



# GUIDE

Temps et organisation  
du travail du groupe

THALES



L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu essentiel pour chacun de nous. Afin de vous aider à y faire face, découvrez les dispositifs négociés pour vous, par vos représentants syndicaux dans le cadre de l'accord sur l'organisation et le temps de travail du groupe Thales.

LA CFE-CGC AVEC VOUS,  
POUR VOUS



# SOMMAIRE

---

<b>Introduction.....</b>	Page 2
<b>Dispositions générales et notions de charges de travail.....</b>	Page 3
<b>Equilibre vie personnelle / vie professionnelle.....</b>	Page 5
<b>Dispositions applicables aux cadres.....</b>	Page 6
<b>Dispositions applicables aux mensuels.....</b>	Page 14
<b>Organisation du travail et accompagnement de la croissance....</b>	Page 17
<b>Emploi.....</b>	Page 20
<b>Travail des salariés Seniors.....</b>	Page 24
<b>Date d'entrée en vigueur &amp; suivi.....</b>	Page 30
<b>Annexe/Forfait jours : la flexibilité en image.....</b>	Page 31
<b>Mes notes.....</b>	Page 34



## INTRODUCTION

Attentes des salariés et bilan de l'accord Croissance – Emploi ont été notre leitmotiv dans cette négociation Groupe. Le temps et l'organisation du travail sont des éléments structurants pour chacun d'entre nous tout au long de notre carrière et selon les aspirations de chacun.

Après plus de trois ans de négociations, un nouvel accord relatif à l'organisation du travail, remplaçant l'accord de 2000 et ses avenants, a été signé afin de permettre une harmonisation du temps de travail dans les sociétés du Groupe et une clarification des règles pour chaque salarié. Il en fixe les modalités pour les I&C et définit le périmètre des négociations sociétés pour les mensuels.

Cet accord reprend les dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés en matière de durée et d'organisation du temps de travail, ainsi que des dispositions issues de l'ancien accord Croissance Emploi.

Pour les I&C, il fixe également le forfait annuel de référence en jours dans le groupe Thales et pérennise les mécanismes de flexibilité du temps de travail.

Ce guide vous donne les informations utiles sur vos droits et une vue globale de l'ensemble de l'accord, consultable et téléchargeable sur notre site.

**BONNE LECTURE !**

**Un doute ? Un  
besoin de  
précisions  
complémentaires ?  
N'hésitez pas à  
vous rendre sur  
notre site :**

<https://intercentresthalescfe-cgc.fr>



**ou à contacter vos  
représentants  
CFE-CGC locaux.**

## DISPOSITIONS GENERALES ET NOTIONS DE CHARGE DE TRAVAIL

En dehors des cadres dirigeants et des salariés détachés à l'étranger qui sont soumis à la législation du pays d'accueil, **les dispositions générales** sont les suivantes :

	Période de référence	Temps de travail effectif	Temps assimilé à du travail effectif pour le calcul des droits	Temps de repos
<b>Définition</b>	Année civile	Temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles	Ce sont les périodes de congés (qu'ils soient légaux ou conventionnels), les jours fériés chômés ou les jours de réduction du temps de travail ou de repos.	Temps en dehors du travail
<b>Description</b>	L'intégralité des jours non travaillés (jours de repos ou jours de réduction du temps de travail) sera positionnée au cours de l'année par le salarié  Les éventuels jours de fermeture collective, pris sur les congés payés, sont déterminés par les établissements /les sociétés	Temps consacré aux visites médicales, ainsi que le temps d'habillage et de déshabillage sont pris sur le temps de travail  Les temps de trajet et de déplacement au cours d'une journée entre deux lieux de travail constituent du temps de travail effectif	Les périodes de congés (qu'ils soient légaux ou conventionnels), les jours fériés chômés ou les jours de réduction du temps de travail ou de repos ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Ils sont néanmoins pris en compte pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté  Il est précisé que les temps de formation à l'initiative de l'employeur ainsi que les temps de formations syndicales sont assimilés à du temps de travail effectif dans les conditions prévues par les dispositions légales	Chaque salarié devra observer un temps de travail quotidien de 10 heures max et un temps de repos minimal de 12 heures entre deux journées de travail consécutives et un temps de repos hebdomadaire de 36 heures (24 + 12 heures)

### + issu de la négo

*Il est convenu que l'ensemble des salariés ayant au moins 30 ans d'âge et deux ans d'ancienneté bénéficiera de 5 jours de congés liés à l'ancienneté et cela à partir du **1<sup>er</sup> juin 2024***

Les dispositions suivantes perdurent en groupes fermés :

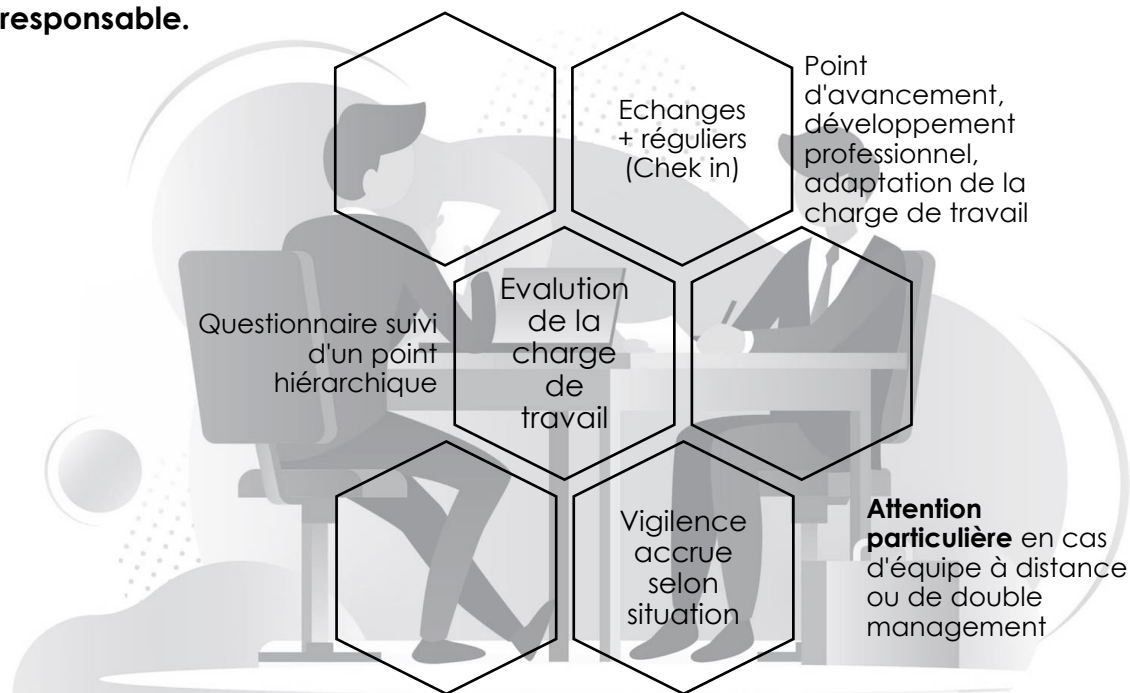
- les salariés arrivés avant 2011 de Thales SIX GTS France (Cholet) bénéficient de 6 jours de congé d'ancienneté,
- les salariés de Thales LAS France (La Ferté Saint Aubin) bénéficient de 5 jours,
- les salariés de Thales AVS France arrivés avant 2007 et qui bénéficient de 5 jours,
- les salariés de Thales DMS France et THALES LAS France, âgés de 62 ans et plus pour la première et 61 ans et plus pour la seconde, bénéficient des dispositions relatives aux jours supplémentaires d'ancienneté à la date de signature de l'accord

**La charge de travail** (Somme des actions menées par le salarié, au regard de ses responsabilités et objectifs et des délais qui lui sont fixés) comporte 3 dimensions :

Charge de travail prescrite	Charge de travail ressentie	Charge de travail réelle
Induite par les objectifs fixés et mesurée par les indicateurs de résultat le cas échéant, en prenant en compte les éventuelles prescriptions médicales formulées	Comment est-elle vécue par chacun ? Comment sont ressenties les contraintes du service ?	Prend en compte les conditions et les moyens de réalisation du travail

Chaque responsable hiérarchique s'assure que la charge de travail des salariés de son équipe est compatible avec la réalisation des missions et objectifs.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, de nouvelles modalités d'échanges entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques ont été mises en place, incluant un entretien annuel d'activité, un entretien de fixation des objectifs et un entretien de développement professionnel. **Utilisez ces moments pour faire un point avec votre responsable.**



Vous devez vous adresser à votre responsable hiérarchique et/ou à votre responsable Ressources Humaines dès que vous considérez que votre charge de travail met en difficulté l'équilibre entre votre temps de travail et votre vie personnelle, cela afin de trouver les actions permettant de remédier à cette situation.

#### Focus

**En cas de difficultés, vous pourrez vous faire accompagner d'un Représentant du Personnel (élu ou désigné). Les élus CFE-CGC sont disponibles et formés pour vous aider.** (Vous pouvez identifier ceux de votre site via l'adresse suivante : <https://intercentresthalescfe-cgc.fr>)



Un bilan trimestriel de ces démarches et des situations éventuelles de charge excessive sera adressé aux CSSCT.

## EQUILIBRE VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Les responsables hiérarchiques porteront une vigilance particulière à l'organisation et à la charge de travail des salariés, au respect des amplitudes des journées de travail, au respect des horaires d'ouverture des sites fixés par le règlement intérieur, au temps de repos minimum (12 heures entre 2 journées consécutives), au temps de travail journalier de 10 heures maximum, à la prise de jours de repos/JRTT et des congés payés.

Cela s'effectue autour de plusieurs axes

- ✓ Le droit et devoir à la déconnexion : la CFE-CGC a tenu à mentionner que cela était un droit pour le salarié et un devoir pour l'entreprise de s'assurer de sa mise en œuvre.



### Focus

A l'exception des salariés sous astreintes qui doivent être disponibles et en capacité d'intervenir à tout moment, aucun délai de réponse ne pourra être reproché aux salariés **en dehors de leur temps de travail**, ni faire l'objet, à ce titre, d'une procédure disciplinaire.

### Les mesures mises en place pour assurer le droit à la déconnexion :



- ✓ Heures de réunion : Pour favoriser l'organisation de l'équipe sans nuire à l'efficacité professionnelle, les réunions doivent :

#### Respecter les horaires prévus

- Ne pas dépasser les horaires fixés

#### Avoir des objectifs ciblés

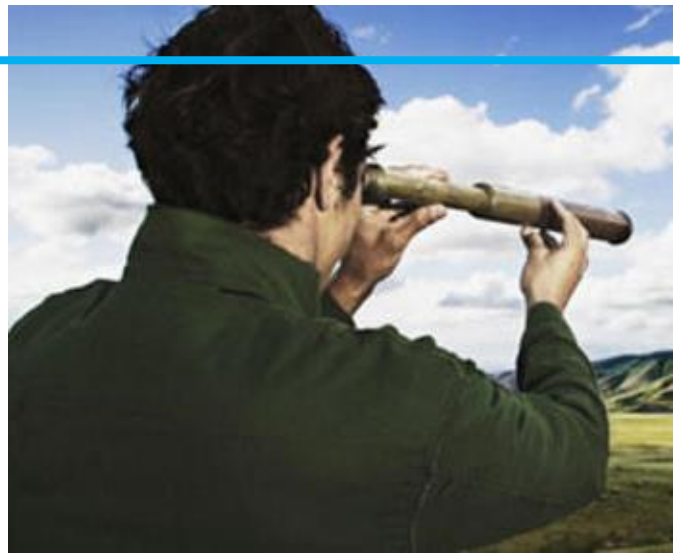
- Réunions courtes, avec objectifs déterminés, un ordre du jour préétabli, la présence de participants en lien avec le sujet traité..

#### Prise en compte de chacun

- Les dates et horaires des réunions doivent prendre en compte les contraintes des participants

- ✓ Procédure de sortie tardive : mise en place d'un suivi trimestriel pour alerter sur les sorties en dehors des horaires de l'établissement.

La CFE-CGC œuvre depuis toujours à l'épanouissement professionnel dans l'autonomie. Autonomie, qui ne doit pas rimer avec travail « jours et nuits ». Le cadre a comme tout salarié le droit à pouvoir équilibrer vies personnelle et professionnelle d'autant plus s'il doit assurer des responsabilités. Nous avons négocié des mesures qui reconnaissent cette nécessité.



## DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES

Quels que soient le type de forfait applicable et le volume de ce forfait, l'ensemble des dispositions de l'accord sera applicable aux cadres, notamment les règles relatives à la charge de travail, à l'organisation du travail, à la proratisation des temps de repos en cas d'absence, au calcul des jours de repos (forfait annuel en jours).

### + issu de la négo

Le présent accord permet aux cadres de maintenir leur organisation du temps de travail actuel ou de bénéficier **d'un choix de forfaits au travers de la flexibilité en ralliant l'accord et son forfait jours de référence.**

Toutefois, les salariés des établissements de la société Thales LAS France, qui ne proposait jusqu'alors que le forfait annuel en heures (établissements de Fleury les Aubrais, Limours, Rungis, Ymare et Massy) conserveront, par exception, leur convention de forfait annuel en heures. Ils se verront proposer, dans le cadre de cet accord, une convention de forfait jours s'ils le souhaitent.



Il est toutefois précisé que Thales LAS France privilégiera la mise en œuvre du forfait en jours qui traduit davantage l'autonomie dont disposent les cadres au sein du Groupe, tant pour les nouveaux embauchés que pour les salariés changeant d'emploi ou évoluant dans le cadre d'une mobilité.

### Attention

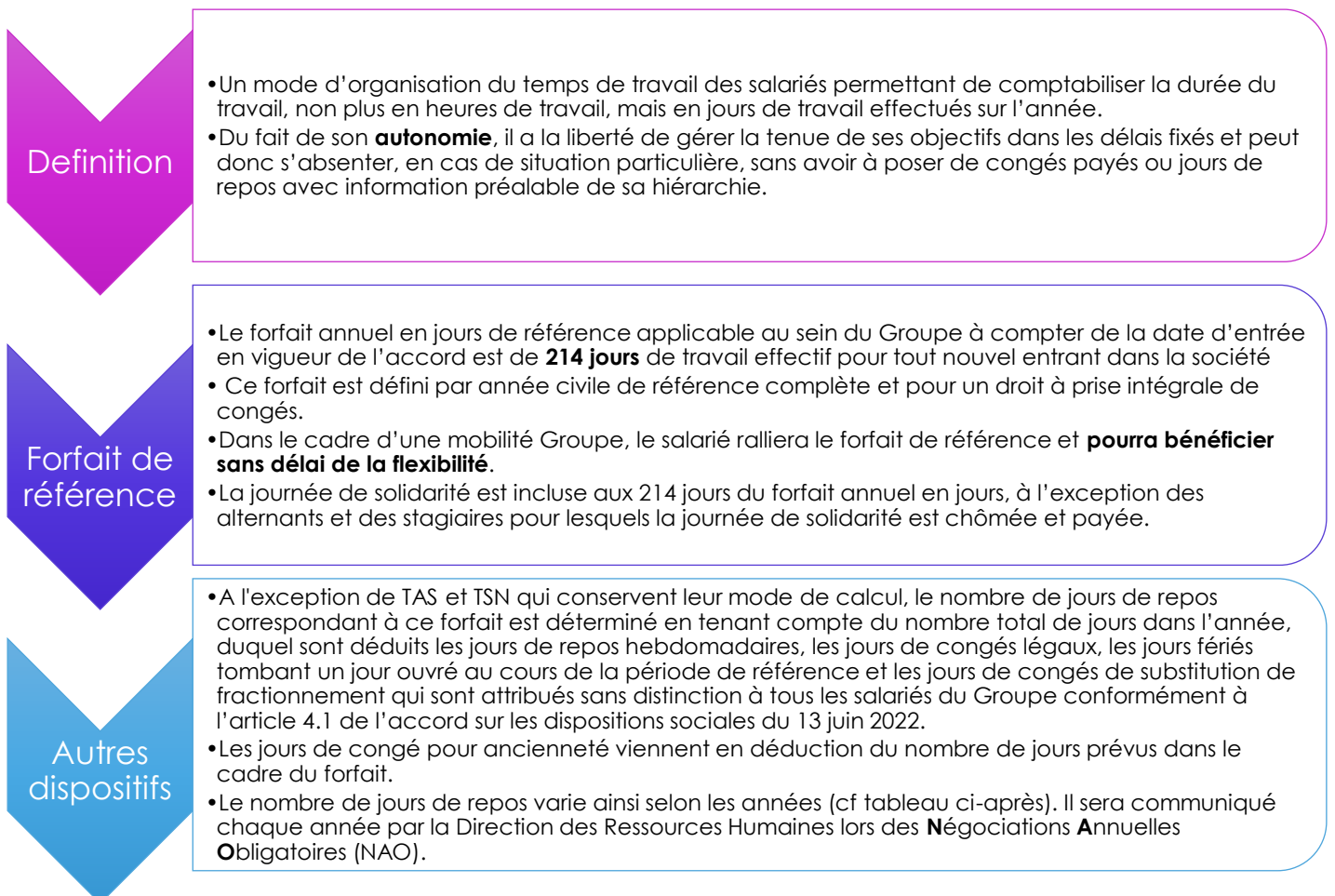
Tout ralliement à l'accord et son forfait de référence est définitif.



Pour les nouvelles embauches, les règles sont fixées comme suit :

Qui?	Nature du forfait imposé
Nouvel entrant Cadre (recrutements externes hors I/C position I ou cadre du Groupe F, classe 11/12)	Forfait jours défini (214 jours), à l'exception des salariés dont la responsabilité conduit à travailler de manière structurelle – ou conjoncturelle supérieure à 6 mois – et permanente 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. Ils retrouveront le forfait jours dès lors que leur responsabilité se déroulera régulièrement sur la journée habituelle de travail, sans décalage horaires.
Les Cadres position I (ou cadre du Groupe F, classe 11/12)	Leur sera appliqué le régime horaire en place pour les salariés Mensuels dans leur société pour toute la période dans cette position. Le contrat de travail des salariés concernés contiendra une convention de forfait en jours de référence automatiquement applicable à compter de l'année civile suivant les 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.

### Forfait Annuel en jours de référence : Caractéristiques



Le nombre de jour de repos se répartit, pour les huit prochaines années, de la façon suivante :

Calcul du nombre de jours de repos en fonction des jours chômés tombant un jour travaillé (Forfait jours 214)						
années concernées	nombre jours/année	nombre samedis/dimanches	nombre jours CP	Jours de substitution au fractionnement	Nombre jours fériés	Nombre de jours repos
2025, 2030	365	104	25	2	9	11
2026, 2029					8	12
2027					6	14
2023	366	105	25	2	8	11
2024		104			9	12
2028		106			8	11

### Incidences du ralliement sur les entrées/sorties, absences et prises de jours de repos

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de cette période :

<b>INCIDENCE DES ENTREES ET SORTIES EN COURS D'ANNEE</b>	<p>Le nombre de jours travaillés est calculé au prorata temporis, sous réserve de droits complets à congés payés, en fonction de la date d'entrée ou de sortie</p> <p>En cas de sortie en cours d'année, un examen du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année sera effectué et une régularisation du solde pourra être opérée pendant la période de préavis. En l'absence de préavis, <b>dans le cas d'un solde négatif, aucune retenue sur salaire ne sera effectuée.</b></p>
<b>INCIDENCE DES ABSENCES EN COURS D'ANNEE</b>	<p>Les journées d'absence assimilées à du temps de travail effectif (congés payés, jours de repos, absence autorisée par le responsable hiérarchique ...) ne peuvent pas réduire le nombre de jours de repos.</p> <p>S'agissant des autres absences (notamment maladie, congé parental), dès lors qu'elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles n'entraînent <b>pas de diminution proportionnelle du nombre de jours de repos quelle que soit la durée.</b></p>
<b>PRISE DES JOURS DE REPOS</b>	<p>Les jours de repos à l'initiative du salarié sont pris par journée (en forfait jours ou en forfait annuel en heures), ou demi-journée (en forfait annuel en heures) et seront, de préférence, échelonnés dans l'année. Ils pourront être accolés au congé principal d'été, à d'autres congés payés ou à des jours de fermeture collective.</p> <p>Les jours de repos non pris pourront être affectés au compte-épargne temps dans les conditions prévues par le nouvel accord Groupe sur le Compte-Epargne Temps de juin 2023, <b>cf. votre guide CFE-CGC :</b></p>



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr/guide-nouvel-accord-groupe-sur-le-compte-epargne-temps/>

## Les modalités de rattachement au forfait en jours de référence

Rappelons en préalable la fin du dispositif de flexibilité de l'accord sur la Croissance et l'Emploi, qui permettait d'augmenter ou réduire, sur le principe du volontariat et de la réversibilité, le nombre de jours prévu par la convention individuelle de forfait en jours sur l'année. A la date de mise en œuvre de cet accord, les salariés concernés pourront rattacher le forfait annuel en jours de référence fixé **ou rester sur le forfait de référence de leur société**.

Le rattachement au forfait annuel en jours de référence sera formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail fixant notamment le nombre de jours de travail inclus dans le forfait et la rémunération forfaitaire y étant associée. Cet avenant, sauf pour les nouveaux entrants, interviendra forcément au 1<sup>er</sup> janvier de l'année pour une période de 12 mois tacitement renouvelable.

Ainsi, les salariés qui dans le cadre de la flexibilité ont conservé un forfait à 214 jours, reviendront préalablement au forfait jours de leur société (ex : forfait 210 jours) pour rattacher le nouveau forfait jours défini par cet accord (214 jours, incluant la journée de solidarité).

La mesure s'applique également aux salariés de Thales AVS qui ont opté pour un forfait à 210 jours et qui, pour le conserver en vue de rattacher le nouveau forfait de référence à 214 jours, incluant la journée de solidarité, devront préalablement repasser au forfait à 206 jours.

Sont indiquées ci-après les conditions de rattachement au forfait annuel en jours de référence de l'accord. Ces conditions s'appliquent sous réserve du rattachement au forfait annuel en jours de référence, sans recours, dès le premier exercice, aux modalités d'adaptation. Le rattachement s'effectue comme suit :

Régime actuel	Modalités de rémunération associées pour rattachement au forfait 214 jours
<b>Forfait annuel 206 jours + 1</b>	Revalorisation du salaire de base de + 3,6 % pour 210 jours la première année, puis une revalorisation du salaire de base de + 5 % pour un passage à 214 jours la seconde année.
<b>Forfait annuel 210 jours + 1</b>	Revalorisation du salaire de base de + 5%
<b>Forfait annuel 217 jours + 1 (DIS)</b>	Maintien de la rémunération actuelle
<b>Forfait annuel 217 jours + 1 (ERCOM/SUNERIS, TT&amp;S)</b>	Baisse de la rémunération de -1,4%
<b>Forfait annuel en heures (hors TSN)</b>	Revalorisation du salaire de base de +7 %
<b>Forfait annuel en heures dans le cadre d'une activité sur 214 jours (TSN)</b>	Revalorisation du salaire de base de +4 %

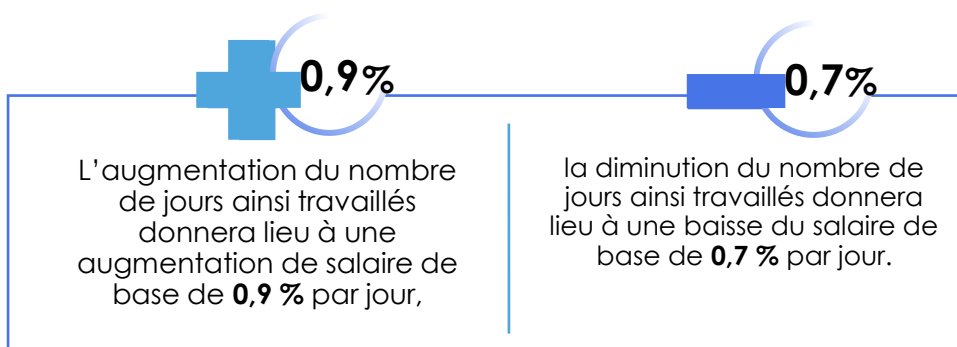
Les revalorisations indiquées dans le tableau ci-dessus seront appliquées sur le salaire de base à la date du rattachement au forfait annuel de référence.

Cette revalorisation pourra s'effectuer chaque année lors de la campagne d'ouverture annuelle du rattachement, rattachement qui sera proposé lors du dernier trimestre de l'année en cours pour application l'année suivante au 1<sup>er</sup> janvier sauf pour les nouveaux entrants qui disposeront d'une application de la flexibilité à la première campagne **suivant la fin de leur période d'essai**.

### Les possibilités d'adaptation du forfait annuel en jours de référence

Les salariés qui bénéficient du forfait annuel en jours de référence ont la possibilité, sur la base du **volontariat** et de la **réversibilité**, de solliciter une augmentation ou une diminution de leur temps de travail.

Les salariés bénéficiant du forfait jours de référence à 214 jours incluant la journée de solidarité pourront ainsi travailler à raison de 217, 210 ou 206 jours, incluant la journée de solidarité, étant entendu que :

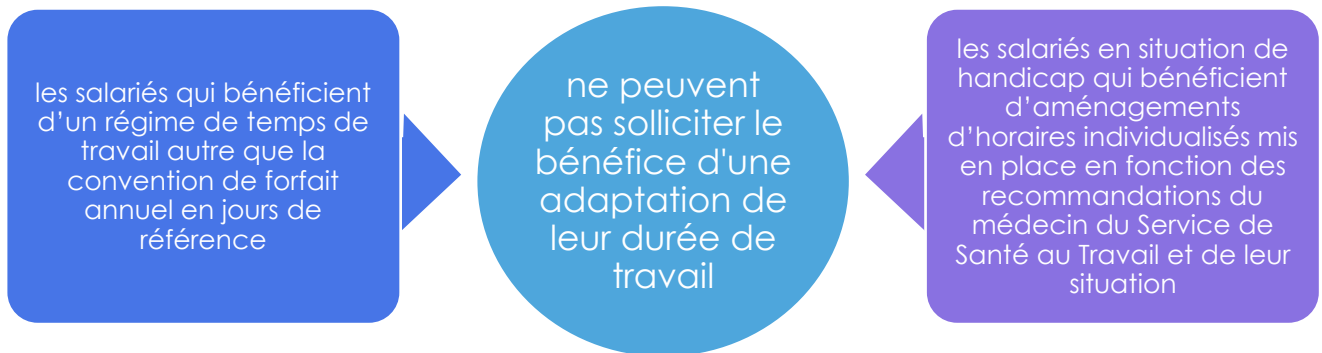


Un salarié qui souhaite recourir à ces modalités de flexibilité du forfait se verra appliquer une augmentation ou une baisse de salaire dans les conditions détaillées ci-dessous :

		Forfait annuel en jours de l'année N+1 incluant la journée de solidarité			
		206 jours / an	210 jours / an	214 jours / an	217 jours / an
Forfait annuel en jours de l'année N incluant la journée de solidarité	206 jours / an		+ 3,6 %		
	210 jours / an	-2,8%		+ 3,6 %	
	214 jours / an (forfait de référence)	-5,6%	-2,8%		+ 2,7 %
	217 jours / an	-7,7%	-4,9%	-2,1%	

Toute modulation ultérieure du forfait annuel en jours sera effectuée selon ces mêmes modalités. **Cette flexibilité ne pourra excéder 3 ou 4 jours par an à la hausse et n'est pas limitée à la baisse.**

Les cas d'exclusion suivants sont à prendre en compte :



La mise en place du dispositif choisi sera formalisée par un avenant au contrat de travail qui mentionnera notamment la date de prise d'effet de la nouvelle durée du travail et la durée de l'avenant. Pour les salariés qui souhaitent recourir à ces modalités, dès la première année de rattachement, l'avenant au contrat de travail mentionnera le nouveau forfait annuel en jours de référence (214 jours) et la nouvelle durée du travail résultant de la mise en œuvre de la mesure de flexibilité.

#### + issu de la négo

Les salariés peuvent faire le choix d'augmenter ou de diminuer leur temps de travail chaque année lors de la campagne de choix au dernier trimestre de l'année pour l'année suivante.



#### + issu de la négo

#### Aménagement pour les aidants

- Conditions à remplir : personne avec qui le salarié vit en couple ; son ascendant, son descendant ou son collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré dont le salarié assume la charge ; l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple ; personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.

- Lorsque la diminution du nombre de jours travaillés dans l'année est de 9 jours, ils bénéficieront d'un abondement Thales permettant de **ramener l'impact de baisse de salaire à hauteur de 7 jours, soit 4,9%**.



## Le forfait annuel en jours réduits

A leur demande, les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours de référence (214 jours) pourront bénéficier d'un forfait de jours de travail réduit par rapport à celui indiqué ci-dessus et prévoyant une rémunération et un nombre de jours de repos proportionnels.

Ce forfait pourra être établi sur la base :

% souhaité par le salarié	Correspondance en forfait jours de référence
90%	193 jours incluant le jour de solidarité
80%	171 jours incluant le jour de solidarité
60%	128 jours incluant le jour de solidarité
50%	107 jours incluant le jour de solidarité

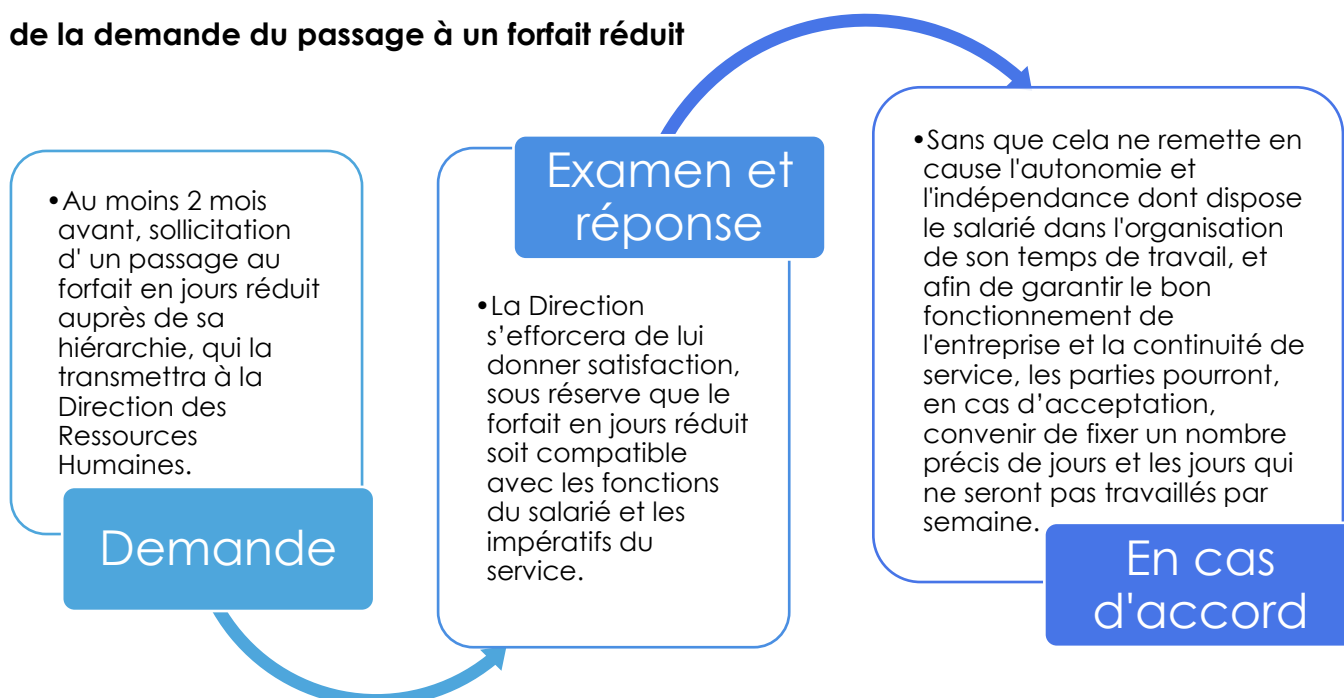
Il est précisé que ce nombre de jours travaillés s'entend pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés.

Le forfait jours de référence est fixé à 214 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité, fixée le Lundi de Pentecôte au sein du Groupe et qui demeure travaillée à l'exception des stagiaires et des alternants.

Les forfaits jours réduits seront conclus pour une durée d'un an et renouvelables par tacite reconduction.

**Par exception** : Les salariés au forfait 206 jours pourront exceptionnellement rallier en une fois le forfait jours de référence (214 jours incluant la journée de solidarité) afin de bénéficier de l'un des forfaits jours réduits fixés ci-dessus.

### Étapes de la demande du passage à un forfait réduit



### Suite à accord de votre forfait en jours réduit

- Pour les forfaits en jours réduits conclus en cours d'année, il sera établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie ( $x$  jours selon la formule choisie,  $x$  étant le nombre de jours calendaires restant à courir / 365 ou 366). De même, le nombre de jours de travail sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels vous ne pouvez prétendre sur l'exercice.

Les dispositions sur le forfait annuel en jours relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et évolution de carrière s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait jours réduit.

#### + issu de la négo

Les salariés ayant conclu un forfait en jours réduit 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** dans les conditions prévues à l'article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale. Cette mesure est étendue à l'ensemble des temps réduits quelle que soit leur nature dans toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe.

- Le salarié ayant conclu un forfait en jours réduit pourra demander, par écrit, à sa hiérarchie qui le transmettra à la Direction des Ressources Humaines au moins 2 mois avant la date souhaitée, à retrouver un forfait jours de référence. La Direction s'efforcera de lui donner satisfaction, sous réserve que le forfait de référence soit compatible avec la situation de l'entreprise/du service et les fonctions du salarié. Le salarié pourra, dès retour au forfait jours de référence, demander le bénéfice des mesures de flexibilité de l'accord et ainsi augmenter ou diminuer son temps de travail.

### Pour un retour à un forfait jours complet

Le décompte du temps de travail se fait par jour ou demi-journée (hors forfait jours) au moyen d'un système auto-déclaratif des absences, établi par chaque salarié concerné qui sera consolidé une fois par mois.

Le système fait apparaître les jours travaillés et les jours non travaillés, qu'il s'agisse de jours chômés ou de repos ainsi que la nature des jours d'absence et de repos (absence pour maladie, pour enfant malade, congés payés, jours de repos...).

Ces informations sont accessibles aux salariés ainsi qu'à leur responsable hiérarchique et à leur responsable Ressources Humaines qui peuvent ainsi suivre le temps de travail.

### Organisation du travail

La semaine de travail est organisée sur 5 jours, du lundi au vendredi, à l'exception de la Société Thales DMS France, et en groupes fermés, les salariés de Thales LAS France de l'établissement d'Elancourt provenant de « l'activité Electronique de missile » qui conserveront la semaine de travail organisée sur 4,5 jours pour l'ensemble de ses salariés.

#### + issu de la négo

Chaque responsable hiérarchique s'assurera (sauf situation d'urgence impactant la poursuite de l'activité) à ce que les réunions de travail se tiennent dans le strict respect des horaires d'établissement du lundi au vendredi matin, **le vendredi après-midi étant consacré à la planification et à l'organisation du travail pour chaque salarié** (en dehors de la société DMS pour laquelle le vendredi après-midi n'est pas travaillé).

La CFE-CGC a défendu, au cours de la négociation, l'idée que le forfait jours n'est pas applicable aux salariés mensuels sans compensation car si l'on estime que les mensuels doivent travailler selon un mode « autonome » alors il faudrait les promouvoir cadres avec le statut qui en découle.



## TEMPS DE TRAVAIL DES MENSUELS

La durée du travail, ainsi que les modalités d'organisation du travail de ces salariés mensuels, seront définies au sein de chaque société ou établissement, dans le respect des principes suivants :

	<b>Principes généraux d'organisation du travail des salariés mensuels</b>
<b>Durée</b>	Sauf fixation hebdomadaire à 35 heures ou dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine liée à la nature des activités, la fixation d'une durée hebdomadaire de travail supérieure permet l'attribution minimale de 9 jours de réduction du temps de travail.
<b>Jours fermeture collectifs</b>	Déterminés par l'entreprise ou l'établissement.
<b>Prise de RTT</b>	Par journées ou demi-journées et, de préférence, échelonnées dans l'année.
<b>Organisation du travail en semaine</b>	Organisation sur cinq jours, du lundi au vendredi en fonction des sociétés qui fixent l'horaire hebdomadaire de travail (à l'exception de la société DMS France qui conserve la semaine de travail organisée sur 4,5 jours). Le samedi est habituellement non travaillé mais reste un jour ouvrable qui peut être travaillé. Ces dispositions ne font pas obstacle à des régimes spécifiques d'organisation industrielle (équipe de suppléance, VSD ...) et à des interventions ou circonstances exceptionnelles justifiant un recours au travail dominical.
<b>Journée de solidarité</b>	Elle fait l'objet d'une négociation société.



## Incidences des absences sur les jours de RTT :

Nature de l'absence	Incidence
<b>Absence assimilée à du travail effectif (congs payés, jours de repos, absence autorisée par le responsable hiérarchique ...) et arrêt de maladie</b>	Pas de réduction du nombre de jours de réduction du temps de travail.
<b>Les périodes de suspension du contrat de travail pour congé maternité/adoption et congé paternité</b>	Pas de réduction du nombre de jours de réduction du temps de travail. Dans l'hypothèse où ils ne pourraient être pris avant la fin de la période de référence, ces jours de réduction du temps de travail seront accolés systématiquement après la fin du congé maternité légal/ adoption / paternité.
<b>Arrêt suite à accident du travail</b>	Pas de réduction.

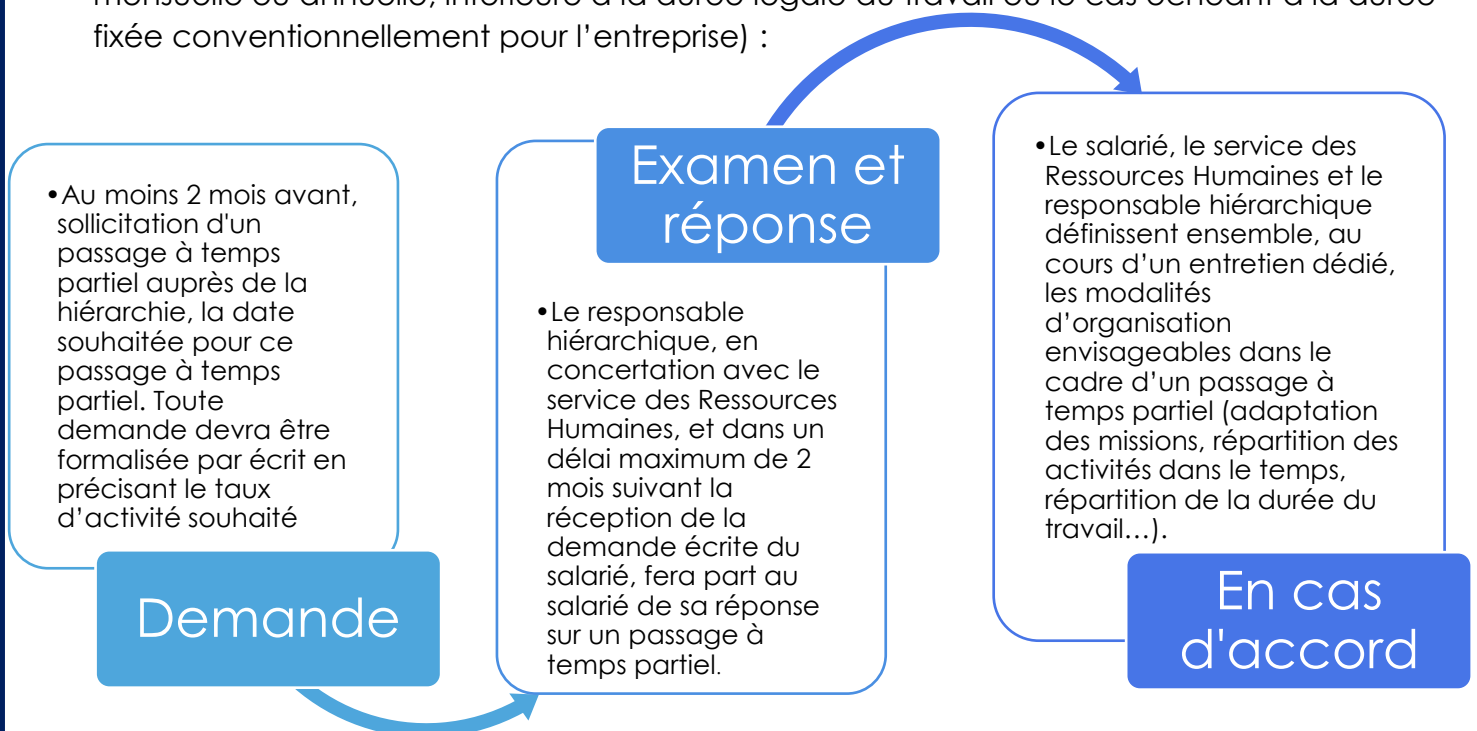
### Focus

Pour en savoir plus sur vos droits en matière d'absences et de congés rendez-vous sur le site CFE-CGC pour consulter ou télécharger  **votre guide CFE-CGC sur les Dispositions Sociales Groupe** :



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr/guide-sur-les-dispositions-sociales-2022/>

**Etapes de passage à temps partiel** (durée du travail, calculée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, inférieure à la durée légale du travail ou le cas échéant à la durée fixée conventionnellement pour l'entreprise) :



## Suite à accord, signature d'un avenant au contrat de travail

L'avenant comprend les mentions suivantes :

- La qualification du salarié ;
- Dans le respect des dispositions conventionnelles de la métallurgie, la durée et la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ou la définition sur l'année des heures travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- Les cas éventuels de modification de la durée du travail ;
- Les modalités de communication des nouveaux horaires de travail au salarié ;
- Le salaire de référence annuel brut sur la base d'un temps plein reconstitué ;
- Les éléments de rémunération et les modalités de calcul de la rémunération ;
- Les conditions dans lesquelles les heures complémentaires peuvent être réalisées ;
- Les modalités de passage à temps complet.

Les salariés ayant conclu **un avenant de passage à temps partiel cotiseront au titre de la retraite sur une base temps plein. Le différentiel de cotisations des parts patronale et salariale sera intégralement supporté par la Société** dans les conditions prévues à l'article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale. Cette mesure est étendue à l'ensemble des temps partiels quelle que soit leur nature dans toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés en temps complet et notamment en matière d'évolution professionnelle.

**Lors de l'examen d'un passage Cadre, le salarié devra opter pour le forfait jours de référence, c'est-à-dire 214 jours** incluant le jour de solidarité. Il ne pourra pas conserver son régime horaire applicable aux salariés mensuels.

- Les salariés à temps partiel peuvent demander, par écrit, à passer à temps complet sur la base du nouvel horaire collectif dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps complet disponibles et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification. Leur rémunération sera alors traitée dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet.
- Lorsque la demande du salarié est justifiée par un événement familial grave, elle est examinée en priorité par l'entreprise.
- Les salariés présentant une demande de passage à temps complet se verront adresser, suite à leur demande écrite et dans les deux mois suivants cette demande, une liste des postes pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification.

## Pour une demande de retour à temps plein

# ORGANISATION DU TRAVAIL ET ACCOMPAGNEMENT DE LA CROISSANCE

## Situations de surcharge conjoncturelle

En cas de situation de surcharge conjoncturelle, Thales peut recourir à des organisations du travail atypiques (travail de nuit, 2X8, 3X8, VSD (vendredi samedi, dimanche), SDL (samedi, dimanche, lundi)).

En cas de mise en œuvre, ces organisations de travail atypiques feront l'objet d'une information/consultation des instances représentatives.

Des contreparties correspondant à ces organisations du temps de travail atypiques feront l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prendra **a minima** en compte les éléments suivant :

Organisation du travail « Atypique »	MODALITES DE COMPENSATION
Travail de nuit	Prime journalière de <b>2,3 MG */jour</b> au prorata du nombre de jours travaillés dans le mois, versée mensuellement + prime panier (min. barème ACCOSS) + indemnité km (barème fiscal).
Travail en 3 X 8	Prime journalière de <b>2 MG */jour</b> au prorata du nombre de jours travaillés dans le mois, versée mensuellement + prime panier (min. barème ACCOSS) + indemnité km (barème fiscal)
Travail en 2 X 8	Prime journalière de <b>1,8 MG */jour</b> au prorata du nombre de jours travaillés dans le mois, versée mensuellement + prime panier (min. barème ACCOSS) + indemnité km (barème fiscal)
VSD / SDL	Salaire de base majoré de 50 % + indemnité km (barème fiscal) + prime panier (min. barème ACCOSS)

\* valeur du MG au 1<sup>er</sup> mai 2023 = 4,10 €

Les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours sur l'année ne sont pas concernés par ces modalités particulières d'organisation du temps de travail, dès lors que celles-ci ne sont pas mises en œuvre **pour une durée supérieure à 6 mois**. Ce point sera examiné au niveau de chaque société lors d'éventuelles mises en place d'horaires atypiques pour cette catégorie professionnelle afin de prendre en compte la réglementation en vigueur.

**Si les dispositions d'une société pour les surcharges ponctuelles sont plus favorables, les nouvelles dispositions ne s'y substituent pas.**

Afin d'encadrer la mise en place de modes d'organisation particuliers, plusieurs instances sont en charge du suivi :

#### Avant la mise en place :

- Présentation au Comité Social et Economique pour recueil d'avis préalables de la ou des société(s) et du ou des établissement(s) concerné(s).
- Analyse de la planification, des ressources et des besoins associés, de la durée, du nombre de personnes concernées et des modalités d'informations pour la mise en œuvre.



#### Pendant :

- Recours à ce type d'organisation possible pour une durée maximale de 6 mois renouvelable 2 X (18 mois maximum).
- Dans le cadre de l'expertise annuelle du CSE ou du CSEC, seront prises en compte les conditions de recours à ces organisations atypiques afin notamment d'examiner les postes d'actions permettant de limiter ou d'éviter le recours à ce type d'organisation du travail.



#### Après :

- Un bilan annuel du recours aux organisations de travail atypique sera réalisé au cours du premier trimestre de l'exercice et partagé avec les Intercentres du Groupe.

#### Et si au contraire la charge diminue ?

Le recours à un dispositif permettant de gérer une baisse d'activité (GAE, CET solidaire, activité partielle...) donne lieu à une information / consultation des instances :

Le Comité Social et Economique d'établissement bénéficiera d'une information relative à la baisse de charge identifiée pour l'année n+1,

Cette société ne permettra pas aux salariés appartenant à ce secteur d'activités concerné par l'un de ces dispositifs, de solliciter une augmentation de leur temps de travail, pendant toute la période de mise en œuvre dudit dispositif. Ainsi, les salariés concernés qui auraient baissé leur temps de travail conserveront le même forfait jours pour toute la durée de la mise en œuvre du dispositif

Un bilan annuel sera présenté à la commission centrale anticipation, afin d'examiner les modalités d'application du présent article.



#### + issu de la négo

Si vous avez augmenté votre temps de travail de 3 jours (217 jours), c'est un retour à un forfait de 214 jours, **sans perte de salaire (maintien du + 2,7%)** et ce, pour toute la durée de mise en œuvre du dispositif. A l'issue, le salarié retrouvera son forfait de 217 jours et pourra diminuer son temps de travail suivant les règles de flexibilité s'il le souhaite.

## Le temps partiel aménagé et temps réduit

L'organisation du temps partiel sur tout ou partie de l'année permet aux salariés en 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.

Des dispositifs de temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année dont la période de référence ne peut excéder 1 an pourront être institués par accord d'entreprise au niveau de chaque société.

### modalités à définir

les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail,

les limites pour le décompte des heures complémentaires (au maximum 1/5 de la durée contractuelle de travail, sans pouvoir porter celle-ci à la durée légale de travail),

les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période,

les modalités de communication et de modification de la répartition ou de la durée et des horaires de travail,

la période de référence.

### Items de l'avenant

la durée du travail à temps partiel,

la qualification du salarié,

les éléments de sa rémunération,

les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié,

les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Un « lissage » de la rémunération sera proposé aux salariés souhaitant intégrer ce dispositif de façon à leur assurer le bénéfice d'une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire accompli au cours de la période considérée. La baisse du temps de travail donne lieu à un avenant au contrat de travail précisant les périodes non travaillées et peut s'inscrire dans l'un des deux dispositifs suivants :

#### Temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle

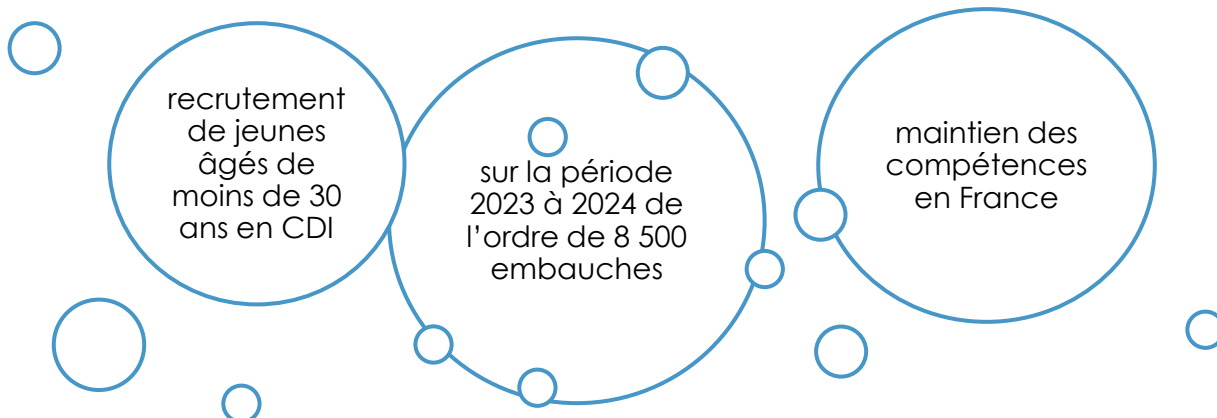
- Possibilité de solliciter la réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, pour des raisons liées à leur vie personnelle (la rémunération étant réduite à due proportion).
- A l'initiative du salarié et subordonné à l'accord de l'employeur concerné, qui peut refuser pour des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ce temps réduit pour raisons familiales donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant la ou les périodes non travaillées.
- Lors des périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

#### Temps réduit scolaire

- Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année pourra notamment permettre aux salariés bénéficiant d'un temps partiel à 80 % du forfait jours de référence / de l'horaire hebdomadaire de référence au sein de l'établissement (mensuels) d'organiser leur activité de façon à ce que les périodes non travaillées correspondant à ce temps partiel (soit 43 jours) soient placées les mercredis et pendant les périodes de vacances scolaires (la rémunération étant réduite à proportion).
- A l'initiative du salarié, et subordonné à l'accord de l'employeur concerné, qui peut refuser pour des raisons objectives.

## EMPLOI

Les prévisions générales de l'emploi chez Thales sont les suivantes :



Afin de suivre l'évolution de l'emploi en France, chaque société présentera chaque fin d'année au Comité Social et Economique Central, ou CSE pour les sociétés mono-établissement, la prévision générale de recrutements qui précisera les familles professionnelles et les domaines concernés.

Cette présentation sera également faite en Commission Centrale Anticipation. Le Groupe s'assurera du respect des engagements pris en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004 et de son avenant du 27 juin 2012 pour ce qui concerne le recrutement des jeunes en alternance et l'accueil des stagiaires.

### Focus

Nous invitons tout nouvel embauché à se rapprocher de nos représentants CFE-CGC afin de connaître tous les avantages liés à son statut de salarié Thales (éventuelle prise en charge des activités sportives, aides pour le logement, dispositions sociales...)

### Actions pour répondre aux besoins de formation complémentaires

Dans les situations où un check-in révélerait un besoin de formation complémentaire du jeune embauché, Thales proposera aux jeunes ayant intégré le Groupe avec les niveaux de qualification les moins élevés le bénéfice d'un parcours de formation qui privilégie les cursus qui débouchent sur un Certificat de Qualification Professionnelle (CQPM), sur un diplôme de l'éducation nationale (Bac pro, BTS, BUT (ex-DUT), licence...) ou sur une certification professionnelle externe.

Ces formations diplômantes ou qualifiantes permettront aux jeunes embauchés d'augmenter leur niveau de compétences et ainsi de développer pour l'avenir leur employabilité au sein du Groupe. Elles seront réalisées en alternance.

## Accueil des alternants

La formation en alternance demeure une voie privilégiée de recrutement pour le renouvellement des compétences et la transmission des savoirs. Thales s'engage à maintenir le volume des formations en alternance **à hauteur de 5 % de l'effectif annuel moyen du Groupe en France, soit de l'ordre de 1 900 alternants.**

La durée légale du travail est de **35 heures** hebdomadaire. A ce titre, ils ne bénéficieront pas d'éventuelles modalités conventionnelles spécifiques prévoyant un dispositif de réduction du temps de travail. En revanche, les alternants bénéficieront **d'une autorisation d'absence rémunérée au titre des journées de fermeture collectives** dans les conditions définies annuellement par la NAO obligatoire sur le temps de travail au sein de chaque entité.

Par ailleurs, dans le but de favoriser l'insertion des jeunes, **une proposition d'embauche prioritaire en CDI sera faite aux alternants sortants (année en cours) ayant obtenu leur diplôme et dont l'évaluation dans l'entreprise aura été jugée satisfaisante, dès lors que les postes ouverts au sein du Groupe le permettent,** et ce, sous réserve d'éventuelles priorités données à des candidatures internes. A la suite d'une période de formation en alternance réussie, **le nouvel embauché ne sera pas soumis à une période d'essai.** Sa période d'alternance, précédant directement l'embauche, est prise en compte dans l'ancienneté Thales.

Sauf situation qui le justifie, le recrutement des salariés au sein des sociétés du Groupe s'opère pour une durée indéterminée. Le recours au CDD pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans devra être justifié et fera l'objet d'une autorisation écrite du DRH de la société.

## Accueil des stagiaires

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'Education Nationale et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

**Aucune forme de stage non conventionnée ne pourra être proposée.**

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

**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.** Les stagiaires bénéficieront par ailleurs **d'une autorisation d'absence rémunérée au titre des journées de fermeture collectives** dans les conditions définies annuellement par la négociation annuelle obligatoire sur le temps de travail au sein de chaque entité.

Le Groupe s'assurera du respect des engagements du Groupe relatifs aux offres de stages et d'alternances à l'égard des jeunes en situation de handicap prévus par l'accord Groupe du 17 novembre 2020.

## Bourse Thales éducation

Thales propose d'accompagner chaque année 24 bourses de niveau bac professionnel afin de les aider à accéder à un niveau de qualification supérieur tels que BTS Systèmes Electroniques, BTS Electrotechnique ou BUT Maintenance Industrielle.

Exceptionnellement, des jeunes de niveau BEP pourront également être accompagnés jusqu'à un niveau Bac professionnel voire au-delà.

Le programme vise à favoriser l'insertion des « jeunes » dont **les programmes d'enseignement sont issus de filières industrielles** des écoles, centres de formation partenaires avec lesquels le Groupe souhaite entretenir des relations privilégiées.

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.

### Focus

Autres critères qui comptent ; l'appréciation du maître de stage et les activités pratiquées en dehors de l'école et de la vie professionnelle. Le jeune salarié doit être en mesure de mettre en avant son parcours global et exprimer de façon explicite sa motivation à intégrer le Groupe.

## Maintien dans l'emploi des seniors

Conscientes de la diversité des aspirations des salariés seniors (salariés âgés de 55 ans et plus), les parties rappellent l'importance particulière que revêt l'entretien de développement professionnel proposé à **chaque salarié mené dans les deux années précédant la date à laquelle ils peuvent prétendre à une retraite à taux plein sous réserve que le salarié ait confirmé à la Direction des Ressources Humaines la date effective de son départ à la retraite à taux plein.**

### Attention

Dès trois ans avant le départ en retraite, venez prendre contact avec votre représentant CFE-CGC local pour vous informer de l'intégralité des mesures dont vous pourriez bénéficier dans le cadre des mesures sénior de l'accord temps de travail et travailler avec vous sur votre retro-planning.

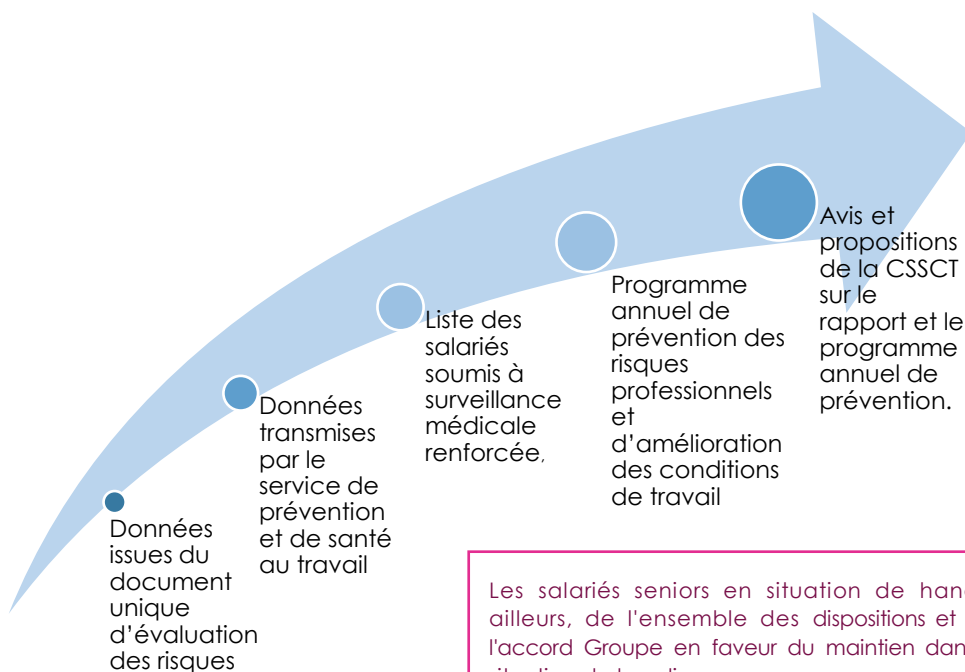


Thales s'engage en faveur du maintien dans l'emploi des salariés seniors :

Mesures	Application	Suivi prévu par l'accord
<b>Maintien dans l'emploi</b>	Un entretien permettra d'envisager l'opportunité, pour les salariés qui le souhaitent et disposent de compétences clés et des qualités pédagogiques requises, d'assurer des missions de tutorat ou de formation.	Un indicateur de suivi sera proposé chaque année, prenant en compte le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de carrière mené deux ans avant la date à laquelle ils peuvent prétendre à une retraite à taux plein.
<b>Entière reconnaissance du travail des seniors et soutien à leur carrière</b>	Une attention particulière aux mobilités professionnelles et géographiques des seniors ainsi qu'au développement de leurs compétences et qualifications est assurée de façon à soutenir leur plan de formation.	
<b>Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles</b>	Engagement du groupe Thales dans une démarche concertée d'anticipation des évolutions d'emploi.	La Commission Centrale Anticipation disposera des informations et indicateurs définis par le présent accord afin de s'assurer que les seniors bénéficient des mêmes évolutions de carrière que les autres salariés.
<b>Mobilité professionnelle et géographique</b>	Rechercher, si nécessaire, une solution adaptée aux difficultés éventuelles que soulève une mobilité géographique entraînant pour les salariés de plus de 55 ans un temps de trajet aller/retour supérieur ou égal à 2 heures ou une distance aller-retour de plus de 80 km.	
<b>Rémunération</b>	Engagement de Thales à prévenir toute situation de discrimination liée à l'âge tant en terme de rémunération que de promotion. Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une politique de promotions similaire à celle de l'ensemble des salariés.	

## TRAVAIL DES SALARIES SENIORS

Afin d'assurer un cadre de travail sûr et sain aux salariés seniors en déterminant la programmation et le suivi des actions, les remontées d'informations relatives au temps et conditions de travail des seniors se feront via les canaux suivants :



Maintien dans l'emploi des seniors par : une attention particulière portée aux conditions de travail de ces salariés, des mesures d'accompagnement adaptées à certaines situations professionnelles ou personnelles, et la prévention en matière de santé au travail

Les salariés seniors en situation de handicap bénéficient, par ailleurs, de l'ensemble des dispositions et engagements prévus par l'accord Groupe en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

### Focus

Ces instances ne peuvent remonter les problèmes que si ceux-ci sont transmis. Vous pouvez transmettre des informations aux membres de la CFE-CGC en toute confidentialité pour vous aider à trouver les solutions et identifier les bons leviers.

Certains salariés seniors, compte tenu de leur situation personnelle (fatigue, accompagnement de parents âgés...) ou de leur situation professionnelle (difficulté personnelle à continuer à exercer les missions du poste dans les conditions antérieures), peuvent solliciter une adaptation du poste, un aménagement de leur fin de carrière ou une transition entre activité professionnelle et activité personnelle.

Une telle situation pourra également être signalée, sous réserve du respect du secret médical et de l'accord du salarié, par le service santé au travail qui contribuera à la prévention de la santé des salariés seniors.

Les seniors confrontés à de telles situations peuvent (sans attendre les entretiens de développement professionnel dont ils bénéficient) solliciter, si nécessaire, une adaptation et un aménagement de leurs conditions de travail s'ils en ressentent la nécessité. L'ergonomie de leur poste pourra notamment être adaptée.

L'accord établit plusieurs dispositifs spécifiques à l'emploi des salariés seniors :

#### Adaptation des missions et/ou mobilité professionnelle interne ou Aménagement des horaires de travail

- **Conditions d'accès** : apparition lors de l'analyse de la situation de la nécessité d'une modification de l'organisation du travail ou d'un repositionnement professionnel en accord avec la hiérarchie.
- **Bénéfice** : Possibilité de mesures d'adaptation du poste de travail lorsque celui-ci le permet ou d'une priorité d'emploi sur les postes ouverts au sein de son entreprise ou du Groupe dans le cadre d'une mobilité interne qui donne droit aux mesures d'accompagnement de la mobilité interne prévues par l'Accord Groupe sur la mobilité individuelle des salariés où le salarié et le responsable hiérarchique peuvent convenir d'adapter les horaires de travail du salarié, lorsque le poste le permet.

#### Temps partiel senior à 80 % rémunéré à 85%, cotisé 100%

- **Conditions d'accès** : demande au plus tôt trois ans avant l'âge de départ à la retraite avec un engagement du salarié de faire valoir ses droits dès l'obtention du taux plein et la fourniture d'un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les délais, et acceptation hiérarchique.
- **Bénéfice** : les salariés pourront solliciter une réduction de leur temps de travail afin d'exercer leur activité à 80 %, **rémunérée à 85 %** (base temps plein). Pendant la période de temps partiel senior, les salariés concernés bénéficieront du maintien de leurs droits en matière de retraite au titre du régime général et des régimes complémentaires comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein.  
**Le différentiel de cotisations salariales et patronales entre le temps plein et le temps partiel sera pris en charge par l'employeur.**  
Concernant le régime de prévoyance « gros risques », (part obligatoire), la Direction de la société concernée permettra au salarié qui le souhaite d'opter pour une cotisation basée sur la rémunération temps plein dont il bénéficiait avant l'entrée en temps partiel afin de conserver les mêmes garanties. Dans ce cas le salarié 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 perçue s'il avait poursuivi son activité à temps plein. En cas d'évolutions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite à taux plein, les salariés sont maintenus dans le dispositif jusqu'à la date à laquelle ils auront la faculté de faire valoir leurs droits à la retraite.

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

- **Salariés éligibles au dispositif** : tout salarié, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle, s'engageant à liquider à l'âge requis sa retraite dès l'obtention de ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein. La date d'accès à la retraite du régime général de la sécurité sociale 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.**
- **Modalités d'entrée dans le dispositif** : La demande du salarié d'entrée dans ce dispositif sera soumise à l'acceptation de la Direction des Ressources Humaines et du supérieur hiérarchique du salarié.
- **Durée du dispositif et rémunération associée** : un, deux ou trois ans.
- Tout au long de la mise en œuvre de ce dispositif, le salarié devra s'engager à accompagner le transfert des compétences liées à son poste de travail et pourra, à sa demande, suivre une formation de « formateur » avant l'entrée dans ce dispositif.
- **Déroulement** ; Pour ce faire, la première année, le salarié bénéficiera d'une réduction de son temps de travail de 20 % afin d'exercer son activité à raison de 4 jours par semaine, une journée étant dédiée au transfert de compétences et savoir-faire et percevra une rémunération représentant 85 % de sa rémunération base temps plein. La deuxième année, le salarié bénéficiera d'une réduction de son temps de travail de 40 % afin d'exercer son activité, à raison de trois jours par semaine, une journée étant dédiée au transfert de compétences et savoir-faire et percevra alors une rémunération représentant 70 % de sa rémunération base temps plein. Enfin, la troisième année, le salarié bénéficiera d'une réduction de son temps de travail de 60 % afin d'exercer son activité, à raison de deux jours par semaine, une journée étant dédiée au transfert de compétences et savoir-faire et percevra alors une rémunération représentant 60 % de sa rémunération base temps plein. En cas de mise en œuvre du dispositif pour une durée d'une ou deux années, 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.
- **Régimes de retraite CNAV/AGIRC/ARCCO** : pour toute la durée du dispositif, le différentiel des cotisations retraite CNAV/AGIRC/ARCCO des salariés sera pris en charge par l'employeur sur une base temps plein.
- **Indemnité de Départ à la Retraite** : au terme de la période, le salarié devra liquider sa retraite à taux plein et dans le cadre de ce départ à la retraite, il bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite équivalente à celle qu'il aurait acquise s'il avait continué à exercer son activité à temps plein, majorée de **1,4 mois pour un an, 2,7 mois pour 2 ans et 4 mois pour 3 ans**. Cette majoration est cumulable avec les majorations prévues dans **les accords dispositions sociales et handicap**.

## Temps de compensation liés aux situations de pénibilité

- **Conditions d'accès** : Pourront bénéficier du dispositif de temps de compensation, les salariés justifiant, pendant la durée de l'accord et à la date de leur demande, d'une période minimale de 10 ans d'exposition aux facteurs de risques professionnels légaux selon les seuils conventionnels définis à l'annexe 2 de l'Accord Groupe Contrat de Génération de 2013; métiers difficiles identifiés sur la base de l'Accord Groupe Séniors et les accords d'entreprise / d'établissement prenant en compte les aménagements de postes de travail/machines/outils (travail posté, travail en salle blanche) selon les seuils conventionnels définis par ces mêmes accords.
- **Bénéfice** : Ce temps de compensation, rémunéré à temps plein (salaire de base et prime d'ancienneté) ne génère pas de droit à congé payé, RTT, ni jours de repos. Il sera équivalent à un trimestre pour dix ans d'activité et un trimestre supplémentaire par tranche de cinq ans.
- Au-delà des dix premières années, entre deux tranches de cinq ans, il sera procédé à une interpolation linéaire. Le salarié doit prendre ces temps de compensation de façon à ce que l'échéance de ces temps corresponde à la première date de liquidation de la retraite à taux plein au titre du régime général.
- Ce ou ces temps de compensation seront transférés sur demande, sur leur CET congé fin de carrière à la fin de chaque année civile. Ce temps de compensation ouvrira droit, dans ce cadre, à l'abondement prévu de 40 % dans le cadre du congé de fin de carrière et selon les conditions fixées à l'accord de Groupe sur le CET. Cette possibilité d'ouvrir un congé fin de carrière sera également ouverte, exceptionnellement, aux 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 du présent accord afin d'y placer le ou les trimestres de compensation acquis.
- Toutefois, les autres sources d'alimentation du CET ne seront ouvertes à ces salariés qu'à partir de 46 ans. L'objet des temps de compensation étant de permettre une cessation d'activité avant la première date de liquidation de la retraite à taux plein, leur placement dans le cadre d'un congé de fin de carrière ne peut donner lieu qu'à utilisation en temps à l'exclusion de toute monétisation. Par ailleurs, les CSSCT seront associées aux différentes actions de prévention concourant à la réduction des risques concernant les questions de pénibilité qui seront par ailleurs prises en compte dans le cadre de l'établissement des budgets.
- Pour suivre les actions concourant à la réduction des risques à l'exposition aux facteurs de pénibilité, un comité restreint au niveau du Groupe, représenté par des membres de la direction et par deux membres de chaque organisation syndicale représentative se réunira deux fois par an (juin et novembre). Ce comité disposera d'une vue de tous les facteurs de pénibilités présents par société et examinera les litiges éventuels que les salariés pourraient porter à la connaissance des parties.

## Rachat de trimestres

- **Principes** : Pour faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés qui souhaiteraient faire valoir leurs droits à retraite sans disposer du nombre de trimestres leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, les sociétés du Groupe pourront participer au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés.
- **Bénéficiaires** : Seront concernés par ce dispositif les salariés volontaires qui, par le rachat de trimestres, s'engageront sur une date de départ en retraite dès l'obtention du taux plein et au plus tard dans les 24 mois.
- Les salariés qui bénéficieront de ce dispositif percevront obligatoirement une aide dont le montant retenu par l'entreprise ne pourra être inférieur à 2 000 € par trimestre et sera, en tout état de cause, **plafonnée à 48 000 €** hors cotisations sociales. Le comité social et économique sera informé chaque année du nombre de salariés bénéficiaires de cette aide. Les situations particulières pourront être analysées pour faciliter l'accès à cette mesure.

## Congés fin de carrière

- **Conditions d'accès** : Les salariés qui, à la date de signature du présent accord sont en congé de fin de carrière et ne seront pas en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein à la date prévue.
- **Bénéfice** : La Direction les maintiendra dans le dispositif au même niveau d'indemnisation afin de leur permettre de ne pas avoir à reprendre une activité et donc de demeurer en CET fin de carrière jusqu'à la première date de liquidation de leur retraite à taux plein.

### Attention

Les fonds nécessaires au rachat des trimestres **sont à avancer par le salarié** et feront l'objet d'un remboursement par l'employeur sur présentation de la facture.

## Mécénat de compétences de fin de carrière

- **Critères d'éligibilité** Pour accéder à ce dispositif, le salarié devra réunir les critères suivants : Etre volontaire, se situer entre 6 et 36 mois de la date d'accès à la retraite du régime général à taux plein de la sécurité sociale au moment du début de la mission, prendre l'engagement de partir volontairement à la retraite dès qu'on remplit les conditions permettant de bénéficier de la pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale, avoir une ancienneté au moins égale à 10 ans au moment de la demande.
- Pour la période du mécénat, les salariés volontaires pourront opter pour la semaine de 4 jours.
- **Conditions d'accessibilité Thales** : Pour accéder à ce dispositif, et sous réserve qu'il remplisse l'ensemble des critères, le salarié devra formuler sa demande, pour accord, auprès de son Responsable Ressources Humaines. En cas d'accord, il sera mis à disposition de l'Association a minima un jour par semaine et ce, jusqu'à ce qu'il puisse faire valoir ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.
- **Régime appliqué au dispositif de mécénat** : Dans le cadre de ce dispositif, quel que soit le nombre de jours mis à disposition pour permettre au salarié volontaire de servir des missions présentant un caractère général ou d'utilité publique, il est précisé que: la rémunération sera maintenue à 100%, ainsi que les cotisations santé/prévoyance/dépendance et les cotisations AGIRC/ARCCO. et l'indemnité de départ en retraite sera majorée d'un mois par année de mécénat, soit trois mois au maximum.



Le + CFE-CGC : vous pouvez consulter le guide du mécénat de compétence et le guide juridique du mécénat sur notre site internet :



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr/mecenas-de-competences/>

## DATE D'ENTREE EN VIGUEUR & SUIVI

Les modalités de cet accord débutent à des moments différents selon la rubrique :

Rubrique	Date d'entrée en vigueur
<b>Accord de façon générale</b>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024 avec effet rétroactif au 1 <sup>er</sup> janvier 2023 pour le rachat de trimestres et les cotisations des temps partiels ou forfaits jours réduits.
<b>Accès à la flexibilité si ralliement</b>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025
<b>Dispositif prévu pour les nouveaux embauchés (hors cadres de Groupe F classe 11/12 selon la nouvelle classification de la métallurgie)</b>	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2024, à compter de cette date, ils seront soumis au forfait annuel en jours de référence de 214 jours, y incluant la journée de solidarité. Dans le cadre d'une mobilité Groupe, le salarié ralliera le forfait de référence (214 jours) et pourra bénéficier immédiatement de la flexibilité telle que prévue page 9 de ce guide.
<b>Changement pour les actuels cadres position I (ou cadre de Groupe F classe 11/12 selon la nouvelle classification de la métallurgie)</b>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024, ils seront au régime horaire applicable aux salariés Mensuels de leur société préalablement à leur passage au forfait jours de référence à compter de 12 mois d'ancienneté

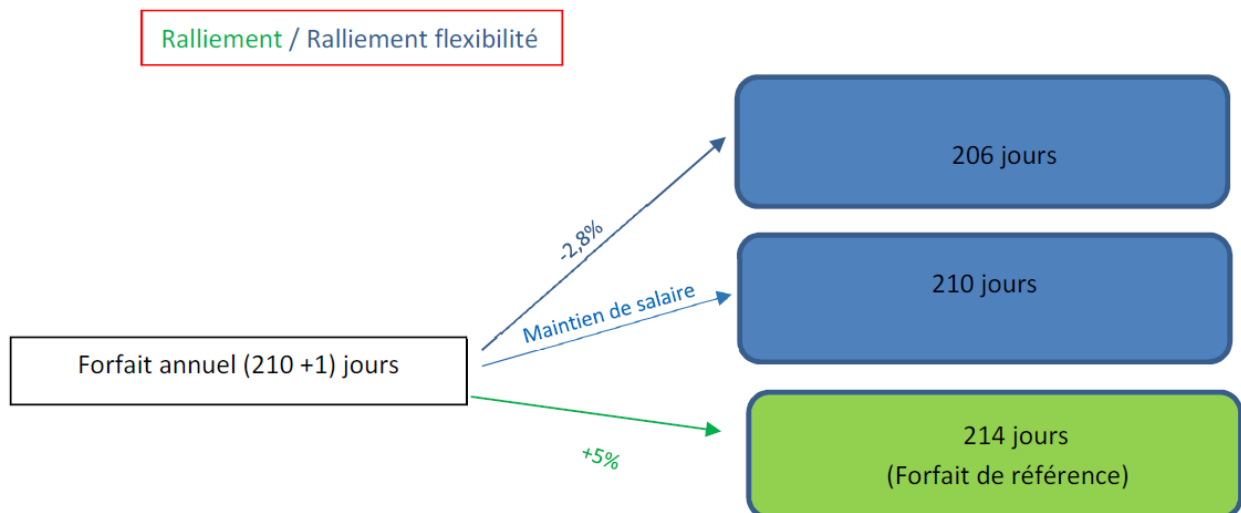
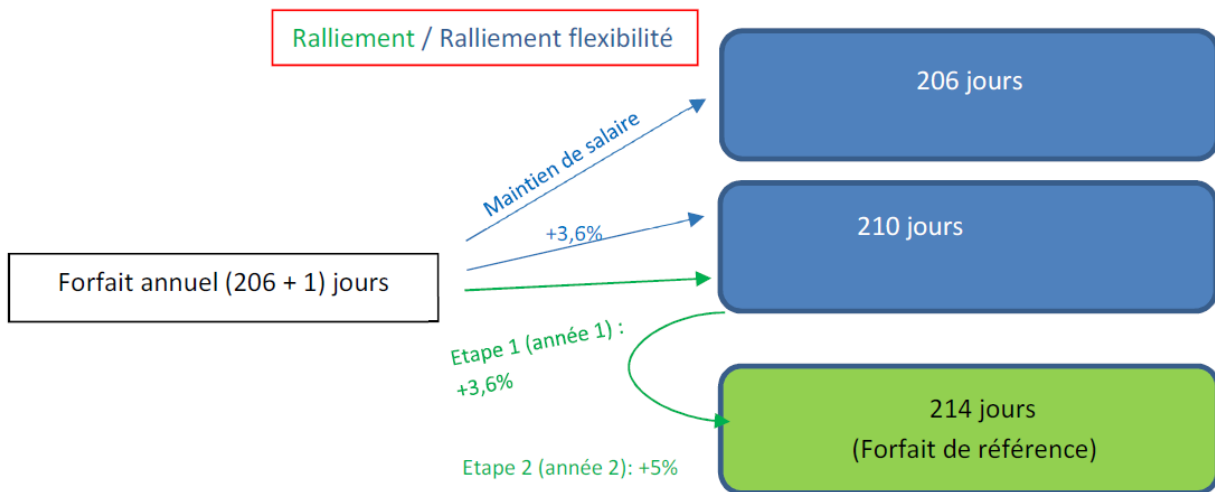
Il est institué une commission de suivi du présent accord composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et d'une délégation de 2 représentants de la Direction. Cette commission se réunira une fois par an, à l'initiative de la Direction, afin de faire le point sur les différents régimes de temps de travail au sein du Groupe.

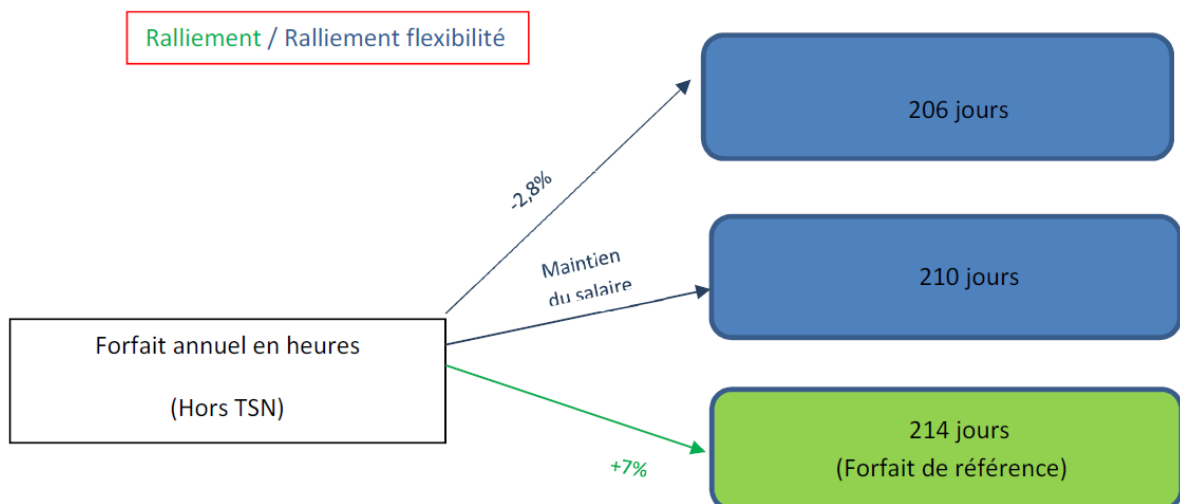
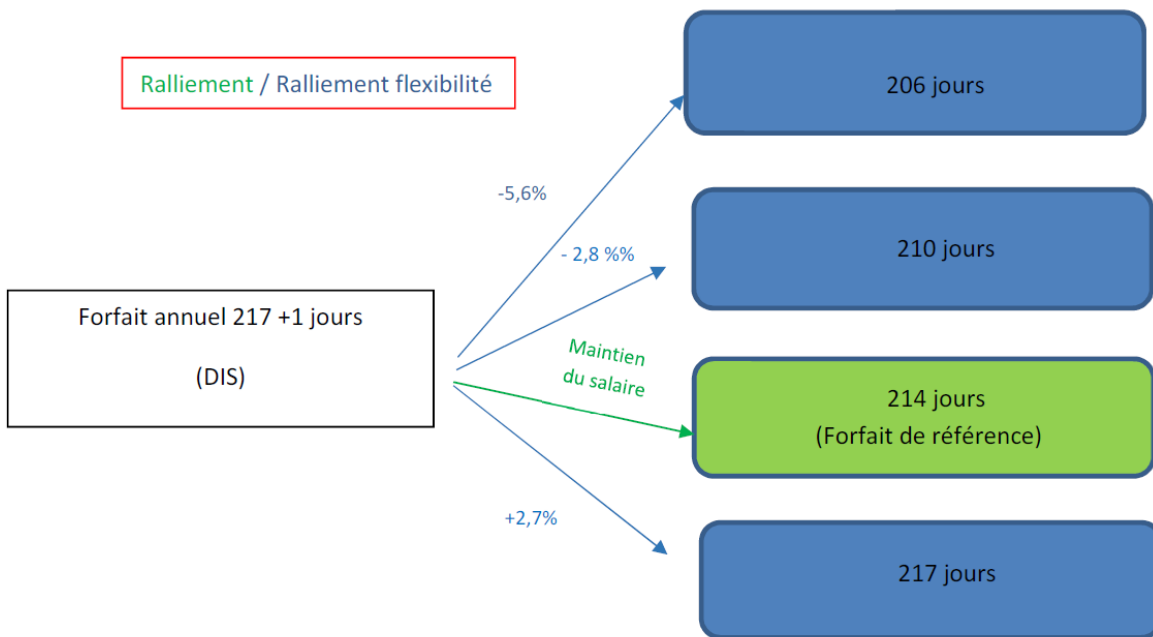


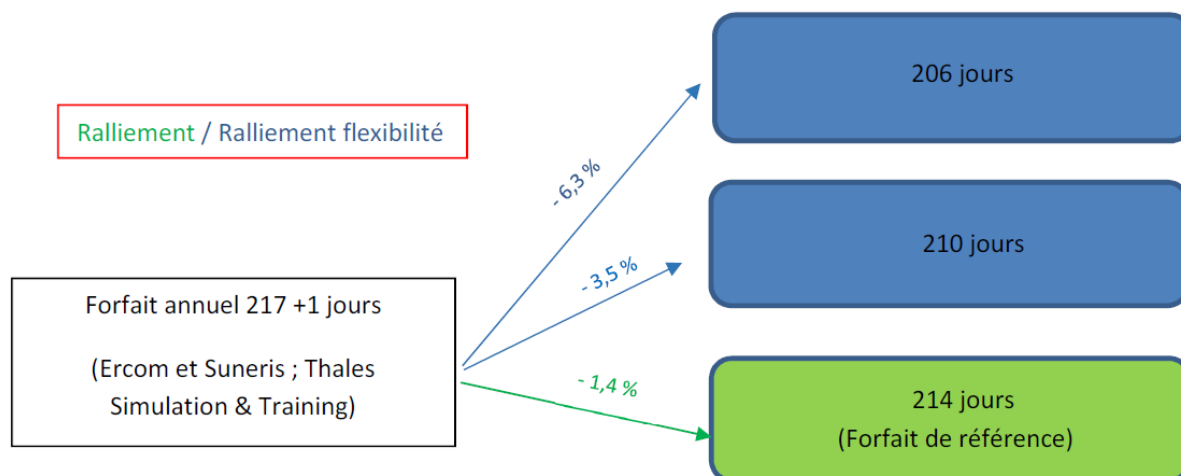
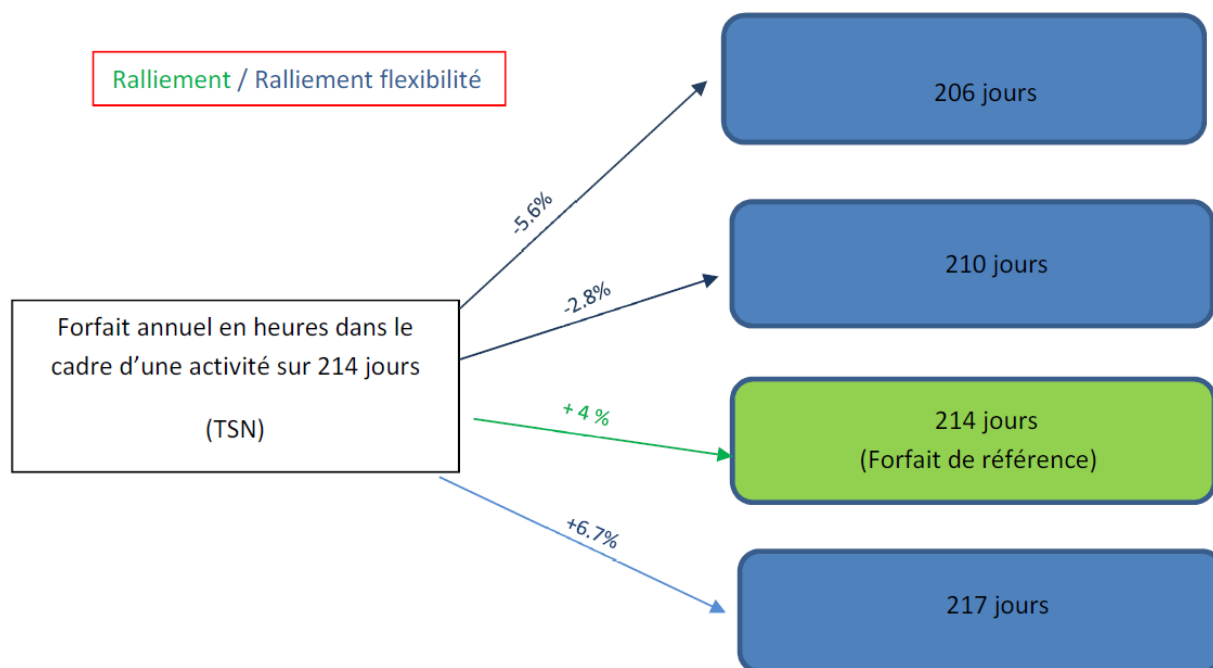
## ANNEXE

## FORFAIT JOURS : LA FLEXIBILITE EN IMAGES

Quand un petit dessin vaut mieux qu'un long discours...

















**Ce guide sur le temps et l'organisation du travail est avant tout un support pour vous aider au quotidien ou dans des situations particulières en vous permettant de trouver dans l'entreprise les dispositifs qui correspondent à votre situation.**

**En cas de besoin, ou si vous constatez des problèmes d'application du présent accord, n'hésitez pas à contacter vos représentants ou à défaut l'Intercentres CFE-CGC Thales.**

## **Comment identifier vos représentants CFE-CGC locaux ?**

Vous pouvez vous rendre sur le site Internet de la CFE-CGC Thales et choisir votre société dans le menu déroulant « Sociétés » de la page d'accueil.



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr>