

ACCORD GROUPE SUR LA COMPOSITION ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITE INTERENTREPRISE DU GROUPE THALES

PREAMBULE

L'accord portant création du comité interentreprises a été conclu avec l'ensemble des organisations syndicales, le 29 mars 1993.

Cet accord, ne correspond pas au périmètre du groupe Thales tel qu'il existe aujourd'hui et limite le bénéfice des activités du CIE aux seuls salariés des entreprises qui disposent d'un comité d'entreprise/établissement y ayant adhéré.

Aussi, afin d'envisager les modalités d'un maintien des prestations des Comités Social et Economiques (CSE) utilisateurs tout en mutualisant l'accès aux activités du CIE, et d'en faire ainsi bénéficier, dans un souci d'équité sociale, un plus large périmètre, la Direction du Groupe Thales a, en accord avec les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et avec les CSE concernés qui ont accepté le principe et les effets de la dite mutualisation, dénoncé l'accord du 15 octobre 2008, en vue de négocier un nouvel accord s'inscrivant dans le cadre des principes qui précèdent.

A l'issue de cette dénonciation, de nouvelles discussions se sont donc ouvertes en vue de définir les nouvelles conditions de fonctionnement du comité inter entreprises Thales et adhérents.

Les négociations ont abouti à la conclusion du présent accord, qui se substitue à celui du 15 octobre 2008 et à ses avenants.

Article 1 OBJET DU CIE

Le CIE a pour objet d'organiser et de gérer les activités sociales et culturelles concernant les vacances « jeunes ». En complément, il pourra organiser et gérer les vacances « adultes » pour le compte des CSE.

Article 2 PERIMETRE DE L'ACCORD

Le périmètre du présent accord comprend toutes les entreprises du Groupe Thales dont le capital est détenu directement ou indirectement à plus de 50% par Thales. Pour les sociétés dont le capital est détenu directement ou indirectement à 50%, elles seront intégrées dans le périmètre du présent accord sous réserve que Thales exerce une influence dominante au sens de l'article L2331-1 du code du travail.

Compte tenu de l'évolution du Groupe Thales, le périmètre défini par les parties au présent accord (annexe 1) peut être amené à évoluer.

En cas de nouvelle société française intégrant le Groupe Thales dans les conditions définies ci-dessus, les parties signataires s'engagent, par un avenant à l'accord, à proposer l'entrée de cette nouvelle société dans le périmètre de l'accord.



Dans le cas où une société sortirait du périmètre de l'accord, le CSE concerné cessera d'être adhérent de droit au CIE à la date effective de sa sortie.

Article 3 PERIMETRE DU CIE

Le CIE est composé de toutes les entreprises et établissements relevant du périmètre du Groupe Thales, qui sont adhérents de droit, du fait de l'accord.

Article 4 COMPOSITION DU CIE

Article 4.1 : Composition

Le CIE Thales comprend les membres suivants ayant une voix délibérative :

- Le président
- 14 membres titulaires représentant les CSE de Thales
- des membres représentant des sociétés adhérentes extérieures, dont le nombre et le mode de désignation sera défini par le règlement intérieur du CIE.

Participent également aux réunions du CIE avec voix consultative :

- Un représentant par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe,
- Le responsable administratif du CIE.

Article 4.2 : Présidence

Le président du CIE est désigné par la Direction du Groupe Thales.

Article 4.3 : Désignation des membres titulaires et suppléants Thales

Les membres titulaires sont désignés par les organisations syndicales signataires et représentatives au niveau du Groupe du présent accord, parmi les membres des CSE du groupe Thales et choisis autant que possible de façon à assurer la représentation des diverses catégories de salariés.

Les organisations syndicales désigneront également 14 membres suppléants.

La répartition des membres titulaires et suppléants entre les organisations syndicales se fera sur la base des résultats des élections professionnelles au 31 décembre de l'année précédant le renouvellement dans les conditions de l'article L 2333-4 du Code du travail.

Article 4.4 : Durée des mandats

Les membres titulaires, suppléants et le président sont désignés pour une durée de trois ans. Les mandats peuvent être renouvelés à l'issue des trois ans.

Si pendant cette période, un membre du CIE cesse d'être membre d'un CSE, soit il est remplacé par un nouveau membre désigné dans les conditions de l'article 4.3 du présent accord, soit il poursuit l'exécution de son mandat jusqu'au renouvellement des membres du CIE en accord avec son organisation syndicale.



Dans l'hypothèse où un des membres du CIE est salarié d'une société qui sort du périmètre du présent accord, son mandat de titulaire cesse immédiatement. Il est remplacé par un membre suppléant désigné par l'organisation syndicale dont dépendait le membre titulaire.

Article 4.5 : Représentant syndicaux

Un représentant syndical est désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe. Il peut le cas échéant, se faire remplacer, pour l'exercice de ses attributions, par un représentant syndical suppléant, désigné de la même manière.

Article 4.6 : Composition du bureau

Le bureau du CIE, désigné en séance plénière, est composé de la manière suivante :

- un secrétaire
- un secrétaire adjoint
- un trésorier
- un trésorier adjoint
- deux membres titulaires du CIE
- les représentants syndicaux tels que désignés à l'article 4.5 du présent accord

Article 4.7 : Crédits d'heures

Chaque membre titulaire dispose d'un crédit heures annuel tel que défini ci-dessous :

- crédit annuel de 50 heures pour chaque membre titulaire du CIE.
- Crédit annuel de 200 heures pour les membres titulaires faisant également partie du bureau et pour les représentants syndicaux.
- Crédit annuel de 400 heures pour le Secrétaire et le Trésorier.

Les heures passées en réunions préparatoires, plénières et de bureau, ainsi que le temps de déplacement nécessaire pour se rendre à ces réunions et pris sur l'horaire normal de travail, ne sont pas compris dans ce crédit d'heures. Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel par les sociétés dont relèvent les salariés concernés, ainsi que les frais engagés afférents aux réunions du CIE.

Article 5 FONCTIONNEMENT DU CIE

Article 5.1 : Réunions plénières ordinaires

Le CIE tient deux réunions plénières par an.

- Au cours de la réunion qui a lieu au mois de Juin, le CIE adopte le bilan et le compte de résultat de l'année précédente. Il débat des orientations budgétaires.
- Au cours de la réunion qui a lieu au mois de décembre, il affecte et gère le budget de l'année à venir, qui s'inscrit dans le cadre de l'article 6 du présent accord.

Pour les réunions plénières ordinaires, l'ordre du jour est arrêté par le Président et le Secrétaire. Les réunions plénières sont précédées d'une réunion préparatoire.

L'ordre du jour, élaboré en réunion préparatoire, est soumis par le Secrétaire au Président, et communiqué aux membres du CIE cinq jours au moins avant la réunion. Le Président et/ou le responsable administratif peuvent se faire assister par un ou plusieurs collaborateurs pour le



traitement d'une question à l'ordre du jour.

Article 5.2 : Réunions plénières extraordinaires

A la demande du Président ou de la majorité des membres, le CIE peut se réunir en réunion plénière extraordinaire.

L'ordre du jour est communiqué par le Président aux membres du CIE, cinq jours au moins avant la réunion. Le Président et/ou le responsable administratif peuvent se faire assister par un ou plusieurs collaborateurs pour le traitement d'une question à l'ordre du jour.

Article 5.3 : Décisions

Le CIE prend ses décisions à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

L'exécution de ces décisions est assurée par le responsable administratif. Celui-ci est nommé en séance plénière du CIE sur proposition du bureau. Ses fonctions sont définies par le règlement intérieur, elles prennent fin, soit sur décision de l'assemblée plénière du CIE, soit par démission.

Article 5.4 : Rôle du Bureau

Le bureau assure la gestion du budget et des affaires sous le contrôle des membres du CIE. Il établit les projets de budget, de bilan et de compte de résultats soumis à l'approbation du CIE. Ses autres attributions spécifiques sont déterminées par délibération du CIE. Il constitue le relais privilégié avec le responsable administratif.

Il se réunit une fois par mois, sur convocation du Secrétaire. Assistent à ces réunions, les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau Groupe et signataires du présent accord et le responsable administratif. Le Secrétaire informe le Président des dates des réunions. A l'issue de chacune, il établit un compte rendu, qui après approbation du bureau, est communiqué au Président, au responsable administratif, et aux membres du CIE.

Article 5.5 : Fonctionnement des activités

Pour permettre de gérer et d'encadrer les activités du CIE, sa structure sera constituée de 13 permanents dont les contrats de travail relèveront de la Société TGS, les salaires afférents seront imputés sur le budget de frais de fonctionnement du CIE.

Dans ce cadre par ailleurs, la Direction prendra en charge, sous réserve d'un délai de prévenance de 2 mois afin d'en faciliter l'organisation, les frais logistiques afférents à la réunion annuelle concernant l'assemblée générale.

Article 6 BUDGET ET FINANCEMENT

Conformément à l'article L 2325-43 du code du travail, il convient de distinguer les frais de fonctionnement du CIE, et le budget des activités sociales et culturelles organisées et gérées par le CIE.

Article 6.1 : Frais de fonctionnement

Les frais de fonctionnement du CIE sont constitués par les dépenses nécessaires au fonctionnement de l'activité, à l'exclusion de toutes les dépenses afférentes aux activités sociales et culturelles.



Sont considérés comme frais de fonctionnement :

- La location des locaux administratifs du CIE
- L'entretien de ces locaux
- La location de matériel nécessaire au fonctionnement du CIE
- Les fournitures du bureau
- Les documentations et abonnements
- Les frais de téléphone, fax, email, mobiles
- L'assurance des locaux
- Les impôts locaux
- Les frais de publicité/catalogue
- Les frais de personnel des permanents du siège du CIE

Article 6.1.1 – Budget des frais de fonctionnement

Chaque année, au mois de décembre, le bureau, en accord avec le Président, propose à l'assemblée plénière du CIE, le vote du budget de l'année N+1 qui servira de base de calcul pour les appels de l'année n+1 et le solde sera versé suite à l'expertise des comptes approuvés en plénière de l'année n+2.

Sur la base de l'effectif inscrit de décembre de l'année n, le budget 2020 à compter du 1^{er} janvier 2020 s'établira à 34,10 € par salarié. Il sera indexé chaque année sur l'évolution du PMSS, soit un montant total de 1 366 080 € pour l'année 2020.

A périmètre constant, ce budget pourra être révisé annuellement sur la base de l'évolution constatée de la masse salariale du Groupe à la fin de l'exercice précédent.

En cas de nécessité d'engagement de dépenses exceptionnelles non prévues au budget de l'exercice, un accord préalable de la Direction sera nécessaire.

Article 6.1.2 – Versement du budget de frais de fonctionnement

Le budget sera mutualisé par Thales S.A et versé au CIE selon la répartition suivante : 50 % en mars, 30 % en octobre et le solde après expertise des comptes du CIE.

Article 6.2 : Budget des activités sociales et culturelles gérées par le CIE

Le budget des activités sociales et culturelles gérées par le CIE est composé comme suit :

- Un budget basé sur la masse salariale de chaque société et qui s'élèvera à 0,076% de la masse salariale (DADS) de chaque société ou établissement pour l'année 2020. Ce budget de 0,076% sera pris en charge par les sociétés ou établissement et sera porté, en 2021, à 0,078%. Des mesures transitoires telles que définies dans les articles 6.2.1 et 6.2.2 sont mises en œuvres pour faciliter le ralliement au CIE.
- Sur présentation de justificatifs par le CIE, un budget global spécifique consacré aux déplacements vers Paris des enfants des salariés du Groupe résidant en province et participant à l'activité sociale et culturelle « vacances jeunes », sera pris en charge par les sociétés du Groupe dans la limite de 100 000 € par an. Ce budget sera indexé chaque année sur l'évolution du PMSS



- Un budget de 0,01 % du montant du budget attribué aux œuvres sociales et culturelles des CSE, sera prélevé au titre de l'adhésion au CIE.

Article 6.2.1 – Mesures transitoires pour les entreprises non adhérentes aujourd'hui

Afin de faciliter le rattachement au CIE des entreprises qui ne sont pas adhérentes au moment de la signature du présent accord, un taux d'appel progressif pour la cotisation activités sociales et culturelles, est fixé de la manière suivante :

- Première année : 0.04 % de la masse salariale
- Deuxième année : 0.06 % de la masse salariale
- Troisième année : 0.078 % de la masse salariale

Article 6.2.2 – Versement du budget activités sociales et culturelles du CIE

Le budget sera mutualisé par Thales S.A., et versé au CIE dès que la DADS sera connue. Thales S.A. refacturera chaque société ou établissement entrant dans le périmètre de l'accord, du montant de la cotisation qui lui est applicable.

Article 7 MISE EN ŒUVRE ET PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord groupe est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction de la société Thales, entreprise dominante, et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales.

Compte tenu de la nature du présent accord, son entrée en vigueur est subordonnée :

- à l'information consultation des CSEC concernés par le dispositif inhérent à l'accord de 2008,
- et à la signature d'un document prévoyant l'adhésion de chacun des CSE au présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et se substituera entièrement au dispositif résultant de l'accord de 2008 et de ses avenants.

Article 8 REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée pourra faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cette dénonciation ou cette révision interviendra en application des dispositions légales applicables, sous réserve du respect d'un délai de trois mois. Le CIE perdurera jusqu'à la fin de l'exercice comptable.



Article 9 FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe sous forme électronique, en un exemplaire PDF signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, en 6 exemplaires, le 31 mars 2020

Pour la Société THALES			
<i>David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante</i> 			
Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :			
CFDT <i>Anne COGNIEUX</i>	CFE-CGC <i>José CALZADO</i>	CFTC <i>Véronique MICHAUT</i>	CGT <i>Grégory LEWANDOWSKI</i>
			



GBU AVS

- Thales AVS France SAS
- Thales Avionics Electrical Motors SAS
- Thales Avionics Electrical Systems SAS
- Trixell

GBU DMS

- Thales DMS France SAS
- UMS SAS

GBU LAS

- Thales LAS France SAS

GBU SIX

- Gerac SAS
- Thales SIX GTS France SAS
- Thales Services SAS
- RCS France SAS
- Ercom
- Suneris

GBU ESPACE

- Thales Alenia Space SAS
- Thales Seso SAS

GBU DIS

- Thales DIS France SA
- Thales DIS DESIGN SERVICES SAS

ENTITES CORPORATE

- Thales S.A.
- Thales International SAS
- Geris Consultants SAS
- Thales Global Services SAS
- Thales Digital Factory SAS

