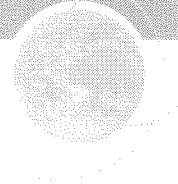


THALES



**ACCORD SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT  
DU PROJET DE DEMENAGEMENT DE LA SOCIETE  
THALES SERVICES S.A.S VERS  
VELIZY/MEUDON/PARIS**

BB  
JPCW JLD PC

## PREAMBULE :

La Direction du groupe THALES et les organisations syndicales représentatives au niveau groupe ont négocié un accord-cadre ayant pour objet de définir les dispositions communes d'accompagnement destinées aux entreprises concernées par le projet de déménagement afin de faciliter et accompagner les changements de conditions de travail et minimiser les conséquences sur la vie personnelle et professionnelle des salariés. A ce titre, les contrats de travail et le statut collectif des salariés concernés demeurent inchangés.

Ainsi, le présent accord définit et précise les mesures destinées à accompagner le déménagement des salariés de THALES Services (hors Etablissement Training & Simulation) vers les sites de Vélizy et Meudon. Les salariés de la SBL Entreprise Services attachés à l'activité SPF et au contrat Reuters ainsi que ceux de la SBL Defense & Aerospace Services attachés à l'activité Consulting concernés par un déménagement vers un site situé à Paris ou la proximité immédiate<sup>1</sup> bénéficieront également des dispositions du présent accord.

Il est rappelé que les salariés de la Société THALES Services (Etablissement Informatique et Services) bénéficieront pendant une durée de trois ans des conditions fixées par le présent accord.

En outre, les salariés actuellement détachés sur un site client, amené à déménager vers le site de Vélizy/Meudon, bénéficieront des dispositions du présent accord en lieu et place des indemnités de site qu'ils percevaient jusqu'alors. Ces indemnités de site cesseront d'être versées à compter de la date effective du déménagement.

Les indemnités prévues par le présent accord seront calculées à partir du site de Malakoff ou du site d'origine pour les salariés transférés à THALES Services dans le cadre des opérations d'insourcing.

A ce titre, il est précisé que les salariés de la SBU SPF de la Région parisienne (ICP) seront rattachés au siège de l'établissement Informatique et Services, situé à Vélizy.

## 1. INFORMATION

### 1.1. INFORMATION COLLECTIVE :

Conformément aux principes posés par l'article L.432-1 du Code du travail, les instances représentatives du personnel compétentes de THALES Services (CCE/CE et CHS-CT) sont informées et consultées préalablement au projet de déménagement, dans le cadre des prérogatives qui leur incombent en application des dispositions du Code du travail.

### 1.2. INFORMATION INDIVIDUELLE :

A l'occasion de la présentation du projet de déménagement aux représentants du personnel, chaque manager pourra informer chacun des collaborateurs concernés, tant sur le projet de déménagement que sur ses conditions de mise en œuvre, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.

<sup>1</sup> Définition proximité immédiate : sont considérées en proximité immédiate, les communes suivantes : Malakoff / Chatillon / Issy les Moulinaux / Vanves / Ivry / Montrouge / Bagneux / Clamart / Sèvres / Boulogne-Billancourt / Arcueil

En tout état de cause, à l'issue des procédures d'information et consultation de chacune des sociétés concernées, une information individuelle sera mise en œuvre auprès de chaque salarié concerné par le présent projet de déménagement.

Cette information prendra la forme d'une notification individuelle écrite précisant notamment le futur lieu de travail (adresse exacte, bâtiment, étage, numéro de bureau) et la date prévisionnelle du déménagement, les conditions de déménagement et les modalités d'accompagnement. Les principes d'accompagnement du déménagement seront également transmis au salarié à cette occasion. En cas de modification de ces informations, une nouvelle notification sera remise au salarié avant son déménagement. Le projet d'implantation prendra en compte, dans toute la mesure du possible, les mesures formulées par les Instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales disposeront de deux heures d'information (hors quota annuel) pour présenter les dispositions retenues dans le cadre de cet accord aux salariés concernés par ce projet.

## **2. ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET**

### **2.1. PRINCIPE DE L'INDEMNISATION :**

Il est convenu le principe d'une indemnisation forfaitaire compensant l'éventuel allongement du temps de trajet et les frais de transport supplémentaires des salariés devant se rendre sur leur nouveau lieu de travail de Vélizy/Meudon/Paris (*ou* proximité immédiate). Cette indemnisation couvrira l'écart constaté entre le domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail sur la base des transports en commun ou sur celle de l'utilisation du véhicule personnel, dans les conditions définies ci-dessous.

Cette mesure est applicable aux salariés concernés par un décompte du temps de travail en heures ou en jours et exclut par conséquent les Cadres Dirigeants, au sens de la législation de la durée du travail (article L.212-15-1 du Code du travail).

### **2.2. INDEMNISATION DE L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET :**

Une indemnité forfaitaire sera versée au salarié justifiant d'un allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail sur la base d'une comparaison calculée entre les temps de trajet théoriques domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail, aller et retour. Cette simulation sera réalisée pour tous les salariés utilisant habituellement les transports en commun à l'aide de l'outil « RATP » et l'outil « Via Michelin » (rubrique « itinéraire conseillé ») pour les salariés utilisant habituellement leur véhicule personnel. Afin de prendre en compte les aléas de la circulation en région parisienne, il est convenu de majorer l'allongement théorique du temps de trajet calculé par Via Michelin de 30% (écart de 34 minutes = écart de 44 minutes).

Il est également précisé qu'en cas d'utilisation combinée du véhicule personnel et des transports en commun, l'allongement du temps de trajet sera calculé sur la base du mode de transport principal utilisé sur l'ensemble du trajet.

Cette simulation sera réalisée, par la DRH, sur la base des horaires habituels de travail de chacun des salariés concernés. En outre, un examen particulier sera effectué afin de prendre en considération certaines contraintes horaires spécifiques. La DRH pourra être saisie afin d'apprécier le différentiel de l'allongement du temps de trajet entre domicile / ancien lieu de travail et domicile / nouveau lieu de travail, lorsque le salarié considère que la simulation est significativement différente ( $\geq 30\%$ ). Ainsi, dans les trois semaines qui suivent le déménagement, le salarié estimant que cette simulation ne reflète pas la réalité de son temps de trajet supplémentaire, fera alors une auto-déclaration auprès de la DRH. Sauf dans la situation où cette appréciation du temps de trajet supplémentaire serait contestée par la DRH, cette auto-déclaration servira de référent de base à l'indemnisation. En cas de contestation, cette dernière sera portée devant la Commission de suivi. La DRH pourra être également saisie afin d'examiner toute autre situation particulière.

En cas de changement de moyen de transport habituel en raison du déménagement vers Vélizy/Meudon/Paris (ou proximité immédiate), cette simulation sera réalisée sur la base du moyen de transport utilisé par le salarié pour se rendre sur son nouveau lieu de travail.

Les salariés bénéficieront d'une période d'ajustement de 3 mois, à compter de la date effective de déménagement, pour modifier leur mode de transport initial. L'indemnité forfaitaire sera alors recalculée en conséquence.

### 2.3. CALCUL DE L'INDEMNISATION :

L'indemnité globale et forfaitaire est calculée en fonction des sujétions nouvelles liées à l'allongement du temps de trajet sur la base du Montant Minimum Garanti (MG) à la date du changement de lieu de travail effectif, dans les conditions suivantes :

Allongement temps trajet Aller/Retour par tranche	MG	Montant forfaitaire en Euros *
De 10 à 15 min	180	577,80
De 16 à 20 min	230	738,30
De 21 à 25 min	280	898,80
De 26 à 30 min	330	1059,30
de 31 à 35 min	400	1284,00
de 36 à 40 min	450	1444,50
de 41 à 45 min	500	1605,00
de 46 à 50 min	550	1765,50
de 51 à 55 min	630	2022,30
de 56 à 60 min	730	2343,30
de 61 à 65 min	830	2664,30
De 66 à 70 min	930	2985,30
De 71 à 75 min	1150	3691,50
De 76 à 80 min	1250	4012,50
Au-delà de 80 min	1450	4654,50

\* MG = 3,21 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2007

JP JAW BB  
JAD PC

## **2.4. MODALITES DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE :**

La présente indemnité fera l'objet d'un versement par tiers sur une période de 12 mois.  
Le premier versement interviendra à l'occasion de la paye du mois suivant la date effective du changement de lieu de travail. Les autres versements seront effectués au terme des deux semestres suivants.

La présente indemnité revêt le caractère de dommages et intérêts et ne sera pas soumise au paiement des cotisations sociales ni assujettie à l'impôt sur le revenu des salariés, conformément à la législation en vigueur à la date des versements.

## **3. INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT SUPPLEMENTAIRES :**

Au-delà des salariés actifs des sociétés concernées, l'indemnisation complémentaire des frais de transport supplémentaires engendrés par le déménagement vers le site de Vélizy/Meudon/Paris (ou proximité immédiate) est applicable aux apprentis et salariés titulaires d'un contrat en alternance présents dans les effectifs des sociétés avant le changement de lieu de travail.

Pour ce personnel, les présentes indemnisations feront l'objet d'un versement mensuel à l'occasion de la paye suivant la date effective du déménagement. Le salarié devra fournir les justificatifs nécessaires au versement des frais de transport en commun supplémentaires. A défaut, il sera retenu le mode de transport habituel connu des services de paye compétents.

RAPPEL : Les salariés bénéficieront d'une période d'ajustement de 3 mois, à compter de la date effective de déménagement, pour modifier son mode de transport initial. L'indemnité forfaitaire sera alors recalculée en conséquence.

### **3.1. INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN SUPPLEMENTAIRES :**

En complément de l'indemnité d'allongement du temps de trajet, la Société prendra en charge le différentiel des frais supplémentaires de carte orange ou Pass Navigo revenant à la charge du salarié à la suite de la nécessité de se rendre sur son nouveau lieu de travail situé dans une zone plus éloignée que celle du lieu de travail initial sur une période de 3 ans dans les conditions suivantes :

- 100% des coûts de transport en commun supplémentaires la première année (base 12 mois)
- 50% des coûts de transport en commun supplémentaires la seconde année (base 12 mois).
- 50% des coûts de transport en commun supplémentaires la troisième année (base 12 mois).

### **3.2. INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT INDIVIDUEL SUPPLEMENTAIRES :**

La Société prendra en charge le différentiel de kilomètres, calculé sur la base du barème du Groupe THALES en vigueur, sur une période de 3 ans dans les conditions suivantes :

- 100% la première année (base 12 mois)
- 50% la deuxième année (base 12 mois)
- 50% la troisième année (base 12 mois)

Le calcul du différentiel de distances entre domicile-lieu de travail et domicile-nouveau lieu de travail sera établi conformément à l'outil de simulation « VIA MICHELIN ».

Pour cette indemnisation, chaque salarié devra établir une note de frais mensuelle.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés affectés sur un site client et/ou bénéficiant des indemnités de site.

#### **4. AIDE AU DEMENAGEMENT :**

Dès lors qu'un salarié souhaite déménager son lieu de résidence principale afin de se rapprocher de son nouveau lieu de travail, à compter de la date de conclusion du présent accord, les frais de déménagement seront pris en charge par la société dans les conditions suivantes :

- le déménagement devra intervenir au cours d'une période de 24 mois maximum à compter de la date effective du changement de lieu de travail ;
- le temps de trajet aller et retour du salarié doit être supérieur à 60 minutes ;
- Le temps de trajet domicile/lieu de travail devra être réduit d'au moins 30 minutes.

Sous réserve de respecter ces conditions, le paiement se fera sur présentation de trois devis (acceptation du moins disant) ainsi que d'un justificatif de nouvelle résidence.

Le versement des frais de déménagement se substituera aux autres versements devant intervenir, tant au titre de l'allongement du temps de trajet que de l'indemnisation des frais de transport supplémentaires.

La Commission de suivi pourra connaître des situations particulières pouvant justifier une aide au déménagement, bien que ne répondant pas à l'ensemble des critères énoncés.

#### **5. INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DE DEMENAGEMENT :**

En complément des frais de déménagement visés ci-dessus, la société versera une indemnisation complémentaire globale et forfaitaire couvrant tous les désagréments occasionnés par un déménagement de la résidence principale, afin de réduire l'éloignement du salarié de son nouveau lieu de travail.

Le montant de cette indemnisation est fixé à 3 000 euros.

Le salarié devra justifier de son nouveau lieu de résidence principale pour percevoir la présente indemnisation complémentaire à l'aide au déménagement.

Enfin, les salariés concernés par cette mesure bénéficieront également d'une absence autorisée de deux jours ouvrés pour effectuer les démarches administratives nécessaires au changement d'établissement scolaire. Cette absence autorisée payée, qui s'ajoute aux dispositions sociales du Groupe THALES portant sur le même objet, pourra le cas échéant être prise par demi-journées.

## **6. MESURES SPECIFIQUES A LA MOBILITE :**

Dès la conclusion du présent accord, le Comité d'établissement Informatique et Services informera et mettra à la disposition des salariés concernés les différents dispositifs suivants d'aide à la mobilité géographique, avec les différentes conditions d'attribution :

- financement des cautions (Avance locapass)
- financement des dépôts de garantie en cas de location (Garantie locapass)
- Mobili-pass permettant une assistance au logement et à l'installation (résiliation des contrats de location, recherche de logements, assistance aux inscriptions scolaires ...)
- prêts à l'acquisition d'un logement

## **7. ACQUISITION D'UN VEHICULE OU REMISE EN L'ETAT D'UN VEHICULE :**

Les personnes transférées pourront bénéficier, dès signature de l'accord, sur justificatif, d'une avance sur salaire d'un montant maximum de 10 000 euros, remboursable par mensualités sur une durée de 36 mois, dans la limite de 10% du salaire brut mensuel, pour l'achat ou la remise en état d'un véhicule utilisé pour se rendre sur le nouveau lieu de travail réalisé dans les 12 mois qui suivent le transfert.

Si au terme des 36 mois, en raison du plafond de remboursement, l'avance n'était pas totalement remboursée, les échéances de remboursement se poursuivraient jusqu'à extinction de la dette.

En cas de départ de la société avant le remboursement intégral de l'avance sur salaire consentie, les montants restant dus à cette date seront retenus sur le solde de tout compte.

En outre, l'augmentation éventuelle pour certains salariés des distances de trajet est statistiquement un facteur de risque routier supplémentaire. Il sera par conséquent organisé chaque année, en association avec les CHSCT et en coordination avec la Sécurité Routière des Yvelines ou des Hauts de Seine, une campagne d'information et de sensibilisation des salariés aux risques de la route ainsi qu'une action de vérification des points essentiels de sécurité des véhicules personnels utilisés pour se rendre sur le site de Vélizy/Meudon/Paris (ou proximité immédiate).

Une prime de 1 500 euros sera versée au salarié pour tout achat d'un véhicule propre, notamment éligible au crédit d'impôt prévu par l'instruction fiscale du 30 juin 2006, c'est à dire aux véhicules hybrides, électriques et ceux justifiant d'un seuil d'émission de CO2 inférieur ou égal à 160g/km en 2007 puis 140g/km à compter de 2008.

## **8. INCITATION AU CO-VOITURAGE :**

Afin de limiter l'importance de la circulation routière à destination de la zone d'emploi de Vélizy, le système de co-voiturage est encouragé par la Direction de la Division 3S.

Une indemnité mensuelle de co-voiturage d'un montant brut de 30 euros par personne transportée (à l'exception du conjoint marié ou pacsé ou concubin) sera versée à tout salarié qui s'inscrira dans une pratique de co-voiturage. Afin de tenir compte des éventuelles successions de véhicules utilisés pour transporter les mêmes personnes, le salarié devra justifier la pratique du co-voiturage en qualité de conducteur au moins 1 semaine dans le mois considéré.

Un formulaire de co-voiturage devra être rempli, précisant l'identité des personnes transportées ainsi que la période de co-voiturage.

En outre, pour encourager le co-voiturage, tous les salariés volontaires pour transporter d'autres salariés ou être transportés pourront s'inscrire auprès des services ressources humaines.

Les salariés qui participent au système de co-voiturage bénéficieront également des indemnités prévues pour l'allongement du temps de trajet et les frais de transport supplémentaire sur la base de l'utilisation d'un véhicule personnel.

Enfin, les salariés qui pratiquent le co-voiturage bénéficieront d'une place de parking réservée.

Il est recommandé aux conducteurs d'informer leur compagnie d'assurance de la pratique du co-voiturage pour se rendre à son lieu de travail. En cas de nécessité de souscrire une garantie supplémentaire pour couvrir d'éventuelles responsabilités liées au co-voiturage, la Direction prendra en charge les frais supplémentaires de cotisations d'assurance, sur présentation d'un justificatif, et sous réserve que le salarié s'engage dans une pratique régulière du co-voiturage.

## **9. AIDE A L'OBTENTION DU PERMIS DE CONDUIRE :**

Dès la signature de l'accord et jusqu'à trois mois suivant la date effective du déménagement, les salariés non titulaires du permis de conduire, pourront bénéficier d'une participation de la société, en vue de l'obtention du permis de conduire, à hauteur de 50 % des frais engagés dans la limite de 1 000 euros.

Le coût du permis de conduire sera intégralement remboursé aux salariés justifiant d'un handicap.

Cette indemnité sera versée sur présentation d'une facture détaillée justifiant du paiement.

## **10. DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES SALARIES PRESENTANT UN HANDICAP :**

La simulation de l'allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail sera réalisée pour les salariés utilisant les transports en commun et justifiant d'un handicap reconnu par la Maison départementale des travailleurs handicapés (MDTH) sur la base du parcours le plus adapté au handicap du salarié, quelles que soient la durée ou la distance retenues (référence outil RATP).

Ces salariés bénéficieront également d'une majoration de l'indemnité d'allongement du temps de trajet visée à l'article 2.2. d'un montant global et forfaitaire de 250 euros.

Les salariés handicapés utilisant leur véhicule personnel auront une place de parking réservée à leur usage exclusif.

La structure Mission Insertion du Groupe THALES apportera son expérience et sa contribution pour accompagner les salariés handicapés dans leur condition de transport personnel pour se rendre sur le nouveau site de Vélizy/Meudon/Paris (ou proximité immédiate) (achat d'un véhicule adapté, adaptation d'un véhicule au handicap du salarié...)

La commission emploi/handicap de l'établissement Informatique et Services de la société THALES Services sera associée au suivi des dossiers individuels présentés.

## **11. EXAMEN DES SITUATIONS JUSTIFIANT DE CONTRAINTES PARTICULIERES :**

En cas d'allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à 60 minutes, des Chèques Emploi Services Universels seront délivrés, dans la limite d'un plafond de 100 euros par mois, afin de couvrir les frais supplémentaires de garde d'enfant en étude surveillée ou garde périscolaire pendant les 24 mois qui suivent la date effective du déménagement, et sur présentation de justificatifs.

Des démarches visant à la présence d'une crèche inter-entreprise seront en outre initialisées dès 2008.

Les salariés étant confrontés à des problématiques particulières, tenant notamment à une nouvelle organisation de leur vie personnelle au vu d'un accroissement substantiel des temps de trajet, pourront bénéficier de dérogations pour accéder ou sortir du site de Vélizy/Meudon/Paris (ou proximité immédiate) en dehors des horaires d'ouverture et de fermeture de leur société. En tout état de cause, ces dérogations ne permettront pas d'arriver avant 7h le matin ou de partir après 20h30.

## **12. REFUS DU CHANGEMENT DE LIEU DE TRAVAIL :**

Des démarches de repositionnement sur un emploi plus proche du domicile seront engagées prioritairement au sein du Groupe THALES pour tout salarié volontaire qui serait amené à refuser le changement de ses conditions de travail, en raison d'un allongement du temps de trajet jugé trop contraignant pour sa vie personnelle.

La Direction des ressources Humaines informera, le cas échéant en anticipation du déménagement, ces salariés de tout poste ouvert et les accompagnera dans leur démarche de candidature. En cas de besoin, les formations nécessaires seront mises en œuvre et, à ce titre, la Direction s'engage à majorer de 20% les heures de formations acquises au titre du DIF et utilisées dans ce cadre.

En l'absence de repositionnement interne avant le déménagement, les démarches de mobilités se poursuivront à partir du nouveau lieu de travail. Un plan d'actions individualisées sera alors établi entre le salarié, la Direction des Ressources Humaines et Forum Opportunités en vue de concrétiser une mobilité. Un point régulier sera effectué auprès de la Commission de suivi.

## **13. COMMISSION DE SUIVI :**

Une commission de suivi du déménagement, composée de manière paritaire des organisations syndicales signataires, d'un membre élu du CSHCT et de membres de la Direction de THALES Services, se réunira à l'issue du déménagement afin de faire un premier bilan des conditions de déménagement des salariés. Ce bilan pourra également inclure un premier retour d'expérience des salariés sur les nouvelles conditions de travail au sein du site de Vélizy/Meudon/Paris (ou proximité immédiate).

La Commission de suivi pourra également être saisie des difficultés particulières rencontrées par des salariés pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail.

## 14. DISPOSITIONS FINALES :

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction de la Société THALES Services et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Le présent accord, qui a fait l'objet d'une information et d'une consultation préalable du Comité d'établissement et du Comité Central d'Entreprise, est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et ne pourra faire l'objet d'aucune reconduction tacite. Il pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L 132.7 du code du travail, sans préavis.

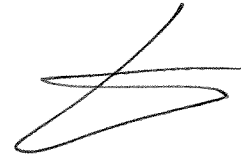
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et déposé par la Direction, en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, dans les conditions prévues par l'article R.132-1 du Code du travail, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail de Paris et de Bagneux.

# THALES

Fait à Paris en 10 exemplaires, le 5 septembre 2007

Pour la Société THALES Services S.A.S, représentée par Jean Philippe LE NAGARD, Directeur adjoint du Développement Social de la Division 3S, agissant par délégation du Président Directeur Général de THALES Services S.A.S.



Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de THALES Services S.A.S :

La CFDT, représentée par : M. Pascal BOSSON  
M. Jean Louis ARAIGNON  
M. Philippe CHRETIEN



La CFE-CGC, représentée par : M. Gilbert BROKMANN  
M. Jean-Michel DECATOIRE  
M. Jean-Claude RIVALLIN



La CFTC, représentée par : Mme Françoise PETIT  
M. Hassan KASSEM



La CGT, représentée par : M. Gilbert QUEURY  
Mme Athéna LARTIGUE  
M. Georges DUFILS

La CGT-FO, représentée par : Mme Brigitte BEAUJEAN  
M. Patrick PETON

