

## Accord Groupe « Temps de travail »

Fin octobre, la Direction du Groupe a remis une version aux Organisations Syndicales qu'elle s'est enfin engagée à signer elle-même.

Cette semaine les 4 Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe (CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC) ont donné un avis favorable à la signature de cet accord.

Cet accord devant être signé par Monsieur Patrice CAINE en personne qui a un agenda très chargé, nous attendons maintenant la date de signature de cet accord.

Lors de cette négociation, comme pour la négociation sur le CET et sur les Dispositions Sociales, seule la CFDT avait un représentant salarié de DIS (DSC référent CFDT DIS) pour négocier et défendre les intérêts de TOUS les salariés de DIS.

### Forfait jours de référence

Contrairement à ce que veut essayer de vous faire croire une certaine Organisation Syndicale, les salariés de DIS ne vont pas travailler 3 jours de moins sans perte de salaire. Il faut bien savoir que cette même Organisation Syndicale, qui essaye de s'approprier une avancée pour les salariés, n'était pas représentative au niveau du Groupe et n'a donc participé à aucune négociation. Le forfait 217 jours (plus la journée de solidarité) de Thales DIS est en pratique un forfait 213-215 (plus la journée de solidarité) jours suivant les années et il est en moyenne l'équivalent d'un forfait 214 sur les 8 années à venir. C'est pour cette raison que les salariés de Thales DIS pourront rallier le forfait de référence 214 jours du nouvel accord sans perte de salaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Voilà le détail de ce qui a pu être négocié pour arriver à ce résultat :

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Nombre de jours	365	366	365	365	365	366	365	365
Nombre de jours de week-end	105	104	104	104	104	106	104	104
Congés payés	25	25	25	25	25	25	25	25
Jours fériés tombant un jour ouvré (travaillé)	9	10	10	9	7	9	9	10
Jours de substitution aux jours de fractionnement	2	2	2	2	2	2	2	2
Garantie de Jours fériés DIS (accord "jours chômés payés")	1	0	0	1	2	1	1	0
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 jours s'il y a 7 jours fériés qui tombent sur un jour travaillé</li> <li>• 1 jour s'il y a 8 ou 9 jours fériés qui tombent sur un jour travaillé</li> </ul>								
Jours de repos (accord ROATT DIS)	10	10	10	10	10	10	10	10
<b>Jours réellement travaillés</b>	<b>213</b>	<b>215</b>	<b>214</b>	<b>214</b>	<b>215</b>	<b>213</b>	<b>214</b>	<b>214</b>

### Négociations : tous les mots ont leur importance

Par contre, ceux qui n'ont pas participé aux négociations n'ont pas pu vous dire que tous les salariés du Groupe Thales et donc DIS qui rallieront le nouveau forfait jours de référence vont « récupérer » la journée de solidarité. Mais comment est-ce possible quand on sait que la Direction ne voulait pas afficher un forfait jours de référence autre que 214 jours (c'était même 215 jours au début des négociations) ? Pour obtenir cela, la CFDT a proposé de jouer sur la subtilité du nombre de jours fériés en faisant préciser « chômés » pour le calcul du nombre de jours de repos. La journée de solidarité n'étant pas chômée, elle ne vient donc plus en déduction du nombre de jours travaillés et donne droit à un jour de repos supplémentaire.

Jour de repos qui pourra être posé le jour de la journée de solidarité (fixé au lundi de pentecôte chez Thales) mais aussi un autre jour à la convenance du salarié. Vous pouvez voir cette subtilité en comparant le tableau actuel ci-dessus et celui de notre [Guide Pratique du Salarié](#) en page 21, le nombre de jours fériés pris en compte n'est pas le même.

Vous n'avez peut-être pas tout compris, ne vous inquiétez pas c'est normal, les négociations c'est aussi ça.

La **CFDT** regrette cependant que sa demande initiale d'offrir la journée de solidarité à TOUS les salariés du Groupe n'ait pas été retenue par la Direction.

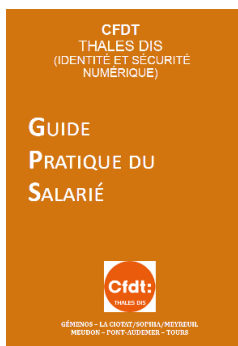
## Les négociations : signature ou non ?

Fin juin, la Direction a mis à la signature une version moins disante que la CFE-CGC et la CFTC ont signée. La **CFDT** a refusé de signer cette version qui ne respectait pas nos valeurs et dans laquelle il y avait des points qui ne respectaient pas la législation en vigueur.

Durant l'été, les négociations ont continué entre la Direction et la **CFDT**, les avancées suivantes ont ainsi pu être obtenues grâce à la **CFDT** pour les salariés de Thales DIS (d'autres avancées qui ne concernent pas DIS ont également été obtenues) :

- 5<sup>ème</sup> jour d'ancienneté dès 30 ans et 2 ans d'ancienneté contre 4 jours à partir de 35 ans et deux ans d'ancienneté actuellement (accord dispositions sociales) et ceci dès le mois de juin de l'an prochain
- Limitation à 10h maximum de travail par jour : pas de limite dans la première version signée par la CFE-CGC et la CFTC
- Pas de proratisation des jours de repos/RTT à la suite d'absences maladies pour les forfaits jours et les mensuels : proratisation au-delà de six mois d'arrêt dans la première version signée par la CFE-CGC et la CFTC

## Le Guide Pratique du Salarié DIS



Vous pourrez retrouver toutes les informations sur le temps de travail dans notre [Guide Pratique du Salarié](#) des pages 20 à 27.

Lorsque nous avons imprimé notre GPS, nous avons pris le pari gagnant que cet accord allait être signé rapidement tout en précisant qu'il pourrait y avoir quelques ajustements.

Vous pouvez retrouver dès à présent la version mise à jour sur notre site.



A l'heure où nous imprimons ce GPS, le nouvel accord sur le « Temps de Travail » n'est pas encore signé par la Direction du Groupe et les Organisations Syndicales. Le contenu de ce chapitre a donc été rédigé au regard de l'avancement actuel de la négociation qui ne devrait plus évoluer ou alors à la marge et en supposant une future signature. Le contenu de ce chapitre ne sera donc valable que lorsque l'accord sera applicable à l'exception du paragraphe pour les ingénieurs et cadres au forfait 217 jours DIS qui est actuellement et restera en vigueur.

Nous sommes donc aujourd'hui en mesure de vous dire que ce qui est dans le GPS reste valable avec les quelques petites précisions qui suivent :

**Page 20 : date d'application de l'accord pour les mesures de raliement et de flexibilité**

## **Ingénieurs et cadres**

Lors du dernier trimestre de chaque année (à compter de 2024 ou 2025 suivant l'accord à venir), les ingénieurs et 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<sup>er</sup> janvier de l'année suivante avec le maintien de la rémunération. Le passage au forfait jours de référence est irréversible.

⇒ L'accord précise que cette mesure entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la 1<sup>ère</sup> campagne de rattachement aura donc lieu au cours du dernier trimestre de 2024. Il sera alors possible de rallier tous les forfaits prévus par l'accord. Le rattachement empêche tout retour au forfait de référence actuel de Thales DIS.

### **Page 22 : les nouveaux embauchés**

#### **Les nouveaux embauchés**

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.

⇒ L'accord précise que cette mesure entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024

### **Page 23 : date d'application de la mesure de prise en charge du différentiel de cotisation pour les temps partiel/forfaits jours réduits**

#### **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

⇒ L'accord précise que la mesure de prise en charge du différentiel de cotisation (part patronale et part salariale) au titre de la retraite est rétroactive le 1<sup>er</sup> janvier 2023

### **Page 25 : dispositif d'accompagnement fin de carrière et transfert de savoir-faire**

## 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**
- 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 »
- Engagement du salarié d'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 quatre mois**
- Une journée par semaine sera dédiée au transfert de compétences et de savoir-faire

⇒ L'accord précise que la durée de ce dispositif peut-être d'un, deux ou trois ans.

⇒ L'accord précise que la majoration de l'indemnité de départ à la retraite sera :

- 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

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 <sup>ère</sup> année	20 %	4	85 %
2 <sup>ème</sup> année	40 %	3	70 %
3 <sup>ème</sup> année	60 %	2	60 %

⇒ L'accord précise que les salariés bénéficieront :

- des mesures prévues ci-dessus la première année en cas de dispositif d'une durée d'un an
- des mesures prévues ci-dessus la première et la deuxième année en cas de dispositif d'une durée de deux ans

## Rachat de trimestres

Les salariés peuvent demander le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes dans les conditions suivantes :

- 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)

⇒ L'accord précise que cette mesure est rétroactive le 1<sup>er</sup> janvier 2023

## Page 28 : congés d'ancienneté

### Congés d'ancienneté

- 2 jours : salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté et ayant au moins 30 ans
- 4 jours : salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté et ayant au moins 35 ans  
Devrait être remplacé par 5 jours pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté et ayant au moins 30 ans, en 2024 ou 2025 dans le futur accord « Temps de Travail ».

⇒ L'accord précise que les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté et ayant au moins 30 ans bénéficieront de 5 jours d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024 (juin étant la date d'attribution des jours d'ancienneté)

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants **CFDT**.

Meudon	Gémenos	La Ciotat Sophia/Meyreuil	Tours	Pont-Audmermer	DSC référent
					
<a href="#">Nasser JAVANROOD</a>	<a href="#">Alain FERULLO</a>	<a href="#">Arnaud BOURREE</a>	<a href="#">Sébastien CORBIN</a>	<a href="#">Sébastien BOIVIN</a>	<a href="#">Thierry CHANTRE</a>

Vous pouvez également nous contacter aux adresses suivantes :

- Pour Meudon : [CFDT-Thales-DIS-Meudon@thalesgroup.com](mailto:CFDT-Thales-DIS-Meudon@thalesgroup.com)
- Pour La Ciotat : [CFDT-Thales-DIS-LaCiotat@thalesgroup.com](mailto:CFDT-Thales-DIS-LaCiotat@thalesgroup.com)
- Pour Tours : [CFDT-Thales-DIS-Chambray@thalesgroup.com](mailto:CFDT-Thales-DIS-Chambray@thalesgroup.com)
- Pour tous les sites : [CFDT\\_THALES\\_DIS\\_FRANCE@thalesgroup.com](mailto:CFDT_THALES_DIS_FRANCE@thalesgroup.com)

Si vous souhaitez exprimer votre avis et que celui-ci soit pris en compte : [Rejoignez la CFDT](#).



Les personnes ne désirant plus recevoir d'email d'information de la **CFDT** DIS peuvent se désinscrire en cliquant sur le lien suivant : [Demande de désinscription](#)