

ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Portant sur les exercices 2009/2010/2011

Entre

La société THALES CORPORATE SERVICES SAS au capital de 162480 euros dont le Siège Social est situé 18 avenue du Maréchal Juin – 92366 Meudon la Forêt Cedex, représentée par Monsieur CHATEAU Jean-Pierre, Directeur des Ressources Humaines au sein de la Société THALES CORPORATE SERVICES

d' une part,

et les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société THALES CORPORATE SERVICES, ci-après désignées :

la CFDT représentée par Monsieur Bernard GRANDVOINET

la CFE-CGC représentée par Monsieur Bernard COUILLAUT

la CFTC représentée par Madame Sophie NICOLAS

d' autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La Société Thales Corporate Services, souhaitant associer l'ensemble des salariés à la réalisation de ses objectifs économiques et opérationnels, a décidé en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la société, de mettre en place un accord d'intéressement dans le cadre des dispositions des articles L 3311-1 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord d'intéressement marque la volonté, de favoriser dans le cadre de la politique contractuelle, l'association des salariés de la Société Thales Corporate Services à la performance de la Société en les intéressant aux résultats. Le présent accord tient compte de la mission de la société dans le mode de calcul de l'intéressement.

Les critères de répartition ont, quant à eux, été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement au regard de son salaire et de son temps de présence dans l'entreprise.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les parties s'engagent, par conséquent, à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Les signataires soulignent le caractère spécifique de l'intéressement qui ne se substitue à aucun des éléments du salaire individuel et collectif en vigueur dans l'entreprise.

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - Champ d'application

1.1 Etablissement :

Le présent accord concerne l'établissement unique de la SociétéThales Corporate Services.

1.2 Salariés bénéficiaires :

Bénéficient de l'intéressement, tous les salariés liés ou ayant été liés par un contrat de travail à la Société Thales Corporate Services au titre de l'exercice considéré, et ayant au moins 3 mois d'ancienneté réelle ou reprise dans l'entreprise.

La détermination de l'ancienneté est réalisée conformément aux dispositions de l'article 1 de l'accord Groupe sur les dispositions sociales relatives aux salariés des sociétés du Groupe THALES du 23 novembre 2006.

CHAPITRE II

PRINCIPES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

ARTICLE 2 : Calcul du montant de la prime globale d'intéressement

2.1. Niveau de calcul de l' Interessement

Le montant global de l' Interessement pour l'année N sera calculé en appliquant à la Masse Salariale de Référence de la même année (M.S.) la somme de deux coefficients définis ci-dessous.

2.2. Indicateurs

(voir Annexe pour la détermination des valeurs d'objectifs)

- ✓ **Indicateur I1 : EBIT (Earning before interest)**

Il est défini par le ratio suivant

$$\frac{\text{EBIT réalisé de CST dans l'année N}}{\text{EBIT Objectif défini au budget de CST pour l'année N}}$$

Cet indicateur sera pondéré à hauteur de 50%.

- ✓ **Indicateur I2 : Niveau de Satisfaction Client**

Il est défini par le ratio suivant

$$\frac{\text{Niveau mesuré de Satisfaction clients CST de l'année N}}{\text{Niveau Objectif de Satisfaction clients CST défini pour l'année N}}$$

Cet indicateur sera pondéré à hauteur de 50%.

Les valeurs des objectifs pour ces deux indices seront définis par la Direction de CST au plus tard le 1^{er} Avril de l'année N (pour 2009, voir Annexe pour la détermination des valeurs d'objectifs) , et feront l'objet d'une information auprès du Comité d'Entreprise.

ARTICLE 3 – Modalités de calcul de la prime d'intéressement

Les différentes phases du calcul de l'intéressement sont les suivantes :

1. Calcul du nombre de points d'intéressement attribué à chaque salarié (NPIS).
2. Calcul de la valeur du point d'intéressement (VPI).
3. Calcul des primes individuelles d'intéressement.

ARTICLE 4 - Calcul du nombre de points d'intéressement attribué à chaque salarié (NPIS)

4.1. Il est attribué à chaque salarié bénéficiaire, un nombre de points d'intéressement, fonction pour une part de son temps de travail effectif au cours de l'exercice considéré et pour l'autre part de sa rémunération.

4.2. Le nombre de points est obtenu par la formule suivante :

$$\text{NPIS} = (50 \times \text{DTE}/\text{DTT}) + (50 \times \text{SB} / \text{SM})$$

4.3. Temps de Travail :

DTE = Durée de travail effectif + périodes assimilées

DTT = Durée de travail théorique

Le paramètre retenu mesurant le temps de présence des salariés bénéficiaires est la durée du travail, elle s'entend des périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes assimilées et considérées comme du temps de travail effectif suivantes :

- les congés légaux de maternité, paternité ou d'adoption
- les absences consécutives à un accident du travail
- les absences pour maladie rémunérées par l'employeur
- les préavis non effectués et payés
- les journées liées à la réduction du temps de travail
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de l'entreprise
- les congés de formation spécifique liés à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel.

Ainsi, les absences réduisent proportionnellement à leur durée le montant de la prime d'intéressement (sur la base de 50% de la prime), à l'exception de celles assimilables à du temps de travail effectif par le Code du Travail ou la Convention Collective applicable qui ne sont pas déduites, notamment celles visées aux articles L.1225-17 et L.1226-7 du Code du Travail.

Les salariés exerçant leur activité à temps partiel ou à temps réduit se verront appliquer le même type de calcul soit leur propre durée de travail effectif + les périodes assimilées sur leur durée de travail théorique.

4.4. Rémunération :

SB désigne le Salaire Brut fiscal du bénéficiaire au titre de la Société Thales Corporate Services pendant l'exercice civil considéré, pris en compte entre un plancher égal au plafond annuel de la Sécurité Sociale, et un plafond égal à 4 fois ce même plafond, pour un salarié inscrit aux effectifs de la Société Thales Corporates Services durant la totalité de l'exercice.

Les valeurs du plancher et du plafond sont calculées en fonction du temps de travail contractuel de l'intéressé et seront proratisées pour les bénéficiaires, y compris temps plein, en fonction de la période rémunérée.

SM correspond à la moyenne des sommes calculées, comme il est dit à l'alinéa ci-dessus, pour l'ensemble des bénéficiaires du présent accord.

Il est ainsi attribué 100 points à un salarié à temps plein et effectivement présent pendant tout l'exercice considéré, dont le salaire est égal à la moyenne des salaires des bénéficiaires.

ARTICLE 5 – Calcul du montant global de la prime d'intéressement

La formule de calcul du montant global de l'intéressement est :

$$\text{INTERESSEMENT} = (\text{M.S.} \times 0.01 \times \text{K1}) + (\text{M.S.} \times 0.01 \times \text{K2})$$

M.S. = Masse Salariale de référence (brut fiscal France) de l'année N

K1, K2 sont donnés par les tableaux suivants :

| T = Taux de réalisation de l'indicateur I1 de l'année « N » (2009, 2010, 2011) | K1 |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|
| < 80% | 0% |
| 80% ≤ T < 90% | 50% |
| 90% ≤ T < 100% | 80% |
| 100% ≤ T < 110% | 100% |
| 110% ≤ T < 120% | 110% |
| 120% ≤ T | 120% |

| T = Taux de réalisation de l'indicateur I2 de l'année « N » (2009, 2010, 2011) | K2 |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|
| < 90% | 0% |
| 90% ≤ T < 95% | 50% |
| 95% ≤ T < 100% | 80% |
| 100% ≤ T < 105% | 100% |
| 105% ≤ T < 110% | 110% |
| 110% ≤ T | 120% |

A titre d'exemple, pour une réalisation à 100% pour les deux indicateurs, on obtient :

$$\text{INTERESSEMENT} = \text{M.S.} \times 2\%$$

ARTICLE 6 - Plafond de la prime globale d'intéressement

La somme des primes individuelles d'intéressement et des droits à la participation versés aux salariés de la société Thales Corporate Services ne devra pas dépasser 4 % de la masse des salaires bruts de l'année civile de l'exercice considéré de la Société Thales Corporate Services pour le même exercice, sauf, dans le cas où ce droit à la participation versée aux salariés de la société Thales Corporate Services serait supérieur ou égal à 4 % de la masse des salaires bruts de l'année civile de l'exercice considéré de la Société. Dans cette situation, seul le montant des droits à la participation sera versé aux salariés.

Dans le cas où la somme des primes individuelles d'intéressement et de la réserve spéciale de participation dépasse 4 % de la masse salariale, l'intéressement se calcule par la formule :

$$\text{INTERESSEMENT} = 4 \% \text{ MASSE SALARIALE} - \text{PARTICIPATION}$$

ARTICLE 7- Calcul de la valeur du point d'intéressement

La valeur du point d'intéressement est égale à :

$$\text{Valeur du point d'intéressement} = \frac{\text{Prime globale d'intéressement}}{\Sigma \text{ des points d'intéressement attribués aux bénéficiaires}}$$

ARTICLE 8 – Calcul des primes individuelles d'intéressement

Pour chaque exercice, la prime individuelle versée à chaque salarié est le résultat de la multiplication du nombre de points qui lui a été attribué (NPIS) par la valeur du point d'intéressement (VPI).

En cas de départ ou en cas de mutation vers une autre entité du Groupe THALES, le salarié de la Société Thales Corporate Services est bénéficiaire d'une prime d'intéressement correspondant aux droits acquis au cours de l'exercice considéré pendant la période passée au sein de la Société Thales Corporate Services.

ARTICLE 9 - Plafonnement individuel de l'intéressement

Indépendamment du plafond global visé à l'article 6 du présent accord, la prime d'intéressement versée à chaque salarié est plafonnée en application de l'article L.3314 -2 du Code du travail à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise (salariés sous contrat à durée déterminée, démissionnaires, retraités, salariés dont le contrat a été rompu en cours d'exercice, etc...) ce plafond est calculé prorata temporis.

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature and some initials.

CHAPITRE III

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'INTERESSEMENT

ARTICLE 10 - Information des salariés

Un document résumant le présent accord et ses modalités pratiques de fonctionnement sera réalisé et remis à chaque salarié de l'entreprise.

ARTICLE 11 - Versement de la prime d'intéressement

Le versement des sommes acquises au titre de l'intéressement est effectué au plus tard dans le mois suivant la tenue de l'assemblée générale ordinaire, approuvant les comptes de l'exercice considéré.

Chaque bénéficiaire recevra, lors de chaque attribution, une fiche distincte du bulletin de salaire, mentionnant l'année de l'attribution, la période de référence, le montant de la somme globale d'intéressement à distribuer, les règles de répartition fixées par l'accord et le montant de la part qui lui revient.

Le salarié bénéficiaire sera également :

- informé de la possibilité d'affecter, tout ou partie de la somme qui lui revient, sur les dispositifs d'épargne salariale Groupe, en bénéficiant ainsi de l'exonération fiscale prévue par la loi.
- consulté pour connaître sa décision quant au versement de sa prime d'intéressement (virement au compte de l'intéressé ou affectation sur les dispositifs d'épargne salariale Groupe)

Sans réponse du bénéficiaire, la prime d'intéressement sera virée sur son compte.

ARTICLE 12 - Régime social de l'intéressement

Conformément à la législation en vigueur, l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire, n'est pas soumis à cotisations et charges sociales, hormis la CSG (Contribution Sociale Généralisée) et la CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale).

CHAPITRE IV

MODALITE D'EXECUTION DE L'ACCORD & REGLEMENT DES LITIGES

ARTICLE 13 – Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans, soit pour les exercices 2009, 2010 et 2011, le premier de ces exercices étant ouvert en 2009.

L'exercice civil commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de la même année.

ARTICLE 14 – Mise en œuvre et Suivi de l'accord

Le présent accord a été soumis, pour avis, au Comité d'Entreprise par la Direction.

L'application du présent accord sera suivi au niveau de la Société, par le Comité d'Entreprise.

A l'occasion de la présentation des comptes annuels, le Comité d'Entreprise reçoit communication de la fiche de calcul de l'intéressement pour l'exercice écoulé.

Les informations relatives aux éléments ayant servi de base au calcul de la prime d'intéressement seront remises au plus tard huit jours avant la réunion.

ARTICLE 15 - Règlement des litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront soumis à une Commission composée de deux représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires et de deux membres de la Direction.

Elle devra statuer dans les 2 mois de sa saisine.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. A défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

CHAPITRE V

DENONCIATION – MODIFICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 16 – Dénonciation, modification de l'accord

Cet accord pourra être modifié ou dénoncé par avenant par l'ensemble des parties signataires représentatives.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la direction départementale du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités que l'accord lui-même.

CHAPITRE VI

DEPOT DE L'ACCORD

ARTICLE 17 - Dépôt de l'accord

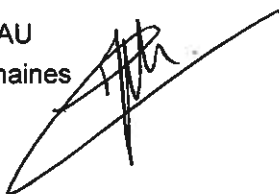
Le présent accord d'adhésion ratifié sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires, dont un sur support électronique, auprès de la DDTEFP et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre, conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

Fait à Meudon la Forêt le 9 juin 2009 en 6 exemplaires.

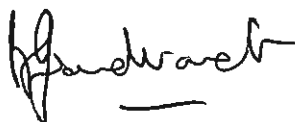
Pour

Thales Corporate Services
Monsieur Jean-Pierre CHATEAU
Directeur des Ressources Humaines

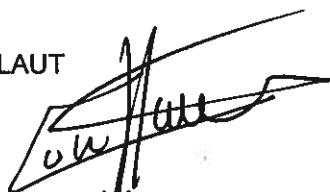


Pour

la CFDT
Monsieur Bernard GRANDVOINET



la CFE-CGC
Monsieur Bernard COUILLAUT



la CFTC
Madame Sophie NICOLAS



Annexe

Détermination des valeurs objectives des Indicateurs

✓ Indicateur I1

Rappel : Il est défini par le ratio suivant

EBIT réalisé de CST dans l'année N

EBIT Objectif défini au budget de CST pour l'année N

Cet indicateur sera pondéré à hauteur de 50%.

Pour 2009, le montant de l' EBIT Objectif budgété pour CST est de 1470 k€

Pour le calcul sur cet indicateur, la variation éventuelle du Crédit Impôt Recherche (CIR) sera neutralisée. Le chiffre actuel intègre un montant CIR de 500 k€

✓ Indicateur I2

Rappel : Il est défini par le ratio suivant

Niveau mesuré de Satisfaction clients CST de l'année N

Niveau Objectif de Satisfaction clients CST défini pour l'année N

Cet indicateur sera pondéré à hauteur de 50%.

Satisfaction Client

Recueil de la perception du client au moyen d'enquêtes de satisfaction basées sur un questionnaire standard, réalisées par un organisme indépendant et externe à la société (pouvant appartenir ou pas au Groupe), consultables et portant sur des thèmes dont la liste suivante donne un aperçu de manière non exhaustive :

- l'(es) offre(s),
- la tenue des engagements,
- la qualité des relations,
- la qualité du service,
- la valeur ajoutée,
- une question globale « Quelle est votre perception globale des services rendus par CST? ».

Les questions utilisées pour calculer le niveau de satisfaction sont des questions fermées à 5 choix possibles : "Très satisfait", "Satisfait", "Partiellement satisfait", "Insatisfait", "Très insatisfait", ou bien « non applicable »

| | Poids | Exemple |
|--------------------------|-------|---------|
| Très Insatisfait | 1 | 5% |
| Insatisfait | 2 | 10% |
| En partie satisfait | 3 | 25% |
| Satisfait | 4 | 45% |
| Très Satisfait | 5 | 15% |
| Niveau Satisfaction (NS) | | 3,6 |

Dans l'exemple le calcul NS = $(1 \times 5 + 2 \times 10 + 3 \times 25 + 4 \times 45 + 5 \times 15) / 100 = 3,6$

Handwritten signatures and initials, including 'SN' and other illegible marks.

Pour chaque Centre de Compétence le Niveau de Satisfaction Client est calculé en faisant le rapport de la somme des résultats individuels (NScci) reçus sur le nombre des réponses reçues pour le Centre de Compétence concerné (ncc) :

$$\text{Niveau de Satisfaction (NScc)} = \sum_{i=1}^n \text{NScci} / \text{ncc}$$

Afin d'éviter un impact trop important ou trop faible d'un Centre de Compétence lié au nombre de réponses reçues par rapport aux autres, une limite de représentation dans le Niveau de Satisfaction CST sera définie chaque année, fonction du nombre de Centre de Compétences concernés.

Pour 2009 le Niveau de Satisfaction client objectif CST est de 3.6

Pour 2009 les enquêtes seront effectuées sur les périmètres EPM et SPAG.

L'objectif 2009 est défini en prenant la moyenne des objectifs de ces deux centres de compétences.

Afin de limiter un impact trop important ou trop faible d'un des deux Centres de Compétence lié à une trop grande différence du nombre de réponses reçues pour chaque Centre de Compétence, il sera mis en place une limite de représentativité de 60% maximum pour un Centre de Compétence seul dans le calcul du Niveau de Satisfaction CST.

Exemple :

Nombre Total de réponses recues = 1000

Nombre de réponses reçues pour Centre de Compétence 1 = 700 soit 70% - 60% seront pris dans le calcul - avec NScc1= 3.4

Nombre de réponses reçues pour Centre de Compétence 2 = 300 soit 30% - 40% seront pris dans le calcul - avec NScc2= 3.8

Le calcul de NS CST sera donc : NS CST = 0.6 x 3.4 + 0.4 x 3.8 = 3.56

Pour 2010 et 2011, le périmètre de mesure du niveau de satisfaction client pourra être étendu à d'autres Centres de Compétence de CST, selon la faisabilité.

Le même principe de limitation de l'impact d'un seul Centre de Compétence serait appliqué avec un maximum de représentativité d'un seul Centre de Compétence qui pourrait être de :

- ✓ 60% dans le cas de 2 Centres de Compétence
- ✓ 50% dans le cas de 3 Centres de Compétence
- ✓ 40% dans le cas de 4 Centres de Compétence
- ✓ 30% dans le cas de 5 Centres de Compétence et plus