoration est la suivante :

- 5 mois de majoration pour le salarié ayant entre 5 et moins de 10 ans d'ancienneté dans le statut de handicapé ;
- 6 mois de majoration pour le salarié ayant entre 10 et moins de 20 ans d'ancienneté dans le statut de handicapé ;
- 7 mois de majoration pour les salariés ayant 20 ans et plus d'ancienneté dans le statut de handicapé.

La majoration d'ADR exprimée en mois de salaire sera calculée sur la base du même salaire que l'allocation principale.

Accompagnement d'un proche en situation de handicap

Vous accompagnez un proche en situation de handicap alors vous disposez des mesures suivantes :

1. D'autorisations spéciales d'absences rémunérées ;
2. De dons de jours de repos ;
3. D'une participation aux frais de scolarité de leur enfant en situation de handicap ;
4. D'un complément de salaire dans le cadre du congé de présence parentale ;
5. D'un prêt pour la réalisation de travaux d'adaptabilité du logement au titre du handicap par Action Logement.

Ces mesures s'appliquent à :

1. Votre enfant, l'enfant de votre conjoint ou votre conjoint (ou concubin, partenaire de PACS) en situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par la MDPH ;
2. Vos parents ou vos beaux-parents qui se sont vus attribuer, par la MDPH, une carte Mobilité Inclusion Invalidité ou un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 %.

Vous pouvez bénéficier d'un accompagnement de la médecine du travail et du service d'assistance sociale.

Vous pourrez notamment être orientés vers :

1. Le programme de Formation de l'Association Française des Aidants (6 modules disponibles en ligne) ;
2. Les dispositifs de sensibilisation/formation proposés par l'APF France Handicap : RePairs Aidants.

N'hésitez pas à informer votre hiérarchie, les ressources humaines et la médecine du travail de votre situation : Thales a pris des engagements pour vous aider.

Déblocage du compte épargne temps

En votre qualité de proche aidant, vous pouvez demander le déblocage de votre Compte Epargne Temps (CET) traditionnel sous forme de temps au moment où votre présence est requise.

Santé & Prévoyance

Si vous êtes parents d'enfant en situation de handicap, alors votre enfant recevra une rente à vie en cas de votre décès dans les conditions prévues par le contrat « Gros risques ».

De même, si votre enfant devient handicapé avant ses 26 ans, alors ils seront garantis à vie dans le cadre du contrat de santé et de prévoyance du groupe.

Autorisation d'absence

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.

Médaille du travail

Les médailles du travail sont accordées après 18 (argent), 25 (vermeil), 30 (or) et 35 ans (grand or) de service à certains salariés sous conditions. Pour plus de renseignements, rapprochez-vous de vos représentants CFTC.

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.

Enfant en situation de handicap

Congé supplémentaire du salarié parent d'enfant handicapé

Une autorisation d'absence rémunérée de 10 jours est accordée annuellement pour tout salarié ayant à charge un enfant handicapé à plus de 80%.

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 1 700 euros par année** scolaire maximum pour chaque enfant à charge en situation de handicap.

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 limites 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 limites d'âge aux enfants handicapés sous conditions.**

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC ;**
- Consultez le Livret CFTC Handicap ;
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Formation

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 :

1. À l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
2. 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 ;
3. À l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation — CPF — pour une formation hors du temps de travail.

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 acteurs et doivent demander leur **formation via uLearn**.

Catalogue des formations : présentiel et eLearning

De nombreuses formations sont accessibles sous uLearn. Vous pouvez les consulter sur l'intranet Thales.

Valorisation des Acquis de l'Expérience — VAE

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

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 d'au minimum 3 ans n'est plus exigée. Les activités bénévoles, sociales ou associatives, en rapport avec la qualification demandée sont prises en compte.

L'activité doit avoir un rapport avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle.

Prime lors de l'obtention de la VAE

Lorsque le salarié aura obtenu la validation des acquis de l'expérience, il percevra une prime d'un montant égal à 7 % de sa rémunération calculée sur la base des douze derniers salaires perçus.

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.

L'entreprise apprenante (Learning Company)

Thales a mis en place un Système de Gestion de Compétence (Skill Management System) pour permettre à chaque salarié d'adapter et de développer ses compétences.

Le but est de permettre à chaque salarié de mieux identifier ses compétences et de les faire évoluer en cohérence avec son poste.

Chaque salarié se voit ainsi attribuer un ensemble de compétences, réparties entre compétences fonctionnelles, spécifiques à un domaine, et transverses comme l'anglais ou la gestion des connaissances.

Une revue annuelle des compétences est prévue entre avril et septembre via Workday. Elle repose sur une auto-évaluation, un retour d'un collègue et un échange avec le manager. Ce processus vise à aider chacun à faire un point objectif sur sa situation et à envisager des axes d'amélioration dans le cadre du Check-In de Développement.

Le déploiement de ce dispositif est progressif, selon les familles professionnelles, certaines étant planifiées pour 2025. Des supports sont mis à disposition pour accompagner les salariés.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC CPF.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.
- Contactez votre conseiller formation .
- Consultez le site du CPF : www.moncompteformation.gouv.fr.
- Consultez le site de l'OPCO 2i : www.opco2i.fr.
- Consultez le site de la VAE : www.vae.gouv.fr.



Compte Personnel Formation — CPF

Qu'est-ce que le CPF ?

Le compte personnel de formation (CPF) permet au salarié d'acquérir des droits pour financer des formations tout au long de sa vie active. En cas de changement ou de perte d'emploi, le salarié garde son CPF.

Comment est-il alimenté ?

Il est alimenté par l'employeur. Pour un temps de travail compris entre 50 % et 100 % d'un temps plein : THALES verse 500 € par an.

Le montant est proratisé en cas :

1. Temps de travail inférieur à 50 % ;
2. Année incomplète.

Qui est concerné ?

Tous les salariés sont concernés :

1. Dès 16 ans (Intérim, Apprenti, CDD, CDI) ;
2. Jusqu'à la retraite ;
3. Au plus tard jusqu'à 67 ans.

Quel est le plafond ?

Le CPF est plafonné à 5 000 €.

Salarié en situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, THALES verse 800 € par an. Le CPF est plafonné à 8 000 €.

Si vous n'avez pas déclaré votre handicap, vous pouvez le faire directement sur le site.

Comment accéder à son CPF ?

Rendez-vous sur le site officiel : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Comment utiliser mon CPF ?

Je cherche une formation, j'ai besoin de conseils : je me connecte sur Mon Compte Formation pour trouver les réponses.

Quelles formations sont éligibles au CPF ?

Les formations éligibles au CPF sont :

1. Les formations diplômantes :
 - a. Enregistrées au RNCP — Répertoire National des Certifications Professionnelles (Bac, CAP, BTS, CQP,...) ;
 - b. Enregistrées au RS — Répertoire spécifique (habilitations électriques, permis cariste, langue étrangère, informatique, métiers de la soudure...)
2. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :
 - C'est une certification professionnelle inscrite au RNCP. À son obtention, une prime de 7 % de la rémunération calculée sur les 12 derniers salaires perçus sera versée.
3. Le Bénévolat et le Service Civique :
 - Pour acquérir les compétences nécessaires pour des missions de bénévoles ou de service civique.
4. Le CléA
 - Le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) s'adresse aux personnes sans diplôme.

5. Le Bilan de Compétences :
 - Pour faire le point sur mes compétences, définir mon projet de formation et/ou mon projet professionnel.
6. Le Permis de conduire :
 - Pour financer un premier permis de conduire nécessaire dans le cadre professionnel.
7. Les Blocs de Compétences ;
8. Validation de blocs de compétences d'une certification inscrite au RNCP. Les blocs permettent de valider des crédits ECTS (60 crédits équivalent à un an en Post-Bac).

Trouver une formation

Les formations sont référencées sur le site Mon CPF. La recherche se fait par mot clé et par critères (proximité, date...).

Bon à savoir sur Mon CPF

Mon CPF est personnel. L'employeur ne peut pas vous imposer d'utiliser votre CPF pour financer une formation.

Vous gardez vos droits si je pars à l'étranger. Vous pouvez suivre des formations à distance depuis l'étranger.

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Quelle que soit votre situation, vous pouvez demander de l'aide gratuitement à un professionnel qui m'aidera à trouver la formation ou l'orientation qui me convient.

Il suffit d'aller sur « Conseils Professionnels » dans mon compte Formation.

Que faire pour s'inscrire à une Formation ?

Avant de vous inscrire à une formation, il vous faut :

1. Vérifiez les dates de formation proposées ;
2. Si la formation tombe pendant votre temps de travail, vous demandez l'autorisation à votre Manager et votre RH :
 - 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois
 - 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.
3. Vous devez recevoir une réponse sous 30 jours calendaires. À défaut, la demande est validée.
4. Vous avez aussi la possibilité de vous former en dehors de vos heures de travail (y compris durant mes congés), auquel cas je n'ai pas besoin de l'accord de votre manager.
5. Vous vérifiez le financement de la formation :
 - L'argent de Mon CPF permet de payer les frais de formation. Les frais de transport, de repas et d'hébergement ne sont pas couverts ;
6. Vous devez participer dans tous les cas au financement à hauteur de 102,23 € (montant légal revu annuellement) ;
7. Vous pouvez demander des aides pour compléter votre financement : THALES, l'OPCO, l'Agefiph, le conseil régional, la mairie... À défaut, je devrais financer le complément et les frais divers.

Créer et suivre un dossier de formation

Une fois la formation sélectionnée, et après avoir validé le planning et le financement, vous « crée mon dossier d'inscription » en suivant les indications sur le site.

Vous pouvez consulter Mes Dossiers de Formation.

Les états du dossier de formation sont :

1. En cours d'élaboration : dossier incomplet, en cours auprès d'un organisme agréé ;
2. Validé : dossier accepté et financé par un professionnel de la formation. Vous pouvez suivre votre formation ;
3. Clos : La formation est effectuée.

Autres informations

Pendant ma formation :

1. Vous conservez vos droits aux congés payés et ceux liés à l'ancienneté ;
2. Vous conservez ma rémunération.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CPF.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Les alternants

Congés payés

Vous avez, par an, **cinq semaines de congés payés + 5 jours de révisions**. Les jours de révision peuvent être pris à la suite ou bien répartis sur l'année.

Fermetures collectives et la journée de solidarité

Ces jours sont des **absences rémunérées autorisées**. C'est-à-dire que vous n'avez pas besoin de poser vos jours de congés pour être payé.

Activités sociales et culturelles du CSE

Vous avez accès aux activités sociales et culturelles du CSE (subventions d'activités culturelles et sportives, vacances...).

13e mois

Le versement se fait en deux fois, directement sur votre fiche de paie :

- 1er versement : mai (année N1) ;
- 2e versement : juin (année N+1).

Prime d'intéressement et de participation

Ces primes sont versées en juillet. Vers mi-juin, vous devez donner une réponse sur la manière dont vous souhaitez l'utiliser : soit en la plaçant sur un compte PERECO, soit en la touchant sur votre fiche de paie.

Après la fin de votre contrat, il est important de garder contact avec Thales au moins un an pour bénéficier de la prime de l'année précédente.

Aide au logement

> Mobili-Jeune

Une subvention allant jusqu'à **100€** par mois, plafonné à **1 200€**.

Conditions d'obtention :

- Salaire ≤ SMIC
- Avoir **- 30 ans**
- Renouvellement **limité à 3 ans**
- Réaliser la demande dans les six premiers mois du contrat ou de la formation

> Aide à la mobilité

Une aide à l'installation de **1 000€** pour favoriser le rapprochement domicile travail.

Condition d'obtention :

- Percevoir au maximum 1,5 fois le SMIC

Aide au transport

Votre **pass navigo ou ImaginR est pris en charge partiellement** par Thales avec un minimum légal de 50%.

Selon votre GBU le pourcentage peut être plus élevé.

Bourse Thales

La bourse « Prix Thales Education » est une aide de **2 500€ sur dépôt d'un dossier** au mois de septembre. Un jury sélectionnera -- profils.

Condition de candidature : être encore en poste au 31 octobre de la même année.

Période d'essai

Pendant la période d'essai¹, il est possible de mettre fin au contrat sans préavis et sans motifs de votre part ou celui de votre employeur.

Après la période d'essai

Si votre formation se termine avant la fin de votre contrat, vous pouvez quitter plus tôt votre poste. Il vous faudra prévenir votre employeur deux mois auparavant.

¹ Contrat d'apprentissage = 45 jours de présence en entreprise / contrat pro = 30 jours

Dans d'autres cas de figures, vous devez rédiger un accord entre vous et votre employeur et notifié au directeur du CFA, à la chambre consulaire et à la direction.



Être embauché en CDI

- Pas de période d'essai
- Votre contrat en alternance est pris en compte dans le calcul de la rémunération et de l'ancienneté

Pas de poursuite à Thales

Si vous êtes en recherche d'emploi, vous avez le **droit au chômage**.

ÊTRE TUTEUR

Conditions pour être tuteur

Deux possibilités :

- Avoir au moins **2 ans d'expérience professionnelle dans un domaine proche** de celui des études de votre alternant
- Ou avoir au moins **1 an d'expérience professionnelle et un diplôme équivalent** ou supérieur à celui de votre alternant

Attention : vous ne pouvez pas être le tuteur de plus de 2 alternants (sauf cas de redoublement)



Recruter un alternant

Février - mars

État des lieux des besoins
Saisi des offres

Mars - juin

Entretiens
Choix du candidat

Avant l'arrivée de l'alternant

Demande de TGI sur Workday
Préparer l'espace de travail

Télétravail

Il est possible de proposer du télétravail à votre alternant dans le cas où les conditions s'y prêtent.

Mémoire fin d'étude

Vous devez vous assurer que les informations données dans le mémoire de votre alternant sont compatibles avec les règles de sûreté.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret Alternant.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



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 possible. »

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.

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 :

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

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

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 ou de fin de mobilité au cours de cette période de 12 mois, le montant est calculé prorata temporis.

En avril 2025, le minimum garanti (MG) vaut 4,22 €.

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

Indemnisation de coût supplémentaire de transport

Votre abonnement de transport (Pass Navigo) est pris en charge à 100 % sur justificatif 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 :

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

Aide au déménagement

Si l'allongement du temps de trajet A/R est supérieur à 1 heure, alors Thales prend 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.

Vous avez droit à 1 jour d'absence autorisée rémunérée, voir § Congés, pour votre déménagement.

Avance pour achat ou remise en état d'un véhicule automobile

Si vous ne pouvez pas utiliser les transports en commun ou si leurs utilisations accroissent de plus d'une heure votre trajet A/R alors vous avez droit à :

1. **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. La demande est à faire dans les 12 mois suivants la mutation effectuée (hors période d'adaptation) ;
2. **Situation de handicap** : Voir § Salarié en situation de handicap ;
3. **Véhicule peu polluant** : montant max de l'avance augmenté de 300 MG lorsque le véhicule appartient à la catégorie peu polluant (Décret n° 2018-1318 de décembre 2018).

En avril 2025, le Minimum Garanti (MG) vaut 4,22 €.

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.

Mesures d'accompagnement vers site ou établissement ou société éloigné de 50 km et plus

Voyage de reconnaissance

Le voyage de reconnaissance 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).

Votre entreprise d'origine prend en charge les frais de votre voyage de reconnaissance ainsi que pour votre conjoint et vos enfants, à votre choix :

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

Frais de voyages

Les frais de voyages suivants sont remboursés :

1. A/R par avion ou train avec 3 jours de location de voiture de catégorie A (ou B selon la composition familiale) ;
2. Ou utilisation du véhicule personnel avec remboursement sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques ;
3. Ou location d'une voiture de catégorie A (ou B selon la composition familiale) depuis le lieu de domicile du salarié.

Sur présentation des justificatifs, les frais de carburant et de péages sont pris en charge.

Frais d'hébergement

Les frais d'hébergement sont pris en charge, sur justificatifs, pour 2 ou 3 nuits, dans la limite de :

1. 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 ;
2. Et 40 MG par nuit par personne supplémentaire nécessitant la réservation d'une chambre supplémentaire.

Frais de repas

Les frais de repas sont pris en charge par la société d'accueil avec un maximum de deux repas par jour et par personne (hors petit déjeuner) à hauteur de 12 MG maximum.

Période d'adaptation

La période d'adaptation est la période pendant laquelle le salarié n'a pas encore déménagé.

Pendant cette période, aucune prise en charge de quelques types que ce soit n'est accordée pendant le week-end.

Hébergement à l'hôtel

Si vous êtes hébergé à l'hôtel, alors Thales prend en charge sur présentation de justificatifs :

1. 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.
2. Frais d'hébergement : dans la limite de 4 ou 5 nuits à hauteur de 40 MG par nuit.
3. 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,
 - a. Une voiture de location catégorie A est mise à disposition sur le site d'accueil.
 - b. Ou les indemnités kilométriques selon le barème en vigueur lorsque le salarié choisit d'utiliser son véhicule personnel.

Hébergement en location

Si vous êtes hébergé dans une location, alors Thales prend en charge sur présentation de justificatifs :

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

Mesures accompagnant l'installation définitive

Aides liées au logement

Pour la location ou l'acquisition d'un logement, rapprochez-vous des représentants CFTC locaux.

Aide en cas de double résidence

Si vous devez avoir une double résidence, Thales vous aide de la manière suivante :

1. En remboursant le loyer hors charges pour les locataires pendant un maximum de 3 mois et sur présentation des justificatifs ;
2. En vous fournissant une attestation de mutation pour vous permettre de réduire la durée du préavis de résiliation du bail ;
3. En remboursant quatre mensualités du prêt immobilier pour les propriétaires dans la limite de la valeur locative de votre bien et sur présentation des justificatifs.

Frais de déménagement

Afin de vous verser une aide au déménagement, vous devez produire à votre responsable des ressources humaines deux devis d'entreprises de déménagement parmi les déménageurs sélectionnés par Thales.

Après accord de votre responsable des ressources humaines, l'aide que vous recevrez sera du montant du devis retenu.

Vous avez droit à 3 jours d'absences autorisées et rémunérées.

Les frais de transport suivants engagés par le salarié ainsi que ceux des membres de son foyer seront remboursés :

1. Les indemnités kilométriques et les frais de péage (y compris pour un second véhicule si le foyer en dispose) ;
2. Le billet de train aller, ou un billet d'avion si son coût est inférieur à celui du train.

Frais d'installation

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

Cette aide est 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 :

1. Frais d'agence (en cas de location), sauf prise en charge par le Mobili-Pass ;
2. Frais de rétablissement de l'électricité, de l'eau, du gaz, du téléphone, d'internet, frais de mise en place d'appareils ménagers ;
3. 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 :

4. La caution en cas de location, les dépenses de décoration ;
5. 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

Aides liées à l'emploi du conjoint

Indemnité pour perte d'emploi

Parce que votre conjoint démissionne pour vous suivre, il a droit à l'indemnité chômage. Thales versera la différence entre celle-ci et l'ancien salaire pendant un an maximum avec un plafond global de 1000 MG.

Aide à la recherche d'un emploi

Votre conjoint bénéficiera d'une aide à la recherche d'emploi de 6 mois par un cabinet spécialisé. Cet accompagnement peut être prolongé pour une durée de 3 mois après accord de votre responsable des ressources humaines.

Thales prend en charge, sur présentation de justificatifs, un aller-retour pour votre conjoint pour un entretien de recrutement, à la condition que ce déplacement ne soit pas remboursé par l'employeur potentiel et 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 Gérés.

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

L'allocation annuelle est versée par la société qui emploie le salarié à la date du versement.

Participation / Intéressement

Votre mutation n'aura aucune incidence sur votre prime d'intéressement et de participation, car cette prime est mutualisée au niveau du groupe.

Droits à congés et CET

Votre mutation n'aura aucune incidence sur l'acquisition de vos congés.

Votre mutation n'aura aucune incidence sur votre CET.

Ancienneté

Votre ancienneté sera reprise.

Santé et Prévoyance

Le contrat de santé et de prévoyance est le même pour toutes les sociétés du groupe. Votre couverture ne change pas.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Mobilité durable

Contexte et bénéficiaires

Il n'existe pas d'accord mobilité durable au niveau du groupe Thales, mais plusieurs GBU (DIS, DMS, LAS, SIX) ont mis en place des dispositifs incitatifs. Les bénéficiaires sont :

1. Tous les salariés (CDI, CDD, contrats pro, apprentis) ;
2. Les stagiaires ;
3. Les salariés à temps partiel (bénéficient des mêmes droits si la durée contractuelle ≥ 50 % temps plein) ;
4. Pour les travailleurs à horaires atypiques, des adaptations sont proposées.

Trajets et transports concernés

Les mesures s'appliquent uniquement aux trajets domicile-travail (hors déplacements professionnels). Les moyens de transport reconnus sont :

1. Le vélo (personnel ou en location, mécanique ou à assistance électrique) ;
2. Les engins de déplacement personnel non thermiques ;
3. Le covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
4. Les transports en commun (RATP, SNCF, abonnements multimodaux) ;
5. Les services publics de location de vélos (ex. : Vélib').

Prise en charge des frais de transport

Thales prend en charge les abonnements transports publics de 65 % à 100 % selon les accords.

Les abonnements Vélib' ou équivalents peuvent être remboursés à 100 %.

Certaines GBU remboursent les abonnements vélo jusqu'à 70 %.

Forfait Mobilité Durable (FMD) — Montants et conditions

Chaque GBU définit ses propres barèmes. En voici les principales variantes :

1. Formule forfaitaire simple :
 - a. DIS : 200 €/an pour un minimum de 30 jours d'utilisation ;
 - b. LAS : barème progressif — 100 € pour 40-79 jours, 180 € pour ≥ 80 jours ;
 - c. SIX : 200 € pour 80 jours en vélo ;
2. Formule au kilomètre ou par trajet :
 - a. 0,25 €/km en vélo personnel (plafond 50MG) ;
 - b. 2 €/trajet pour le covoiturage (aller-retour max/jour, plafonné à 50MG/200 €) ;
3. Formule adaptée horaire atypique :
 - a. Standard : 50MG (200 €) pour vélo + 50MG (200 €) pour covoiturage ;
 - b. Alternative : 80MG covoiturage, 20MG (100 €) vélo.

Obligations des salariés bénéficiaires

Pour accéder au forfait, plusieurs justificatifs peuvent être exigés :

1. Déclaration sur l'honneur du nombre de jours d'utilisation ;
2. Justificatif de paiement ou abonnement ;
3. Utilisation d'une application (ex. : Géovélo, Blablacar Daily) pour suivi des trajets ;
4. Résider à une distance entre 1 km et 20 km du lieu de travail ;
5. Participation à une formation annuelle sur la sécurité routière.

Modalités de versement

Le versement du FMD est annuel, après déclaration via un outil interne (ex. : 4YOU). Souvent, le versement nécessite une demande écrite avec justificatif.

Avances et aides complémentaires

Il existe des avances et des aides complémentaires :

1. Aide à l'achat de vélo : de 60 € à 300 € selon le type de vélo ;
2. Avance remboursable : de 1 000 € à 2 000 € sur 24 mois max ;
3. Aide au matériel de sécurité : 50 € à 100 € (casque, gilet...), soumis à un usage minimal.

Incitations collectives et infrastructures

Les différents établissements et GBU peuvent prévoir :

1. Des aménagements : parkings vélo, places réservées au covoiturage ;
2. Des applications mobilité durable : suivi des trajets, calcul de l'empreinte carbone.

Suivi et évaluation des dispositifs

Des commissions de suivis ou de reporting CCSST, selon les GBU, sont mises en place pour mesurer l'efficacité des accords.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC Environnement.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Grille des salaires

Chaque année, en décembre, en vue des discussions NAO, nous recevons la grille des salaires annuels de tous les salariés par classe d'emploi et par genre Homme/Femme.

La CFTC vous transmettra cette grille sur demande en s'adressant à votre équipe CFTC locale (Cf. liste en fin de ce guide).



Prime d'ancienneté des salariés mensuels

La prime d'ancienneté concerne exclusivement les salariés mensuels. Les salariés-cadres ne peuvent pas y prétendre.

Conformément aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie, la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel du salarié mensuel et est calculée en fonction de la classe d'emploi, du nombre d'années d'ancienneté (maximum 15), et de la valeur du point.

Classe d'emploi	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %



Formule de calcul de la prime d'ancienneté :

Prime = (valeur du point x taux) x nombres d'années d'ancienneté

Par exemple pour un salarié qui occupe un emploi C5, avec 7 ans d'ancienneté et pour une valeur de point à 5 euros :

Prime = (5 x 2,2) x 7 = 77 euros mensuels

La prime d'ancienneté est calculée sur une base 35 h, elle peut donc recevoir des majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année.

La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale ou sectorielle.

Une nouvelle formule de la prime d'ancienneté, mieux-disante par rapport à la convention collective, est en cours de négociation au niveau du Groupe.

Pour plus de renseignements

1. **Contactez vos représentants CFTC ;**
2. Consultez le site CFTC Thales : www.cftc-thales.fr.



Politique salariale

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont des discussions imposées par la loi entre la direction d'une entreprise et les organisations syndicales représentatives.

Chez Thales, les NAO se déroulent indépendamment dans chaque GBU/filiale.

Elles ont lieu chaque année et portent principalement sur :

1. Les salaires effectifs,
2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
3. La qualité de vie au travail (conditions de travail, articulation vie professionnelle/vie personnelle),
4. D'autres thèmes peuvent être négociés (emploi, formation, mobilité...).

L'objectif est d'améliorer les conditions de travail et la rémunération des salariés. Si un accord est trouvé, il est formalisé ; sinon, un procès-verbal de désaccord est rédigé et l'employeur peut appliquer des mesures unilatérales.

Voici les **grandes étapes de la négociation des NAO** chez Thales.

Invitation à négocier

1. Dans un premier temps, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales sont invitées à un échange sur une lettre de cadrage Groupe qui a pour but de cadrer les sujets à négocier dans toutes les filiales Thales. Cette lettre de cadrage est enrichie par les organisations syndicales, mais pas signées, elle engage la Direction Groupe ;
2. Chaque GBU/filiale doit convoquer les organisations syndicales représentatives pour ouvrir les négociations ;
3. Cette invitation doit être faite au moins tous les ans (ou tous les 4 ans en cas d'accord spécifique).

Présentation des documents obligatoires

La direction remet aux syndicats :

1. Les statistiques salariales,
2. Les informations sur l'égalité professionnelle,
3. Les éléments économiques et financiers de l'entreprise (bilan, perspectives...).

Expression des revendications

Chaque organisation syndicale présente ses revendications : augmentation de salaires, prime, égalité femmes/hommes, conditions de travail, etc.

Période de négociation

1. Plusieurs réunions sont organisées (en général 3 à 6).
2. Des propositions et contre-propositions sont échangées.
3. La direction ajuste éventuellement ses offres selon les discussions.

Conclusion

- **Deux possibilités :**
 - a. **Accord** : signature d'un accord d'entreprise formel par la majorité des syndicats représentatifs.
 - b. **Désaccord** : établissement d'un **procès-verbal de désaccord**, mentionnant les propositions finales et les mesures que l'employeur appliquera unilatéralement.

Dépôt officiel

Accord ou procès-verbal doivent être déposés sur la plateforme en ligne du Ministère du Travail (TéléAccords), qui transmet ensuite à la DREETS (l'inspection du travail).

Mise en œuvre

Les mesures issues de l'accord ou décidées unilatéralement par l'employeur sont appliquées (rétroactivité au 1er janvier).

LES RÈGLES D'OR DE LA NÉGOCIATION SALARIALE EN ENTREPRISE

- **Décortiquer l'évolution de la masse salariale :** l'effet de noria se traduit-il par des économies pour votre entreprise ?
- **Mettre en avant les sommes perçues par l'entreprise au titre des exonérations et crédits d'impôt.**
- **Mettre sur la table le partage de la richesse créée :** qu'il s'agisse des gains de productivité ou des résultats économiques et financiers.
- **Améliorer l'équité des augmentations individuelles.**
- **Améliorer les périphériques de rémunération** (épargne salariale, etc.).
- **Connaître et tirer parti des nouveautés législatives** (voir la partie « Maîtriser le cadre législatif » p. 23).
- **Se préparer pour être crédible dans ses demandes adressées à la direction en chiffrant ses revendications et en préparant la négociation** (position de repli et de rupture).
- **Assurer la communication auprès des salariés :**
 - si l'accord est signé : communiquer sur le contenu de l'accord et mise en pratique ;
 - si l'accord n'est pas signé : communiquer sur les motivations du refus de le signer.

Les revendications CFTC

La structure de la rémunération globale est basée sur plusieurs éléments : le salaire de base, la rémunération variable, l'intéressement, la participation, l'abondement et les actions.

Pour mener une politique salariale plus pertinente, il faudrait agir sur l'ensemble des leviers possibles de la rémunération, le salaire ainsi que les éléments complémentaires.

La richesse produite par le travail doit se répartir plus équitablement entre les actionnaires, l'investissement et les salariés.

Nous revendiquons la prise en considération par la Direction des résultats de l'entreprise ainsi que des conséquences de l'augmentation du coût de la vie, en exigeant un partage équitable de la richesse créée par les salariés dans le cadre d'une politique juste et équitable du partage de la valeur.

La CFTC revendique généralement un budget global NAO incluant les budgets égalité professionnelle, jeunes et mobilité & promotion, applicable rétroactivement au 1er janvier. Nous revendiquons également une Prime Variable Collective sur Objectifs (PVCO) pour les mensuels et une augmentation de l'allocation annuelle.

Enfin, nous réclamons la généralisation des actions gratuites pour tous les salariés de toutes les catégories.

Pour plus de renseignements

1. **Contactez vos représentants CFTC ;**
2. Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Déplacements et missions

Préambule

L'accord Groupe sur les déplacements s'applique à tous les salariés (CDI et CDD).

Un déplacement professionnel est une mission de moins de 6 mois exécutée hors du lieu habituel de travail. Le temps de déplacement ne constitue pas un temps de travail effectif. Pour une mission de plus de 6 mois, un avenant au contrat de travail doit être établi pour modifier le lieu de travail (l'accord déplacement ne s'applique pas dans ce cas).

Un déplacement ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Vous préparez votre déplacement avec votre manager :

1. Est-ce qu'il y a des alternatives à ce déplacement (audio, visio...) ?
2. Pour les pays sensibles, vous vérifiez avec votre manager et le département sûreté que les déplacements vers ce pays sont autorisés ;
3. Pour les zones tropicales ou extrêmes, la mission doit être validée par le service de santé au travail ;
4. Vous pouvez éventuellement partir la veille avec l'accord de votre manager.

Dans CONCUR :

1. Vous complétez votre profil ;
2. Vous créez votre voyage en indiquant les services requis (billet de train ou d'avion, réservation d'hôtel, réservation de véhicule) ;
3. À partir du voyage, vous créez votre ordre de mission (OM) ;
4. Vous faites valider votre OM ;

Dans FOR YOU, vous déclarez votre mission si vous partez pour plus de 30 jours en France ou si vous allez à l'étranger quelle que soit la durée de votre mission.

Vous vérifiez les autres aspects :

1. Vous allez sur le « portail des déplacements professionnels » pour récupérer les consignes groupes relatives à votre pays de destination² ;
2. Vous êtes assuré par Thales durant votre mission (assistance ou rapatriement médical, assurance individuelle accidents) et vous récupérez la carte d'assistance assureur AIG n° 4 903 918³ ;
3. Si vous utilisez votre véhicule personnel pour la mission, vous récupère le numéro de police d'assurance Thales assureur AIG n° 3 001 302 ;
4. Recommandé pour l'étranger : vous vous inscrivez sur « Fil d'Ariane » www.fil-dariane.diplomatie.gouv.fr ;
5. Vous téléchargez l'application « SSF ». (Elle donne accès à des fonctionnalités de « SOS » en cas d'incident sécuritaire et permet d'envoyer ses coordonnées géographiques) ;
6. Vous vérifiez ce que vous pouvez emmener comme matériel (téléphone, PC...). Si c'est nécessaire, vous pouvez demander le prêt de matériel ;
7. Vous pouvez demander une carte individuelle société Mastercard CITIBANK à débit différé (60 jours) pour régler vos paiements liés aux voyages d'affaires (hôtels, repas, transports...).

² <https://wiki.corp.thales/x/XwNRW> ou <https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/functions/support-functions/security/home>

³ <https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/functions/support-functions/finance/risks-and-insurance/-collaborators-insurances/-assistance---repatriation--personal-accident-insurance>

Conditions de déplacements

Déclaration du temps de trajet dans FOR YOU

Le temps de trajet « Aller » est calculé depuis le départ du domicile de votre domicile jusqu'à votre arrivée sur le lieu de la mission professionnelle (y compris les temps d'attente et de correspondance entre les différents modes de transport). Pour le retour, c'est l'inverse.

Modes de transport

Les trajets en train s'effectueront en première classe pour l'ensemble des salariés.

Les trajets en avion s'effectueront en classe économique. La classe « affaires » pourra être utilisée si :

1. Vol de plus de 6 heures (sont pris en compte l'heure de départ du premier 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) ;
2. Vol de nuit c'est-à-dire les vols de plus de 5 heures dont le départ s'effectue à partir de 20 h ;
3. Avis médical motivé.

Les billets de train et d'avions réservés via CONCUR sont payés par THALES (sauf exception pour certaines LOW COST par exemple)

Les conseils pour l'exécution de ma mission

Factures

Demandez une facture systématiquement pour toute dépense (le ticket CB ne suffit pas pour obtenir un remboursement)

Problème ou sinistre

La Hotline du Groupe est active 24 h/24, 7 j/7 au +33 1 57 77 89 99.

Pour les missions à l'étranger, vos interlocuteurs privilégiés sont les contacts locaux et le directeur pays⁴.

Sécurité

D'une manière générale, le comportement à adopter est : discrétion, attention, prudence.

Si votre mission nécessite des conditions de travail particulières (sous-marin, aéronef...), renseignez-vous auprès de vos représentants pour connaître les conditions qui s'y appliquent (repos, majoration de salaire, etc.).

Je clos ma mission

À votre retour, vous devez respecter un repos de 11 h minimum avant de reprendre le travail.

Vous faites votre note de frais dans CONCUR en lien avec votre OM.

Un problème durant la mission ?

Vous déclarez sous 15 jours les sinistres (frais supplémentaires liés au voyage ou à un problème de santé) auprès de l'assureur THALES : declarations.PA@aig.com.

Vous joignez : OM, RIB, justificatifs et explications. Le N° Contrat AIG est 4 091 786.

⁴ <https://wiki.corp.thales/x/XwNRW> ou <https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/functions/support-functions/security/home>

Je parachève mes déclarations dans FOR YOU

En fonction de la mission (pays, durée, temps de déplacement, week-end), vous pouvez bénéficier d'éventuels jours de récupération ou indemnités (voir ci-dessous).

De plus, les missions à l'étranger donnent droit à majoration de salaire selon le pays.

Récapitulatifs des compensations liées aux déplacements

Récapitulatifs des compensations liées aux déplacements

Déplacement en Semaine		
Catégorie	Conditions	Compensations / Récupérations
Mensuels	Temps de trajet > 1h (A/R)	Repos équivalent (par défaut)
		Indemnisation (demande écrite sous 1 mois)
		Décalage de l'heure de reprise si retour tardif
Cadres	Départ avant 7h et retour après 20 h (le même jour)	Récupération d'une journée si 5 déplacements sur 3 mois réunissant au moins une des conditions par déplacement (*3)
	Retour avec décalage horaire de 4h et plus	
	Retour d'un voyage de 5h et plus	
Déplacement le week-end ou jour férié		
Conditions		Compensations / Récupérations (*3)
Départ avant 16h le samedi, dimanche ou jour férié		1 journée
Départ entre 16h et 21h le samedi, dimanche ou jour férié		1/2 journée
Retour après 12h le samedi, dimanche et jour férié		1 journée
Retour avant 12h le samedi, dimanche et jour férié		1/2 journée
Si un repos hebdomadaire est pris durant la mission autre que le week-end ou en cas de jour férié local aucun repos complémentaire ne sera accordé.		
Déplacement long sans retour au domicile		
Lieu de la Mission	Conditions	Voyage et Congès Détente
France (sans retour le soir)	à la fin de chaque semaine	1 voyage retour au domicile
UE, Algérie, Maroc, Tunisie, UK, Norvège, Suisse	mission > 1 mois	1 voyage toutes les 2 semaines
Reste du monde	au moins 1 mois avant la fin de la mission	1 voyage par période de 2 mois
Mission Hors de France	par période de 2 semaines consécutives	1/2 journée (*4)
Déplacement Fréquents		
Qui ?	Nb de Nuits hors du domicile sur 3 mois consécutifs	Prime
Mensuels et Cadres (hors cadres dirigeants, commerciaux et Cadres H et I sur Offres et Projets)	4 à 10 nuitées	15 MG par nuitée
	11 à 16 nuitées	20 MG par nuitée
	17 et + nuitées	22 MG par nuitée
MG = Minimum Garanti (4,22 € en 2025) Majoration de 10% de la prime si la mission est hors de France Métropolitaine		

(*3) Les demandes de récupération doivent être faites sous 1 mois pour prise sous 3 mois

(*4) Si le congé détente est pris sur place, l'indemnité de séjour liée à l'hébergement est maintenu

Contacts utiles	de France	de l'étranger
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

Pour plus de renseignements

- Contactez vos représentants CFTC.
- Consultez le Livret CFTC Déplacement professionnel.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Médailles du travail

La médaille d'honneur du travail récompense l'ancienneté de services ; pour en bénéficier, il faut en faire la demande lors des campagnes annuelles :

Les campagnes annuelles

Les campagnes ont lieu une ou deux fois par an.

Renseignez-vous auprès de vos représentants CFTC locaux pour connaître les dates spécifiques à votre société.

Par exemple, pour la GBU SIX :

Date d'atteinte de l'ancienneté	Date limite de dépôt en préfecture	Date limite de réception au service Paie du choix du versement	Date de promotion	Versement de la prime
Avant le 14 juillet de l'année N	15 Octobre de l'année N-1	28 Février de l'année N	14 juillet de l'année N	Octobre de l'année N
Avant le 31 décembre de l'année N	1 ^{er} mai de l'année N	30 Septembre l'année N	1 ^{er} janvier de l'année N+1	Mars de l'année N+1

Généralement, il faut faire la demande en constituant un dossier (dont le formulaire CERFA n° 11796*01) à envoyer à la préfecture ou sous-préfecture, ou à l'organisme en charge du traitement (par exemple SICOMEN).

Allocations pour la médaille du travail

Thales accompagne la médaille du travail d'une allocation, qui peut être perçue sur le salaire, ou être transférée vers le PERECO.

Si l'allocation est versée sur le PERECO, elle est majorée d'un **abondement** de 50 %.

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 gé- nérale	Condition spécifique	Allocation 2025	Abondement brut
	Années de travail			
Argent	20 ans	18 ans	1 213 €	607 €
Vermeil	30 ans	25 ans	2 120 €	1 060 €
Or	35 ans	30 ans	2 276 €	1 138 €
Grand Or	40 ans	35 ans	2 575 €	1 288 €

Le service national est pris en compte.

L'ancienneté est augmentée du tiers lorsque l'activité est effectuée hors du territoire métropolitain.

Pour les conditions spécifiques concernant le handicap ou la pénibilité, renseignez-vous auprès de vos représentants CFTC pour plus de précisions.

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.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Intéressement et Participation

L'accord de Participation est un accord Groupe, de même que l'accord d'Intéressement.

Tous les salariés du Groupe peuvent bénéficier de l'intéressement mutualisé. Un nouvel Accord intéressement s'applique pour les exercices de 2023, 2024 et 2025.

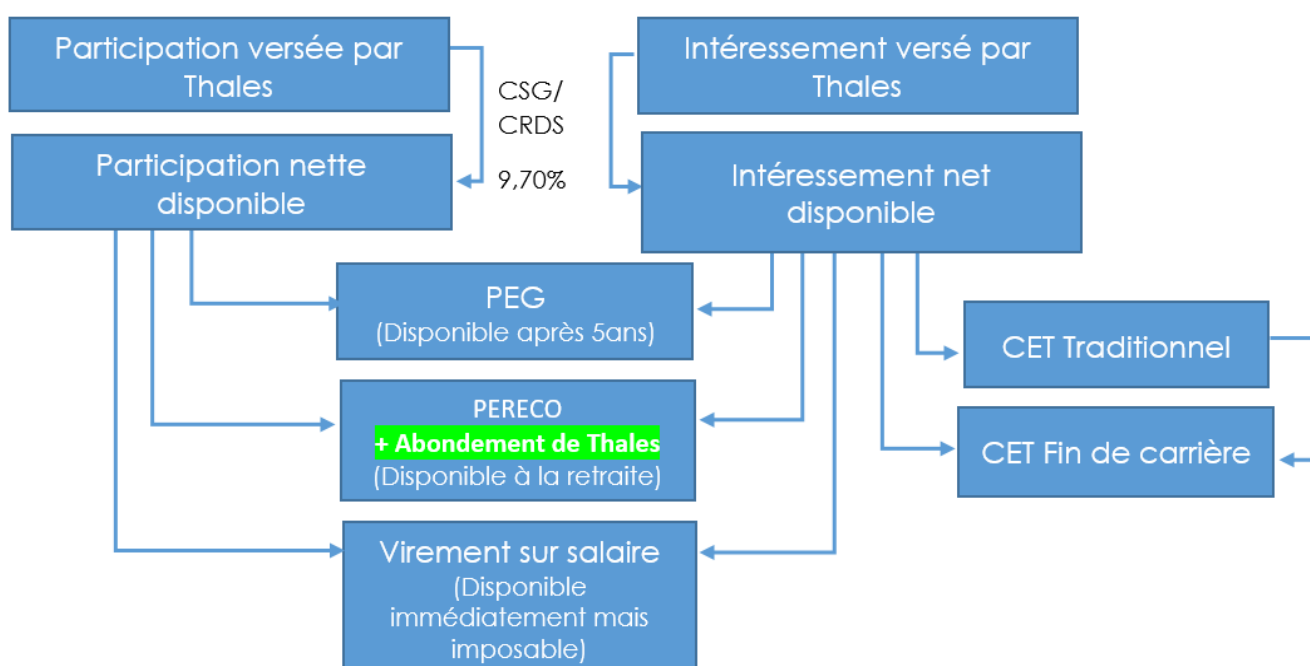
Les montants des primes de participation et d'Intéressement vous sont communiqués chaque année au mois de mai.

Vous pouvez faire votre choix de répartition à partir de l'application 4YOU, puis via les démarches « Mon épargne : Participation » et « Mon épargne : Intéressement », ou, si vous n'avez pas accès à l'outil, en retournant les formulaires reçus à votre domicile, à votre service paie.

À défaut de réponse de votre part vers mi-juin de chaque année dans 4YOU :

1. 50 % de votre participation sera affecté au FCPE Épargne Monétaire Thales du PEG et
2. 50 % de votre participation sera affecté à la formule pilotée du PERECO ;
3. 100 % de votre intéressement sera affecté au FCPE Épargne Monétaire Thales du PEG.

L'épargne salariale en un coup d'œil



Il est tout à fait **possible de répartir le montant des primes dans plusieurs options**, sous forme de pourcentage.

	Utilité	Fiscalité et abondement à l'entrée	Fiscalité à la sortie
Salaire	La prime est disponible immédiatement sur la fiche de paie	9,7% lde CSG-CRDS + impôt sur le revenu	
PEG	Constitue une épargne disponible à partir de 5 ans*	9,7% lde CSG-CRDS	17,2% sur les plus-values
PERECO	Permet de partir à la retraite avec un complément d'argent	9,7% lde CSG-CRDS Abondement entre 50 et 150% selon ancienneté***	17,2% sur les plus-values** + RVTO si la sortie est en viagère
CET traditionnel	Converti les primes en jours de congés	9,7% lde CSG-CRDS Abondement de 20%	
CET fin de carrière	Converti les primes en jour et partir plus tôt à la retraite	9,7% lde CSG-CRDS	

*sauf en cas d'un déblocage anticipé (fin de contrat, mariage, achat de résidence principale, divorce...)

**sauf décès, achat et construction de la résidence principale. Un autre régime s'applique.

*** Quelle que soit la nature des versements sur le PERECO, les abondements de Thales se cumulent jusqu'à l'obtention de l'abondement maximum annuel (tableau ci-joint).

La participation

La participation est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Le législateur a voulu par ce dispositif associer les salariés aux résultats de leur entreprise.

Chez 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 sera fonction du montant mutualisé est :

1. Pour 50 % proportionnelle à votre durée de présence, hors temps partiel et hors absences cumulées inférieures à 30 jours ;
2. Pour 50 % proportionnel à votre salaire brut avec un plancher et un plafond égaux respectivement à 1 et 3 PASS (Plafond Annuel de Sécurité Sociale) soit 47 100 € et 141 300 € en 2025.

L'intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif lié aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise. En 2025, grâce à « l'Accord Groupe sur l'Intéressement 2023-2024-2025 », les salariés de Thales en France qui ont au moins 3 mois d'ancienneté de l'année 2024 vont bénéficier de l'intéressement Groupe.

L'intéressement global résulte de l'addition des contributions des sociétés. L'intéressement que vous toucherez dépendra du montant global :

1. Pour 60 % proportionnel à votre durée de présence dans 1 ou plusieurs entreprises du Groupe ;
2. Pour 40 % proportionnel à votre salaire brut avec un plancher et un plafond égaux respectivement à 1,5 fois et 3 fois le PASS soit 70 650 € et 141 300 € en 2025, sont éligibles à l'intéressement sur le critère rémunération les salariés en situation de MAD, temps de compensation et congé de fin de carrière.

Vous pourrez affecter tout ou partie de son intéressement au PEG, au PERECO ou au CET (mini.10 %).

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

Quel est l'abondement versé par Thales en fonction de votre versement ?

Ancienneté	Taux d'abondement	Montant abondement maximum annuel 2025	Versement correspondant
>3 mois à <5 ans	50 %	344 €	688 €
>5 à <10 ans	50 %	413 €	826 €
>10 à <15 ans	50 %	612 €	1 224 €
>15 à <20 ans	50 %	745 €	1 490 €
>20 à <25 ans	50 %	878 €	1 756 €
>25 à <30 ans	50 %	1 011 €	2 022 €
>30 à <35 ans	50 %	1 144 €	2 288 €
>35 à <40 ans	100 %	1 478 €	1 478 €
>40 ans	150 %	2 010 €	1 340 €

Le conseil de la CFTC : Si votre taux d'abondement passe à 100 % ou à 150 % en cours d'année, vous pouvez verser en complément, un versement volontaire qui vous permettra d'obtenir l'abondement maximal possible avec le minimum de versement sur le PERECO.

FCPE du PERECO	Performances indicatives glissantes sur			Risque
	1 an	3 ans	5 ans	
Épargne monétaire Thales (pur monétaire) au 04/03/2025	+ 3,54 %	+ 7,77 %	+ 6,51 %	1
Thales Obligations (pure obligation) au 03/03/2025	+ 4,46 %	- 6,11 %	- 6,45 %	2
Épargne Modérée Thales (25 % d'actions) au 03/03/2025	+ 7,35 %	+12,33 %	+18,39 %	3
Épargne Solidaire Équilibre Thales (45 % d'actions) au 03/03/2025	+ 8,70 %	+ 17,05 %	+ 26,25 %	3
Épargne Solidaire Dynamique Thales (70 % d'actions) au 03/03/2025	+ 8,34 %	+ 12,09 %	+ 35,36 %	4
Thales actions Euromonde (pures actions) au 28/02/2025	+ 14,44 %	+ 31,59 %	+ 68,21 %	4
Impact Solidaire Thales - Création le 10/10/2024	n. d.	n.d.	n. d.	4
Actionnariat Salarié Thales (PEG) au 05/03/2025	+ 88,87 %	+ 148,91 %	+ 201,43 %	4

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

Vous pouvez donc choisir de disposer des fonds et/ou les placer sur le PEG et/ou le PERECO.

À savoir : les frais de gestion du PEG, sont payés par Thales, ceux du PERECO sont payés par le fonds lui-même.

Versement sur le PERECO

Quelle que soit la nature des versements sur le PERECO, les abondements de Thales se cumulent jusqu'à l'obtention de l'abondement maximum annuel (l'abondement est indépendant de celui de l'allocation de la médaille du travail).

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC Participation Intéressement.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Épargne salariale : PEG et PERECO

Deux plans d'épargne sont possibles au sein de Thales, le PEG et le PERECO. Ils vous permettent notamment de verser votre prime d'intéressement et de participation. Il existe un avantage fiscal à placer ces primes sur le PEG ou le PERECO plutôt que sur votre fiche de paie.

PEG (Plan Épargne Groupe) : Épargne salariale de moyen terme, accessible après cinq ans.

PERECO (Plan Épargne Retraite d'Entreprise Collectif) : Épargne salariale permettant de partir à la retraite avec un complément d'argent.

Le PEG

Alimenter le PEG :

Vous pouvez alimenter avec :

1. Votre prime d'intéressement ;
2. Votre prime de participation ;
3. Un versement volontaire ponctuel ou programmé limité à 25 % de votre rémunération annuelle brute.

L'alimentation se réalise via l'outil Thales «4 YOU» excepté pour les versements volontaires qui se réalisent sur Amundi-ee.com

Fiscalité : le versement de la prime d'intéressement et de participation est soumis à la CSG et CRDS (9,7 % en 2024).

Utiliser le PEG

Fiscalité : à la sortie les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux (17,2 % en 2024)

Débloquages classiques

Vous pouvez débloquer l'argent de votre PEG **après cinq ans** et au-delà.

Débloquages anticipés

Un **déblocage avant cinq** ans est possible dans l'une des situations suivantes :

1. Création ou reprise de votre entreprise ou celle d'un de vos enfants ou conjoint (mariage, PACS) ;
2. Acquisition, construction, agrandissement ou rénovation de la résidence principale, ou remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
3. Divorce, dissolution d'un PACS ou séparation (si garde exclusive ou partagée d'au moins un enfant ;
4. Invalidité venant de vous, de vos enfants ou de votre conjoint (mariage, PACS) ;
5. Votre décès ou celui votre conjoint (mariage, PACS) ;
6. Mariage ou PACS ;
7. Cessation du contrat de travail ;
8. Surendettement ;
9. Violences conjugales ;
10. Achat d'un véhicule propre (100 % électrique) ;
11. Activité de proche aidant ;
12. Naissance ou adoption d'un troisième enfant (et suivant).

Le PEG et le PERECO sont cumulables, mais il ne peut pas y avoir de transferts entre les deux.

Le PERECO

Choisir le type de PERECO :

PERECO piloté

C'est une **grille prédéfinie qui gère vos placements** jusqu'au départ à la retraite.

PERECO libre

Vous êtes libre de choisir la manière dont vous souhaitez répartir vos placements.

Alimenter votre PERECO

Vous pouvez alimenter avec :

1. Votre prime d'**intéressement** ;
2. Votre prime de **participation** ;
3. La monétisation de **jours du CET** (15 jours maximum/an, dont 10 sans fiscalité supplémentaire) ;
4. L'allocation de la **médaille du travail** ;
5. Versement volontaire (votre **argent personnel**) ponctuel ou programmé.

L'alimentation se réalise via l'outil Thales « 4 YOU » excepté pour les versements volontaires qui sérialisent sur Amundi-ee.com.

Abondements

Ancienneté	Taux d'abondement	Somme à verser pour atteindre le plafond annuel
3 mois à 5 ans	50 %	686 €
5 et > 10 ans	50 %	824 €
10 et > 15 ans	50 %	1 222 €
15 et > 20 ans	50 %	1 488 €
20 et > 25 ans	50 %	1 756 €
25 et > 30 ans	50 %	2 022 €
30 et > 35 ans	50 %	2 288 €
35 et > 40 ans	100 %	1 478 €
40 ans	150 %	1 341 €
Départ retraite	150 %	2 086 €
Médaille travail	50 %	Hors plafond

Fiscalité : Les versements sont soumis à la CSG et CRDS (9,7 % en 2024), hormis les versements volontaires (deux choix de fiscalité possibles).

Utiliser l'argent de votre PERECO

Déblocage classique : départ en retraite

Il existe trois façons d'utiliser ses droits.

En capital : Une sortie en capital à 100 % (en une seule fois ou via des rachats fractionnés).

En rente viagère : Votre capital est versé à vie mensuellement.

La version hybride : C'est un mix entre le déblocage **en capital et en rente viagère**.

Fiscalité : Les règles fiscales dépendent de vos versements. Pour plus de précisions, nous vous invitons à nous contacter.

Déblocages anticipés

Il est possible de débloquer pour les raisons suivantes :

1. Acquisition ou construction de la résidence principale ;
2. Expiration des droits au chômage ;
3. Cessation d'activité non salariée (suite à une liquidation judiciaire ou procédure de conciliation) ;

4. Surendettement ;
5. Votre décès ou celui de votre conjoint (mariage, PACS) ;
6. Votre invalidité ou celle de vos enfants ou de votre conjoint (mariage ou PACS).

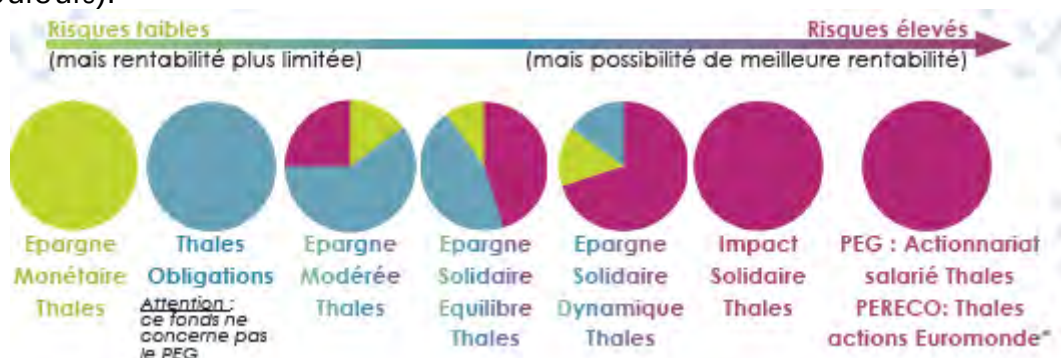
Fiscalité : à la sortie, les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %) sauf en cas de votre décès. Exception : l'achat ou la construction de la résidence principale a la même fiscalité que la sortie classique en capital.

Quel type de placement choisir ?

Le choix de placement concerné : le PEG et le PERECO libre.

Vous pouvez placer votre argent dans :

1. un type de produit de placement (les ronds unicolores). Ils sont soit des **Produits Monétaires (vert)**, soit des **Obligations (bleu)**, soit des **actions (rose)**
2. les trois fonds en même temps avec des proportions différentes (les ronds à trois couleurs).



Vous pouvez à tout moment effectuer des changements sur vos choix actuellement définis sans frais (amundi-ee.com).

Que choisir entre le PEG et le PERECO selon votre projet de vie ?

Si vous souhaitez mieux comprendre votre épargne salariale,

	Définition	+	-
PEG	Epargne moyen terme	- Frais de gestion pris par Thales - Epargne disponible après cinq ans	- Pas d'abondement - Lors d'un changement d'emploi les arbitrages sont à vos frais
PERECO	Epargne en prévision du départ à la retraite	- Partir à la retraite avec un complément de revenu ou un capital - Optimisation de la rentabilité avec l'abondement Thales - Votre épargne est transférable lors d'un changement d'emploi	- Frais de gestion pris sur vos fonds investis - Epargne bloquée jusqu'à la retraite (sauf cas spécifiques)

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC Epargne Salariale.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.
- Consultez le site Amundi : www.amundi-ee.com.
- Consultez PeopleOnLine > Workday > Mon épargne.



Partir à la retraite

Âge légal de départ à la retraite

L'âge légal de départ à la retraite (âge de départ au plus tôt, hors départ anticipé, avec décote si le nombre de trimestres validés est insuffisant) varie de 62 ans et 3 mois à 64 ans pour les personnes nées après le 1^{er} septembre 1961 (64 ans pour les personnes nées à partir de 1968).

L'entreprise ne peut pas vous obliger à prendre votre retraite avant vos 70 ans.

Âge de départ à taux plein sans condition

Quelle que soit son année de naissance, l'âge de départ à la retraite à taux plein sans condition est à 67 ans.

Durée d'assurance

La durée d'assurance a été portée à 169 à 172 trimestres soit 43 ans pour les personnes nées à partir de 1965.

Conditions pour un départ anticipé

Le décret du 2/07/12 a modifié les conditions de départ : la durée d'assurance nécessaire n'est plus validée ou cotisée, mais «réputée cotisée» : c'est à dire : cotisée + 4 trimestres max pour le service national + 4 trimestres max pour la maladie et les accidents du travail + 4 trimestres max pour le chômage + tous les trimestres maternité + 2 trimestres au titre de l'invalidité, dans la limite de 4 trimestres par an.

Les personnes en situation de handicap et les aidants familiaux bénéficient de mesures spécifiques.

Mise en place d'un compte personnel pénibilité permettant un travail à temps partiel avec le maintien du salaire en fin de carrière ou un départ anticipé à la retraite.

L'accord Thales «Temps de Travail» (2023) étend les conditions du temps de repos (salarié non actif) avant la retraite de 1 trimestre pour 10 ans « pénibles » et 1 trimestre par tranche de 5 ans supplémentaires (le bénéfice est interpolé linéairement entre 2 tranches) ; ces trimestres de pénibilité peuvent être ajoutés au CET fin de carrière avec abondement à 40 %.

Spécificité carrière longue

La carrière longue nécessite d'avoir travaillé 5 trimestres avant la fin de l'année des 16 ans pour partir à 58 ans, avant la fin de l'année des 18 ans pour partir à 60 ans, avant la fin de l'année des 20 ans pour partir à 62 ans ou avant la fin de l'année des 21 ans pour partir à 63 ans (sous condition de taux plein)

Un départ anticipé à la retraite pour carrière longue entraîne une majoration de l'ADR de 3 mois.

Conditions pour cumuler un emploi et sa retraite

Le cumul emploi retraite impose d'abord la cessation totale des activités salariées et non-salariée. Depuis la Réforme des Retraites de septembre 2023, il est possible, dans certaines situations que le nouvel emploi génère de nouveaux droits à la retraite.

Retraite progressive

La retraite progressive doit satisfaire 3 conditions : avoir au moins 60 ans (progressivement porté à 62 ans) et être au + à 2 ans de la retraite, avoir 150 trimestres et faire du

temps partiel. On peut additionner retraite progressive et temps partiel sénior (voir ci-dessous).

La retraite progressive (forfait heures et forfait jours depuis le 01/01/22) permet sous certaines conditions de cumuler un emploi à temps partiel (40 % à 80 %) et une retraite partielle (complément possible de 60 % à 20 % de la pension retraite estimée) dès 60 ans. Âge progressivement porté à 62 ans.

Temps partiel senior

Dans le cadre de la transition entre activité et retraite, tout salarié peut demander, 3 ans avant sa retraite à taux plein, un temps partiel à 80 %. Il est rémunéré à 85 %, avec le complément de toutes les cotisations retraite calculées sur son temps plein payé par l'employeur. L'ADR sera calculée sur un temps plein.

Majoration de la durée d'assurance pour enfant

La majoration de la durée d'assurance pour enfant est acquise si :

1. La majoration de 8 trimestres par enfant né avant le 01/01/2010 est attribuée à la mère ;
2. Pour les enfants nés ou adoptés depuis le 01/01/2010 :
 - majoration au titre de la maternité : 4 trimestres pour la mère ;
 - majoration au titre de l'éducation : 4 trimestres supplémentaires peuvent être répartis entre le père et la mère (demande à faire entre les 4 ans et les 4,5 ans de la naissance ou adoption de l'enfant) ;
 - Trimestres possibles pour congé parental (pas de cumul avec la proposition précédente),
 - 8 trimestres supplémentaires maximum pour enfant handicapé à 80 % ;
 - La majoration de 8 trimestres n'est pas utilisable pour un départ anticipé en carrière longue.

L'âge de la retraite en fonction de ma date de naissance :

Année de naissance	Âge légal de départ	Année de départ	Trimestres de cotisation requis avant réforme	Trimestres requis après réforme	Annuités requises après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires
1er janvier — 31-août-61	62 ans	2023	168 trimestres	168 trimestres	42 ans	0
1er septembre — 31-déc-61	62 ans et 3 mois	2023	168 trimestres	169 trimestres	42 ans et un trimestre	1
1962	62 ans et 6 mois	2024	168 trimestres	169 trimestres	42 ans et un trimestre	1
1963	62 ans et 9 mois	2025	168 trimestres	170 trimestres	42,5 ans	2
1964	63 ans	2026	169 trimestres	171 trimestres	42 ans et trois trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	2027	169 trimestres	172 trimestres	43 ans	3

Année de naissance	Âge légal de départ	An- née de dé- part	Tri- mestres de cotisa- tion re- quis avant réforme	Tri- mestres requis après ré- forme	Annuités requises après réforme	Nombre de tri- mestres supplé- men- taires
1966	63 ans et 6 mois	2028	169 tri- mestres	172 tri- mestres	43 ans	3
1967	63 ans et 9 mois	2029	170 tri- mestres	172 tri- mestres	43 ans	2
1968	64 ans	2030	170 tri- mestres	172 tri- mestres	43 ans	2
1969	64 ans	2031	170 tri- mestres	172 tri- mestres	43 ans	2
1970	64 ans	2032	171 tri- mestres	172 tri- mestres	43 ans	1
1971	64 ans	2033	171 tri- mestres	172 tri- mestres	43 ans	1
1972	64 ans	2034	171 tri- mestres	172 tri- mestres	43 ans	1
1973	64 ans	2035	172 tri- mestres	172 tri- mestres	43 ans	0

Mesures pour les jeunes

Depuis 2014, tout trimestre d'apprentissage est validé, quelle que soit la rémunération.

Les trimestres d'apprentissage plus anciens peuvent être rachetés au prix de 1556 € par trimestre.

Les stages en entreprise rémunérés, d'au moins 2 mois et effectués après le 14 mars 2015 peuvent être rachetés pour un maximum de 2 trimestres pour un coût de 471 €/trimestre avant la fin d'année des 30 ans. Les jeunes peuvent racheter 4 trimestres d'études après le bac, si obtention d'un diplôme, avec une aide par trimestre de 670 € pour le taux et 1000 € pour le taux et la durée dans les 10 ans de l'obtention du diplôme, et avant la fin d'année des 40 ans.

Mesures spécifiques Thales

L'allocation ou indemnité de départ à la retraite

Avec le congé de fin de carrière du Compte Epargne Temps Thales (CET FDC), l'ADR est majorée de 40 % au moment de la transformation en temps de l'ADR dans le CET FDC.

L'ADR est de 1 mois (1 mois = 1/12^e de rémunération annuelle) après 2 ans d'ancienneté ; 2 mois après 5 ans ; 3 mois après 10 ans ; 3,7 mois après 15 ans ; 4,5 mois après 20 ans ; 6,5 mois après 30 ans ; 8 mois après 40 ans. Entre 2 seuils d'ancienneté, le calcul de l'ADR est réalisé par interpolation linéaire.

Pour les salariés en situation de handicap, l'ADR est majorée de 5 mois après 5 ans de reconnaissance RQTH, 6 mois après 10 ans, et 7 mois après 20 ans (Accord Groupe Handicap de 2025-2026-2027).

La mesure spécifique PERECO avant la retraite

Après en avoir informé son employeur et le service paie de sa date de départ en retraite, tout versement, jusqu'à 2087 € (montant 2025) dans le PERECO donnera lieu à

un abondement au taux de 150 %, soit 3130 € (montant 2025) deux fois sur **deux années civiles** précédant le départ en retraite.

Le rachat de trimestres

L'Accord sur le Temps de Travail signé en novembre 2023 permet aux salariés de bénéficier d'une participation au rachat des trimestres auprès de la CNAV (ou CARSAT), plafonnée à 48 000 € net avec un minimum de 2 000 € par trimestre. Ce rachat est soumis à l'accord de la direction.

Le mécénat

Sur la base du volontariat, à condition d'avoir une ancienneté d'au moins 10 ans, et être entre 6 et 36 mois de la date de départ à taux plein au moment de la demande, le salarié peut être mis à disposition d'une association d'utilité publique, à minima 1 jour par semaine ; le salarié pourra opter pour la semaine de 4 jours.

La rémunération et l'ensemble des cotisations seront maintenues à 100 % pendant la durée du mécénat.

L'ADR sera majorée d'un mois par année de mécénat, soit 3 mois au maximum.

Le mécénat est soumis à l'accord de la direction.

Le transfert de compétences

L'Accord sur le Temps de Travail signé en novembre 2023 permet aux salariés, dans les 3 ans avant le départ en retraite d'exercer un temps réduit dans le cadre d'un transfert de compétence, ce dernier occupant un jour par semaine ; le taux de temps réduit sera de :

- 80 % la première année, payé 85 % ;
- 60 % la deuxième année, payé 70 % ;
- 40 % la troisième année, payé 60 %.

Le salarié recevra un complément d'ADR de 1,4 mois pour 1 an, 2,7 mois pour 2 ans, et 4 mois pour 3 ans.

Le transfert de compétences est soumis à l'accord de la direction.

Régime de santé : cotisations des retraités

Il existe plusieurs régimes de santé :

Régime Vanoise :

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année	5 ^{ème} année
Individuelle	110 euros	85 euros	60 euros	35 euros	10 euros
Familiale	160 euros	125 euros	90 euros	55 euros	20 euros

Régime Bigorre :

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année	5 ^{ème} année
Individuelle	95 euros	90 euros	70 euros	35 euros	10 euros
Familiale	160 euros	125 euros	90 euros	55 euros	20 euros

Les nouveaux retraités bénéficient d'un allègement des cotisations avec dégressivité pendant 5 ans pour les 2 seuls régimes Bigorre et Vanoise (contrats Santé Senior proposés par Malakoff Humanis, excluant la surcomplémentaire, inaccessible aux retraités).

Pour bénéficier de ces régimes et de ces allègements, il est nécessaire d'avoir signé le contrat au plus tard dans les 3 mois qui suivent le départ à la retraite.

3 régimes vous sont proposés en option individuelle ou famille :	ARMORIQUE		BIGORRE		VANOISE	
	Individuelle	Famille	Individuelle	Famille	Individuelle	Famille
Retraite totale (EIG ⁽¹⁾) > 75 % PMSS ⁽²⁾	115,84 €	209,74 €	143,86 €	260,45 €	179,43 €	326,70 €
Retraite totale (EIG ⁽¹⁾) < 75 % PMSS ⁽²⁾	93,89 €	187,77 €	116,98 €	233,58 €	147,26 €	294,52 €

Il existe trois contrats. La cotisation 2025 est :

Quand puis-je prendre ma retraite ?

Il vous appartient d'effectuer périodiquement votre bilan de carrière en consultant le site Web : www.lassuranceretraite.fr afin de déterminer la date où vous pouvez ou souhaitez faire valoir vos droits à la retraite (cessation d'activité toujours en fin de mois!). Anticipez de 6 mois le déclenchement du processus avant la date souhaitée de départ.

Les étapes

Pour prendre votre retraite,

1. Téléchargez le dossier « demande de retraite personnelle » sur www.lassuranceretraite.fr et demandez un entretien préalable avec le responsable de votre dossier à la CNAV ou CARSAT (voir relevé de carrière) :
2. Pour valider votre bilan de carrière et corriger des erreurs ou omissions éventuelles,
3. Pour examiner des conditions particulières pouvant entraîner une majoration.
4. À l'issue de cet entretien, vous obtiendrez une première évaluation du montant de votre retraite. Attention : suite à votre demande de liquidation de retraite, la procédure devient irréversible.

La retraite sécurité sociale est versée le 9 de chaque mois à terme échu, sans délai de carence.

La retraite complémentaire AGIRC et ARRCO

Le montant de votre retraite complémentaire est calculé en multipliant le nombre de points acquis tout au long de votre carrière par la valeur du point AGIRC-ARRCO.

Pour faire un point personnalisé sur votre situation, vous pouvez contacter un conseiller retraite des CICAS (Centres d'Information, de Conseil et d'Accueil des Salariés) au 0820 200 189.

La retraite complémentaire est versée au début de chaque mois, sans délai de carence.

Le + CFTC

La CFTC propose des rendez-vous personnalisés en écrivant à cftc@thalesgroup.com.

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.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC Retraite.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.
- Consultez le site de l'assurance retraite : www.lassuranceretraite.fr.
- Consultez le site de l'AGIRC ARRCO : www.agirc-arrco.fr.



*Même les «Super»
Héros ont droit à une
bonne retraite*

*Merci la CFTC de vos
«super» informations.*



Démission

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.

Préavis

Groupes d'emplois Convention Collective	Durée
A et B	2 semaines
C	1 mois
D et E	2 mois
F, G, H et I	3 mois

L'employeur et le salarié peuvent prévoir, d'un commun accord, un délai plus court ou plus long dans la lettre d'engagement.

Pendant sa grossesse ou son congé maternité, une salariée peut démissionner pour élever son enfant sans avoir à effectuer son préavis et sans indemnité de rupture. Elle doit en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance (à la fin de son congé maternité ou dans les 2 mois suivants la naissance). Le solde des congés non pris avant la démission est payé.

Heures de recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, vous avez droit à 50 heures par mois rémunérées ou indemnisées, à prendre sur son temps de travail

Documents remis par l'employeur

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

1. Bulletins de salaire ;
2. Certificat de travail ;
3. Attestation pour France Travail ;
4. Reçu pour solde de tout compte.

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

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



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 **indemnités de rupture** (au moins égales à celles d'un licenciement) et aux **allocations chômage** dans les conditions de droit commun.

Étapes

1. Une convention de rupture est négociée entre l'employeur et le salarié. Celui-ci peut se faire assister par un autre salarié.
2. À compter de la signature de la convention de rupture, chaque partie dispose de 15 jours calendaires pour se rétracter.
3. 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.
4. La rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'à l'issue de l'homologation de la convention.

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 est composée d'une indemnité légale (identique à celle d'un licenciement) à laquelle se rajoute une indemnité supralégale. L'indemnité légale n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales, si l'intéressé ne peut pas faire valoir ses droits à la retraite.

En cas de chômage, un délai de carence de l'indemnisation par pôle emploi est calculé sur l'indemnité supralégale et peut atteindre un maximum de 180 jours.

Documents remis par l'employeur

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

1. Bulletins de salaire ;
2. Certificat de travail ;
3. Attestation pour France Travail ;
4. Reçu pour solde de tout compte.

Litiges

S'il existe un litige sur le respect de la procédure légale, alors le recours doit être formé aux prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de l'homologation de la convention.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**



- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Licenciement

Divers licenciements

Il existe deux types de licenciements :

1. Licenciement pour motif personnel : la cause tient au salarié ; le licenciement pour motif personnel peut être pour faute ou sans faute ;
2. 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.

L'employeur ne peut pas licencier une salariée pendant sa grossesse, son congé maternité ou son congé d'adoption.

À partir de 70 ans, il ne s'agit plus de licenciement, mais de départ à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Faute simple, grave et faute lourde

Faute simple : Un licenciement pour faute (simple) donne droit à préavis et indemnité de licenciement.

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.

Procédure de licenciement (hors économique)

Convocation à l'Entretien préalable avec convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge : un délai de 5 jours au moins doit être prévu entre présentation de la lettre et la date de convocation.

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 : collègue, représentant du personnel, ou, à défaut de représentant, un conseiller du salarié.

L'entretien préalable doit se dérouler sur le lieu de travail du salarié ou au siège social de l'entreprise ; un autre lieu est accepté à condition que ce choix soit justifié et sous réserve que l'employeur rembourse les éventuels frais de déplacement du salarié ; cet entretien permet à l'employeur d'exposer ses griefs — s'il s'agit d'un licenciement disciplinaire, quels sont les faits considérés comme fautifs, et au salarié d'apporter des explications ou de défendre son point de vue.

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 :

Groupe d'emplois	Âge	Ancienneté	Durée
Tous	Tout âge	Moins de 2 ans	1 mois
Tous	Tout âge	Plus de 2 ans	2 mois
E	Tout âge	Au moins 3 ans	3 mois

Groupe d'emplois	Âge	Ancienneté	Durée
F, G, H et I	Moins de 50 ans		3 mois
	De 50 à 55 ans		4 mois
	Plus de 55 ans		6 mois
F, G, H et I	De 50 à 55 ans	Au moins 5 ans	6 mois

Indemnités de licenciement sauf faute lourde ou grave

Si vous êtes licencié pour faute grave ou pour faute lourde, alors vous ne bénéficiez pas d'indemnité de licenciement.

L'ancienneté minimum de 8 mois est requise pour toucher des indemnités.

Mensuels (Groupe d'emplois A, B, C, D ou E) :

1. Ancienneté de 1 à 10 ans : 1/4 mois par an (années 1 à 10)
2. Ancienneté de 10 ans et + : 1/3 mois/an (pour les années au-delà de 10 ans)
3. Les mois complets de travail au-delà des années complètes sont pris en compte à hauteur de 1/12^e (c'est-à-dire 1/48^e mois ou 1/36^e mois selon que l'ancienneté est inférieure ou supérieure à 10 ans) par mois d'ancienneté.

Ingénieurs et cadres (Groupe d'emplois F, G, H et I) :

L'indemnité ne peut pas dépasser 18 mois de salaire.

Si l'**ancienneté inférieure à 8 ans** alors l'indemnité est de 1/4 mois par an. Les mois complets de travail au-delà des années complètes sont pris en compte à hauteur de 1/12^e (c.-à-d. 1 mois d'une année incomplète = 1/48^e de mois).

Ancienneté supérieure à 8 ans :

1. Pour la tranche 1 à 6 ans : 1/5 mois par an ;
2. Pour la tranche à partir de 7 ans : 3/5 mois par an ;
3. Les mois complets de travail au-delà des années complètes sont pris en compte à hauteur de 1/12^e.

Selon la convention collective de la métallurgie, le salarié ayant **entre 50 et 55 ans** bénéficie d'une indemnité de licenciement **majorée de 20 %**, celui ayant **entre 55 et 60 ans**, d'une **majoration de 30 %**, pour une ancienneté minimum requise de 5 ans.

Pour 2025, l'indemnité de licenciement conventionnelle est totalement exonérée d'impôts sur le revenu. Les autres indemnités perçues peuvent être imposables (se rapprocher du centre des impôts pour le régime fiscal exact).

Les indemnités de licenciement sont exonérées de cotisations sociales, dans la limite de 10 PASS, soit 471 000 € pour 2025.

Documents remis par l'employeur

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

1. Bulletins de salaire ;
2. Certificat de travail ;
3. Attestation pour France Travail ;
4. Reçu pour solde de tout compte.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC ;**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Droit de grève

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

Définition du droit de grève

La grève est un mouvement de contestation :

1. 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) ;
2. Entraînant une cessation totale du travail des grévistes ;
3. 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...).

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 paie la part du salaire correspondant à la durée de la grève.

Obligations des grévistes

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

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Recours juridiques

Conditions du travail

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

Vos représentants locaux peuvent vous fournir les coordonnées de l'inspection du travail lié à votre établissement de rattachement.

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.

Vos représentants locaux peuvent vous fournir les coordonnées du Conseil de Prud'hommes lié à votre établissement de rattachement.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Service de santé au travail

Le service de santé au travail a pour mission de prévenir toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Il conseille employeurs et salariés sur l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des postes, et la prévention des risques professionnels. Il assure le suivi médical des salariés à travers des visites régulières. Le service participe également à des actions de sensibilisation à la santé et à la sécurité. Enfin, il joue un rôle essentiel dans le maintien dans l'emploi des salariés en situation de fragilité.

Sur l'intranet, vous trouverez les coordonnées du service de santé au travail de votre établissement.

Vos représentants locaux CFTC peuvent également vous fournir les coordonnées du service de santé au travail de votre établissement de rattachement.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Service Assistance Sociale

Le service d'assistance sociale au travail aide les salariés à surmonter les difficultés personnelles ou professionnelles pouvant impacter leur emploi. Il informe, conseille et accompagne les salariés sur des questions liées à la santé, la famille, le logement, les finances ou l'accès aux droits sociaux. L'assistante sociale évalue les situations individuelles et propose des solutions adaptées. Elle agit aussi en lien avec l'employeur pour favoriser l'insertion ou le maintien dans l'emploi. Son rôle est d'apporter écoute, soutien et médiation en toute confidentialité.

Sur l'intranet, vous trouverez les coordonnées du service d'assistance sociale de votre établissement.

Vos représentants locaux CFTC peuvent également vous fournir les coordonnées du service d'assistance sociale de votre établissement de rattachement.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Accidents du travail et de trajet

Accident du travail ou de trajet

Tout accident corporel même bénin survenu pendant le travail ou le trajet doit être déclaré au Service de 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 :

1. Les premiers soins sont donnés au Service de santé au travail,
2. Si besoin, le patient est dirigé sur l'établissement hospitalier ou le médecin de secteur.

Sur le plan administratif :

1. 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,
2. Les dépenses supplémentaires (frais non couverts par l'Assurance maladie, taxi...) sont prises en charge par l'entreprise,
3. 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.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.
- Consultez le § Maladie.
- Consultez le service de santé au travail de votre établissement.
- Consultez la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de votre domicile.
- Consultez la direction des Ressources Humaines.



Santé & Prévoyance

Thales a souscrit pour ses salariés un contrat de santé et de prévoyance à adhésion obligatoire auprès de Malakoff Humanis.

Ce contrat comprend des garanties collectives obligatoires de remboursements de frais de santé et des garanties collectives obligatoires de prévoyances (incapacité, invalidité, décès).

Vous pouvez vous prévaloir d'une dispense d'adhésion dans les cas d'ordre public prévus par les articles L.911-7 et L.911-7-1 du code de la sécurité sociale. Par exemple, vous pouvez demander la dispense d'adhésion au contrat Thales si vous êtes couvert par le contrat de votre conjoint.

La CFTC vous représente au sein des instances de Malakoff Humanis (conseil d'administration, commission paritaire, etc.). La CFTC est également en contact permanent avec Malakoff Humanis pour soutenir les prises en charge individuelles inhabituelles. Dans ce cas, contactez-nous.

Vous retrouverez ce livret régulièrement mis à jour et toutes les informations sociales du groupe Thales sur notre site : www.cftcthales.fr.

Portabilité

Dans le cas où vous quitteriez Thales, la portabilité vous permet de continuer à être protégé après avoir quitté l'entreprise pendant une certaine durée.

Arrêt de travail (maladie)

L'arrêt de travail est une prescription de votre médecin, attestant que votre état de santé ne vous permet pas d'exécuter votre contrat de travail. Il peut avoir différentes causes :

1. Une maladie : l'arrêt maladie est accordé lorsque votre état de santé vous empêche d'exercer votre activité ;
2. Un accident du travail ou un accident de trajet : l'arrêt de travail peut avoir pour origine un accident survenu au cours de votre activité professionnelle ;
3. Une maladie professionnelle : l'arrêt de travail peut résulter d'une maladie due à l'exercice de l'activité professionnelle ou survenue au cours de cette activité.

Vos obligations

Lorsque vous êtes en arrêt de travail, vous avez obligation de :

1. Aviser l'employeur et votre caisse d'assurance maladie dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et leur adresser l'arrêt de travail.
2. Se soumettre le cas échéant à une contre visite médicale de la Sécurité sociale.
3. Respecter les horaires de sorties et de présences de l'arrêt de travail.
4. S'abstenir d'exercer une autre activité durant son absence.
5. Reprendre le travail à la date prévue.

Votre indemnisation

Si vous avez plus d'un an d'ancienneté dans le groupe, votre indemnisation compense votre rémunération à 100 % pendant une première période dépendant de votre ancienneté, puis à 80 % majorés de 5 % par enfant à charge plafonné à trois enfants :

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

IJSS : Indemnités Journalières de la Sécurité sociale, versée par Thales par subrogation.

Le salaire de référence pris en compte est le salaire des trois mois précédents l'arrêt de travail. Ces indemnités maladie sont versées par Thales, la Sécurité sociale et Malakoff Humains.

Votre arrêt de travail et vos congés

Arrêt de travail avant les congés

Vous êtes en arrêt de travail avant votre départ en congé, alors vous avez le droit de reporter vos congés payés après la date de reprise du travail.

Les congés payés acquis, mais non pris ne sont donc pas perdus.

Arrêt de travail pendant les congés

Si votre arrêt de travail intervient pendant vos congés, alors vous pouvez demander de reporter les jours de congés qui coïncident avec les jours d'arrêt de travail.

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) considère que le congé annuel payé a pour but de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs.

Le droit au congé annuel payé diffère en cela du droit au congé de maladie.

L'arrêt de travail a pour but de permettre au travailleur de se rétablir d'une maladie ou d'un accident engendrant une incapacité de travail.

En conséquence, la CJUE considère qu'un travailleur qui est en arrêt de travail pendant une période de congé a le droit de demander à prendre son congé à une autre période que celle coïncidant avec le congé de maladie.

Acquisition de congés

En cas d'arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, vous bénéficiez des droits à congés payés dans la limite de 2,5 jours ouvrables par mois.

Depuis le 24 avril 2024, en cas d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle, vous bénéficiez des droits à congés payés dans la limite de 2 jours ouvrables par mois.

Les jours ouvrables correspondent aux jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (le dimanche, en général).

Reprise de travail

Après un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale d'au moins 30 jours, la médecine du travail doit organiser une visite médicale de reprise dans les huit jours calendaires qui suivent la reprise. N'hésitez pas à la demander. Elle peut aussi vous proposer une visite de pré reprise.

Santé

Garanties

Les abréviations utilisées dans les tableaux des garanties sont les suivantes :

1. DPTAM : Dispositif Pratique Tarifaire Maîtrisée ;
2. Chirurgie obstétrique (Successeurs du CAS : Contrat d'Accès aux Soins) ;
3. FR : Frais réellement engagés ;
4. BRSS : Base de Remboursement Sécurité sociale ;
5. TM : Ticket Modérateur ;
6. PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale, 3 925 euros pour 2025 ;
7. SS : Sécurité sociale ;
8. Remboursements MH : garanties de base et surcomplémentaire ;
9. TFR : Tarif forfaitaire de Responsabilité (basé sur le générique le moins cher).

Vos garanties sont les suivantes.

Hospitalisation médicale et chirurgicale dont maternité

Prestation	Remboursements MH
Honoraires — DPTAM	100 % FR
Honoraires — non DPTAM	500 % BRSS
Frais de séjour	100 % FR
Forfait patient urgence	100 % FR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	3,5 % PMSS/jour
Forfait maternité ou adoption	150 €
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Frais d'accompagnement non remboursé par la CPAM (enfant de moins de 17 ans)	3,5 % PMSS/jour
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	Prise en charge

Soins courants (auprès d'un professionnel conventionné ou non)

Prestation	Remboursements MH
Consultations et visites, généralistes DPTAM	250 % BRSS
Consultations et visites, généralistes — non DPTAM	250 % BRSS
Consultations et visites, spécialistes — DPTAM	500 % BRSS
Consultations et visites, spécialistes — non DPTAM	500 % BRSS
Petite chirurgie et actes de spécialités — DPTAM	100 % FR
Petite chirurgie et actes de spécialités — non DPTAM	500 % BRSS
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie — DPTAM	100 % FR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie — non DPTAM	500 % BRSS
Frais d'analyse et de laboratoire	100 % FR
Auxiliaires médicaux — conventionnés	100 % FR
Auxiliaires médicaux — non conventionnés	95 % FR (mini 100 % BRSS)
Autre appareillage remboursé SS (ex : orthèses, semelles orthopédiques, ceintures lombaires, bas de contention, classe I, II, III...)	450 % BRSS

Pharmacie et transport

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

Aides Auditives

Les aides auditives sont par oreille avec un renouvellement tous les quatre ans.

Prestation	Remboursements MH
Équipement 100 % Santé	Sans reste à charge pour l'assuré (dans la limite des FR engagés et des prix limites de vente)
Équipement autre que 100 % santé (appareil remboursé par SS — par bénéficiaire)	450 % BRSS dans la limite de 1 700 €/oreille
Accessoires et fournitures	100 % BRSS

Optique

Vous, et vos ayants droit pouvez changer d'équipement (une monture et deux verres) tous les deux ans (24 mois glissants). Cette durée est réduite à un en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs de moins de 16 ans.

Si vos lunettes sont cassées, ou celles de vos ayants droit, utilisez votre assurance.

Le saviez-vous ? La validité d'une ordonnance d'optique est d'un an pour les moins de 16 ans, de cinq ans entre 16 ans et 42 ans et de trois ans à compter de 43 ans.

Prestation	Remboursements MH
Monture	150 €
Équipement avec deux verres simples	500 €
Équipement avec un verre simple et un verre complexe	650 €
Équipement avec deux verres complexes	800 €
Équipement avec un verre simple et un verre très complexe	750 €
Équipement avec un verre complexe et un verre très complexe	900 €
Équipement avec deux verres très complexes	1000 €
Facturation examen adaptation correctrice de la vue par l'opticien	100 % BRSS
Lentilles remboursées SS	100 % BR + 12 % PMSS/an
Lentilles non remboursées SS (y compris jetables)	12 % PMSS/an
Chirurgie réfractive (opération de confort non prise en charge par la SS)	100 % FR dans la limite de 1400 €/œil

Frais dentaires

Prestation	Remboursements MH
Soins dentaires remboursés SS : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % FR
Inlay-onlay remboursé SS à tarifs maîtrisés	500 % BRSS
Inlay-onlay remboursé SS à tarifs libres	500 % BRSS limité aux honor. limites de facturation
Prothèses dentaires remboursées SS à tarifs maîtrisés ou libres :	
Couronnes, bridges et inter de bridges	550 % BRSS
Inlay-Core	370 % BRSS
Couronnes sur implant	550 % BRSS
Prothèses dentaires amovibles	550 % BRSS
Réparations sur prothèses	550 % BRSS
Prothèses dentaires provisoires	810 % BRSS
Prothèses dentaires non remboursées SS :	
Couronnes	18,6 % PMSS par acte
Bridges	48,9 % PMSS par acte

Prestation	Remboursements MH
Réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	2,20 % PMSS par acte
Prothèses dentaires provisoires	2,40 % PMSS par acte
Orthodontie remboursée SS	550 % BRSS
Orthodontie non remboursée SS -18 ans	550 % BRSS reconstituée
Orthodontie non remboursée SS +18 ans	50 % FR limité à 250 % BR reconstitué
Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale	50 % FR limité à 10 % PMSS
Endodontie non remboursée par la SS	50 % FR limité à 10 % PMSS
Implant et pilier implantaire	1 000 €/an/implant (max.6/an)
Dans le cadre de la pose d'un implant : Régénérescence osseuse/an/bénéficiaire	300 €/implant limité à 40%du PMSS/an
Radiologie non remboursée par la SS/an/bénéficiaire	100 €/implant/an

Autres soins

Le numéro ADEL du praticien doit figurer sur la facture afin d'être remboursé.

Prestation	Remboursements MH
Cure thermique remboursée SS : honoraires et soins	12 % PMSS/an
Analyses hors nomenclature	50 % FR limité 4 % PMSS/an en cplt si RAC 60%FR limité à 120 €/an
Radiologie hors nomenclature	50 % FR limité 4 % PMSS/an en cplt si RAC 70%FR limité à 70 €/acte dans la limite de 300 €/an
Péridurale non prise en charge SS	50 % FR limité 4 % PMSS/an
Psychomotricité, psychothérapie et psychologue par adulte/an	50 % FR limité 7 % PMSS/an en cplt si RAC 60 % FR limité 45 €/acte limité à 450 €/an
Psychomotricité, psychothérapie et psychologue par enfant/an	50 % FR limité 7 % PMSS/an en cplt si RAC 65 % FR limité 50 €/acte limité à 950 €/an
Séances d'accompagnement psychologique (dispositif MonPsy)	TM
Ostéopathie, acupuncture, chiropractie et kinésithérapie méthode Mézières	100 % FR limité à 100 €/séance dans la limite de 6 séances par an (<i>toutes pratiques confondues</i>)
Étiopathie/an/bénéficiaire	17 % PMSS/an
Vaccins prescrits non remboursés SS	100 % FR
Traitement antitabac remboursé SS	70 % FR limité à 150 €/an
Pilules contraceptives non remboursées SS	80 % FR limité à 60 €/trimestre

Prestation	Remboursements MH
Pédicurie : uniquement pour les ongles incarnés et les hal-lux valgus	50 % FR limité à 6 actes/an
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale	100 % FR

Devis

En dehors des actes courants et des urgences, n'hésitez pas à demander un devis au professionnel de santé pour le soumettre à Malakoff Humanis. En procédant ainsi, vous pourrez faire jouer la concurrence et vous connaîtrez exactement votre éventuel reste à charge.

Si le reste à charge vous met en difficultés, alors vous pouvez faire appel aux fonds de solidarité de Malakoff Humanis et de Thales.

Suivi des remboursements

Vous pouvez suivre vos remboursements sur le site internet de MH en vous connectant à votre espace personnel sur le site de Malakoff Humanis (www.malakoffhumanis.com).

Soin à l'étranger

Pour vos séjours à l'étranger, renseignez-vous sur les modalités de prise en charge des soins du pays visité et prévoyez une éventuelle assurance santé.

Si vous voyagez en Europe, renseignez-vous aussi la Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM) sur le site de la sécurité sociale (www.ameli.fr).

Si vous ou l'un de vos ayants droit avez reçu des soins à l'étranger, faites une demande de remboursement à la sécurité sociale à l'aide du formulaire CERFA 12267. Ensuite, soit automatiquement, soit sur demande, Malakoff Humanis complètera ce remboursement.

Dispositif de prise en charge

Afin de vous éviter d'avancer les frais de santé, de vous assurer une meilleure prise en charge et de minimiser le reste à charge, il existe différents dispositifs.

Noémie

La télétransmission Noémie est un système automatisé qui facilite l'échange d'informations entre l'Assurance Maladie et les mutuelles santé, dont Malakoff Humanis.

Lors d'une consultation, le professionnel de santé envoie électroniquement la feuille de soins à l'Assurance Maladie via votre carte Vitale. Après le remboursement par la Sécurité sociale, les informations sont automatiquement transmises à Malakoff Humanis pour le remboursement complémentaire.

Afin de bénéficier de ce système, lors de votre adhésion à Malakoff Humanis, vous devez fournir :

1. Un RIB (Relevé d'Identité Bancaire) ;
2. Une attestation de Sécurité sociale récente ;
3. À chaque consultation, présentez votre carte Vitale pour que les informations soient automatiquement transmises.

Tiers payant

Malakoff Humanis est partenaire de deux organismes de tiers payant : iSanté et Kalixia. Elle vous permet d'éviter d'avancer les frais de santé lors des différents actes chez les partenaires.

N'hésitez pas à demander au professionnel de santé s'il pratique le tiers payant.

L'application de Malakoff Humanis vous permet de géolocaliser les professionnels de santé partenaire de l'organisme Kalixia.

Surcomplémentaire

Dans le but de limiter le reste à charge, vous bénéficiez d'un contrat surcomplémentaire santé à adhésion obligatoire, en complément du contrat de santé et de prévoyance.

Les améliorations portent sur les dépassements d'honoraires de médecins, l'optique, le dentaire, les autres soins comme l'ostéopathie, l'acupuncture, etc.

Le coût de cette surcomplémentaire est indiqué sur votre fiche de paie. Le coût est de 10 euros par mois : 5 euros à votre charge, 5 euros à la charge de Thales.

Dossier Médical Partagé (DMP)

Le DMP vous permet de conserver vos informations de santé en ligne et de les partager avec les professionnels de santé de votre choix :

1. Votre historique de remboursement des 24 derniers mois, automatiquement alimenté par l'Assurance Maladie,
2. Vos résultats d'examens (radios, analyses biologiques...),
3. Vos comptes rendus d'hospitalisation et de consultation,
4. Les médicaments que vous prenez afin d'éviter la prescription d'examens ou de traitements inutiles,
5. toutes les informations utiles à votre prise en charge, comme vos pathologies et allergies éventuelles, les coordonnées de vos proches à prévenir en cas d'urgence, vos directives anticipées pour la fin de vie, vos décisions relatives au don d'organes.

Vous trouverez votre DMP à jour en ligne sur le site www.dmp.fr, sauf si vous avez refusé l'ouverture du DMP.

Fonds de secours

Si vous êtes dans le besoin, Thales et Malakoff Humanis ont mis en place un fonds de secours.

Ce fonds est destiné à :

1. à prendre en charge des prestations de soins ou de dépenses de santé au-delà de l'intervention du régime « frais de santé » non prise en charge par ce dernier ;
2. à venir en aide aux salariés connaissant une situation de très grande difficulté.

Les besoins sont étudiés par une commission ad hoc. Afin de constituer votre dossier, contactez-nous pour que nous vous mettions en relation.

Coordonnées :

Catherine BELFILS — 06 07 71 09 20 Thales — Campus Meudon 6 rue de la Verrière 92 190 MEUDON catherine.belfils@thalesgroup.com

Prévoyance : 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 :

1. 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 ;

2. aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité d'incapacité ou rente d'incapacité permanente de la Sécurité sociale.

Le montant de ces indemnités est :

Garantie en pourcentage du salaire de référence	Sans enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants et plus
Incapacité temporaire < 180 jours	100 %	100 %	100 %	100 %
Incapacité temporaire > 180 jours	80 %	85 %	90 %	95 %
Reprise à temps partiel	75 %	80 %	85 %	90 %
Invalidité 1 ^{re} catégorie	60 %	65 %	70 %	75 %
Invalidité 2 ^e catégorie	80 %	85 %	90 %	95 %
Invalidité 3 ^e catégorie	100 %	100 %	100 %	100 %

Prévoyance : dépendance

Garanties

Lors de la survenance de la dépendance, la garantie prend la forme d'un capital ou d'une rente servie tant que perdure l'état de dépendance. Le montant et la forme (capital ou rente) de la garantie sont fonction de l'état de dépendance tel que défini selon la grille de l'Association Gériatologique Groupe Iso Ressources (AGGIR).

Dépendance	GIR 1	GIR 2	GIR 3
Rente par mois	500 €	450 €	0
Capital	0	0	2000 €

Prévoyance : décès

Garanties

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

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

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

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

Situation	Montant
Capital	200 %
Rente par enfant de 0 à 11 ans	10 %
Rente par enfant de 11 à 19 ans	15 %
Rente par enfant de 19 à 21 ans (26 ans si études)	20 %
Rente par enfant de plus de 21 ans handicapé ou invalide 2 ^e ou 3 ^e catégorie	20 %

Le régime de base comporte également les prestations suivantes :

1. **Invalidité absolue et définitive** : Versement anticipé du capital décès et/ou de la rente éducation ;
2. **Décès accidentel** : + 200 % du salaire annuel brut ;
3. **Décès simultané du participant et du conjoint** : +50 % du capital de l'option 1 ;
4. **Frais d'obsèques du salarié, d'un enfant de plus de 12 ans ou du conjoint** : 75 % du PMSS ;
5. **Rente pour enfant handicapé ou invalide 2e ou 3e catégorie** : 6 000 €/ an ;
6. **Rente de conjoint** : 8 % du salaire jusqu'à l'âge normal de paiement de la pension de réversion.

Deux options complémentaires facultatives :

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

Le saviez-vous ?

1. La rente éducation est soumise à l'impôt sur les revenus, mais pas le capital décès. Malakoff Humanis réalise des simulations pour aider le bénéficiaire à choisir son option ;
2. Un changement d'option nécessite un examen médical sauf en cas de changement de situation familiale ;
3. Certaines options facultatives (Sécurissimo vie...) ne peuvent plus être souscrites, mais sont maintenues pour ceux qui les avaient choisies ;
4. La famille d'un salarié décédé peut garder le régime de santé des actifs pendant un an moyennant le paiement de la cotisation ;
5. Les garanties décès sont maintenues pour les salariés sans limites d'âge. Elles peuvent être maintenues par les retraités jusqu'à la veille de leurs 70 ans, mais après 65 ans, le montant des capitaux décès est réduit de 25 % par an avec un maximum de 75 %.

Vérifiez régulièrement que vos options facultatives sont toujours adaptées à votre situation familiale : celle-ci évolue chaque année, ne serait-ce que votre âge, et les choix que vous avez faits il y a quelques années ne sont peut-être plus appropriés aujourd'hui.

Pour plus de renseignements, si vous devez envoyer des pièces justificatives par courrier sur un dossier santé alors l'adresse est : Malakoff Humanis, Gestion Assurance, 78 288 Guyancourt

Si vous devez envoyer des pièces justificatives par courrier sur un dossier prévoyance alors l'adresse est : Malakoff Humanis Prévoyance, Service Prestations Prévoyance, TSA 50508,94132 Fontenay-sous-Bois Cedex

Vos questions sur vos contrats :

<https://particulier.malakoffhumanis.com/>

Tél. : 09 69 39 74 74 (appel non surtaxé – dédié THALES) 8 h 30 – 19 h, lundi vendredi

Pour une prise en charge hospitalière, pour un devis dentaire, où trouver un praticien agréé KALIXIA (pour la majeure partie des praticiens de santé) : accéder aux liens par votre espace client sur le site de Malakoff Humanis, en renseignant votre numéro d'adhérent et votre mot de passe.

Le site internet de l'Assurance Maladie : www.ameli.fr et DMP : www.dmp.fr.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC Santé Prévoyance.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Aides au logement

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 le site www.actionlogement.fr

	Objet	Conditions	Montant max en €	Taux hors assurance	Durée max
Prêt primo-accession	Achat ou construction d'une résidence principale	Ressources	30.000	1 %	25 ans
Prêt Travaux	Amélioration de l'habitat et/ou des performances énergétiques ou adaptabilité au handicap	Ressources	10.000 cumulable avec un prêt-accession	1,5 %	10 ans
LocaPass®	Prêt du dépôt de garantie	Locataire -30 ans	1.200	0 %	25 mois max
VISALE®	Garantie	Locataire Et/ou bail mobilité — 30 ans ou sans CDI	caution	0 %	3 ans

Rapprochez-vous de l'assistante sociale, car les conditions peuvent changer en début d'année.

Attention, pour ces aides sont déterminants :

1. Le plafond de ressources ;
2. La zone d'habitation.

Catégories de ménage	Zone A bis (en €)		Zone A (en €)		Zone B1 (en €)		Zones B2 et C (en €)		DROM et Collectivité de St-Martin (en €)	
1 personne seule	43 953	4 070	43 953	4 070	35 825	3 317	32 243	2 985	32 602	3 019
2 personnes sans personne à charge	65 691	6 083	65 691	6 083	47 842	4 430	43 056	3 987	43 539	4 031
3 personnes ou 1 personne seule + 1 à charge	86 112	7 973	78 963	7 311	57 531	5 327	51 778	4 794	52 358	4 848
4 personnes ou 1 personne seule + 2 à charge	102 812	9 520	94 585	8 758	69 455	6 431	62 510	5 788	63 207	5 853
5 personnes ou 1 personne seule + 3 à charge	122 326	11 326	111 971	10 368	81 705	7 565	73 535	6 809	74 354	6 885
6 personnes ou 1 personne seule + 4 à charge	137 649	12 745	126 001	11 667	92 080	8 526	82 873	7 673	83 795	7 759
Par personne supplémentaire	+15 335	+1 420	+14 039	+1 300	+10 273	+951	+9 243	+856	+9 354	+866

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.

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.

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le Livret CFTC Aide au logement.
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Autres informations utiles

Dématérialisation du bulletin de paie

Par défaut, les bulletins de paie sont dématérialisés et archivés sur un compte personnel Digiposte.

CIE — Comité InterEntreprises

Le CIE Thales propose :

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

Site du CIE : www.cie-thales.net

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.microsoftthup.com

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.microsoftthup.com et en vous connectant avec votre compte Microsoft personnel.

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 complémentaire
Avis	01 70 95 18 61 ou via le call center Avis 3642 (8 h – 21 h 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 voyages qui fera le lien avec le loueur ou adressez-vous à l'adresse suivante (pour la France uniquement) : accountsupportfr@hertz.com

Le site pour s'informer : [Location de voiture — Voyages et évènements](https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/functions/operations-and-performance/procurement/travel-and-event/short-car-rental) (<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/functions/operations-and-performance/procurement/travel-and-event/short-car-rental>)

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.



Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Comité Social et Économique (CSE)

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

1. Membres de la Direction,
2. Représentants du personnel élus pour 4 ans,
3. 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 au sein de votre entreprise est de 3 ans. Pour les candidats, la loi sur la parité s'applique : les femmes doivent être représentées proportionnellement à leur nombre dans les effectifs de chaque collège.

L'élection est réalisée par voie électronique, sur site ou à distance.

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 :

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

Les Commissions du CSE

Le CSE comprend plusieurs commissions dites « obligatoires » ou conventionnelles (c.-à-d. définies par le Code du travail ou accords) :

1. Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT),
2. Commissions Emploi/Formation, Handicap, Logement,
3. Commission Égalité Professionnelle Femmes Hommes,
4. Commission Restauration...

Auxquelles s'ajoutent d'autres commissions qui traitent de la gestion des activités socioculturelles (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.

Les Représentants de Proximité — RP

Les RPs sont désignés par leur syndicat pour la durée de la mandature. 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 2^e entretien. Ils informent la DRH et le CSE sur les événements affectant la vie du site et suivent les axes d'améliorations du fonctionnement quotidien.

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.

Représentants Syndicaux — RS

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

Pour plus de renseignements

- **Contactez vos représentants CFTC.**
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



Droit syndical

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'information 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).

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Tout salarié peut bénéficier de 12 jour de formations syndicales et 18 jours pour un salarié élu/mandaté.

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

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

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 Direction du Groupe s'engage à faire respecter sur l'ensemble du périmètre du Groupe le principe de non-discrimination énoncé par les articles L.2141-5 et suivants du code du travail.

Ainsi, ni l'appartenance à une organisation syndicale, ni l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel ne pourra être pris en considération pour arrêter les décisions relatives au recrutement, à l'organisation du travail, à la formation, à l'évolution professionnelle et à la rémunération du salarié. De même, aucune pression ne sera exercée à l'encontre des salariés engagés dans une action syndicale ou dans un rôle de représentant du personnel.

Pour plus de renseignements

- Contactez vos représentants CFTC ;
- Consultez le site CFTC Thales : www.cftcthales.fr.



10 bonnes raisons de voter & rejoindre la CFTC

1. **Être informé en continu** : La CFTC me tient régulièrement au courant de mes droits et des évolutions importantes qui me concernent,
2. **Rejoindre une équipe solide** : Avec la CFTC, je ne suis plus seul face aux défis professionnels ; je fais partie d'un collectif engagé,
3. **Bénéficier d'un accompagnement personnalisé** : Pour toute question sur ma situation professionnelle ou juridique, je peux compter sur des conseils individualisés,
4. **Être soutenu à chaque étape** : En cas de difficulté, je sais que la CFTC est présente pour me défendre et m'accompagner,
5. **Accéder à des services concrets et utiles** : Livrets pratiques, guide bleu, accompagnement individuel... La CFTC propose des outils pensés pour mon quotidien,
6. **Un syndicat réformiste et humain** : Dans un monde qui change, la CFTC fait évoluer ses revendications pour défendre à la fois l'emploi, les droits des salariés et la place de l'Humain,
7. **S'engager pour l'environnement** : La CFTC agit avec une démarche écoresponsable, consciente des enjeux du développement durable,
8. **Mettre l'Humain au centre** : À la CFTC, la dignité humaine, la solidarité, le respect et le vivre ensemble guident chacune de nos actions,
9. **Une force reconnue chez Thales** : La CFTC est représentative au niveau du Groupe Thales et a obtenu la majorité absolue des suffrages **à Thales siège**,
10. **Un syndicat indépendant et ouvert à tous** : Apolitique et non confessionnelle, la CFTC accueille tous les salariés sans distinction, mensuels ou cadres, sans dogmes ni idéologies.

3 niveaux d'engagements

Le sympathisant

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

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

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.



La CFTC'est utile !



Syndicat

cftc

J'aime les livrets CFTC
je vote CFTC



Nous rejoindre
sur nos salons d'informations
Citadel

