

# Pourquoi la CFDT TDMS

## n'a-t-elle pas signé cet accord ?

La CFDT a été, durant cette négociation, force de propositions concrètes en s'investissant dans un contre-projet, construit en intersyndicale.

La Direction n'en a malheureusement retenue aucune, se contentant, la plupart du temps, de faire du moins disant sur les dispositions existantes.

### Fausse avancées :

- **3 jours de paternité supplémentaires par rapport à la loi.** Cette disposition fait partie des négociations actuelles dans la métallurgie et a déjà été accordée par la direction de la Métallurgie. Au mieux, c'est une anticipation de quelques mois, mais en aucun cas une avancée !
- **5 jours de congés pour le décès d'un parent :** mesure déjà présente dans l'accord Ex-TSA qui aurait été appliquée de base à tous les salariés Thales DMS en cas de non-signature.
- **5 jours de congés à partir de 62 ans :** mesure déjà présente dans l'accord Ex-TSA qui aurait été appliquée de base à tous les salariés Thales DMS en cas de non-signature...

### Régressions :

- **Perte d'une journée de congé pour le décès d'un grand parent** (présent dans l'accord Ex-TSA, applicable à tous les salariés de Thales DMS en cas de non signature).
- **Perte d'une journée de congé pour le mariage d'un enfant** (présent dans l'accord Ex-TSA, applicable à tous les salariés de Thales DMS en cas de non signature).
- **Perte de la souplesse de prise des congés payés** qui devront désormais être soldés au 31 mai (au lieu, par exemple, du 31 décembre pour la prise des congés « Autres »). Cette souplesse existait dans l'accord Ex-TSA, et aurait pu s'appliquer à tous les salariés de Thales DMS en cas de non signature.
- **Pour les salariées enceintes,** perte de la possibilité de cumuler, sur la semaine, l'heure de repos par jour à partir du 4ème mois de grossesse. Cette disposition existait dans l'accord Ex-TSA et aurait pu s'appliquer à toutes les salariées de Thales DMS en cas de non signature.
- **Perte de salaire pour les mensuels ex-TUS** qui choisiraient d'être payés sur 13 mois.

Tous ces reculs se font sans aucune contrepartie, si ce n'est la journée de rentrée scolaire, et la suppression des fermetures estivales pour les établissements d'Elancourt, de Bordeaux, de Brest et de Sophia, excluant une fois de plus les sites de production : Aubagne et Etréilles.

**Accord sur l'harmonisation des dispositions sociales  
applicables aux salariés de la Société  
Thales DMS France**

Entre les soussignés :

**Thales DMS France**, société par actions simplifiée au capital de 122 205 920 EUR dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 Elancourt Cedex, représentée par Madame Marianne DOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :

La CFE/CGC, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : *Daniel Lécuyer*

La CFTC, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par : *Stephane Loquet*

La CGT, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par :

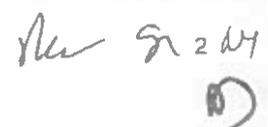
SUPPer, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : *Nathalie YGER*

d'autre part,

*Mars 14*  
*10*

## SOMMAIRE

- PRÉAMBULE - .....	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION .....	4
ARTICLE 2 : ARTICULATION PAR RAPPORT A L'ACCORD GROUPE SUR LES DISPOSITIONS SOCIALES ET SES AVENANTS .....	4
ARTICLE 3 : CONGES ET ABSENCES AUTORISEES.....	4
3-1 Modalités de prise des congés payés .....	4
3-2 Fermeture estivale .....	5
3-3 Congé supplémentaire d'ancienneté.....	6
3-4 Congés exceptionnels pour événements familiaux .....	6
3-5 Congés rentrée scolaire – journée de parentalité - encadrement des sorties scolaires .....	7
3-6 Autorisations d'absences pour consultation hospitalière, don de plasma/plaquettes.....	7
3-7 Congés de maternité, paternité et adoption .....	7
ARTICLE 4 : ALLOCATION ANNUELLE .....	8
4-1 Mesures de raccordement pour le personnel de niveau V issu de la société Thales Underwater Systems SAS.....	8
4-2 Mesures de raccordement pour le personnel Ingénieur et Cadre issu de la société Thales Microelectronics SAS.....	9
ARTICLE 5 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR .....	9
ARTICLE 6 : REVISION, DENONCIATION ET CLAUSE DE REVOYURE.....	9
ARTICLE 7 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD .....	9
ANNEXE 1 – EXEMPLES D'APPLICATION DES CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE .....	11

*Alu 5/2/04*  


## - PRÉAMBULE -

Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les sociétés Thales Systèmes Aéroportés SAS, Thales Underwater Systems SAS, Thales Microelectronics SAS ont fusionné pour devenir la société Thales DMS France SAS.

A cette occasion, les parties ont souhaité ouvrir une discussion nécessaire à l'harmonisation du statut collectif pour l'ensemble du personnel, tout en garantissant une stabilité des statuts pour les personnels transférés pendant une période transitoire<sup>1</sup>.

Les parties ont tenu huit réunions, au cours desquelles elles ont pu examiner précisément les différents statuts sociaux existants dans les sociétés fusionnées et ont travaillé pour construire une référence commune à l'ensemble des salariés de Thales DMS France, en tenant compte de l'environnement conventionnel du Groupe Thales<sup>2</sup> en matière de dispositions sociales.

Les discussions ont porté sur le nouveau statut collectif applicable mais également sur le passage à ce nouveau statut pour les salariés en poste à la date de mise en œuvre du présent accord.

Les parties ont convenu que les mesures de l'accord de raccordement à l'accord d'harmonisation des statuts suite à la fusion des sociétés TUS et TSP signé le 31 mars 2016 et dont le déploiement n'est pas achevé à la date de signature du présent accord, continueront de s'appliquer au personnel concerné par cet accord (article 1 / Titre 2 – Prime d'ancienneté<sup>3</sup>).

Elles ont abouti à la conclusion du présent accord sur l'harmonisation des dispositions sociales applicables aux salariés de la société Thales DMS France qui complètent ou se substituent aux dispositions conventionnelles prévues par l'accord conclu au sein du Groupe Thales. Ces dispositions, indissociables entre elles, constituent l'équilibre global trouvé par les parties à l'issue de la négociation.

• <sup>1</sup> Accord sur l'organisation des négociations au sein de la société DMS France liées au projet de simplification des structures juridiques du Groupe Thales, du 11 juillet 2019

<sup>2</sup> Accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés des Société du Groupe Thales du 23 novembre 2006 et ses avenants

<sup>3</sup> Accord sur les modalités de raccordement à l'accord d'harmonisation des statuts suite à la fusion des sociétés TSP et TUS du 31 mars 2016

*Handwritten signature and initials*  
3 11  
10)

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Thales DMS France SAS, quel que soit l'établissement.

Il se substitue intégralement à l'ensemble des dispositions résultant d'accords, d'usages ou d'engagements unilatéraux existant au sein de Thales DMS France et traitant des mêmes objets et, notamment, les accords d'adhésion aux dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du groupe Thales conclus au sein des sociétés Thales Systèmes Aéroportés le 22 février 2007 et Thales Underwater Systems le 7 janvier 2007.

## **ARTICLE 2 : ARTICULATION PAR RAPPORT A L'ACCORD GROUPE SUR LES DISPOSITIONS SOCIALES ET SES AVENANTS**

Les parties confirment l'adhésion, par la société TDMS France, à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales conclu le 23 novembre 2006 (et ses avenants).

Nonobstant l'application des dispositions sociales Groupe, les parties décident de maintenir, dans les conditions ci-après, des spécificités conventionnelles antérieures en les harmonisant pour l'ensemble des salariés de Thales DMS France.

Les mesures prévues par le présent accord ne se cumulent pas avec les modalités prévues par l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales et ses avenants, portant sur le même objet.

## **ARTICLE 3 : CONGES ET ABSENCES AUTORISEES**

### **3-1 Modalités de prise des congés payés**

#### **3-1-1 Période de prise des congés payés**

En application de l'article 4.1 de l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 23 novembre 2006 :

- La période de prise des congés payés et congés conventionnels s'étend du 1<sup>er</sup> mai N+1 au 31 mai N+2 - sauf conditions légales de report

La Direction apportera une attention particulière à la gestion et la prise des congés payés.

A cet effet, des actions de communication ainsi que des actions d'information et de sensibilisation seront mises en œuvre auprès des différents intervenants. Une communication spécifique (par exemple communication en Teambrief, en Codir, etc.) sera rappelée aux managers concernant les modalités d'acquisition et de prise des congés payés et conventionnels. Pour les nouveaux managers, cette communication sera remise par les Ressources Humaines et sera accompagnée d'échanges spécifiques.

*M. G. 4 M*  
*ND*

Ces actions de sensibilisation s'inscriront dans la durée et ne seront pas limitées au premier mois de déploiement du présent accord.

En outre, chaque année la Direction adressera une relance à l'ensemble du personnel début mars afin de s'assurer de la planification effective des congés légaux et conventionnels. Les congés non pris au 31 mai N+2 ne seront pas reportables, sauf situation exceptionnelle validée par la hiérarchie.

A la suite de la signature du présent accord, une communication collective sera réalisée à l'ensemble des salariés afin qu'ils soient informés des mesures prévues.

### 3-1-2 Mesures de raccordement pour le personnel issu de la Société Thales Systèmes Aéroportés

A la date de mise en œuvre du présent accord, la prise des congés payés au sein de la Société Thales Systèmes Aéroportés s'organisait comme suit :

- Période de prise : du 1<sup>er</sup> mai N+1 au 31 mai N+2 ;
- Possibilité de report des congés légaux : jusqu'au 31 octobre N+2 ;
- Possibilité de report des congés conventionnels : jusqu'au 31 décembre N+2.

Afin de permettre la bonne anticipation des règles mises en œuvre par l'article 3-1-1, les parties conviennent que ce report des congés (légaux et conventionnels) restera possible, pour les salariés issus de la Société Thales Systèmes Aéroportés, pour les périodes de prise 2019-2020 (actuelle) et 2020-2021.

A compter de la période de prise 2021-2022 l'article 3-1-1 s'appliquera à l'ensemble des salariés. Ainsi, au 31 mai 2022, les congés payés non pris ne seront plus reportables.

### 3-2 Fermeture estivale<sup>4</sup>

A l'exception des éventuels ponts positionnés lors de la période estivale, aucune fermeture collective ne sera envisagée pendant cette période. Ce principe s'applique en dehors des cas ci-après :

- Compte tenu de la nature de leur activité de production nécessitant notamment des opérations de maintenance et de travaux récurrents, les sites industriels de Thales DMS France – sites d'Aubagne et d'Etrelles à la date de signature du présent accord – conserveront un principe de fermetures de leur établissement sur cette période, suivant une durée et une planification propre à chaque établissement.
- En outre, la société TDMS France pourra déroger à ce principe lorsqu'une fermeture estivale apparaîtrait comme une solution contribuant à remédier à une situation de baisse de charge - dans cette hypothèse les IRP, au niveau approprié, seront saisies conformément aux dispositions légales et conventionnelles - ou en cas de GAE dans les conditions prévues par l'accord Groupe Thales.

La mise en œuvre de ce principe implique une gestion et une planification des congés payés (et plus particulièrement des congés principaux) rigoureuses par chacune des parties prenantes

<sup>4</sup> La période estivale s'entend de la période de prise du congé principal, soit du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre

*Handwritten signature and initials*  
 5 M  
 (U)

(Salariés, Manager, RH), selon les règles rappelées lors des actions de sensibilisations prévues à l'article 3-1.

### **3-3 Congé supplémentaire d'ancienneté**

Les salariés qui poursuivent leur activité au sein de Thales DMS France au-delà de 62 ans bénéficient d'un congé supplémentaire d'ancienneté de 5 jours ouvrés qui s'ajoute aux congés supplémentaires liés à l'ancienneté prévus par l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 23 novembre 2006.

Ce congé est attribué le mois suivant la date anniversaire des 62 ans, puis chaque année civile créditée en même temps que les autres congés conventionnels.

Il est pris dans les mêmes conditions et délais que les congés conventionnels d'ancienneté.

Des exemples d'application sont présentés en annexe 1 du présent accord.

### **3-4 Congés exceptionnels pour événements familiaux**

Les autorisations d'absence pour événements familiaux sont prises selon les modalités prévues par l'article 6 de l'accord Groupe Thales du 23 novembre 2006.

#### **3-4-1 Décès des parents**

En complément des dispositions prévues par l'accord Groupe Thales du 23 novembre 2006, l'ensemble du personnel bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence de 5 jours en cas de décès de son parent. Cette modalité se substitue à celle prévue par l'accord Groupe pour cet événement.

#### **3-4-2 Congés paternité**

Les parties réaffirment leur volonté de permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés. Ainsi elles ont convenu ce qui suit :

« Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » en cas de naissances multiples : la rémunération du salarié est intégralement maintenue pendant les 18 jours calendaires de « congé paternité et d'accueil de l'enfant » octroyés par la loi en complétant l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale.

« Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » : au-delà du congé prévu par la loi, le salarié(e) peut bénéficier, la semaine suivant la prise du « congé de paternité et d'accueil de l'enfant », d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours.

Les salariés éligibles au dispositif de télétravail, pourront renoncer à cette disposition et opter, dans la continuité de la prise du « congé de paternité et d'accueil de l'enfant », pendant 5 jours ouvrés, pour une organisation du travail permettant d'améliorer la disponibilité du parent lors de l'accueil de l'enfant.

Cette organisation du travail prendra la forme d'un temps partiel à 50% (ou forfait jours réduits à 50%), qui sera pris par ½ journées exercées en télétravail<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Ce congé se cumule et se prend à la suite du congé naissance de 3 jours et du congé paternité de 11 jours calendaires.

*Handwritten signature and date:*  
 26/06/17  
 [Signature]

La période de temps partiel/forfait jours réduits n'entraînera pas de minoration du salaire.

Cette modalité de prise constitue une dérogation aux modalités d'application du télétravail (télétravail en ½ journées) et de réduction du temps de travail (temps partiel et forfait jours réduits en ½ journées).

Elle n'est pas reportable au-delà de la période suivant immédiatement le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

### **3-5 Congés rentrée scolaire – journée de parentalité - encadrement des sorties scolaires**

Le père, la mère ou le tuteur d'enfant(s) scolarisé(s) jusqu'à la 6<sup>ème</sup> incluse et ayant une ancienneté Groupe au moins égale à deux ans bénéficie d'une autorisation d'absence payée d'une journée parentalité, pouvant être fractionnée en 2 demi-journées.

Ces ½ journées ne peuvent pas être positionnées un vendredi matin, si l'organisation du temps de travail est établie sur 4.5 jours.

Si les deux parents travaillent dans TDMS, ils bénéficient chacun de cette journée.

Les conditions d'ancienneté sont appréciées au 31 août N.

Les conditions de scolarité sont appréciées pour l'année scolaire N / N+1.

Cette journée doit être effectivement prise au plus tard le 14 juillet N+1.

A l'issue du 14 juillet N+1, si la journée n'a pas été utilisée, elle sera perdue sans donner lieu à compensation.

Il en ira de même en cas de départ en cours d'année.

Cette journée se substitue à toute autre autorisation d'absence portant sur le même objet ou pour rentrée scolaire.

### **3-6 Autorisations d'absences pour consultation hospitalière, don de plasma/plaquettes**

Tout salarié justifiant d'une convocation pour consultation hospitalière, ou d'un rendez-vous pour don de plasma ou de plaquette bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée d'1/2 journée.

Cette autorisation d'absence payée nécessite la présentation à l'administration-paye d'un justificatif lié à une opération :

- La convocation pré-opératoire ;
- La convocation post-opératoire.

Cette modalité complète l'autorisation d'absence pour récupération suite à don de plasma/plaquette, prévue par l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales.

### **3-7 Congés de maternité, paternité et adoption**

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour bénéficier des dispositions prévues par l'article 7 de l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du Groupe Thales du 23 novembre 2006.

*Alu sur 14*  
*110*

**ARTICLE 4 : ALLOCATION ANNUELLE**

La société Thales DMS s'inscrit dans l'application des mesures de l'article 15 de l'accord Groupe Thales du 23 novembre 2006.

Ainsi, l'allocation annuelle de 13<sup>o</sup> mois s'applique dans les conditions prévues par l'article 15 précité, à l'ensemble des salariés mensuels de niveaux I à V (coefficient 395) de Thales DMS France, sauf modalités particulières visées ci-après.

**4-1 Mesures de raccordement pour le personnel de niveau V issu de la société Thales Underwater Systems SAS**

A la date de mise en œuvre du présent accord, les salariés de niveaux V issus de la société Thales Underwater Systems SAS perçoivent un salaire annuel intégrant l'allocation annuelle de 13<sup>o</sup> mois et versé en douze mensualités<sup>6</sup>.

Les parties signataires décident donc de prévoir les modalités de raccordement suivantes les concernant :

- Il sera proposé à chaque salarié concerné un avenant à son contrat de travail prévoyant le versement de leur salaire annuel sur 13 mois : 12 mensualités et une allocation annuelle de 13<sup>o</sup> mois équivalente à un mois de salaire conformément à l'article 15 de l'accord Groupe précité. Ce passage n'entraîne aucune diminution du salaire annuel de base ;
- Les salariés disposeront d'un délai de réflexion d'un mois, au terme duquel ils pourront accepter ou refuser la proposition faite.
- En cas d'acceptation, chaque salarié pourra opter au choix pour une des modalités suivantes qui sera mise en œuvre le 1<sup>er</sup> juillet 2020:
  - o Une avance fixe mensualisée sur l'allocation annuelle, destinée à neutraliser les effets mensuels du passage d'un paiement de 12 à 13 mensualités. La possibilité de disposer de cette avance sera ouverte pendant 4 années civiles maximum à compter de la mise en œuvre de la mesure. Elle fera l'objet d'une régularisation lors des versements de l'allocation annuelle (juin et décembre) ;
  - o L'application directe des nouvelles modalités conventionnelles, à la date de mise en œuvre de la mesure.
- En cas de refus, ou à défaut de réponse, le salarié conservera la structure actuelle de sa rémunération, telle qu'elle résulte de l'accord Thales Underwater Systems précité et continuera

<sup>6</sup> Par application de l'accord d'harmonisation des statuts suite à la fusion des sociétés TSP et TUS du 31 mars 2016 et, antérieurement : Accord TUS d'adhésion aux dispositions sociales du 16 janvier 2007, Accord relatif aux dispositions sociales THOMSON-SINTRA activités sous-marines du 11 septembre 1985 modifié par avenant du 22 février 1995.

*AKI SA 8 14*  


de percevoir son allocation annuelle de 13° mois intégrée dans le salaire annuel brut versé en douze mensualités.

- o Le salarié conservera la possibilité s'il le souhaite d'opter ultérieurement pour le passage au paiement sur 13 mensualités. Dans ce cas il pourra bénéficier de l'avance sur allocation annuelle pendant 4 années civiles maximum à compter de la mise en œuvre de son paiement sur 13 mois.

**4-2 Mesures de raccordement pour le personnel Ingénieur et Cadre issu de la société Thales Microelectronics SAS**

A la date de mise en œuvre du présent accord, les salariés Ingénieurs et Cadres issus de la société Thales Microelectronics SAS perçoivent un salaire annuel versé en 13 mensualités.

Leur rémunération annuelle sera versée sur 12 mensualités à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020. Ce passage n'entraîne aucune diminution du salaire annuel de base.

Il sera proposé à chaque salarié concerné un avenant à son contrat de travail.

**ARTICLE 5 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives au niveau de la Société Thales DMS France.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès sa date d'entrée en vigueur, c'est-à-dire au lendemain de son dépôt.

**ARTICLE 6 : REVISION, DENONCIATION ET CLAUSE DE REVOYURE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Il pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Les parties conviennent de se revoir en cas de nécessité 3 ans après la signature du présent accord afin de vérifier que ces dispositions demeurent adaptées à la situation de Thales DMS France.

**ARTICLE 7 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la

*M. S. 9/14*  
*MS*

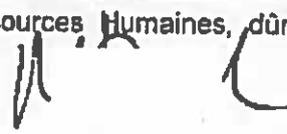
Société et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société par téléprocédure.

Un exemplaire sera également remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'Hommes de Rambouillet

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à ELANCOURT, le 14 Février 2011, en 7 exemplaires originaux

Pour la Société Thales DMS France, société par actions simplifiée au capital de 122 205 920 EUR dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 Elancourt Cedex, représentée par Madame Marianne DOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,



Pour les Organisations Syndicales

La CFDT, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :



La CFE/CGC, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : *Daniel Friche*

La CFTC, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par : *Stephane Loquet*



La CGT, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par :

SUPPer, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : *YGER Nahane*

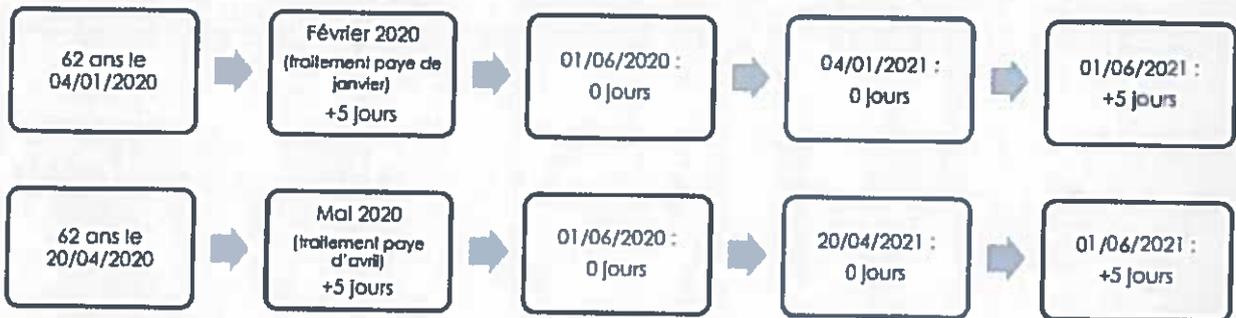


**ANNEXE 1 – exemple article 3-3**

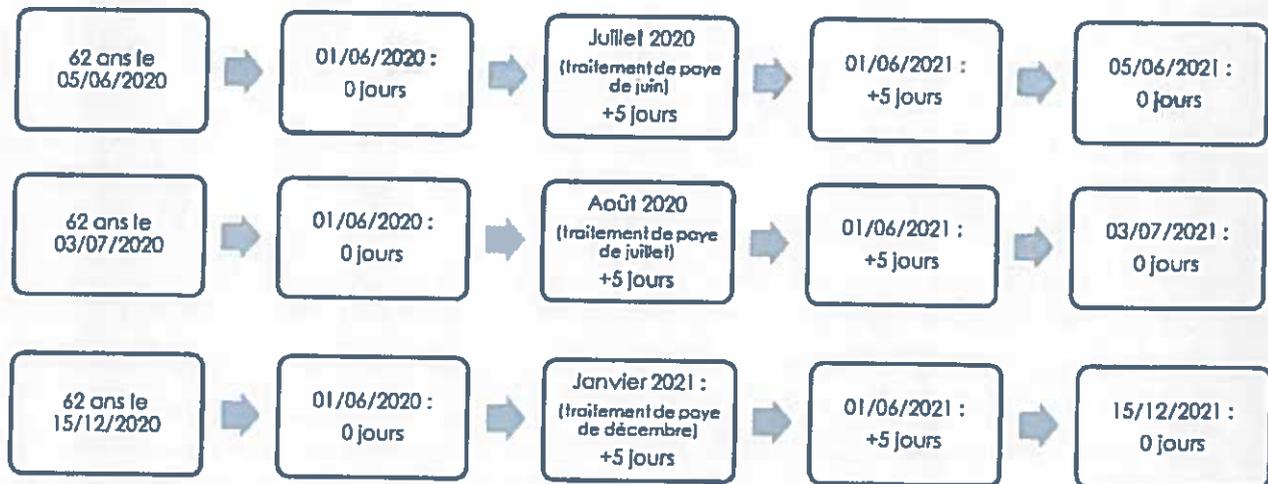
**Au-delà de 62 ans, les salariés bénéficient de 5 jours ouvrés de CP qui s'ajoutent aux congés d'ancienneté :**

- > L'année où le salarié fête ses 62 ans, les 5 jours sont crédités dans ses congés en cours, le mois suivant son anniversaire
- > Les années civiles suivantes, les 5 jours sont crédités le 1<sup>er</sup> juin, en même temps que les autres congés conventionnels

> Exemples :



Dans ces deux exemples, l'année où le salarié fête ses 62 ans, une demande de report peut être faite sans validation hiérarchique, si les CP ne peuvent pas être pris au 31 mai de l'année d'anniversaire des 62 ans (ici au 31/05/2020).



*Handwritten notes:*  
 sur 11  
 M D