

## Accord sur les Dispositions Sociales applicables aux salariés du groupe THALES.

Les dispositions sociales de ce nouvel accord, communes à l'ensemble des sociétés du Groupe THALES permettent de faciliter et de renforcer la politique ressources humaines du Groupe.

A ce titre, il est convenu que les salariés « Mensuels » des entreprises actuelles du groupe entrant dans le champ d'application des conventions collectives de la Métallurgie relèvent des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne, sauf dispositions plus favorables de la convention collective de branche territorialement applicable. Pour le site de la Ferté, le calcul de la prime d'ancienneté est notamment basé sur la valeur du point de la convention de la métallurgie du Loiret.

### CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES LIÉS A L'ANCIENNETÉ

Il est convenu de prévoir des congés supplémentaires liés à l'ancienneté identiques pour les salariés Mensuels et les ingénieurs et cadres, dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrés pour le salarié ayant au moins 30 ans et justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le Groupe,
- 4 jours ouvrés pour le salarié ayant au moins 35 ans et justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le Groupe.

### Semaine exceptionnelle lorsque le salarié atteint 35 ans d'ancienneté

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 payés supplémentaires. Cette semaine exceptionnelle de congés payés est à prendre obligatoirement dans l'année qui suit la date d'anniversaire et s'ajoute aux droits acquis par ailleurs.

### Dispositions relatives aux congés supplémentaires liés à l'âge des salariés

L'accord d'harmonisation LAS prévoient les dispositions suivantes :

- Un jour de congé supplémentaire à compter de 61 ans
- Deux jours de congés supplémentaires à compter de 62 ans
- Trois jours de congés supplémentaires à compter de 63 ans
- Quatre jours de congés supplémentaires à compter de 64 ans
- Cinq jours de congés supplémentaires par an à compter de 65 ans.

Ces jours seront attribués le 1er jour du mois suivant la date anniversaire.

## PRIME D'ANCIENNETÉ

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

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

## DROITS À CONGÉS PAYÉS

Les jours fériés légaux, ainsi que les congés supplémentaires pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés. Lorsque le jour férié tombe un samedi habituellement non travaillé, il donne également droit à un jour ouvré de congé supplémentaire :

- S'il est précédé et suivi d'au moins un jour de congé payé ouvré,
- Ou s'il est précédé ou suivi d'au moins deux jours de congés payés ouvrés.

Il est également convenu que les jours de congés payés seront suspendus en cas d'arrêt de travail justifié pour cause de maladie intervenant pendant la prise du congé principal dès lors que l'arrêt de travail est d'une durée minimum de 2 semaines calendaires consécutives.

## CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

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

L'ensemble du personnel bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés exprimés en jours ouvrés pour les évènements familiaux prévus ci-dessous :

<b>MARIAGE</b>	du salarié	5 jours
	d'un enfant	2 jours
	d'un enfant du conjoint	2 jours
	d'un frère / d'une sœur	2 jours

<b>DECES</b>	du conjoint	5 jours
	du concubin	5 jours
	d'un enfant	7 jours
	d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge	7 jours
	d'un enfant du conjoint	7 jours
	du gendre	3 jours
	d'un parent	3 jours
	d'un beaux-parents	3 jours
	d'un frère ou d'une sœur	3 jours
	d'un beau-frère ou belle sœur	2 jours
	d'un petits-enfants	2 jours
	d'un grands-parents	2 jours
	d'un grands-parents du conjoint	2 jours

<b>DEUIL</b>	d'un enfant âgé de moins de 25 ans	8 jours
	d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours

**Les jours de congés exceptionnels sont attribués de manière forfaitaire. Les temps de voyage éventuellement nécessaires pour participer à un évènement familial s'ajoutent à la durée du congé exceptionnel.**

**Dans l'hypothèse d'un congé supérieur ou égal à 3 jours, le ou les jours pourront être pris dans les trois mois suivants l'évènement, voire dans les 12 mois suivants l'évènement sous réserve de l'accord de la hiérarchie. Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.**

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

### **CONGES D'ACCOMPAGNEMENT / JOURNEE ADMINISTRATIVE**

**Les salariés ayant des parents ou beaux-parents âgés d'au moins 70 ans dont l'état physique ou médical justifie des démarches médicales ou administratives bénéficieront de 2 jours ouvrés par année civile sous réserve de fournir un justificatif. Ce congé peut être pris en journée ou en demi-journée.**

## NAISSANCE OU ARRIVEE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire de 3 jours ouvrés à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Ce congé ne peut pas se cumuler avec le congé de maternité, mais il est cumulable avec le congé de paternité.

## DONS DE JOURS DE REPOS

La loi n° 2014 - 459 du 9 mai 2014 a institué un dispositif permettant aux salariés, sous réserve de l'accord de l'employeur, de donner des jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, atteint d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Un tel don de jours est également possible au bénéfice d'un salarié en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans ou au bénéfice d'un salarié qui vient en aide à un proche en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap pour laquelle il pourrait bénéficier d'un congé de proche aidant.

## CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le salarié absent pour congé de paternité bénéficie d'un maintien de sa rémunération pendant les 25 jours calendaires octroyés par la loi (32 jours en cas de naissances multiples). En cas d'allongement de la durée du congé paternité du fait d'une hospitalisation de l'enfant dans les conditions prévues par la loi, la rémunération du salarié en congé paternité sera maintenue pour la durée de l'allongement dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables rétroactivement pour les enfants nés ou qui auraient dû naître à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## AUTORISATIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES EN CAS D'ENFANT MALADE

Une autorisation d'absence rémunérée est accordée aux salariés dont l'enfant âgé au maximum de 16 ans (18 ans pour un enfant handicapé) est malade, dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile et par enfant.

Cette absence sera autorisée sous réserve de la délivrance d'un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant et de la nécessité d'une présence constante d'un parent.

Si les deux parents sont salariés du Groupe Thales, ils bénéficient l'un et l'autre des dispositions ci-dessus, mais ils ne peuvent pas prendre simultanément les jours d'absence.

## AUTORISATIONS D'ABSENCES EN FAVEUR DES SALARIÉS HANDICAPÉS OU AYANT A CHARGE UN ENFANT HANDICAPÉ

Les salariés handicapés bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une semaine (5 jours ouvrés) par année civile, dès lors qu'ils font partie des Bénéficiaires de L'Obligation d'Emploi des Personnes Handicapés (BOETH) conformément à l'article L. 5212 13 du code du travail.

Ce congé supplémentaire doit obligatoirement faire l'objet d'une prise continue ou non au cours de la période de référence définie à l'article 4.1. Il est exclu qu'il soit accolé au congé annuel principal. La date doit être arrêtée en accord avec la direction locale. En accord avec leur direction locale, les intéressés pourront remplacer la semaine exceptionnelle d'absence par un aménagement de leur horaire de travail quotidien ou hebdomadaire, équivalent à une semaine de travail.

Par ailleurs, une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours — distincte du congé pour enfant malade, est accordée annuellement pour tout salarié ayant à charge un enfant handicapé.

## AUTORISATIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES

- Tout déménagement intervenant à l'initiative du salarié pendant un jour ouvré sera rémunéré comme un jour habituellement travaillé sous réserve que la preuve de la réalité du déménagement soit apportée.

La présente disposition ne peut s'appliquer une nouvelle fois qu'après un délai d'un an suivant le précédent déménagement.

Des règles spécifiques seront négociées en cas de déménagement rendu nécessaire à la suite d'un changement collectif de lieu de travail (cf. accord sur la mobilité au sein du Groupe Thales)

- Tout salarié volontaire pour effectuer des dons de plasma ou de plaquettes sanguines bénéficiera d'une-journée pour réaliser le prélèvement et disposer d'un temps de récupération.
- Tout salarié justifiant d'une convocation pour consultation hospitalière bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée sur une demi-journée. Cette autorisation d'absence rémunérée nécessite la présentation d'un justificatif.
- Lors de la rentrée scolaire de jeunes enfants, une absence rémunérée est accordée selon les usages ou autre directive en vigueur dans les établissements. Pour la Ferté, l'accord d'harmonisation LAS prévoit :

Les parents salariés d'enfants scolarisés jusqu'à la 6ème incluse bénéficient d'une autorisation d'absence payée dans la limite de 2h, pour la rentrée du premier jour de l'année scolaire. Les bénéficiaires doivent faire part à leur responsable hiérarchique de la prise de cette autorisation d'absence afin de prendre les dispositions utiles pour la bonne marche du service.

- Le salarié convoqué pour participer à un jury d'assises bénéficie du maintien de sa rémunération nette sous déduction de l'indemnité de session pour les journées au titre desquelles il siège en qualité de juré d'assises, sous réserve de la fourniture d'un justificatif de présence aux audiences.

### ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE

La rupture du contrat de travail d'un salarié de sa propre initiative dans le cadre d'un départ à la retraite donnera droit au versement d'une allocation de départ à la retraite dont le montant est fixé à :

- 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3,7 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 4,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 6,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
- 8 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté

Pour les salariés se trouvant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera réalisé par interpolation linéaire.

L'allocation de départ en retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du salarié dans l'entreprise.



## ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE POUR LES SALARIES EN CARRIERE LONGUE OIU EN SITUATION DE HANDICAP.

La rupture du contrat de travail d'un salarié de sa propre initiative dans le cadre d'un départ à la retraite au titre d'un des dispositifs de départ anticipé légalement prévus au profit des salariés en situation de handicap (art. L 351-1-3 du code de la sécurité sociale) ouvre droit (hors situation de MAD prévue par l'accord Anticipation) au versement d'une majoration de l'allocation de départ en retraite telle que prévue à l'article 16-1 du présent accord d'un montant équivalent à 8 mois de salaire (3 mois au titre du présent accord + 5 mois au titre de l'accord Handicap).

La rupture du contrat de travail d'un salarié de sa propre initiative dans le cadre d'un départ à la retraite justifiant d'une longue carrière (article L 351-1-1 du Code de la Sécurité Sociale) ouvre droit (hors situation de MAD prévue dans l'accord Anticipation) au versement d'une majoration de l'allocation de départ en retraite telle que prévue à l'article 16.1 du présent accord d'un montant équivalent à 3 mois de salaire.

Ces deux majorations ne se cumulent pas.

## AVANCE PERECO

Tout salarié qui informe l'employeur de sa décision de liquider sa retraite dans les 24 mois pourra avant la date de ce départ, bénéficier d'une avance d'un mois de salaire maximum par an. Cette avance devra être affectée au PERECO. Pour en bénéficier, les salariés devront adresser à la DRH de l'établissement un courrier précisant leur décision de départ, la date de ce départ et formuler une demande d'avance.



## ALLOCATION ANNUELLE

Contractuellement, les salariés Mensuels disposent d'une allocation annuelle dont le montant est fixé à un mois d'appointements de base bruts (hors prime d'ancienneté) pour une année complète et quelle que soit la durée du travail prévue au contrat de travail.

Cette allocation est versée selon les modalités suivantes :

- un premier versement sous la forme d'un acompte de 50% à l'occasion du versement du salaire afférent au mois de mai.
- le solde intervenant avec le versement du salaire afférent au mois de novembre sous réserve de la compatibilité avec les systèmes de paie.

Les appointements à prendre en considération pour le calcul de l'allocation sont ceux versés au cours de l'exercice considéré, soit de décembre N-1 à novembre N.

En cas de départ de la société, le calcul se fait au prorata du temps de présence effectué au cours de la période de référence, sur la base des derniers appointements, selon la règle du 360<sup>ème</sup>.

Les périodes de référence à prendre en considération sont les suivantes :

- du 1er décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours pour le paiement de l'acompte,
- du 1er décembre au 30 novembre pour le paiement du solde.

L'allocation annuelle a le caractère d'une rémunération. Elle n'est payée que si l'intéressé a perçu pendant la période de référence des appointements ou une indemnisation par la société. Chaque journée non rémunérée ou non indemnisée par la société donne lieu à un abattement.

### Ne donnent pas lieu à abattement :

- Les absences pour accident du travail,
- Les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévus par l'article L. 2141-5 du code du travail,
- Les congés de formation avec rémunération prise totalement ou partiellement en charge,

- Les congés pour l'exercice de mandat électif prévu par la loi du 3 février 1992, dans la limite de 10 jours ouvrés par an,
- Les périodes de suspension du contrat de travail au titre des périodes de réserve.

Pour chaque journée ayant donné lieu à abattement au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mai, il est opéré une déduction de 1/180<sup>ème</sup> sur le montant de cette demi-part, considérée comme un acompte.

Lors du versement du solde de l'allocation, une régularisation est alors opérée en pratiquant une déduction de 1 /360<sup>ème</sup> par journée ayant donné lieu à abattement, au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre.

### ALLOCATIONS ACCORDÉES A L'OCCASION DE LA DÉLIVRANCE DES MÉDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL DE L'ETAT

A l'occasion de la délivrance des médailles d'honneur du travail de l'Etat au titre de l'année 2021, des allocations sont attribuées aux salariés du groupe Thales dans les conditions suivantes :

- Obtention de la MEDAILLE D'ARGENT D'HONNEUR DU TRAVAIL : les salariés justifiant de 20 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 1 060 €, allouée à l'occasion de la remise de cette médaille.
- Obtention de la MEDAILLE DE VERMEIL D'HONNEUR DU TRAVAIL : les salariés justifiant de 30 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 1 852 €, allouée à l'occasion de la remise de cette médaille.
- Obtention de la MEDAILLE D'OR D'HONNEUR DU TRAVAIL : les salariés justifiant de 35 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 1 988 €, allouée à l'occasion de la remise de cette médaille.
- Obtention de la GRANDE MEDAILLE D'OR : les salariés justifiant de 40 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 2 250 €, allouée à l'occasion de la remise de cette médaille.



**Ce livret ne contient pas tout l'Accord sur les dispositions Sociales du Groupe THALES renouvelé en 2022 pour une durée Indéterminée.**

**Pour toutes questions complémentaires, les élus CFDT sont à votre dispositions.**

#### **Contacts CFDT**

**Thibault BONNEFIS, Délégué Syndical Central LAS 06 29 09 32 83**  
**Arnaud DEBRAY-GUERIAUD, Secrétaire du CSE THALES, 07 61 59 52 86**  
**Alain DOUSSET, Délégué Syndical CFDT LFSA, 07 64 17 20 37**  
**Denis VEDRINE, délégué Syndical CFDT LFSA, 07 64 61 81 12**  
**Mail : ds.cfdt.tda@orange.fr**

## DIALOGUE SOCIAL : LA DIRECTION PEUT MIEUX FAIRE !

