

CFDT
THALES DIS
(IDENTITÉ ET SÉCURITÉ
NUMÉRIQUE)

GUIDE
PRATIQUE DU
SALARIÉ



GÉMENOS - LA CIOTAT/SOPHIA/MEYREUIL
MEUDON - PONT-AUDEMER - TOURS

AVANT-PROPOS

La CFDT de DIS est heureuse de vous proposer le premier GPS non connecté afin que TOUS les salariés puissent s'y retrouver dans les méandres de la convention collective, des accords du Groupe Thales et des accords de Thales DIS. Ce livret qui vous sera utile au quotidien est à conserver précieusement.

Nous avons conçu ce livret pour qu'il soit le plus complet possible sachant que les lois, accords et autres documents légaux évoluent rapidement.

Ce livret a pour objectif d'informer les salariés sur leurs droits dans leur environnement de travail à Thales DIS et de présenter notre réseau d'élus.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants CFDT pour tout sujet : information, conseil, orientation, défense, service ou tout simplement pour devenir acteur de votre avenir dans un monde du travail en pleine mutation.

Pour que ce livret puisse vous accompagner tout au long de votre aventure au sein de Thales DIS et pour avoir les dernières mises à jour, scannez le QR-Code ou connectez-vous au lien suivant :

www.cfdt-thales.com/dis-gps



Bonne lecture et à bientôt.

L'équipe CFDT de Thales Digital Identity and Security

SOMMAIRE

IDÉES REÇUES SUR LE SYNDICALISME

Les préjugés ont la vie dure	5
Qui sommes-nous ?	6
Nos valeurs et notre principe d'action	7
Notre implantation	8

LE FRIC C'EST CHIC

Comparaison n'est pas raison	11
Participation et Intéressement	15
L'épargne salariale (PEG & PERECO)	16
Médaille du travail	18

EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Temps de travail (jours de repos/JRTT)	20
Les congés	28
Les congés exceptionnels rémunérés pour événements familiaux	30
Les absences exceptionnelles rémunérées	31
Parentalité	32
Télétravail	34
Déplacements professionnels	37

BESOIN DE FAIRE DÉCOLLER VOTRE CARRIÈRE

La Nouvelle Convention Collective	41
Mobilité	46
Détachement	50

ÉGALITÉ OU PAS ÉGALITÉ, LÀ EST LA QUESTION

Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes	52
Salariés en situation de handicap	53
Salariés aidants	54

LE TRAVAIL C'EST LA SANTÉ

Santé (mutuelle), dépendance et prévoyance	56
Indemnités complémentaires	57

NE RIEN FAIRE C'EST LA CONSERVER

La retraite	59
-------------------	----

AGIR AUJOURD'HUI C'EST PRÉPARER L'AVENIR

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	62
Le Compte Epargne Temps (CET)	64

IDÉES
RECUES
SUR LE
SYNDICALISME

LES PRÉJUGÉS ONT LA VIE DURE

Les syndicats n'ont aucun pouvoir !

Les syndicats ne décident pas de tout mais la **CFDT** a une influence, tous les jours, dans de nombreux domaines (sécurité sociale, congés payés, salaires, temps de travail, télétravail, ...). Vos représentants participent à l'ensemble des négociations qu'elles soient au niveau du Groupe Thales ou de Thales DIS.

Le syndicalisme, c'est les vacances !

La **CFDT** est près des salariés, milite dans les entreprises tous les jours. Ce sont l'échange et le contact avec les salariés et les adhérents qui génèrent nos revendications et nos actions. La **CFDT** place l'être humain au cœur de ses préoccupations et ses adhérents au cœur de ses pratiques et décisions.

Le syndicalisme ce n'est que le monde du travail !

Le 5 mars 2019, la **CFDT** a présenté, avec 18 organisations environnementales, de solidarité et d'éducation, mutuelles et syndicats, le « **PACTE DU POUVOIR DE VIVRE** » qui a construit 66 propositions pour répondre à l'urgence sociale et écologique de notre pays.

Sur le fond, les 66 propositions initiales du Pacte du pouvoir de vivre s'articulent pour simultanément lutter contre le dérèglement climatique, enrayer l'érosion de la biodiversité, améliorer le quotidien des citoyens, renforcer les pratiques démocratiques et la participation citoyenne, remettre l'exigence de solidarité et d'égalité au cœur de l'économie, et construire une société plus juste et solidaire.

Pour en savoir voir, scannez le QR-Code ou connectez-vous au lien suivant :

http://talents2ts.fr/pacte_pouvoir_de_vivre.pdf



Les syndicats, c'est s'opposer systématiquement aux entreprises !

La **CFDT** se bat pour une juste répartition des profits entre les salariés et l'entreprise. Tout en prenant en compte la pérennité de l'entreprise (gage du maintien de l'emploi), la **CFDT** souhaite que les salariés y trouvent leur compte.

Se syndiquer, c'est prendre des risques pour ma carrière !

Le fichier des adhérents **CFDT** est confidentiel et il n'est pas rare que 2 adhérents dans un même service ne sachent pas que l'un et l'autre font partie de la **CFDT**. La confidentialité est notre priorité concernant la gestion de notre fichier d'adhérents.

QUI SOMMES NOUS ?

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

Notre priorité

C'est vous ! Défendre et représenter les salariés, les agents publics, les indépendants, les demandeurs d'emploi, pour faire évoluer le droit du travail, **faire progresser les conditions de travail, et prendre soin des plus fragiles !**

Notre action

Au cœur des entreprises et des administrations, dans les sections syndicales ou les instances représentatives du personnel, les militants **CFDT consultent et informent les agents, les salariés pour promouvoir leurs droits**. Ensemble, ils agissent sur les nombreux sujets qui vous concernent directement : conditions de travail, rémunérations, égalité femmes/hommes, équilibre vie professionnelle et vie privée, etc.

La **CFDT** est **réformiste** et **non catégorielle** : elle privilégie le dialogue pour obtenir des avancées bénéficiant à tous les salariés, représente et défend toutes les catégories de salariés (cadres, techniciens et ouvriers).

La **CFDT** est très engagée dans la **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** et milite pour une vraie conscience écologique.

La **CFDT**, ce sont des milliers de militants à l'écoute des attentes et des difficultés de chacun.

C'est également plus de 600 000 adhérents, issus de toutes les régions et de tous les secteurs professionnels.

C'est pourquoi la CFDT peut porter votre voix, que ce soit lors de négociations locales ou nationales, de concertations avec le gouvernement ou lors de mobilisations.

Notre fonctionnement

La **CFDT**, c'est aussi plus de 1 000 structures (syndicats professionnels, fédérations, unions régionales, départementales, locales, ...) du public et du privé, implantées sur tout le territoire, au plus près des réalités de terrain.

En son sein, chacun a la capacité de penser et de décider librement, de devenir acteur pour agir collectivement.

Toutes et tous s'expriment pour participer à la prise de décision.

NOS VALEURS ET NOTRE PRINCIPE D'ACTION

Émancipation

Inscrite dans nos statuts, l'émancipation, tant individuelle que collective, reconnaissant à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble, est pour nous un droit inaliénable :

- Pour diriger sa vie
- Pour imposer le respect de la dignité et de la liberté dans l'entreprise et au sein de la société, et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle

Solidarité

Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous, pour défendre les droits au sein de l'entreprise, mais aussi entre les salariés et les chômeurs, entre les générations, et plus largement entre les peuples.

Égalité

Lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme, de racisme et de xénophobie.

Démocratie

Une valeur qui est l'identité même de la **CFDT**, elle se trouve d'ailleurs au cœur de notre sigle :

- Pour s'exprimer librement et participer à la prise de décision
- Pour être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, au delà de toute différence d'origine, de nationalité, de confession religieuse et d'opinion

Indépendance

La **CFDT** estime indispensable de distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et des confessions religieuses :

- Pour conserver son autonomie et son sens critique
- Pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales

Cette indépendance va de pair avec l'autonomie de ses moyens qui nécessite l'adhésion du plus grand nombre de salariés à la **CFDT**, afin que ces derniers contribuent, par leurs cotisations et leur engagement, à la solidité financière et organisationnelle de la **CFDT**.

NOTRE IMPLANTATION

La **CFDT** est la **1^{ère} organisation syndicale en France**, public et privé confondus.

La **CFDT** est la **1^{ère} organisation syndicale en France** chez les ouvriers, les ETAM mais également chez les cadres.

La **CFDT** est **implantée dans tous les secteurs d'activité**, dans les grandes comme dans les petites entreprises. Près de la moitié de ses adhérents sont des femmes.

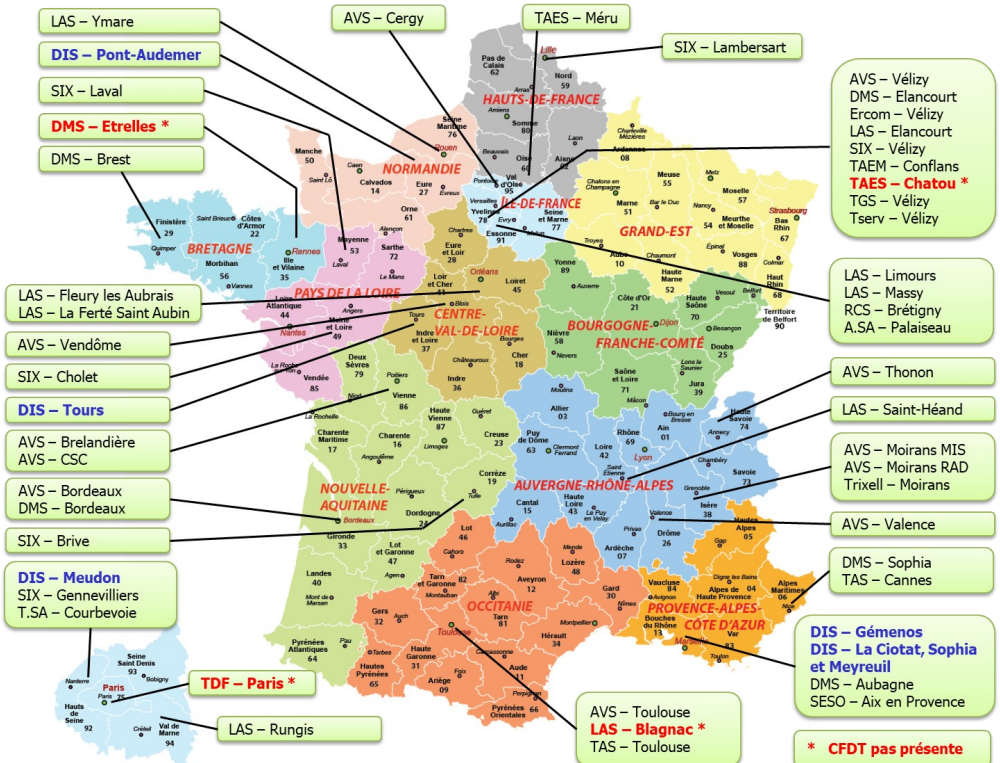
Notre implantation au niveau du Groupe et chez DIS

La **CFDT** est la **1^{ère} organisation syndicale** dans le Groupe Thales avec plus de 31 % des votes exprimés.

La **CFDT** est représentée par **47 sections syndicales** dans les 52 établissements du Groupe Thales, dont **44 sections syndicales représentatives**.

La **CFDT** est une **organisation syndicale présente dans toutes les instances** du groupe Thales (Comité Européen, Comité de Groupe France, CIE, ...).

La **CFDT** est la **seule organisation syndicale** à être présente localement sur tous les établissements de Thales DIS.



La **CFDT** est la **1^{ère} organisation syndicale** dans le Groupe Thales avec plus de 30 % des votes exprimés.

Représentativité Groupe	% suffrages exprimés
CFDT	30,48 %
CFCG	24,87 %
CGT	15,92 %
CFTC	13,57 %
FO	6,42 %
SUPPER	4,91 %
UNSA	3,75 %



Seules les Organisations Syndicales ayant obtenu plus de 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections sur l'ensemble des sociétés du Groupe participent aux négociations du Groupe.

Vous souhaitez aller plus loin avec la CFDT ...

- ⇒ Pour être informé en avant-première, sur l'actualité de DIS et du Groupe ?
- ⇒ Pour participer au collectif **CFDT** de DIS et du Groupe, donner votre avis, en participant à l'ensemble des décisions et en votant pour ou contre les accords ?
- ⇒ Pour ne plus être seul face à votre employeur avec un soutien individuel tant sur le plan professionnel que juridique ?
- ⇒ Pour bénéficier du service téléphonique « **RÉPONSE À LA CARTE** ». Ce service propose un accompagnement personnalisé sur l'ensemble du territoire si vous avez des questions sur votre contrat de travail, vos conditions de travail, la formation professionnelle, la retraite, le chômage, la mobilité, le logement, ...

À la CFDT, l'adhésion c'est service compris !



Pour accompagner au quotidien nos adhérents dans leur vie professionnelle comme dans leur vie privée, nous leur proposons aussi toute une gamme de **services personnalisés d'accompagnement, de formations, d'assurances, de publications, etc., inclus dans le prix de leur adhésion. Venez les découvrir sur**

<http://www.cfdt.fr/nosservices>

Adhérez À LA **CFDT EN**

SCANNANT LE QR-CODE



**LE FRIC
C'EST
CHIC**

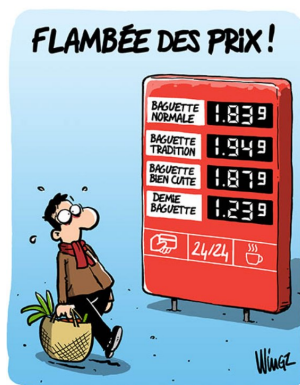
COMPARAISON N'EST PAS RAISON

Grille de salaire annuel 2023 des cadres (hors part variable)

	LR07		LR08		LR09		LR10		LR11		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
110 000 € et plus					3	1	50	10	60	21	145
de 108 000 à 110 000					3		12	1	2	2	20
de 106 000 à 108 000					2		6	4	5		17
de 104 000 à 106 000					3		6	3	1		13
de 102 000 à 104 000					4	2	8	4	1	1	20
de 100 000 à 102 000					6	2	11	3	3	1	26
de 98 000 à 100 000					7	3	10	10	2		32
de 96 000 à 98 000					8	1	10	6		1	26
de 94 000 à 96 000			1		14	2	18	7			42
de 92 000 à 94 000					14	2	7	4			27
de 90 000 à 92 000					16	3	9	2	2		32
de 88 000 à 90 000					16	2	8	4			30
de 86 000 à 88 000			1	1	15	6	11	2			36
de 84 000 à 86 000					26	7	10	11			54
de 82 000 à 84 000			2		23	11	7	7			50
de 80 000 à 82 000			3	1	30	10	6	3			53
de 78 000 à 80 000			4	3	44	11	3	3			68
de 76 000 à 78 000			4	1	37	13	8	2			65
de 74 000 à 76 000			8		35	14	4	1			62
de 72 000 à 74 000			6	3	37	14	2				62
de 70 000 à 72 000			11	5	49	29	1	2			97
de 68 000 à 70 000			7	5	45	14	1				72
de 66 000 à 68 000			11	8	49	17	1				86
de 64 000 à 66 000			11	9	38	12					70
de 62 000 à 64 000			23	11	24	5					63
de 60 000 à 62 000			29	17	19	10					75
de 58 000 à 60 000			27	16	14	3					60
de 56 000 à 58 000			15	12	2	3					32
de 54 000 à 56 000			18	17	4	4					43
de 52 000 à 54 000			8	7							15
de 50 000 à 52 000			12	10							22
de 48 000 à 50 000			10	12							22
de 46 000 à 48 000			10	9							19
de 44 000 à 46 000	1		15	7							23
de 42 000 à 44 000	23	8	8	5							44
de 40 000 à 42 000	13	9	2	3							27
de 38 000 à 40 000	1										1
de 32 000 à 34 000	1										1
Total	39	17	246	162	587	201	209	89	76	26	1652

Grille de salaire annuel 2023 des mensuels (allocation annuelle comprise)

	LR03		LR04		LR05		LR06		LR07		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
de 66 000 à 68 000										1	1
de 64 000 à 66 000										1	1
de 62 000 à 64 000									2	1	3
de 60 000 à 62 000									2	2	4
de 58 000 à 60 000								1	3	3	7
de 56 000 à 58 000								1	5	2	8
de 54 000 à 56 000							2	2	10	3	17
de 52 000 à 54 000							7	4	4	3	18
de 50 000 à 52 000							5	10	4	6	25
de 48 000 à 50 000				1			8	10	5	5	29
de 46 000 à 48 000			1			1	13	14	6	7	42
de 44 000 à 46 000					3	2	21	23	3	5	57
de 42 000 à 44 000			5	3	4	3	19	17	3	2	56
de 40 000 à 42 000			6	3		4	30	13	1	1	58
de 38 000 à 40 000		2	22	8	5	5	14	8			64
de 36 000 à 38 000	2	1	22	9	4	5	10	5			58
de 34 000 à 36 000	11	16	13	5	2	3	3	1		1	55
de 32 000 à 34 000	22	45	3	2			1	1			74
de 30 000 à 32 000	21	42									63
de 28 000 à 30 000	5	10									15
de 26 000 à 28 000	4	2									6
Total	65	118	72	31	18	23	133	110	48	43	661



La politique salariale

La **CFDT** construit chaque année ses revendications de rémunération des salariés Thales en fonction du contexte économique (inflation) et des résultats du Groupe.

La **CFDT** revendique :

- que la politique salariale soit appliquée après la prise en compte des revalorisations des minimas conventionnels, et rétroactivement au 1^{er} janvier
- que tous les salariés aient au minimum un revenu supérieur à 5 % au-dessus des minimas conventionnels
- une Augmentation Générale (AG) pour tous dans le but de couvrir l'inflation
- une Augmentation Individuelle (AI) pour récompenser l'engagement de chacun
- le budget dédié nécessaire pour réaliser l'égalité de rémunération entre les sexes
- un budget dédié pour l'égalité en matière de plafond de verre dont sont victimes les femmes
- un budget dédié permettant les progressions de carrière (promotions)
- un budget dédié pour le rattrapage des bas salaires

L'augmentation peut se décomposer en une somme fixe, un pourcentage et un plancher pour coller à la réalité de l'inflation en fonction du niveau de revenu, les bas salaires étant les plus impactés. Pour exemple, la revendication **CFDT** pour la politique salariale de 2024 était pour tous la suivante : **100 € + 5,0 % avec un plancher à 200 €**.

De plus la revalorisation des minimas, négociée au niveau de la branche de la Métallurgie, et des indemnités versées par l'employeur (télétravail, transport, restauration) doit suivre au minimum l'inflation.

Le partage des bénéfices de l'entreprise doit se faire par des dispositifs de participation et d'intéressement ambitieux et déplafonnés. Les éventuels dispositifs complémentaires doivent être destinés à tous les salariés, sans exclusion.

Les subventions pour la restauration doivent être harmonisées : porter à 10 € la valeur faciale des Titres Restaurants avec une prise en charge de 60 % par l'entreprise, prise en charge par l'entreprise des frais d'admission au restaurant collectif à hauteur de 6€ et attribution des Titres Restaurants aux salariés les jours de télétravail.

Budgets des CSE

Le budget des CSE varie selon les établissements et la dotation par salarié s'établit à ce jour de la façon suivante :

- Meudon : de l'ordre de 2 000 € par salarié
- La Ciotat / Sophia / Meyreuil : de l'ordre de 1 400 € par salarié
- Tours, Gémenos et Pont-Audemer : de l'ordre de 1 100 € par salarié

La **CFDT** est la seule Organisation Syndicale à revendiquer l'ouverture d'une négociation pour réviser l'accord relatif aux budgets des CSE de Thales DIS afin de relever les budgets des CSE les moins bien dotés.

Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Salaire minimum pour 35h	Salaire minimum pour un forfait en heures	Salaire minimum pour un forfait en jours
A	1	21 700	24 955	
	2	21 850	25 128	
B	3	22 450	25 818	
	4	23 400	26 910	
C	5	24 250	27 888	
	6	25 550	29 383	
D	7	26 400	30 360	
	8	28 450	32 718	
E	9	30 500	35 075	39 650
	10	33 700	38 755	43 810
F	11	34 900	40 135	45 370
	12	36 700	42 205	47 710
G	13	40 000	46 000	52 000
	14	43 900	50 485	57 070
H	15	47 000	54 050	61 100
	16	52 000	59 800	67 600
I	17	59 300	68 195	77 090
	18	68 000	78 200	88 400

Salariés débutants

Le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (1^{ère} année) et au forfait jours (à partir de la 2^{ème} année), est fixé comme suit :

Groupe et classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience 1 ^{ère} année (35 heures)	2 ^{ème} année (forfait jours)	Plus de 2 ans et moins de 4 ans d'expérience	Plus de 4 ans et moins de 6 ans d'expérience
F11	28 200	36 660	38 493	41 573
F12	29 700	38 610	40 541	43 784

PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT

La participation

C'est un mécanisme de redistribution des bénéfices mutualisés de l'ensemble des entreprises du Groupe. Pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté, le montant versé est réparti :

- 50 % proportionnellement au salaire brut perçu au cours de l'exercice considéré
 - Plancher égal au plafond annuel de la sécurité sociale (46368 € en 2024)
 - Plafond égal à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (139104 € en 2024)
- 50 % proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice considéré
 - Les salariés à temps partiel sont considérés comme travaillant à temps plein



Le choix de versement sur la paye de juin ou de placement doit être fait au plus tard le 31 mai. En l'absence de choix, la somme sera versée à 50 % sur le PEG (FCPE « Epargne Monétaire Thales ») et à 50 % sur le PERECO (formule « pilotée »).

L'intéressement

C'est un dispositif d'épargne salariale liés aux résultats et aux performances du Groupe. Pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté, le montant versé est réparti :

- 40 % proportionnellement au salaire brut perçu au cours de l'exercice considéré
 - Plancher de 1,5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (69552 € en 2024)
 - Plafond de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (139104 € en 2024)
- 60 % proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice considéré.
 - Les salariés à temps partiel sont considérés comme travaillant à temps plein
 - Sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles



Le choix de versement sur la paye de juin ou de placement doit être fait au plus tard le 31 mai. En l'absence de choix, la somme sera versée à 100 % sur le PEG (FCPE « Epargne Monétaire Thales »).



L'intéressement et de la participation sont soumis à CSG & CRDS (9,7% au total) et **sont imposables s'ils sont versés sur la paye.**

Participation & Intéressement	Plafond P+I au titre de l'exercice considéré
2023 (versé en 2024)	• 8 %
2024 (versé en 2025)	• 8 % si EBIT 2023 < 12 % • 9 % si EBIT 2023 ≥ 12 % et < 12,3 % • 9,5 % si EBIT 2023 ≥ 12,3 %
2025 (versé en 2026)	• 8 % si EBIT 2024 < 12 % • 9 % si EBIT 2024 ≥ 12 % et < 12,3 % • 9,5 % si EBIT 2024 ≥ 12,3 % et < 13 % • 10 % si EBIT 2024 ≥ 13 %

L'ÉPARGNE SALARIALE (PEG & PERECO)

Plan d'Épargne Groupe (PEG)

- Les versements ne sont pas abondés
- Les sommes provenant de l'intéressement et la participation sont exonérées de l'impôt sur le revenu mais sont soumises à CSG & CRDS (9,7% au total)
- Les sommes sont bloquées 5 ans sauf cas de déblocage anticipé
- Il n'y a pas de frais de gestion ni de tenue de compte
- Les arbitrages entre les fonds de placement sont possibles et sont gratuits



Pour les salariés qui n'auront pas transféré leurs placements du PEG Gemalto vers le PEG Thales d'ici la fin 2023, les fonds seront transférés automatiquement vers le PEG Thales sans aucun frais début 2024.

Plan d'Épargne Retraite Entreprise Collectif (PERECO)

Alimentation

- Par versements volontaires :
 - Versement mini de 80 € pour les versements ponctuels
 - Versement mini de 20 € pour les versements périodiques
- Par l'intéressement : exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (46368 € en 2024), soumis à CSG & CRDS
- Par la participation : exonérée de l'impôt sur le revenu, soumise à CSG & CRDS
- Par la monétisation de jours issus du CET (15 jours maximum par an)
- Par l'allocation des médailles du travail : abondement de 50 % (il ne rentre pas dans le plafond de l'abondement annuel)
- Par des versements complémentaires éventuels de la société (l'abondement est exonéré de l'impôt sur le revenu)

Formules de placement

- Formule sous gestion libre : elle permet de choisir (arbitrer) à tout moment la répartition des avoirs entre les différents fonds
- Formule sous gestion pilotée : selon l'horizon de placement (date de départ en retraite ou autre échéance), les avoirs sont automatiquement répartis entre les différents fonds (monétaires, obligations et actions) afin de diminuer l'exposition au risque au fil du temps
- Les arbitrages entre les fonds et les formules sont possibles et sont gratuits

Sortie (à la retraite)

- Sous forme de rente viagère
- Sous forme de capital
- Mixte : sous forme de rente viagère et de capital



Sauf cas de déblocage anticipé, les sommes sont bloquées jusqu'à l'âge légal de la retraite ou jusqu'à la date de liquidation de la retraite de base.

Abondement 2024

Ancienneté	Taux abondement	Plafond annuel abondement	Apport personnel à verser pour atteindre le plafond	Intéressement et participation à verser pour atteindre le plafond
3 mois à < 5 ans	50 %	338 €	676 €	749 €
>= 5 ans à < 10 ans	50 %	406 €	812 €	900 €
>= 10 ans à < 15 ans	50 %	602 €	1 204 €	1 334 €
>= 15 ans à < 20 ans	50 %	733 €	1 466 €	1 624 €
>= 20 ans à < 25 ans	50 %	864 €	1 728 €	1 914 €
>= 25 ans à < 30 ans	50 %	995 €	1 990 €	2 204 €
>= 30 ans à < 35 ans	50 %	1 126 €	2 252 €	2 494 €
>= 35 ans à < 40 ans	100 %	1 455 €	1 455 €	1 612 €
>= 40 ans	150 %	1 978 €	1 319 €	1 460 €
Les 2 années avant le départ en retraite si annoncé à la RH	150 %	3 081 €	2 054 €	2 275 €

Cas de déblocage anticipé (PEG & PERECO)

Cas de déblocage anticipé	PEG	PERECO
Mariage ou conclusion d'un PACS	Oui	Non
Naissance ou adoption d'un 3ème enfant (ou suivants)	Oui	Non
Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS, avec la garde d'au moins un enfant	Oui	Non
Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou partenaire de PACS	Oui	
Décès de l'épargnant, de son conjoint ou partenaire de PACS	Oui	
Cessation du contrat de travail	Oui	Non
Création ou reprise d'entreprise par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou son partenaire de PACS	Oui	Non
Acquisition ou construction de la résidence principale	Oui	
Agrandissement de la résidence principale ou sa remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle	Oui	Non
Surendettement	Oui	
Fin des droits aux allocations chômage	Non	Oui
Violences conjugales	Oui	Non

Fonds Communs de Placement d'Entreprise du PEG et du PERECO

Fonds (FCPE)	PEG	PERECO
Epargne Monétaire Thales	Oui	
Thales Obligations	Non	Oui
Epargne Modérée Thales	Oui	
Epargne Solidaire Equilibre Thales	Oui	
Epargne Solidaire Dynamique Thales	Oui	
Actions Thales	Oui	Non
Thales Actions Euromonde	Non	Oui

MÉDAILLES DU TRAVAIL

Allocation

Allocation versée en fonction du **nombre d'années de travail, indexée sur le PMSS.**

Années de travail	Montant 2024 pour les médailles remises en 2024
20 ans	1 194 €
30 ans	2 087 €
35 ans	2 240 €
40 ans	2 535 €

L'allocation (versée sur salaire ou dans le PERECO) est **exonérée de cotisations sociales** dans la limite du salaire mensuel de base et est **exonérée de l'impôt sur les revenus**.



Ces médailles seront respectivement attribuées après, 18, 25, 30 et 35 ans pour les salariés qui exercent une activité ayant un caractère de pénibilité.



Si, au regard de votre nombre d'années de travail, vous pouvez obtenir plusieurs médailles, demander une seule médaille par an en commençant par la médaille nécessitant la plus faible ancienneté.

Abondement



Si l'allocation est versée sur le PERECO elle sera abondée de 50 %, L'abondement ne rentre pas en compte dans le plafond de l'abondement annuel. L'abondement est considéré comme un versement de type « Epargne salariale » et est soumis à CSG & CRDS (9,7% au total).

EQUILIBRE
ENTRE
VIE PROFESSIONNELLE
& VIE PRIVÉE

TEMPS DE TRAVAIL (JOURS DE REPOS/JRTT)

Cadres

Lors du dernier trimestre de chaque année (à compter 2024), les cadres (hors IIIC) de DIS auront la possibilité de choisir entre conserver leurs conditions de temps de travail actuelles (forfait 217 jours DIS) ou de rallier le forfait 214 jours de référence du Groupe Thales applicable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante avec le **maintien de la rémunération et ceci grâce à la CFDT**. Le rattachement au forfait jours de référence du Groupe Thales est irréversible et il sera impossible de revenir au forfait jours de référence actuel de Thales DIS.

Cadres au forfait 217 jours DIS

Le forfait de référence est de 217 jours travaillés auxquels il faut ajouter la journée de solidarité qui est un jour férié non chômé chez DIS.

La **modalité de forfait jours** implique une autonomie du salarié dans la gestion de son temps. Il n'est donc plus soumis aux règles d'horaires hebdomadaires mais il doit respecter le repos quotidien de 11 heures et le repos hebdomadaire de 35 heures.



Chaque salarié doit veiller à ne pas excéder une amplitude de 10 heures de travail, pauses et repas compris.

Les jours de repos

- Le nombre de jours de repos (JRTT) est de 10 quelque soit l'année
- L'acquisition se fait au 1^{er} janvier
- En cas d'entrée en cours d'année, ils sont attribués au « prorata temporis » à l'embauche du salarié et arrondis le cas échéant à la ½ journée supérieure
- La période de prise est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre
- Ils peuvent être pris par ½ journée ou par journée

Cadres au forfait de référence (214 jours) Groupe

Les jours de repos

Le nombre de jours de repos, est déterminé en tenant compte du nombre total de jours dans l'année, duquel sont déduits les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés légaux, les jours fériés chômés tombant un jour ouvré au cours de la période de référence et les jours de congés de substitution de fractionnement. Ils doivent être pris par journée entière (pas de ½ journée) à l'exception des salariés à temps partiel ayant des ½ journées habituellement travaillées qui pourront poser, ces jours-là, des ½ journées de repos.



Les salariés au forfait jours qui veulent s'absenter une partie de la journée et même ½ journée ne peuvent plus poser une ½ journée de repos et n'ont pas besoin de poser une journée complète de repos.

Année	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Nombre de jours	366	365	365	365	366	365	365
Nombre de jours de week-end	104	104	104	104	106	104	104
Congés payés	25	25	25	25	25	25	25
Jours fériés chômés tombant un jour ouvré	9	9	8	6	8	8	9
Jours de substitution aux jours de fractionnement	2	2	2	2	2	2	2
Jours de repos	12	11	12	14	11	12	11

Organisation du Temps de Travail

La semaine de travail est organisée sur cinq jours, les réunions de travail devront se tenir du lundi au vendredi matin, le vendredi après-midi étant consacré à la planification et à l'organisation du travail.

Le samedi est un jour habituellement non travaillé mais demeure néanmoins un jour ouvrable qui peut être exceptionnellement travaillé.

Le recours au travail dominical peut-être justifié par des régimes spécifiques d'organisation industrielle (équipe de suppléance, VSD, ...) et à des interventions ou circonstances exceptionnelles.

La journée de solidarité qui est fixée le lundi de Pentecôte sera travaillée, à l'exception des stagiaires et des alternants.

Flexibilité

Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté et ayant ralié le forfait en jours de référence pourront solliciter une adaptation de leur forfait annuel en jours (217, 214, 210 ou 206 jours) dans les conditions suivantes :

- augmentation de salaire de base de 0,9 % par jour supplémentaire (maximum de 4 jours par an)
- diminution du salaire de base de 0,7 % par jour en moins

Les salariés qui veulent recourir à ces modalités d'adaptation du forfait dès la première année du raliement au forfait annuel en jours de référence, se verront appliquer une augmentation ou une baisse de salaire dans les conditions prévues ci-dessus.

Les salariés qui se déclareraient aidants et dont la diminution du nombre de jours travaillés dans l'année serait portée à 9 jours, bénéficieront d'un abondement Thales permettant de ramener l'impact de baisse de salaire à hauteur de 7 jours, soit 4,9 %.

Forfaits jours réduits

Les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours de référence peuvent demander à bénéficier d'un des forfaits annuels en jours réduits suivants :

- 193 jours, soit 90 % du forfait en jours de référence
- 171 jours, soit 80 % du forfait en jours de référence
- 128 jours, soit 60 % du forfait en jours de référence
- 107 jours, soit 50 % du forfait en jours de référence

Les nouveaux embauchés

A compter du 1^{er} janvier 2024, les nouveaux embauchés Cadres position I (ou cadre du Groupe F, classe 11/12) seront soumis au régime horaire de leur établissement et basculeront automatiquement au forfait en jours de référence à compter de 12 mois d'ancienneté, sous réserve de la validation de la hiérarchie, formalisant ainsi l'autonomie qui leur est reconnue dans l'organisation de leur travail.

Les nouveaux embauchés Cadres au-delà de la position I, se verront appliquer le forfait jours de référence et pourront opter pour un autre forfait à l'issue de la période d'essai, à l'exception des salariés dont la responsabilité conduit à travailler plus de 6 mois en horaires décalés (2X8 h, 3X8 h) ou dont le métier impose un horaire fixe, qui suivront le régime horaire applicable aux salariés mensuels sans baisse de rémunération, et ce, pour toute la durée de leur activité sur ce dispositif d'organisation du travail. En cas d'évolution de leurs responsabilités, ils cesseront de bénéficier de ces dispositions et seront assujettis au forfait jours de référence.

Les non cadres au forfait jours ou heures

Certains salariés de Niveau V bénéficiant d'une autonomie certaine et d'un niveau de responsabilité réel peuvent se voir proposer un forfait annuel en jours ou en heures.

Le refus, par le salarié, du passage à un forfait n'entraînera aucune conséquence sur son maintien dans l'emploi ni sur son évolution professionnelle.

Les mensuels

La durée du travail ainsi que les modalités d'organisation du travail sont définies au sein de chaque société ou établissement sur une base de 35h de travail hebdomadaire.

La durée du travail ainsi que les modalités d'organisation du travail sont définies au sein de chaque établissement, dans le respect des principes suivants :

- Sauf fixation hebdomadaire à 35 heures liée à la nature des activités, la fixation d'une durée hebdomadaire de travail supérieure permettant l'attribution minimale de 9 jours de réduction du temps de travail (JRTT)
- Les jours de fermeture collective sont déterminés par l'entreprise ou l'établissement
- Les JRTT sont pris par journée ou demi-journée et seront, de préférence, échelonnés dans l'année

La semaine de travail est organisée sur cinq jours, du lundi au vendredi en fonction de l'organisation du travail des sociétés qui pourront fixer l'horaire hebdomadaire de travail.

Le recours au travail dominical peut-être justifié par des régimes spécifiques d'organisation industrielle (équipe de suppléance, VSD, ...) et à des interventions ou circonstances exceptionnelles.

Mesures pour tous les salariés

- Temps de repos minimal quotidien de 12 heures entre deux journées de travail
- Temps de repos minimal hebdomadaire de 36 heures (24 + 12 heures)
- Temps de travail de 10 heures maximum par jour
- Les salariés ayant conclu un forfait jours réduits (cadres) ou un passage à temps partiel (mensuels) cotiseront au titre de la retraite sur une base temps plein. Le différentiel de cotisations (part patronale et part salariale) sera intégralement supporté par la Société. Cette mesure est rétroactive au 1^{er} janvier 2023.



Cette mesure est étendue à l'ensemble des forfaits jours réduits et des temps partiels quels que soient leur nature dans toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe.

- Les réunions de travail et les séminaires se doivent de respecter les horaires habituels de travail de l'établissement et doivent tenir compte des pauses déjeuners et des impératifs familiaux et garantir ainsi l'équilibre des temps de vie
- Une fenêtre d'alerte (pop-up) sera mise en place, chaque jour (même le week-end), 30 minutes avant l'heure de fermeture de l'établissement afin d'inviter les salariés du Groupe à quitter leur poste de travail et garantir un droit à la déconnexion
- Les journées d'absence assimilées à du temps de travail effectif (congés payés, jours de repos, absence autorisée par le responsable hiérarchique, ...) n'entraînent pas de réduction du nombre de jours de repos/JRTT
- Les absences pour maladie qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, n'entraînent pas de diminution proportionnelle du nombre de jours de repos/JRTT
- Les périodes de suspension du contrat de travail pour congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ne réduisent pas le nombre de jours de repos/JRTT. Dans l'hypothèse où ils ne pourraient être pris avant la fin de la période de référence, ces jours de repos/JRTT seront accolés systématiquement après la fin du congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
- La période d'arrêt de travail suite à un accident du travail n'entraîne pas de réduction du nombre de jours de repos

La garantie de jours fériés

En fonction du nombre de jours fériés légaux ou conventionnels qui tombent du lundi au vendredi au cours de l'année civile, les salariés bénéficient de jours payés qui sont imposés par la Direction et pris en journées entières :

- 2 jours quand le nombre de jours fériés est égal à 7
- 1 jour quand le nombre de jours fériés est égal à 8 ou 9



Les salariés qui auront ralié le forfait jours de référence du Groupe ne bénéficieront pas de cette mesure.

Organisation du travail et accompagnement de la croissance

Situation de surcharge conjoncturelle

En cas de situation de surcharge conjoncturelle, le recours à une organisation du travail aux horaires atypiques (travail de nuit, 2X8, 3X8, VSD2/SDL3) pourra être mis en place sans remettre en cause les modalités retenues au sein des sociétés du Groupe qui ont recours de façon structurelle à ces organisations du travail. Les modalités d'accompagnement seront négociées localement et devront obligatoirement prendre en compte au minimum une prime de panier, des indemnités kilométriques ainsi que des compensations concernant d'éventuels frais de gardes que cela pourrait occasionner. Le recours à ce type d'organisation du travail ne sera possible que pour une durée maximale de 6 mois, renouvelable 2 fois.

Situation de baisse de charge

En cas de baisse de charge d'une Business Line qui aurait recours à un dispositif permettant de gérer une telle baisse (notamment, GAE, l'utilisation du CET solidaire, recours à l'activité partielle), les mesures suivantes seront appliquées pendant toute la durée de la mise en œuvre du dispositif :

- Les salariés de cette Business Line ne pourront solliciter un forfait jours qui augmenterait leur temps de travail
- Les salariés qui auraient augmenté leur temps de travail pour passer à un forfait 217 jours, reviendront automatiquement à un forfait 214 jours sans perte de salaire

Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

L'organisation du temps partiel sur tout ou partie de l'année permet aux salariés occupés à temps partiel de travailler suivant un rythme différent en alternant au cours de l'année des périodes d'activité à temps complet et des périodes d'inactivité :

- Un accord d'entreprise devra être négocié
- La durée maximale est d'un an
- La rémunération pourra être lissée sur toute l'année

Temps réduit en raison 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. La rémunération sera réduite en proportion et pourra être lissée.

Temps réduit scolaire

Les salariés ayant opté pour une réduction de leur temps de travail à 80 %, pourront organiser leur activité de telle façon à ce que les périodes non travaillées correspondant à ce temps partiel (soit 43 jours) soient placés les mercredis et pendant les périodes de vacances scolaires. La rémunération sera réduite en proportion et pourra être lissée.

Mesures pour les salariés seniors

Temps partiel sénior

Au plus tôt trois ans avant l'acquisition des droits à la retraite à taux plein, s'il s'engage à faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du taux plein et s'il fournit son relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein, le salarié pourra demander un temps partiel sénior avec les conditions suivantes :

- Soumis à l'acceptation de l'entreprise
- Activité de 80 %, rémunérée à 85 % (base temps plein)
- Pour maintenir ses droits en matière de retraite, le salarié cotisera sur une base temps plein et le différentiel de cotisations salariales et patronales sera pris en charge par l'employeur
- L'indemnité de départ à la retraite sera équivalente à celle que le salarié aurait acquise s'il avait continué à exercer son activité à temps plein
- Pour le régime de prévoyance « gros risques » (part obligatoire), le salarié pourra opter pour une cotisation basée sur la rémunération temps plein afin de conserver les mêmes garanties. Il bénéficiera d'une compensation salariale équivalente au coût de la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée et celle qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité à temps plein

Dispositif d'accompagnement fin de carrière et transfert de savoir-faire

Au plus tôt trois ans avant l'acquisition des droits à la retraite à taux plein et s'il s'engage à faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du taux plein, le salarié pourra demander à rentrer dans un dispositif d'accompagnement de fin de carrière et de transfert de savoir-faire avec les conditions suivantes :

- Soumis à l'acceptation de l'entreprise
- Durée maximale de 3 ans mais qui peut-être d'un, deux ou trois ans
- La date d'accès à la retraite à taux plein devra coïncider avec la fin du dispositif. Toutefois, il sera possible, en accord avec la hiérarchie, tout en respectant la durée maximale de 3 ans, d'effectuer la dernière année du dispositif au-delà de l'obtention des droits à la retraite à taux plein
- Non cumulable avec le dispositif de Compte Epargne Temps « fin de carrière »
- Le salarié s'engage à accompagner le transfert des compétences liées à son poste de travail
- Possibilité de suivre une formation de « formateur » avant l'entrée dans ce dispositif
- Le différentiel des cotisations retraite (CAV/AGIRC/ARCCO) sera pris en charge par l'employeur sur une base temps plein
- L'indemnité de départ à la retraite sera équivalente à celle calculée sur le temps plein et sera majorée
 - de 1,4 de mois de salaire en cas de dispositif d'une durée d'un an
 - de 2,7 mois de salaire en cas de dispositif d'une durée de deux ans
 - de 4 mois en cas de dispositif d'une durée de trois ans
- Une journée par semaine sera dédiée au transfert de compétences et de savoir-faire

Le temps de travail sera aménagé et rémunéré comme suit :

Année	Réduction du temps de travail	Nombre de jours travaillés par semaine	Taux de rémunération
1 ^{ère} année	20 %	4	85 %
2 ^{ème} année	40 %	3	70 %
3 ^{ème} année	60 %	2	60 %

Dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière

Les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté peuvent demander à rentrer dans un dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière à effectuer dans une association d'utilité publique dans les conditions suivantes :

- être entre 6 et 36 mois de la date d'accès à la retraite à taux plein et s'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du taux plein
- mise à disposition à minima d'un jour par semaine
- la rémunération sera maintenue à 100 %
- les cotisations santé/prévoyance/dépendance seront maintenues à 100 %
- les cotisations AGIRC/ARCCO seront maintenues à 100 %
- l'indemnité de départ en retraite sera majorée d'un mois par année de mécénat, soit trois mois au maximum

Rachat de trimestres

Les salariés peuvent demander le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes dans les conditions suivantes (mesure rétroactive au 1^{er} janvier 2023) :

- Engagement de départ en retraite dès l'obtention du taux plein et au plus tard dans les 24 mois
- Aide de 2 000 € minimum par trimestre
- 48 000 € d'aide au maximum (hors cotisations sociales)

Temps de compensation liés aux situations de pénibilité

Les salariés qui ont été soumis aux facteurs de risques professionnels pendant au moins 10 ans pourront bénéficier d'un temps de compensation :

- 1 trimestre pour les 10 premières années
- 1 trimestre par tranche de 5 ans au-delà des 10 premières années (interpolation linéaire entre 2 tranches de 5 ans)
- rémunéré à temps plein (salaire de base et prime d'ancienneté)
- ne génère pas de droit à congé payé, JRTT ni jours de repos
- doit être pris de façon à ce que son échéance corresponde à la première date de liquidation de la retraite à taux plein

Mesures pour les alternants, les stagiaires et les étudiants

Alternants

- Ils se verront appliquer la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire
- Ils ne pourront pas solliciter un dispositif de réduction du temps de travail
- Ils bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée au titre des journées de fermetures
- A l'issue de leur alternance, si l'évaluation dans l'entreprise a été jugée satisfaisante et qu'ils ont obtenu leur diplôme, une proposition d'embauche prioritaire en CDI leur sera faite dès lors que les postes ouverts au sein du Groupe le permettront et ce, sous réserve d'éventuelles priorités données à des candidatures internes
- Pas de période d'essai.
- La période d'alternance, précédant directement l'embauche, est prise en compte dans l'ancienneté Thales

Stagiaires

Tout stage d'une durée égale ou supérieure à quatre semaines est rémunéré et les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles du comité social et économique dans les mêmes conditions que les salariés.

Etudiants

L'attribution des bourses « Prix Thales Education » allouées aux étudiants, d'un montant de 2 500 euros par année, est soumise au respect de « critères de ressources » définis au sein de l'établissement d'enseignement au regard du barème national mais doit également prendre en compte 3 critères définis par le Groupe :

- La qualité des résultats académiques obtenus au cours des études secondaires
- La définition du projet professionnel
- La motivation du candidat à intégrer le Groupe



LES CONGÉS

Principes

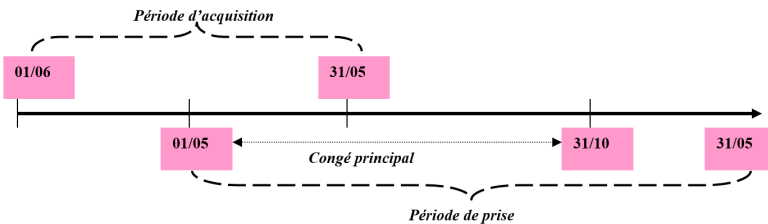
Les Congés Payés (CP) sont régis par la loi qui accorde à chacun 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés. Cela représente un total de 5 semaines de CP par année complète de travail.

Par ailleurs, la Convention Collective et les accords d'entreprise peuvent attribuer des droits supplémentaires à congés et en régissent les modalités d'acquisition et d'usage (congés d'ancienneté, RTT, ponts société, ...).

Ancienneté

L'ancienneté est déterminée par la présence continue, à temps partiel ou à temps plein, du salarié dans le Groupe Thales depuis la date d'entrée en fonction, en vertu d'un contrat de travail conclu avec l'une des sociétés du Groupe Thales, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail. Pour le personnel à temps partiel, cette ancienneté n'est pas proratisée. L'ancienneté reprise au titre d'un contrat de travail antérieur dans le Groupe est prise en compte lors de la dernière entrée, l'interruption liée au week-end entre deux périodes d'emploi n'étant pas considérée comme interrompant l'ancienneté.

Règles d'acquisition et de prise des congés payés



Congés payés légaux

Les jours de congés sont décomptés en jours ouvrés avec les mêmes modalités pour les salariés à temps plein ou à temps partiel.

Les congés sont suspendus en cas d'arrêt maladie de 2 semaines calendaires consécutives minimum intervenant pendant la prise du congé principal.

Congés d'ancienneté

- 2 jours : salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté et ayant au moins 30 ans
- 5 jours : salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté et ayant au moins 30 ans



L'année des 35 ans d'ancienneté dans le Groupe Thales, le salarié bénéficie de 5 jours ouvrés de congés payés supplémentaires à prendre dans l'année qui suit l'année d'anniversaire. Cette disposition est abaissée à 20 ans d'ancienneté pour les salariés ayant un enfant ou un conjoint avec un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 80 %.

Règles d'usage des congés

La loi prévoit que c'est l'employeur qui décide de l'ordre de départ en congés (en respectant certaines règles dans l'ordre des départ) après consultation du CSE.

Jours de substitution aux jours de fractionnement

Chaque salarié a droit à 2 jours de substitution aux jours de fractionnement et ceci sans possibilité d'y déroger.

Les « samedis malins »

Si un jour férié tombe un samedi habituellement non travaillé, il donne 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. Pour les salariés ex-Axalto présents en décembre 2010, il suffit que le samedi soit précédé d'un seul jour de congé payé ouvré.

Pour les salariés à temps partiel, le(s) jour(s) non travaillé(s) est(sont) « neutralisé(s) » mais ils devront respecter le nombre de jours de congés payés à poser.

	Salariés ex-Axalto présents en décembre 2010	Autres salariés
Salariés à temps plein	• Vendredi • Lundi et mardi	• Jeudi et vendredi • Vendredi et lundi • Lundi et mardi
Salariés à temps partiel ne travaillant pas le vendredi	• Jeudi • Lundi et mardi	• Mercredi et jeudi • Jeudi et lundi • Lundi et mardi
Salariés à temps partiel ne travaillant pas le lundi	• Vendredi • Mardi et mercredi	• Jeudi et vendredi • Vendredi et mardi • Mardi et mercredi

Le don de jours

Afin de favoriser la solidarité entre les salariés, des jours peuvent être donnés par les salariés 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 lequel il pourrait bénéficier d'un congé de proche aidant. Seuls peuvent être cédés les congés payés légaux correspondant à la 5^{ème} semaine de congés payés, les jours de réduction du temps de travail et jours de repos ainsi que les jours de congé conventionnels. L'entreprise abonde de 0,5 jour par jour donné dans la limite de 20 demi-journées.

LES CONGÉS EXCEPTIONNELS RÉMUNÉRÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Mariage	
Mariage ou PACS du salarié (non cumulable si PACS puis mariage avec la même personne)	5 jours
D'un enfant, d'un enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur	2 jours
Décès	
Du conjoint ou du concubin	5 jours
D'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du concubin	7 jours
D'une personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	7 jours
D'un parent, d'un beau-parent, d'un frère, d'une sœur ou du conjoint d'un enfant (gendre et bru)	3 jours
D'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un petit-enfant, d'un grand-parent ou d'un grand-parent du conjoint	2 jours
Deuil	
D'un enfant âgé de moins de 25 ans	8 jours calendaires
D'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours calendaires

Notes

Les droits du salarié titulaire d'un Pacte Civil de Solidarité sont identiques à ceux du salarié marié.

Les jours de congés exceptionnels sont attribués de manière forfaitaire.

Les temps de voyage nécessaires s'ajoutent à la durée du congé pour événement familial.

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 pour événement familial.

Lorsque l'évènement familial intervient dans les DROM-COM ou à l'étranger, le salarié peut différer le congé exceptionnel et le prendre accolé à ses congés payés.

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

Le congé de deuil peut être fractionné en deux périodes et peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

LES ABSENCES EXCEPTIONNELLES RÉMUNÉRÉES

Absences rémunérées pour événement exceptionnel	
Enfants malades de moins de 16 ans (18 ans pour un enfant en situation de handicap) pour chacun des parents du Groupe Thales mais pas simultanément	5 jours par enfant et par année civile
Accompagnement d'un parent ou d'un beau-parent âgé d'au moins 70 ans dont l'état physique ou médical justifie des démarches administratives ou de santé	2 jours sur justificatif (ils peuvent être pris par ½ journée)
Déménagement à l'initiative du salarié	1 jour (1 fois par an seulement)
Dons de plasma ou de plaquettes sanguines	1 jour (½ journée pour le prélèvement et ½ journée pour le temps de récupération)
Convocation pour consultation hospitalière	½ journée par convocation sur justificatif
Jury d'assises	Maintien de la rémunération nette avec déduction de l'indemnité perçue au titre des journées de siège (sur justificatif de présence aux audiences)
Salarié réserviste : maintien de salaire net Thales sans déduction de la solde militaire	20 jours ouvrés cumulés par an
Accord signé entre le ministère de la défense et le groupe Thales	10 jours ouvrés cumulés par an supplémentaires pour toutes les missions dévolues à la sécurité du territoire (Sentinelle, Vigipirate, ...)
Salarié sapeur-pompier volontaire : maintien de salaire net Thales sans déduction de l'indemnité de vacation	10 jours ouvrés cumulés par an les 3 premières années d'engagement
Expérimenté jusqu'en avril 2026	8 jours ouvrés cumulés par an les années suivantes



PARENTALITE

Congé de maternité ou d'adoption

Le salarié, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe, a droit au maintien de ses appointements mensuels pendant la durée légale de son congé.

Ces dispositions s'appliquent au deuxième parent en cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents (avec un minimum de 25 jours consécutifs d'absence pour chaque parent, 32 jours en cas d'adoptions multiples).

Durée du congé de maternité

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).

Vous attendez	Vous avez déjà à charge	Congé prénatal (semaines)	Congé postnatal (semaines)	Congé total (semaines)
1 enfant	Aucun ou 1 enfant	6	10	16
	2 enfants ou plus	8	18	26
Des jumeaux	Quel que soit le nombre d'enfants	12	22	34
Des triplés ou plus		24	22	46



Possibilité de réduire de 3 semaines au maximum le congé prénatal, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

Durée du congé d'adoption

Vous adoptez	Vous avez déjà en charge	Congé (semaines)
1 enfant	Moins de 3 enfants	10
	Au moins 3 enfants	18
Plusieurs enfants	Quel que soit le nombre d'enfants	22



Possibilité de faire débiter le congé à la date d'arrivée de l'enfant ou de le faire précéder de 7 jours consécutifs au plus de l'arrivée de l'enfant.

Politique salariale

L'année du congé maternité, le salarié doit obligatoirement bénéficier d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie et à la même date d'effet que l'ensemble des salariés.

Si le salarié bénéficie d'une partie de rémunération sous forme variable, il continue de bénéficier du plan de rémunération variable du Groupe Thales.

La performance individuelle annuelle sera appréciée sur la seule période d'activité.

Pour la participation et l'intéressement, la période du congé de maternité est assimilée à une période de présence dans l'entreprise.

Congé de naissance ou adoption pour le deuxième parent

Le salarié a droit à un congé de 3 jours ouvrés à l'occasion de chaque naissance ou adoption.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Maintien de la rémunération pendant les 25 jours calendaires octroyés par la loi sans condition d'ancienneté (32 jours en cas de naissances multiples). En cas d'allongement de la durée du congé de paternité du fait d'une hospitalisation de l'enfant dans les conditions prévues par la loi, la rémunération sera maintenue pour la durée de l'allongement dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Une première période de 4 jours doit être prise immédiatement après les 3 jours de congé de naissance (soit au moins 7 jours consécutifs à la naissance de l'enfant).

La seconde période de 21 jours peut être prise en une ou deux fractions d'au moins 5 jours, au cours des 6 mois suivants.

Complément à l'allocation journalière de présence parentale

Les salariés bénéficiant d'un congé de présence parentale pour s'occuper de leur enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ou gravement accidenté et qui perçoivent l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), bénéficieront d'un complément de salaire, calculé sur la base du différentiel entre le salaire de base et l'allocation versée par la CAF pour toute la durée du congé.

Autres mesures

Femme enceintes : Aménagement des horaires et des déplacements, autorisation d'absence rémunérée pour les visites prénatales.

Futur parent : Les absences d'accompagnement de la future maman aux trois visites prénatales sont autorisées et rémunérées pour le futur parent sur présentation de justificatifs médicaux.

Allaitement : Possibilité de bénéficier d'une heure par jour, pendant les heures de travail, répartie en deux fois 20 à 30 minutes matin et après-midi.

Entretien professionnel : A l'issue du congé maternité, un entretien sera consacré à vos perspectives d'évolution professionnelle.

TÉLÉTRAVAIL

Généralités

- La demande de télétravail est à l'initiative du salarié en accord avec le manager, le manager peut le proposer mais ne peut pas l'imposer
- Le télétravail n'est pas un moyen de conduire à des réductions de surfaces immobilières
- Le télétravail n'est pas un palliatif à des problèmes d'organisation du travail au sein des services, qui relèvent du management
- Le télétravail ne modifie pas l'horaire habituel et la durée de travail effectuée sur site
- Un accident survenu pendant le télétravail bénéficie d'une présomption d'accident de travail
- Le télétravailleur doit respecter la « Charte relative au bon usage des ressources d'information et de communication », les règles de sécurité (mot de passe, code pin ...) et les règles de confidentialité (données, ...)
- Le télétravail pourra s'effectuer en tout lieu situé en France métropolitaine (domiciles, espace de coworking, ...) déclaré auprès de la société dans la mesure où il est propice à la concentration et à la réalisation de l'activité du salarié et qu'il permet d'assurer la discrétion et l'intégrité des informations, documents et données qui sont confiés au salarié ou auxquels il a accès

Le télétravail habituel et régulier

- Le salarié doit avoir au moins un jour de présence minimum sur site par semaine
- Il est exercé par journées entières sauf pour les salariés à 90 % qui pourront télé-travailler par ½ journée le jour partiellement travaillé
- Le Manager doit donner une réponse dans le mois qui suit la demande de télétravail. En cas de refus, Le Manager doit le motiver. Un recours pourra être exercé auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement ou de la Commission Locale Qualité de Vie au Travail
- Le télétravailleur pourra mettre fin au télétravail sans délai et l'employeur pourra y mettre fin avec un délai de prévenance d'un mois minimum
- Cas particulier (personnes en situation de handicap ou en temps partiel thérapeutique)
 - Le rythme du télétravail sera adapté au regard des prescriptions médicales
 - Si la situation médicale le justifie, la société prendra en charge la fourniture de matériels permettant l'adaptation du poste de travail au lieu de télétravail

Eligibilité

- Sont éligibles au télétravail les salariés en CDI ou CDD (y compris alternants, CIFRE) à temps plein et à temps partiel
- Pas de condition d'ancienneté
- Toutes les activités pouvant être exercées à distance sauf les incompatibilités avec le bon fonctionnement de celle-ci suivantes :
 - La nature des projets en cours justifiant une présence continue ou importante du collectif de travail sur site
 - La partie des activités, missions ou données relevant d'informations classifiées
 - La nécessité d'assurer au salarié une formation qu'une activité exercée en télétravail ne permettrait pas de réaliser dans les meilleures conditions
 - L'insuffisante maîtrise des outils informatiques ou de l'absence de moyens techniques indispensables à l'exercice d'une activité en télétravail (connexion haut débit, installation électrique conforme)

Modes d'organisation

- Fixation hebdomadaire des jours télé-travaillés : 2 jours fixes par semaine maximum (sauf situation particulière permettant de télé-travailler jusqu'à trois jours par semaine)
- Volume de jours mensuel (pour les salariés dont l'activité ne permet pas de définir a priori et de manière constante les jours de télétravail) : 4 à 10 jours flottants par mois

Modification des jours de télétravail pour nécessités de services

- Certains jours initialement prévus en télétravail pourront être effectués sur site à la demande du salarié ou du management avec un délai de prévenance de 3 jours minimum (sauf situation d'urgence)
- Pour les télétravailleurs selon un volume de jours mensuels, le salarié et le manager peuvent convenir ensemble en cours de mois d'une modification du planning arrêté
- Les jours planifiés de télétravail qui n'auraient pas été télé-travaillés ne seront pas reportés



Le télétravail ponctuel

- Réservé aux salariés n'ayant pas d'avenant « télétravail habituel et régulier »
- 10 jours maximum par année civile

Le télétravail exceptionnel

- Pour répondre à des circonstances exceptionnelles (pandémie, événement climatique majeur, pic de pollution, inondation, attentat, ...)
- A l'initiative de l'employeur sans accord préalable du salarié et sans respect obligatoire des critères d'éligibilité
- Il pourra être porté jusqu'à 5 jours par semaine
- Attribution des moyens nécessaires pour télé-travailler pour ceux qui n'en seraient pas déjà équipés
- Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés sera appliqué avant de revenir à l'organisation de travail habituelle

Les mesures d'accompagnement (sauf télétravail ponctuel)

Equipements à la demande du salarié s'il n'en est pas déjà équipé

- Un ordinateur portable « Mobility »
- Un téléphone portable avec abonnement
- Un écran secondaire
- Un casque
- Un siège bureautique d'un montant maximum de 115 € (sur note de frais)
- En cas de situation de handicap, l'installation du télétravailleur sera examinée systématiquement après avis du médecin du service de santé au travail et de la Mission insertion afin d'adapter au mieux l'organisation de son poste de travail à domicile et les moyens associés afin d'en faciliter la mise en place

Allocation forfaitaire mensuelle

- Organisation en fixation hebdomadaire des jours télé-travaillés
 - 10 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine
 - 20 € par mois pour 2 jours de télétravail par semaine
 - 30 € par mois pour 3 jours de télétravail par semaine
- Organisation en volume de jours mensuel
 - 2.50 € par jour de télétravail par mois (de 10 € pour 4 jours à 25 € pour 10 jours)

Assurance

Le salarié doit déclarer, pour chacun des lieux de télétravail, sa situation de télétravail auprès de sa Compagnie d'assurance au titre de l'assurance multirisque habitation et en atteste sur l'honneur auprès de son employeur.

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Généralités

- Concerne les déplacements réalisés en France et à l'étranger
- Le déplacement professionnel est défini comme la situation dans laquelle le salarié exécute, de manière temporaire, son activité professionnelle hors de son lieu habituel de travail, pour les besoins de sa mission
- Les missions dont la durée initiale est supérieure à 6 mois ne relèvent pas du présent accord
- Au-delà de 6 mois consécutifs d'exercice de l'activité professionnelle sur un même lieu de mission, ce lieu de mission devra être considéré comme le lieu de travail habituel du salarié
- C'est le domicile du salarié qui est pris en compte pour calculer le temps de déplacement
- Le temps de déplacement ne constitue pas un temps de travail effectif
- Tout déplacement se déroulant pendant le temps de travail habituel du salarié ne doit pas entraîner de perte de salaire
- Sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de la mission professionnelle, le manager doit informer le salarié en respectant un délai minimum de 3 jours ouvrés pour les missions <= à 15 jours et de 5 jours ouvrés pour les missions > 15 jours
- Des majorations de salaires seront appliquées en fonction du pays de la mission et des conditions particulières de travail : **contactez-nous**

Déplacement en semaine

Le déplacement en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement de rattachement devra être limité à des situations particulières.

Pour les mensuels

Si le temps de déplacement aller/retour (quel que soit le temps de trajet habituel domicile/lieu de travail), pris en dehors du temps de travail, est > à 1 heure (comptabilisation dès la 1^{ère} heure), le salarié aura droit au choix :

- A un repos d'une durée équivalente
- A une indemnisation sur la base du salaire de base (hors prime d'ancienneté)
- De décaler son heure de reprise le lendemain en cas de retour tardif de mission

Pour les forfaits annuel (hors cadres III C)

Lorsque, sur une période de trois mois civils consécutifs le salarié effectue au moins cinq déplacements présentant une ou plusieurs des situations suivantes, il pourra bénéficier d'une journée de repos :

- Un retour au domicile après 20h00 avec un départ le même jour avant 7h00
- Un retour d'un pays avec un décalage horaire d'au moins quatre heures
- Un retour d'un voyage de plus de cinq heures

Déplacement le week-end ou jours fériés (hors cadres III C)

Le déplacement un weekend ou un jour férié devra être strictement limité à des situations particulières.

Au départ d'un déplacement

- Si le déplacement commence avant 16h le samedi, le dimanche ou un jour férié : octroi d'une journée de repos
- Si le déplacement commence à partir de 16h et avant 21h le samedi, le dimanche ou un jour férié : octroi d'une demi-journée de repos

Au retour d'un déplacement

- Si le déplacement finit après 12h le samedi, le dimanche ou un jour férié : octroi d'une journée de repos
- Si le déplacement finit avant 12h le samedi, le dimanche ou un jour férié : octroi d'une demi-journée de repos

Si le salarié a déjà bénéficié, pendant sa mission, d'une période de repos hebdomadaire effectif autre que la période du week-end (samedi et dimanche), ou encore d'un jour férié local non travaillé, aucun repos complémentaire ne sera dû.

Indemnisation forfaitaire (hors cadres III C et cadres III B travaillant sur les Offres et projets)

Le nombre total de nuitées, ouvrant droit à la prime forfaitaire, sera apprécié selon une périodicité trimestrielle (période de 3 mois civils consécutifs) sans possibilité de report d'un trimestre sur l'autre et sera comptabilisé à compter de la 1^{ère} nuitée.

Nombre de nuitées dans le trimestre	Nombre de MG (*) par nuitée
4 à 10	15 MG
11 à 16	20 MG
A partir de 17	22 MG

(*) Minimum Garanti : 4.15 € depuis le 1^{er} janvier 2024 et réévalué régulièrement

La prime est majorée de 10 % pour un déplacement hors de France Métropolitaine. La demande du salarié devra être faite dans les 2 mois suivants le terme du trimestre en remplissant le formulaire d'indemnisation que vous pouvez trouver sur la page :

<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-dis-france/ressources-humaines-dis/deplacement>

Remboursement des frais d'hébergement et de restauration

Les frais sont remboursés aux frais réels sur présentation des justificatifs. En l'absence de justificatif, le barème Urssaf suivant sera appliqué pour 2024 :

- Repas (2 par jour) : 20,70 €
- Hébergement + Petit déjeuner :
 - Départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95 74,30 €
 - Autres départements métropolitains 55,10 €

Remboursement des frais kilométriques

L'utilisation de la voiture personnelle donne lieu au remboursement des kilomètres parcourus à partir du centre de rattachement, par application du barème suivant pour 2024 :

Puissance fiscale	Remboursement
3 CV et voiture électrique	0,51 €
4 CV	0,58 €
5 CV	0,61 €
6 CV	0,64 €
7 CV	0,67 €
8 CV et plus	0,69 €

Moyens de transport

- Les déplacements s'effectueront suivant le mode de transport le plus adapté compte tenu des contraintes de durée du déplacement, de temps de transport, de facilité d'accès et d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle
- 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 dans les cas suivants :
 - Vol de plus de 6 heures (heure de départ du premier vol sans tenir compte des pré-acheminements et heure d'arrivée du dernier vol de la destination finale)
 - Vol de nuit (vols de plus de 5 heures dont le départ s'effectue à partir de 20h00)
 - Avis médical motivé

Procédure en cas de sinistre lors d'une mission

- N'utilisez pas votre contrat d'assurance personnel, c'est l'entreprise qui vous assure même si vous utilisez votre véhicule. Remplissez le constat à l'amiable avec la informations de MARSH assurance (Compagnie AIG, Police n° 3001.302) et adressez votre déclaration accompagnée de votre ordre/attestation de mission à :
MARSH S.A.S
Tour Ariane - La Défense 9
5, Place des Pyramides
92088 Paris La Défense Cedex
- Vous pouvez contacter MARSH assurance
 - Déclaration, information et conseils :
Sophie GARRIGUE : 01 55 46 36 39 (aux heures de bureau)
sophie.garrigue@marsh.com ou declaration.sinauto@marsh.com
 - Assistance (panne et accident)
En cas d'immobilisation de votre véhicule (remorquage) : 01 41 85 92 09

**BESOIN DE FAIRE
DÉCOLLER
VOTRE CARRIÈRE ?**

LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

La classification, à quoi ça sert ?

La classification permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois de la métallurgie les uns par rapport aux autres. **Elle classe les emplois, et non les salariés.**

Elle s'appuie sur la fiche descriptive de chaque emploi, rédigée en français et détaillant le contenu de **l'emploi réellement tenu**, pour coter et classer les emplois par le biais d'une méthode et grâce à des outils définis de manière paritaire.

La description de l'emploi

La description de l'emploi est **l'élément essentiel du système**. Une description mal réalisée génèrera des problèmes de classement de l'emploi. Il est donc essentiel de veiller à ce que le descriptif de son emploi reflète au plus juste ses activités significatives, même si celles-ci ne représentent qu'une part infime de l'emploi.

Il est important de se poser quelques questions pour s'assurer que **la fiche d'emploi** est le **reflet du travail réel effectué** et pas seulement un catalogue qui se limiterait au travail prescrit.

Les questions à se poser pour appréhender sa fiche d'emploi

- Quel est l'intitulé de l'emploi ? Celui-ci correspond-il à l'intitulé sur la fiche de paye ? Quelle est la finalité de l'emploi ?
- Quelles sont les actions principales à mener ? La complexité des actions à mener ?
- Les activités à réaliser sont-elles totalement définies, demandent-elles une analyse ou une interprétation ? Quelles sont les initiatives et décisions à prendre ? Les choix possibles ? Comment et par qui est effectué le contrôle des activités ?
- Quelle est l'étendue des responsabilités (gestion de budgets, conduite de projets, conception ou amélioration de processus ou produits...) ?
- Où se situe son emploi dans l'organigramme de l'entreprise, de l'établissement ?
- Quelles sont ses responsabilités d'encadrement hiérarchique, pour quel périmètre ?
- Quelle est sa contribution en matière d'appui, de formation, de conduite de projets, d'organisation, de planification du travail ? Y-a-t-il un rôle d'animation, de management fonctionnel ?
- Dans quel contexte s'effectue le travail ? Quelles sont les relations avec les clients, des personnes externes ou internes ? Quelle est la nature de ces relations : simple échange, engagement de l'organisation ?
- Quelles sont les connaissances qui se rapportent directement aux activités (sans lesquelles les activités ne sont pas menées à bien) ? Quelles sont celles qui sont spécifiques à son emploi ?

La cotation de l'emploi

La cotation de l'emploi est réalisée à l'aide du référentiel d'analyse constitué des **6 critères classants** suivants :

- Complexité de l'activité
- Connaissances
- Autonomie
- Contribution
- Encadrement-Coopération
- Communication

Chaque critère comprend 10 degrés. Les critères sont indépendants les uns des autres et aucune pondération ne donne plus d'importance à l'un ou à l'autre.

Pour chacun des 6 critères, le degré retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10. **La cotation résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des 6 critères**, elle est donc comprise entre 6 et 60.

L'employeur ou le comité de cotation effectue la lecture de chacun des critères en commençant par le 1^{er} degré et retient celui qui correspond ou s'approche le plus du contenu de l'emploi. Les personnes en charge de la cotation s'appuient pour ce faire sur le glossaire du guide paritaire.

La classification de l'emploi

Les cotations, regroupées par 3, définissent **18 classes d'emploi** qui renvoient aux minima conventionnels. Les 18 classes d'emploi sont elles-mêmes regroupées par deux, définissant **9 groupes d'emploi**, désignés par une lettre (de A à I).

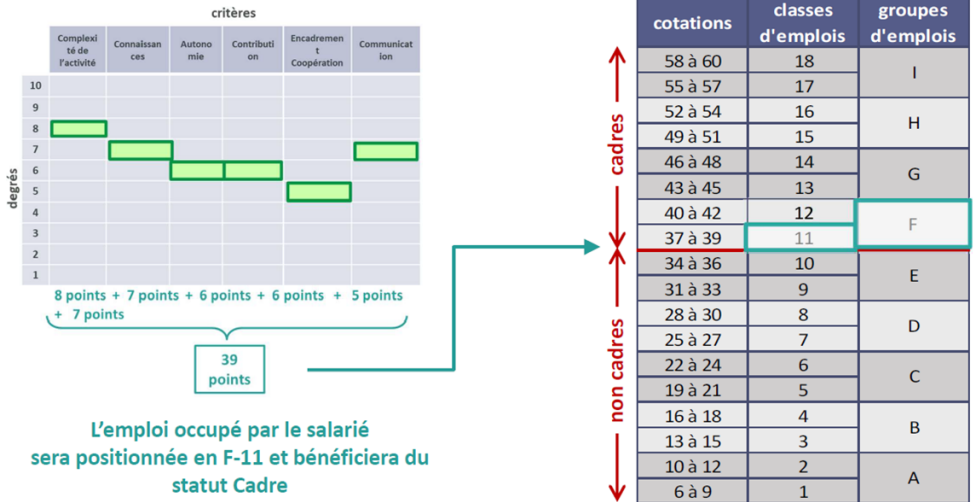
La classification de l'emploi est désignée par la lettre du groupe d'emploi et par le numéro de la classe, dont il relève. Elle doit être communiquée par écrit par le manager, et elle doit contenir le détail, critère par critère.

Il est rappelé que la détention d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement. Cependant, si l'employeur exige dans l'offre d'emploi la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles lors d'un recrutement, interne ou externe, alors il doit s'assurer de fournir un emploi qui, dans son contenu réellement exercé, conduise à un classement conforme aux exigences de l'article 62.5 de la convention collective. C'est l'emploi fourni qui doit conduire au classement et non le diplôme ou la certification qui octroie un classement qui ne correspondrait pas à l'emploi tenu.



En cas d'incompréhension sur la fiche descriptive d'emploi, sur la cotation ou sur le classement, **le salarié a un mois** pour faire une demande d'explication à son RRH. La **CFDT** recommande de formaliser toutes demandes par mail ou courrier et d'informer vos élus **CFDT** pour être conseillé.

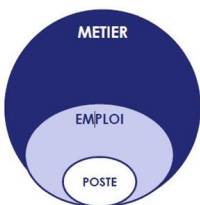
Une échelle unique pour les cadres et les non-cadres



Niveau du critère « connaissances » minimal au regard du « Niveau de Diplômes » requis pour l'emploi

Niveau du cadre européen des certifications par la recommandation du Conseil du 22 mai 2017	Niveau de diplômes prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	I – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	I – Grade de Master	7 ou plus
6	II – Grade de Licence	6
5	III (BTS, DUT...)	5 ou 6
4	IV (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	V (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

Quelques définitions



Métier : ensemble d'emplois liés entre eux par une même technicité, par une forte proximité en matière d'activités et de compétences. Le métier n'est pas lié à une organisation ou à une entreprise.

Emploi : ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié qui fait appel aux mêmes compétences.

Poste : situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble des activités et des tâches affectées à un individu en particulier au sein d'une organisation donnée. Il y a donc autant de postes que de salariés.

Référentiel d'analyse - Méthode de classification

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent

QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?



<i>Critères</i>	<i>Contribution</i>	<i>Encadrement-Coopération</i>	<i>Communication</i>
Degré 10	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?



MOBILITÉ

Généralités

- Modification de lieu de travail dans le Groupe Thales à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'entreprise
- Mobilité au sein d'une même entité juridique entraînant la modification d'un élément essentiel du contrat de travail
 - Un avenant contractuel sera signé afin de préciser les modifications contractuelles ainsi induites (lieu de travail, fonction, classification, rémunération, durée du travail etc.)
- Mobilité au sein d'une autre entité du Groupe Thales
 - Convention de mutation tripartite (salarié, société d'origine et société d'accueil)
 - Nouveau contrat de travail
 - Pas de période d'essai
- Pas d'obligation de solder les CP et RTT avant la mobilité
- Aides à la mobilité prises en charge par la société d'accueil
- Période d'adaptation de 3 mois maximum (hors période de congés d'été)
- Les modalités suivantes sont exprimées en Minimum Garanti (MG) qui est valorisé à 4.15 € depuis le 1^{er} janvier 2024 et qui est réévalué régulièrement

Mesures d'accompagnement pour une mobilité jusqu'à 50 Kms

- Indemnité forfaitaire d'allongement du temps de trajet

Allongement temps de trajet aller	Montant en MG
De 15 à 29 minutes	350
De 30 à 44 minutes	680
De 45 à 59 minutes	890
De 60 à 74 minutes	1 100
Au-delà de 75 minutes	1 350

L'indemnité sera versée en 2 fois, 6 mois après la date de mutation puis 12 mois.

- Indemnisation du coût supplémentaire de transport pendant 12 mois
 - 100 % des frais de transport en commun
 - Péages + différentiel kilométrique entre le domicile et l'ancien par rapport au nouveau lieu de travail (établissement ou société). Ceci à l'issue de la période d'adaptation
- Aide au déménagement
 - Prise en charge sur présentation de 2 devis
 - 1 journée d'absence autorisée

- Aide à la recherche d'un logement
 - avance du dépôt de garantie
 - attribution d'un logement dans le cadre de l'action logement
 - attribution d'un prêt de l'action logement
- Aide à l'achat d'un véhicule
 - prêt d'un montant de 3050 MG (4150 pour les personnes en situation de handicap) remboursable sur 46 mois
 - Montant augmenté de 300 MG pour l'achat d'un véhicule peu polluant (Décret n° 2018-1318 du 28 décembre 2018)
- Aide au passage du permis de conduire
 - prêt d'un montant de 500 MG remboursable sur 36 mois

Mesures d'accompagnement pour une mobilité au-delà de 50 Kms

Voyages de reconnaissance

- Prise en charge des voyages de reconnaissance (salarié, conjoint et enfants)
 - soit 4 jours (3 nuits)
 - soit 2 séjours de 3 jours (2 nuits) dont 1 est avec la famille du salarié et positionné sur un week-end
- Frais de voyage
 - A/R en avion ou en train avec 3 jours de voiture de location
 - véhicule perso : remboursement au barème fiscal des indemnités kilométriques + péages et frais d'essence
 - voiture de location depuis le domicile du salarié + péages et frais d'essence
- Frais d'hébergement
 - 40 MG par nuit (hébergement + petit déjeuner) pour le salarié, accompagné ou non d'un conjoint et de jeunes enfants ne nécessitant pas la réservation d'une chambre supplémentaire
 - 40 MG par nuit (hébergement + petit déjeuner) par personne supplémentaire nécessitant la réservation d'une chambre supplémentaire
- Frais de repas
 - 2 repas par jour et par personne (hors petit déjeuner) à hauteur de 12 MG maximum

Mesures pendant la période d'adaptation en cas de non déménagement pendant cette période

- Hébergement en location
 - Frais de transport
 - * A/R hebdomadaire en avion ou en train
 - * Véhicule perso : remboursement au barème des indemnités kilométrique en vigueur
 - Frais d'hébergement
 - * 250 MG maximum par mois

- Hébergement à l'hôtel
 - Frais de transport
 - * A/R hebdomadaire en avion ou en train
 - * Véhicule perso : remboursement au barème des indemnités kilométriques en vigueur
 - Frais d'hébergement
 - * 4 ou 5 nuits par semaine à hauteur de 40 MG max par nuit
 - Frais de repas
 - * Les petits déjeuners et dîners (et déjeuners dans l'hypothèse où l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un restaurant d'entreprise) du lundi au vendredi sont pris en charge par la société d'accueil dont relève le salarié, sur présentation de justificatifs et dans la limite de 15 MG par jour
 - * Petit déjeuner et dîner 2 repas par jour et par personne (hors petit déjeuner) à hauteur de 12 MG maximum

Mesures à l'installation définitive

- Aide à la location
 - L'entité d'accueil propose et prend en charge une aide à la recherche de logement
 - Avance sur le dépôt de garantie
 - * avance Local-Pass de 1200 € maximum remboursable sur 25 mois
 - 3 mois de loyers en cas de double loyers
 - 4 mensualités de prêt immobilier plafonné à la valeur locative pour les propriétaires en cas de double résidence
- Aide au déménagement
 - Prise en charge sur présentation de 2 devis
 - Les frais de transport du salarié et des membres de son foyer sont pris en charge
 - * Indemnité kilométrique selon le barème fiscal en vigueur
 - * Train ou avion si moins cher que le train
 - 2 journées d'absences autorisées
 - Participation à l'écart de loyer, versée mensuellement, sur justificatifs, pendant un an selon les plafonds suivants :

Type appartement	Montant en MG
Studio	45
F2	60
F3	75
F4	95
F5 et plus	115

- Frais d'installation

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

Cette aide, sur présentation de justificatifs, prend en charge :

- Les frais d'agence (en cas de location), sauf prise en charge par le Mobili-Pass
- Les frais de rétablissement de l'électricité, de l'eau, du gaz, du téléphone, d'Internet
- Les frais de mise en place d'appareils ménagers
- Le nettoyage ou remplacement des revêtements de sols et muraux abîmés (si les travaux sont nécessaires pour rendre le logement habitable)
- Aide à l'achat d'un véhicule (prêt d'un montant de 3050 MG (4150 pour les personnes en situation de handicap) remboursable sur 46 mois). Montant augmenté de 300 MG pour l'achat d'un véhicule peu polluant (Décret n° 2018-1318 du 28 décembre 2018).
- Aide au passage du permis de conduire (prêt d'un montant de 500 MG remboursable sur 36 mois)
- Aides liées à l'emploi du conjoint
 - Indemnité pour perte d'emploi
 - * Si perte d'emploi du conjoint, indemnité mensuelle (plafonnée à 1000 MG sur la période) égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par le Pôle Emploi et l'aide au retour à l'emploi à laquelle le conjoint pourrait prétendre
 - * Si le conjoint est un actif non salarié, il bénéficie d'une indemnité correspondant à la différence entre un « salaire de référence basé sur la déclaration d'impôt » et une « indemnité Pôle Emploi théorique recalculée » dans les mêmes limites que ci-dessus
- Aide à la recherche d'un emploi
 - * Aide d'un cabinet spécialisé
 - * Accompagnement pris en charge pendant 6 mois à compter de la réalisation d'un bilan professionnel, pouvant être prolongé pour une nouvelle durée de 3 mois après discussion entre la DRH et le cabinet

DÉTACHEMENT

Généralités

- Changement de lieu de travail (temporaire) à l'initiative de l'employeur
- Avenant au contrat de travail
- Durée de 6 mois maximum renouvelable 1 fois 3 mois
- Les modalités suivantes sont exprimées en Minimum Garanti (MG) qui est valorisé à 4.15 € depuis le 1^{er} janvier 2024 et qui est réévalué régulièrement

Mesures d'accompagnement sous certaines conditions

- Hébergement à l'hôtel
 - Hébergement
 - * 4 à 5 nuits par semaine plafonnée à 40 MG par nuit
 - Repas
 - * Les déjeuners sont pris sur le lieu de travail.
 - * Les petits déjeuners et dîners (et déjeuners dans l'hypothèse où l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un restaurant d'entreprise) du lundi au vendredi sont pris en charge sur présentation de justificatifs et dans la limite du montant correspondant à l'indemnité de repas applicable aux « petits déplacements » telle que prévue par le barème URSSAF en vigueur à la date d'engagement de ces frais
 - Transport
 - * 1 aller-retour hebdomadaire en train ou avion
 - * Indemnités kilométriques selon le barème en vigueur fixé par le Groupe Thales lorsque le salarié choisit d'utiliser son véhicule personnel
- Hébergement en location
 - Hébergement
 - * Frais de location plafonnés à 250 MG par mois
 - Repas
 - * Pas de remboursement
 - Transport
 - * 1 aller-retour hebdomadaire en train ou avion
 - * Indemnités kilométriques selon le barème en vigueur fixé par le Groupe Thales lorsque le salarié choisit d'utiliser son véhicule personnel

**POUR QUE L'ENTRETIEN NE SOIT
PAS UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ**



ÉGALITÉ
OU
PAS ÉGALITÉ,
LÀ EST LA
QUESTION

HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

De quoi parle-t-on ?



Rôle des référents HSAS

Des référents HSAS sont à votre écoute, il y a au moins 1 membre de la RH et au moins un élu qui sont là pour :

1. Informer
 - Informer les salariés sur le sujet en s'appuyant sur des dispositifs existants
 - Sensibiliser sur le sujet par différents outils
2. Orienter
 - Orienter vers les dispositifs/ acteurs pertinents en interne ou en externe
3. Accompagner
 - Accompagner en respectant la **confidentialité**
 - Recueillir les signalements avec une écoute active et **bienveillante**
 - Contribuer à l'évolution des mentalités en faveur d'un cadre de travail

Séduction ou harcèlement sexuel ?



Cette question est éminemment liée à celle du consentement : la **séduction** suppose la réciprocité et donc un **accord manifeste**. Le **harcèlement sexuel** suppose l'**absence de consentement**.

SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Comment faire, à qui s'adresser ?

Vos élus **CFDT** sont présents pour vous orienter. Le référent handicap peut vous donner des informations.

Pour demander à être BOETH, il faut remplir un dossier :

- **Le médecin du travail** peut vous conseiller et vous orienter
- **Le médecin traitant** remplira la partie médicale du dossier
- **L'assistant social** vous aidera, si vous le souhaitez, dans vos démarches, et souvent enverra le dossier
- Vous pouvez bien sûr **télécharger** puis remplir et envoyer vous-même votre dossier de la **MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)**

Accompagnement spécifique pour la prise de poste

Le salarié, le tuteur, l'équipe et le manager doivent être accompagnés.

Aides à la mobilité

Prise en charge des transports en commun ou de l'adaptation du véhicule.

Conditions de travail et maintien dans l'emploi

- aménagements d'horaires
- aménagements du poste de travail
- formations professionnelles
- aides pour les équipements individuels (fauteuil roulant, prothèses, orthèses, ...), le complément de prise en charge est plafonné et sous conditions
- prêt pour les travaux du logement

Absence rémunérée

Le salarié a droit à 1 semaine d'absence rémunérée par an.

Télétravail (sur la base du volontariat)

- possibilité de faire plus de 2 jours par semaine sur avis du médecin du travail
- aménagement de poste de télétravail à domicile avec moyens associés
- logiciels / outils spécifiques (sous réserve de compatibilité)

Carrière professionnelle, vous avez des droits !

- égalité de traitement
- sécurisation du parcours professionnel
- accompagnement en cas d'évolution du handicap et possibilité de reclassement

SALARIÉS AIDANTS

Salarié ayant un enfant ou son conjoint en situation de handicap

Absences rémunérées

- la limite d'âge de l'absence rémunérée pour enfant malade est de **18 ans** au lieu de 16 ans pour les autres salariés : 5 jours par an année civile
- **enfant handicapé** : 5 jours par an supplémentaires (10 jours si taux d'Incapacité Permanente Partielle supérieur ou égal à 80 % et à charge à vie)
- **enfant ou conjoint en situation de handicap** : 4 jours par an supplémentaires (demi-journée possible) pour les accompagners
- **enfant ou conjoint avec un taux d'invalidité supérieur à 80 %** : l'ancienneté, pour obtenir les 5 jours ouvrés au titre de l'ancienneté, est de **20 ans** au lieu de 35 ans pour les autres salariés

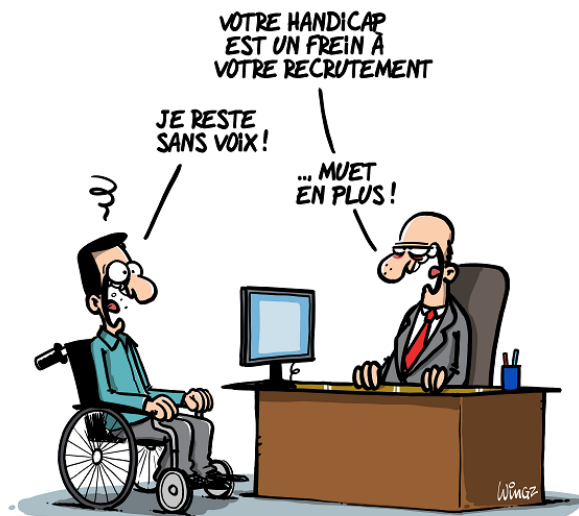
Aide financière

- Possibilité de bénéficier d'une **aide de 1.500 euros** par an pour la scolarité
- D'autres mesures existent (**Contrat Santé Thales**, la **Rente viagère handicap**, un **Complément d'Indemnité Journalière de présence parentale**)

Salarié bénévole en milieu associatif pour le handicap

Absences rémunérées

- **Actions en milieu associatif pour le handicap** : 4 jours par an supplémentaires



**LE TRAVAIL
C'EST
LA SANTÉ**

VOS ÉLUS CFDT, ADMINISTRATEURS DANS VOTRE MUTUELLE

SANTÉ

Malakoff Humanis est la complémentaire santé qui couvre les salariés Thales dans les domaines suivants :

- Médecine générale
- Hospitalisation
- Actes dentaires
- Optiques
- Divers paramédical : appareils auditifs, orthopédie, cures thermales, maternité, ostéopathie ou chiropractie, psychologie

POUR UNE COUVERTURE SANTÉ PERFORMANTE ...

C...F...D...T...



Accédez à votre espace personnel en en scannant le QR-code ou en vous connectant sur le lien :

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



DÉPENDANCE

La dépendance est une perte d'autonomie physique et/ou mentale du salarié et peut être partielle ou totale.

Le montant de la garantie est fonction de l'état de dépendance tel que défini selon la grille AGGIR (Autonomie, Gérontologie Groupe Iso - Ressources 1, 2 ou 3).

Le montant de la rente mensuelle ou du capital est :

GIR1	Rente de 500 €
GIR2	Rente de 450 €
GIR3	Capital de 1 500 €

PRÉVOYANCE

Le présent régime a pour objet :

- au titre de la garantie décès, le versement de prestations en cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive
- au titre de la garantie incapacité/invalidité, le versement d'indemnités journalières en cas d'incapacité du salarié, d'une rente en cas d'invalidité du salarié. Ces prestations sont servies en complément de celles versées par la sécurité sociale

Accédez aux différents notices de Malakoff Humanis en scannant le QR-code ou en vous connectant sur le lien :

<https://www.cfdt-thales.com/dossiers/protection-sociale/sante-prevoyance-et-dependance>



INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES

Indemnités complémentaires des jours de maladie et des absences pour accident de trajet

Indemnisation pour **tous les salariés** dans les conditions prévues pour les cadres.

La durée d'absence indemnisée est fonction de l'ancienneté dans le Groupe :

Ancienneté dans le Groupe	Prise en charge
De 1 à 5 ans	3 mois à 100 % et 3 mois à 50 %
De 5 ans à 10 ans	4 mois à 100 % et 4 mois à 50 %
De 10 ans à 15 ans	5 mois à 100 % et 5 mois à 50 %
Au-delà de 15 ans	6 mois à 100 % et 6 mois à 50 %

Indemnisation des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Indemnisation pour **tous les salariés** dans les conditions prévues pour les cadres.

Maintien à 100 % au-delà de la période conventionnellement indemnisée à 100 % pour une durée qui varie en fonction de l'ancienneté dans le Groupe :

Ancienneté dans le Groupe	Prise en charge
Moins de 5 ans	8 mois
De 5 ans à 10 ans	10 mois
De 10 ans à 15 ans	12 mois
Au-delà de 15 ans	14 mois

**NE RIEN
FAIRE
C'EST LA
CONSERVER**

LA RETRAITE

Comment estimer son âge de départ et le montant de sa retraite ?

En 2023, l'âge légal de départ est passé de 62 ans à 64 ans (Merci Patron MACRON).



Pour partir avec une retraite calculée au taux maximum, il faut avoir travaillé un certain nombre de trimestres, défini en fonction de l'année de naissance. Dans le cas contraire, hors situations spécifiques (notamment la retraite pour carrière longue), une réduction définitive s'applique sur le montant de la retraite.

Une fois l'âge légal atteint, si le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite calculée au taux maximum n'est pas atteint, il y a la possibilité de travailler jusqu'à les obtenir ou d'attendre l'âge du taux maximum automatique.

Pour plus d'informations, connectez-vous au lien :

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html>



Coefficient de solidarité temporaire AGIRC-ARRCO

- Le **coefficient de minoration temporaire** (décote de 10 % pendant 3 ans maximum) est supprimé depuis le 1^{er} décembre 2023.
- Le **coefficient temporaire majorant** est supprimé sauf pour les personnes, quelle que soit la date de départ à la retraite complémentaire, dès lors qu'elles remplissaient les conditions d'attribution d'une retraite de base à taux plein avant le 1^{er} décembre 2023 et qu'elles ont décalé leur départ à la retraite d'au moins 2 ans.

Allocation de Départ à la Retraite et Indemnité de Mise à la Retraite

L'allocation de départ à la retraite (départ à l'initiative du salarié) ainsi que l'indemnité de mise à la retraite (départ à la demande de l'entreprise qui peut être imposé passé 70 ans) sont calculées en fonction de l'ancienneté dans le Groupe :

Ancienneté dans le Groupe	Nombre de mois de salaire versés
Après 2 ans	1
Après 5 ans	2
Après 10 ans	3
Après 15 ans	3,7
Après 20 ans	4,5
Après 30 ans	6,5
Après 40 ans	8

Ce montant est calculé sur la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Pour les salariés se trouvant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul sera réalisé par interpolation linéaire.

Les salariés DIS rallieront progressivement ces dispositifs jusqu'en 2025.

L'allocation de départ à la retraite est majorée :

- De 5 mois au titre de l'accord Handicap pour les salariés bénéficiant d'une BOETH connue depuis 5 ans minimum par l'employeur
- De 3 mois pour les salariés en situation de handicap au regard de l'article L 351-1-3 du code de la sécurité sociale
- De 3 mois de salaires pour les salariés en carrière longue (non cumulable avec la mesure précédente)



L'indemnité de départ à la retraite pour un salarié à temps partiel sénior est équivalente à celle qu'il aurait acquise s'il avait continué à exercer son activité à temps plein.



L'allocation de départ à la retraite est imposable alors que l'indemnité de mise à la retraite ne l'est pas (sous conditions légales).



AGIR

AUJOURD'HUI

C'EST PRÉPARER

L'AVENIR

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

La RSE, c'est quoi ?

La Responsabilité Sociétale des Entreprises est « la Responsabilité des Entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la Société ».

Cette définition n'a pas force de loi mais implique dorénavant toutes les entreprises et les engage à agir et à s'adapter à un moment charnière évident.

Pourquoi cette émergence de la RSE ?

Plus besoin de convaincre sur les effets de l'activité humaine sur le dérèglement climatique. Aucun doute non plus sur tous les autres thèmes sociaux à consolider : diversité, inclusion, vigilance sociale, achats responsables, équité salariale, éthique, qui sont également essentiels pour l'Humain.

Rendre plus juste notre quotidien : ce n'est pas utopique et ce ne sera possible qu'avec l'engagement de tous.

Le Groupe Thales, sous pression des investisseurs, du législateur, des élus, dit vouloir s'engager vers des actions précises et efficaces.

Et bien sûr, vous, salariés, vous demandez de plus en plus à l'entreprise de s'impliquer mais aussi de vous aider à vous impliquer personnellement.

Que font vos élus CFDT chez Thales pour changer la donne ?

- S'informer sur les dispositifs légaux en cours
Un travail de veille, de réflexion, de définition des objectifs CFDT dans notre Inter Centres CFDT Thales.
- Se former sur les thématiques RSE, toutes les thématiques !
L'objectif de la CFDT Thales est de faire profiter de ses sessions de formation à un maximum d'élus, de militants et bientôt à tous les salariés Thales.
- Dispenser des informations auprès de salariés
Nous vous relayons nos demandes, interpellations et actions sur la RSE lors des réunions des instances représentatives du personnel.
- Engager un dialogue construit avec les Directions
Nous tenons à être partie prenante de la RSE et à accompagner cette transformation des mentalités, des pratiques dans nos habitudes, dans nos métiers, dans votre quotidien.
- Négocier et faire prévaloir les valeurs portées par la CFDT au travers des sujets RSE
- Nos revendications portent sur la mobilité, la formation, mais aussi l'élaboration d'un accord RSE et des dotations pour vos élus de moyens efficaces pour agir.
- S'appliquer à nous-mêmes ce que nous exigeons de l'entreprise
- Nous souhaitons que les CSE du Groupe proposent des Activités Socio Culturelles plus justes et plus responsables.

Et vous, que pouvez-vous faire pour changer la donne ?

Vous pouvez promouvoir la RSE par votre implication sur votre lieu de travail :

- en vous formant et en choisissant, à chacune des phases de votre projet, le respect, tant que possible, des principes directeurs de la RSE que vous aurez appris ou imaginés
- en prenant toujours en considération dans les actes du quotidien et au travail, l'environnement, l'impact social de vos achats, le bien-être que peuvent vous apporter chaque geste, chaque changement
- en revendiquant et en nous apportant votre soutien pour construire un présent et un avenir viables

Le + de la CFDT

Nous revendiquons :

- des moyens afin de faire un diagnostic, de cerner les difficultés à lever ainsi que les besoins (PDM effectué)
- des indemnités (via le Forfait Mobilité Durable ou des indemnités directes) pour réduire le coût supporté par les travailleurs utilisant des transports doux dans leur trajet domicile-travail
- le remboursement intégral des abonnements vélo, etc
- des incitations financières sans perdre les droits actuels : cumulez les opportunités et donc les possibilités de mobilités douces
- une politique de sensibilisation/communication afin d'informer les salariés des mesures et d'inciter aux bonnes pratiques
- des espaces dédiés et sécurisés pour garer son moyen de transport doux, pour stocker le matériel de protection, des vestiaires, casiers, douches
- des bornes de recharge électrique
- une plateforme Thales commune de covoiturage
- des rencontres organisées pour connaissance de l'environnement du site (accès, ...)
- des pistes cyclables « du dernier km » : discussions à mener auprès des collectivités locales
- un outillage numérique simple mis en regard des offres, services, incitations proposés
- des moyens de prévention des accidents et d'éducation aux comportements durant les trajets



LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Le CET « classique » et le CET « fin de carrière » sont des dispositifs qui permettent aux salariés en CDI ayant au moins un an d'ancienneté, d'épargner du temps ou de l'argent pour pouvoir récupérer plus tard soit du temps, soit de l'argent.

Le CET « Classique »

- Alimentation impossible en cas de baisse de charge
- Possibilité de transférer 15 jours maximum par an sur le PERECO (10 jours défiscalisés et 5 jours fiscalisés)

Possibilités d'alimentation

- En temps, 15 jours maximum par année civile :
 - Avec les jours de congés conventionnels (congés d'ancienneté)
 - Avec les jours de la cinquième semaine de congés payés légaux (non-monétisable)
 - Avec les jours de substitution de fractionnement
 - Avec les jours de Réduction du Temps de Travail
 - Avec les jours de repos accordés aux cadres et aux salariés autonomes au forfait annuel en jours ou en heures
 - Avec les heures de récupération dans la limite de 3 jours / 21 heures par an tel que visé dans l'accord Groupe sur les déplacements professionnels (non monétisable)



Les alimentations en temps seront assimilées à du temps de travail effectif lors de leur utilisation en temps au regard :

- de l'acquisition des droits à congés payés légaux
 - du calcul de la rémunération variable des cadres et de l'allocation annuelle des mensuels lorsque ce calcul tient compte des périodes de travail effectif des salariés
 - du calcul de la participation et de l'intéressement
- En numéraire

Alimentation en numéraire

Tout ou partie de la rémunération variable des ingénieurs et cadres	entre le 1 ^{er} janvier et le 28 février
Tout ou partie de l'allocation annuelle des mensuels (minimum 10 %) versée sur la paye de mai	entre le 1 ^{er} janvier et le 30 avril
Tout ou partie de l'allocation annuelle des mensuels (minimum 10 %) versée sur la paye de novembre	entre le 1 ^{er} juin et le 31 octobre
Tout ou partie de l'intéressement (n'ouvre pas droit aux exonérations sociales et fiscales prévues en cas d'affectation au sein d'un plan d'épargne)	entre le 1 ^{er} janvier et le 15 avril



Les jours mis sur le CET ont une « date de péremption ».

Les droits doivent être utilisés dans les cinq ans suivant l'alimentation. Au bout de 5 ans, le salarié pourra demander :

- De les transférer sur le PERECO dans la limite globale de 15 jours par an (10 jours défiscalisés et 5 jours fiscalisés)
- De les transférer sur le CET fin de carrière
- De se les faire payer, la somme sera alors chargée et imposable

Prise de jours du CET

- Il faut avoir accumuler au minimum 10 jours sur le CET pour pouvoir en prendre
- Il faut prendre au moins 5 jours
- La prise de jours du CET n'est pas conditionnée à l'épuisement des droits à congés payés et JRTT/jours de repos
- Les garanties frais de santé et prévoyance sont maintenues
- Ils peuvent être pris :
 - Pour congés sans solde prévus par la loi (sabbatique, pour création ou reprise d'entreprise, parental, de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant, de solidarité internationale)
 - Pour congé pour convenance personnelle
 - Lors d'un passage à temps partiel
 - Pour congé pour enfant gravement malade
 - Pour congé pour conjoint ou parent dépendant



Ces périodes de congés et l'utilisation en temps des alimentations en numéraire ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Il est précisé que les jours ouvrés fériés doivent être financés par le salarié.

Les alimentations en temps utilisées en temps permettent d'acquérir des droits à congés payés et sont prises en compte pour le calcul de la participation, de l'intéressement, de la rémunération variable des cadres et l'allocation annuelle des mensuels.



Les jours pris, provenant d'une alimentation en temps ou en numéraire (alimentation à compter du 1^{er} juillet 2023), sont abondés de 20 %.

Païement de jours du CET

- Païement de 5 jours maximum 1 fois par an : **non abondés**
- Païement pour événements exceptionnels :
 - Mariage ou pacs, divorce ou dissolution du PACS
 - Naissance ou adoption d'un enfant
 - Acquisition ou changement de la résidence principale
 - Surendettement
 - Perte d'emploi ou décès du conjoint ou du partenaire du PACS
 - Rachat de trimestres
 - Survenue d'une situation de handicap en cours de carrière

⇒ **Les jours payés qui proviennent d'une alimentation en temps sont abondés de 20 %**

Le CET « fin de carrière »

Possibilités d'alimentation

- Il faut avoir au moins 46 ans
- Pour les salariés âgés de moins de 46 ans qui justifieraient, pendant la durée de l'accord, d'une période minimale de 10 ans d'exposition à un facteur de pénibilité au sens de l'accord Groupe sur le temps et l'organisation du travail afin d'y placer le ou les temps de compensation acquis
- On peut l'alimenter :
 - En temps (dans les mêmes conditions que pour le CET classique)
 - En numéraire (dans les mêmes conditions que pour le CET classique) : **ne donne pas lieu à l'abondement lors de la prise des jours**
 - Par le temps de compensation octroyé pour exposition aux risques professionnels (pénibilité)
 - Par l'utilisation de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite qui sera attribuée par anticipation, transformée en temps
- Les salariés en temps partiel à hauteur de 80 % (hors temps partiel senior) peuvent prendre un congé fin de carrière et transformer, afin d'allonger leur CET, le différentiel de rémunération en temps. Durant le congé de fin de carrière, ils seront indemnisés à hauteur de 80 % permettant ainsi un allongement de la durée du congé de fin de carrière. Ils cotiseront au titre de la retraite sur une base temps plein et le différentiel de cotisations (part patronale et part salariale) sera intégralement supporté par la Société
- 280 jours max (hors affectation de l'indemnité de départ à la retraite et de son abondement de 40 % et hors des temps de compensation)



L'alimentation est définitive.

Prise de jours du CET

- Il faut prendre de préférence l'intégralité des jours pour faire correspondre avec la date de liquidation à taux plein au titre du régime général
- Si l'intégralité des droits inscrits au compte sont pris pour liquider la retraite dès l'obtention de ses droits à taux plein au titre du régime général, les jours pris sont abondés de 40 %. (sauf les jours provenant d'une alimentation en numéraire)

Période transitoire pour le Ralliement de DIS au CET Groupe

Durant la période transitoire de 5 ans (14 juin 2021 au 13 juin 2026), les jours qui sont sur le CET DIS :

- Devront être utilisés dans cette période
- Pourront être pris (par ½ journée ou journée) sans qu'il soit nécessaire de solder au préalable les congés payés, les congés d'ancienneté et les JRTT
- Les jours monétisables pourront être payés
- Pourront être transférés sur le CET fin de carrière (uniquement pour les salariés de plus de 46 ans)

A défaut d'utilisation des droits au plus tard le 13 juin 2026, ils seront selon le choix du salarié :

- Affectés au PERECO
- Transférés sur le CET fin de carrière (uniquement pour les salariés de plus de 46 ans)
- A défaut, entièrement liquidés sous forme monétaire (y compris les jours non-monétisables)



Les jours acquis au titre du CET DIS et transférés sur le CET fin de carrière Thales seront abondés de 20 % et non pas de 40 % comme le seront les jours mis sur le CET fin de carrière à compter du ralliement à l'accord CET Thales.

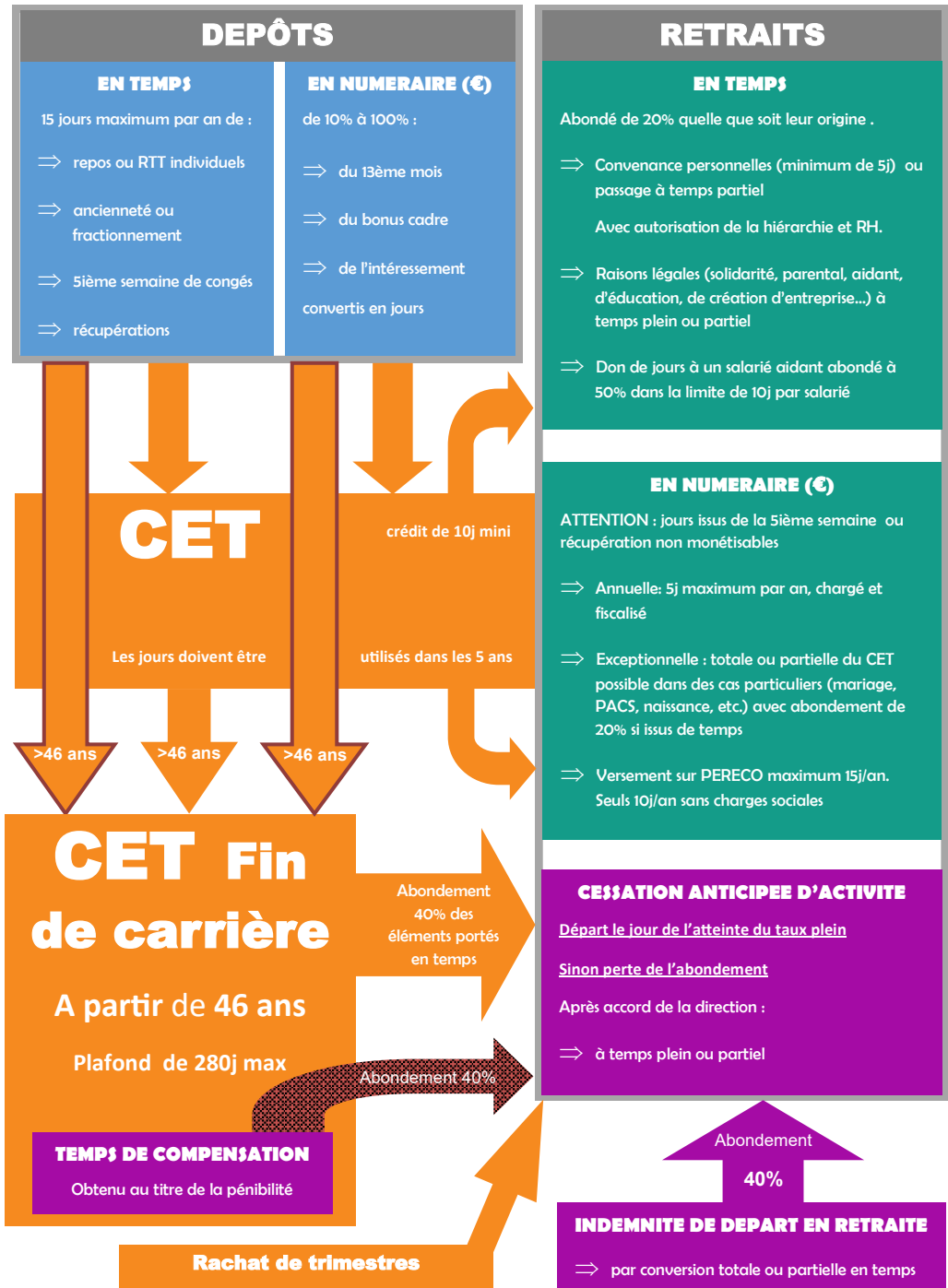
Transfert de jours sur le PERECO

Possibilité de transférer 15 jours maximum par an sur le PERECO (10 jours défiscalisés et 5 jours fiscalisés).

Don de jours

Dans un but de soutenir les salariés confrontés à une situation d'urgence (enfant gravement malade, atteint d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité, ou salarié venant en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité) rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, les salariés bénéficiant d'un CET pourront renoncer uniquement à toute ou partie de jours de repos non pris affectés dans ce CET afin de faire don de ces jours épargnés aux salariés confrontés à ces situations. Pour chaque jour donné par un salarié à ce titre, la société concernée procèdera à l'abondement d'une demi-journée supplémentaire au profit du salarié bénéficiaire dans la limite de 20 demi-journées.

Diagramme simplifié de l'accord CET



NOTES

[illegible]

NOTES

[illegible]

LA CFDT VOUS RESSEMBLE



VOS CONTACTS THALES DIS

DIS France : Thierry CHANTRE (07 62 26 37 70)

Gémenos : Alain FERULLO (06 30 06 58 03)

La Ciotat/Sophia/Meyreuil : Arnaud BOURREE (06 21 45 12 79)

Meudon : Nasser JAVANROOD (06 16 56 41 37)

Pont-Audemer : Sébastien BOIVIN (06 34 35 47 59)

Tours : Sebastien CORBIN (06 70 30 51 35)

Cfdt THALES

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS



Ce livret est édité sur du papier recyclé
Edition juin 2024



Fabriqué en France