

# Thales

## Accord de groupe sur l'exercice du Droit syndical et le Dialogue Social

---

Entre

Monsieur David Tournadre, Directeur des Ressources Humaines du groupe Thales, agissant par délégation du Président Directeur Général pour le compte de la société Thales SA, entreprise dominante du groupe constitué des sociétés visées en annexe

d'une part,

et

les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du groupe Thales ci-après désignées :

**CFDT**

*Didier GLADIEU*

**CFE-CGC**

José CALZADO

**CFTC**

*Véronique MICHAUT*

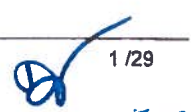
**CGT**

*Laurent TROMBINI*

d'autre part

---

18/11/2014

 1/29  
JC  
LT  
VM

# SOMMAIRE

## **PREAMBULE**

### **CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1.1** Périmètre de l'accord

**Article 1.2** Personnel concerné

### **CHAPITRE II - FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL**

### **CHAPITRE III - L'EVOLUTION DE CARRIERE ET LA REMUNERATION DES SALARIES EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET DES MANDATS DE REPRESENTANT DU PERSONNEL**

**Article 3.1** Evaluation du temps consacré aux mandats de représentation syndicale

**Article 3.2** Information collective dans le cadre de l'exercice des mandats

**Article 3.3** Entretien de prise de mandat

**Article 3.4** Formation lors de la prise de mandat

**Article 3.5** Suivi de la représentation syndicale et de l'évolution professionnelle

**Article 3.6** Développement professionnel et rémunération des personnels ayant des mandats externes et des représentants du personnel dont le volume du ou des crédits d'heures alloué(s) pour l'exercice de leur(s) mandat(s) est inférieur à la moitié de la durée du travail mensuelle de référence dans l'entreprise

**Article 3.7** Développement professionnel et rémunération des personnels ayant des mandats externes et des représentants du personnel dont le volume du ou des crédits d'heures alloué(s) pour l'exercice de leur(s) mandat(s) représentent la moitié ou plus de la durée du travail mensuelle de référence dans l'entreprise

**Article 3.8** Coordonnateurs syndicaux / Intercentres

**Article 3.9** Délégués syndicaux centraux d'entreprise

**Article 3.10** Représentant de la section syndicale

**Article 3.11** Négociations « Groupe »

**Article 3.12** Détachements des permanents syndicaux et modalités d'utilisation des crédits d'heures

**Article 3.13** Absence rémunérée des membres des sections syndicales

**Article 3.14** Collecte des cotisations syndicales



## PREAMBULE

Les relations sociales dans le groupe Thales s'inscrivent dans une tradition de pratique constante du dialogue social.

L'environnement économique et social en évolution constante, la modification, l'émergence ou la disparition de certains métiers ainsi que les nécessaires adaptations d'organisation nécessitent de soutenir et faciliter la représentation du personnel afin de favoriser le dialogue social. Ceci passe par la reconnaissance des organisations syndicales représentatives ainsi que des instances de représentation du personnel à être des interlocuteurs privilégiés de la Direction sur les orientations économiques et sociales des entreprises du Groupe.

La Direction reconnaît ainsi le rôle positif des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel dans le fonctionnement et le développement économique et social ainsi que l'amélioration de l'organisation du travail des entreprises du Groupe. La Direction veille à ce que les instances de concertation et de dialogue tiennent compte de l'organisation du Groupe et met en adéquation les lieux de décision et de représentation du personnel.

Le libre exercice du droit syndical est un principe reconnu par le Groupe dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution. Cette liberté a pour corollaire l'interdiction des mesures discriminatoires, fondées sur l'appartenance ou l'activité syndicale des salariés.

La Direction du Groupe s'engage à faire respecter sur l'ensemble du périmètre du Groupe le principe de non-discrimination énoncé par les articles L. 2143-5 et suivants du code du travail.

Ainsi, ni l'appartenance à un syndicat, ni l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel ne pourra être pris en considération pour arrêter les décisions relatives au recrutement, à l'organisation du travail, à la formation, à l'avancement et à la rémunération du salarié. De même, aucune pression ne sera exercée à l'encontre des salariés engagés dans une action syndicale.

La qualité du dialogue social repose sur la volonté de chacun des partenaires de respecter les principes énoncés par le Code du travail et au-delà de veiller à une application loyale des droits et devoirs respectifs.

Ainsi notamment la Direction s'engage à fournir aux organisations syndicales et aux instances représentatives les informations nécessaires à l'exercice de leurs mandats et les organisations syndicales reconnaissent la nécessité de respecter la confidentialité des informations délivrées comme telles par la Direction et ce par référence aux principes énoncés à l'article L. 2325-5 du code du travail.

Afin de promouvoir l'exercice du droit syndical dans le groupe Thales, dans l'intérêt d'un dialogue social constant, les parties signataires du présent accord définissent les moyens nécessaires à la réalisation dans des conditions satisfaisantes des missions des représentants du personnel, tant au niveau des entreprises qu'au niveau du Groupe.

Cet accord instaure :

- Des règles permettant de développer avec les représentants du personnel, les Organisations syndicales et la Direction, un dialogue approfondi couvrant les aspects de la vie économique et sociale du Groupe.
- Un droit de saisine des organisations syndicales
- La reconnaissance des représentants du personnel et des organisations syndicales en tant qu'acteurs à part entière en leur assurant les moyens modernes indispensables à l'exercice de leurs activités syndicales en toute indépendance et en tenant compte de l'internationalisation du Groupe.
- La volonté de la Direction de faciliter l'engagement des salariés dans le cadre de leurs missions de représentation syndicale en accordant à chacun la possibilité de conjuguer sans contrainte supplémentaire l'accomplissement de leur mandat et la réalisation de leur travail professionnel tout en assurant l'absence de toute discrimination pouvant avoir un impact sur leur rémunération, leur carrière ou leur employabilité.
- La prise en compte de l'importance de l'exercice des mandats électifs et syndicaux pour le Groupe ainsi que les moyens nécessaires et adaptés pour faciliter aux représentants du personnel l'accomplissement de leurs missions en facilitant l'accès aux formations qui leur seraient nécessaires.

La Direction veillera donc à garantir à chaque représentant du personnel les moyens lui permettant de maintenir son niveau de qualification professionnelle.

Ainsi, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés détenteurs de mandats. L'exercice d'un mandat valorise le parcours professionnel des salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Les parties signataires prennent les mesures nécessaires pour qu'un suivi de l'évolution professionnelle des représentants du personnel soit assuré quel que soit le nombre de mandats détenus.

Cet accord de Groupe constitue un socle de règles contribuant à faciliter l'exercice du droit syndical dans l'ensemble des sociétés du Groupe.

Il s'agit de dispositions de référence auxquelles peuvent s'ajouter les dispositions plus favorables des accords collectifs en vigueur sans que cela puisse entraîner le cumul des dispositions portant sur le même objet. En outre, cet accord pourra être complété dans chaque entreprise par des accords négociés localement.

VM SC

LT  
PL

## CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

### Article 1.1 : Périmètre de l'accord

Cet accord de groupe constitue le socle social en matière de droit syndical et de dialogue social qui doit s'appliquer aux sociétés du groupe Thales visées en annexe relevant du périmètre Groupe (Cf. Annexe 2).

Le périmètre du présent accord comprend ainsi 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 à 50 %, elles seront intégrées dans le périmètre du présent accord sous réserve que Thales exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

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 conclure, dans un délai de 3 mois à compter de l'opération, de l'entrée de cette nouvelle société dans le périmètre de l'accord.

### Article 1.2 : Personnel concerné

Relève du présent accord toute personne salariée d'une entreprise du groupe Thales visée en annexe 2 et justifiant d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, dès lors que l'organisation syndicale ayant procédé à la désignation est représentative dans la société ou, bien que non représentative, a pu constituer une section syndicale.

Les mandats électifs et désignatifs sont :

- Les membres titulaires et suppléants des instances représentatives du personnel suivantes :
  - comité central d'entreprise / comité d'entreprise (CCE/CE),
  - commissions d'instances représentatives du personnel
  - comité d'établissement (CE),
  - délégués du personnel (DP),
  - comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
  - comité d'entreprise européen (CEE),
  - comité de groupe (CG).
- Les administrateurs salariés aux conseils d'administrations des sociétés comprises dans le périmètre de l'accord,
- Les participants aux réunions d'information et d'échanges GBU dans le cadre du comité d'entreprise européen

Handwritten signatures and initials: a large blue signature, "VM SC", "LT", and "M".

Les mandats ayant fait l'objet d'une désignation syndicale sont :

- les représentants des Inter-centres du Groupe ou coordinateurs syndicaux,
- les Délégués Syndicaux Centraux, les Délégués Syndicaux,
- les Représentants Syndicaux siégeant au sein des instances représentatives du personnel listées ci-dessus.
- les membres des commissions de suivi des accords, ainsi que les commissions paritaires (logement, prévoyance, ...)
- les représentants de section syndicale
- les représentants des salariés Thales au CIE

Les dispositions du présent accord visant à prévenir toute discrimination s'appliqueront aussi aux personnes désignées pour représenter l'organisation syndicale à l'extérieur de l'établissement, de l'entreprise ou du Groupe dans des instances paritaires, la Caisse d'Allocations Familiales, les Pôle Emploi, la Sécurité Sociale, les Caisses de retraite, la Caisse de Prévoyance, les Conseils économiques, sociaux et environnementaux, les conseils prud'homaux, les conseillers du salarié ou dans tout autre organisme où siègent des représentants des syndicats patronaux ou de l'Etat, ainsi qu'au sein des Confédérations, Fédérations et Syndicats représentatifs au plan national.



## CHAPITRE II – FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

La Direction du groupe Thales réaffirme par cet accord :

- l'importance des organisations syndicales dans la marche de l'entreprise,
- sa détermination à permettre le développement des organisations syndicales,
- sa volonté de faciliter la mission de représentativité du personnel dans l'établissement/entreprise.

Elle entend ainsi favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel à tous les niveaux de décisions du Groupe et notamment dans les établissements, lieux privilégiés de l'intervention et du développement des organisations syndicales.

Pour ce faire, la Direction veillera au suivi et à la bonne application de cet accord de Groupe. Elle s'engage également à faire respecter les accords antérieurs existants au niveau du Groupe, des entreprises et des établissements, sans que cela puisse entraîner un cumul des dispositions portant sur le même objet.

Le groupe Thales favorisera le développement du dialogue social par :

- ✓ la recherche d'accords majoritaires selon des dispositions de l'article a.
- ✓ le respect des instances de représentation du personnel locales,
- ✓ un droit de saisine des organisations syndicales majoritaires,
- ✓ la reconnaissance d'un dialogue social au niveau du Groupe et d'une concertation au niveau GBU

### a) La recherche d'accords majoritaires

Dans le souci de voir reconnaître aux accords de Groupe, de société ou d'établissement une forte légitimité, le groupe Thales s'engage à ne conclure que des accords majoritaires, en dehors de la déclinaison des accords groupes signés jusqu'au 23 novembre 2006 et à l'exception des négociations annuelles obligatoires.

Par accords majoritaires, il faut entendre les accords de Groupe, de société ou d'établissement ayant été signés par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité d'entreprise/comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

La direction s'engage au respect des mêmes règles pour les accords portant révision des accords groupe, société ou établissement à l'exclusion des accords groupes signés jusqu'au 23 novembre 2006.

Les conditions de majorité seront examinées pour les accords groupe, société pendant toute la durée d'un même cycle électoral (groupe ou société) sur la base des résultats consolidés au terme du dernier cycle électoral à l'instar des règles retenues en matière de représentativité.



b) Le respect des Instances de Représentation du Personnel (IRP)

La reconnaissance de la place et du rôle des organisations syndicales et des représentants du personnel dans l'établissement et l'entreprise suppose d'assurer un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel (DP, CE, CCE et CHS-CT, Comité de Groupe, Comité d'Entreprise européen).

Pour cela, il est indispensable que :

- la Direction veille à ce que la Présidence des instances représentatives soit assurée par un représentant de la Direction ayant pouvoir d'exercer pleinement son mandat,
- les représentants du personnel obtiennent préalablement à la réunion de consultation et sauf circonstances exceptionnelles, les documents indispensables à la bonne tenue des débats,
- les représentants du personnel obtiennent des réponses motivées.

c) Droit de saisine

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ayant recueilli plus de 50% des suffrages valablement exprimés aux dernières élections de comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel pourront saisir la direction du Groupe d'une demande de négociation. Les thèmes de négociation demandés devront être alors débattus au cours d'une première réunion organisée par la direction dans le mois suivant la requête

L'acceptation de la demande de négociation ou le refus éventuel de l'employeur à cette demande seront motivés au cours de cette réunion.

Les négociations engagées devront être menées loyalement avec la volonté d'aboutir à un accord.

d) Dialogue social au niveau du Groupe et concertation au niveau GBU

- Au niveau du Groupe : la Direction s'engage à réunir, au moins une fois par an, les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe afin d'échanger sur les enjeux économiques et sociaux du Groupe et de débattre des thèmes qui feront l'objet de négociation « Groupe » au cours de l'année. Chaque organisation syndicale sera composée d'une délégation de quatre représentants maximum.
- Au niveau des GBU

*Pour favoriser le dialogue il sera mis en place, une fois par an, une rencontre entre la Direction et les représentants de chaque société française appartenant à la GBU afin d'aborder les enjeux économiques et sociaux importants. Ainsi 1 représentant des différents CCE des sociétés à établissements multiples composant les GBU ou les Comités d'entreprises des sociétés à établissement unique et 2 représentants par organisation syndicale représentative seront réunis afin d'être informés sur la situation économique et les perspectives de la GBU.*

Handwritten signatures and initials: VM, SC, LT, and a signature.

### **CHAPITRE III - L'EVOLUTION DE CARRIERE ET DE REMUNERATION DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET DES MANDATS DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Les parties signataires tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à reconnaître et faciliter l'exercice des fonctions syndicales et représentatives dans le Groupe, l'établissement ou à l'extérieur de l'entreprise et visant à permettre aux salariés détenteurs de mandats de bénéficier d'un déroulement de carrière conforme au développement de leurs compétences.

Consciente que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical est un atout professionnel au sein du groupe Thales et constitue un investissement dans la vie économique et sociale de l'entreprise, la Direction s'engage à prendre en considération la participation du salarié au dialogue social dans son évolution de carrière professionnelle. Dans ce cadre, sera examinée l'évolution professionnelle des salariés exerçant un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical pendant toute la durée de leur mandat et l'expérience acquise pendant l'exercice de leur mandat sera prise en compte.

Les directions d'entreprise veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas, pour le moins, de conséquence négative sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution de carrière et de rémunération en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence ou l'alternance des activités professionnelles et syndicales dans des conditions satisfaisantes pour tous. Dans l'exercice de leurs missions, les représentants du personnel veilleront, dans toute la mesure du possible, à informer leur hiérarchie de leurs absences afin de leur permettre de prendre, le cas échéant, les dispositions nécessaires pour garantir le bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent.

L'évolution de carrière et de rémunération des salariés exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé tout en prenant en considération les compétences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel.

#### **Article 3.1 : Evaluation du temps consacré aux mandats de représentation syndicale**

L'évaluation du volume de temps consacré à la représentation syndicale se fera sur une base mensuelle prenant en compte :

- les accords ou usages prévoyant les crédits d'heures appliqués dans l'entreprise/l'établissement pour les différents mandats,
- les temps passés en réunions préparatoires et plénières avec la Direction,
- le temps consacré à des formations syndicales,
- les temps liés à l'exercice de mandats dans des organismes extérieurs à l'entreprise,
- les temps passés en réunions préparatoires et en négociations Groupe,
- le temps de voyage pour se rendre aux réunions.

Par ailleurs, en cas de circonstances exceptionnelles, la DRH et les organisations syndicales locales se réuniront pour en mesurer l'impact sur l'aménagement de la charge de travail des représentants du personnel concerné.

Les parties signataires rappellent que les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliquées aux représentants du personnel. Cette logique sera prise en compte pour aménager la charge de travail de chaque représentant du personnel au vue des temps d'absences découlant de son (ses) mandat(s) syndical (aux).

Pour exercer leurs fonctions d'élus du personnel ou leurs activités syndicales, les salariés bénéficient en effet d'un crédit d'heures, dont l'importance varie en fonction du mandat exercé et de la structure de la société d'appartenance.

Le cumul des mandats, dès lors qu'il est légalement autorisé, entraîne également le cumul des crédits d'heures correspondant à l'exercice de chacun des mandats.

Les niveaux minima des crédits d'heures applicables dans les sociétés incluses dans le périmètre du présent accord figurent en annexe 3. Il s'agit d'une référence minimale qui peut donner lieu le cas échéant à l'application de dispositions plus favorables portant sur ce même objet au sein des sociétés concernées en vertu d'un accord collectif ad hoc, sans pour autant entraîner un cumul.

### **Article 3.2 Information collective dans le cadre de l'exercice des mandats**

La Direction affirme sa volonté de faciliter l'exercice des mandats et la formation des salariés qui les exercent.

Lors du renouvellement des instances, les entreprises organiseront à l'attention des nouveaux élus ou désignés et de leurs Managers une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités de chacun liés à l'exercice des mandats. Cette réunion d'information ne se substitue pas aux formations économiques sociales et/ou syndicales prévues aux articles L. 3142-7 et suivants et L. 2325-44 du Code du Travail.

### **Article 3.3 : Entretien de prise de mandat**

En vue des entretiens de prise de mandat et à la demande d'une organisation syndicale, une réunion entre la DRH et les représentants de cette organisation sera organisée afin d'évoquer le temps consacré par les mandatés élus ou désignés, d'une part, et à leurs activités professionnelles, d'autre part.

Lors de la prise de mandat, la Direction de la société et/ou de l'établissement concerné veillera à ce que soit organisé un entretien entre le responsable hiérarchique et le représentant du personnel afin d'adapter la charge de travail du représentant du personnel au volume de crédit d'heures nécessaire à l'exercice du ou des mandats.

Par ailleurs, la Direction prendra en compte, dans toute la mesure du possible :

- d'une part, les contraintes professionnelles des élus pour planifier les réunions obligatoires auxquelles ils participent au titre des mandats qu'ils détiennent,
- d'autre part, la difficulté des représentants du personnel pour maîtriser leurs emplois du temps au regard des missions qu'ils exercent.

Cette adaptation ne devra pas réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé tout en veillant à permettre au salarié d'accomplir au mieux ses missions liées à sa représentativité syndicale. Ainsi cette adaptation devra être évoquée lors de l'entretien annuel d'activité réalisé afin que soit prise en compte la nature des mandats exercés au regard des missions confiées dans le cadre de l'activité professionnelle.

Un document écrit, appelé « Adaptation travail et mandat syndical », devra être établi à l'issue de cet entretien afin de définir l'aménagement de la charge de travail prenant en compte l'exercice du ou des mandats. Ce document pourrait être signé des deux parties après avoir été transmis préalablement au délégué syndical de l'organisation concernée ainsi qu'au DRH de l'unité concernée (un exemplaire type est joint en annexe 4).

Un représentant du personnel, quel que soit son volume de crédit d'heures, doit en effet fournir une prestation de travail et avoir en conséquence un poste de travail correspondant à sa qualification lui permettant de la réaliser dans les mêmes conditions que les autres salariés, en tenant compte néanmoins de son ou de ses crédits d'heures et de maintenir ses compétences professionnelles.

#### **Article 3.4 : Formation lors de la prise de mandat**

Dans le cadre de la prise de mandats, les représentants élus du personnel (titulaire et suppléant) pourront bénéficier d'une formation générale d'une journée consacrée au droit social rappelant les fondamentaux, formation organisée par Thales ou par leur organisation syndicale.

#### **Article 3.5 Suivi de la représentation syndicale et de l'évolution professionnelle**

Complémentairement aux entretiens de développement professionnel, il sera mis en place, par la DRH, dans chacune des sociétés relevant du périmètre du Groupe et pour chacune des organisations syndicales, une réunion annuelle spécifique avec les délégués syndicaux centraux et les responsables des Inter-centres à leur demande.

L'objet de cette revue des représentants du personnel sera :

- d'examiner la situation professionnelle de chacun au regard des mandats tenus, ainsi que la rémunération et la classification, tenant compte de la durée dans l'exercice des mandats et du métier exercés avant la prise de ces derniers,
- d'anticiper les fins de mandats afin de mettre en évidence les formations nécessaires et la mobilité envisagée pour assurer un repositionnement professionnel des salariés concernés. Cette revue s'appuiera sur les éléments exprimés notamment lors de l'entretien de développement professionnel et de la réunion de suivi annuelle (article 3.3).



**Article 3.6 : Développement professionnel et rémunération des personnels ayant des mandats externes et des représentants du personnel dont le volume du ou des crédits d'heures alloué(s) pour l'exercice de leur(s) mandat(s) est inférieur à la moitié de la durée du travail mensuelle de référence dans l'entreprise**

Chaque année, il sera proposé aux représentants du personnel, comme à tout salarié, un entretien de développement professionnel, avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien permettra d'identifier les compétences acquises ou à développer, d'évoquer les possibilités en termes de projet professionnel et de réfléchir sur les moyens d'y parvenir.

En cas de désaccord, un deuxième entretien, qui se tiendra en présence de la Direction des Ressources Humaines de la société et du délégué syndical pourra être demandé par le représentant du personnel concerné.

L'évolution salariale et professionnelle de ces représentants du personnel est déterminée par la hiérarchie, sur la base de leur seule activité professionnelle.

A cet effet, le salarié bénéficiera, conformément à la politique ressources humaines du groupe Thales, d'un entretien annuel d'activité destiné à fixer ses objectifs, déterminer sa charge de travail, pour l'année puis à évaluer les performances réalisées au cours de l'année précédente, en neutralisant le temps passé à l'exercice de son ou de ses mandat(s). Lors de cet entretien annuel d'activité, le salarié pourra, s'il le souhaite, valoriser les compétences acquises dans le cadre de son activité syndicale. Celles-ci seront alors prises en compte.

Les augmentations générales éventuellement prévues selon les classifications se verront appliquées.

Pour ce qui concerne les salariés qui bénéficient d'une rémunération variable, la part collective sera équivalente à celle des autres salariés relevant de la même activité et la part individuelle sera basée sur la performance professionnelle, les temps consacrés à l'exercice du ou des mandat(s) étant neutralisés.

**Article 3.7 : Développement professionnel et rémunération des personnels ayant des mandats externes et des représentants du personnel dont le volume du ou des crédits d'heures alloué(s) pour l'exercice de leur(s) mandat(s) représentent la moitié ou plus de la durée du travail mensuelle de référence dans l'entreprise**

Pour ces représentants du personnel, l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles est plus difficile à opérer. Néanmoins l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice des mandats sera prise en compte dans leur évolution professionnelle ou de carrière

Ces représentants du personnel seront assurés d'un pourcentage d'augmentation individuelle de leur rémunération qui, sur la période correspondant à la durée de leurs mandats, sera au moins égal à celui prévu chaque année en moyenne, dans leur catégorie socio-professionnelle [Ingénieur/cadre ou OETAM], dans leur entreprise.



SC

De

VM

LT

Selon les classifications, les salariés concernés bénéficieront des augmentations générales prévues dans le cadre des NAO.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les salariés qui bénéficient d'une rémunération variable, la part collective sera équivalente à celle des autres salariés relevant de la même activité et la part individuelle sera au moins égale à 100% du taux cible.

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines de la Société veillera à recevoir chaque représentant du personnel concerné par cet article au cours d'un entretien de développement professionnel. En cas de désaccord sur les actions envisagées, le salarié pourra, à sa demande, évoquer à nouveau sa situation auprès de la Direction des Ressources Humaines France du Groupe.

En tout état de cause, la Direction s'engage, tous les trois ans, à opérer en concertation avec les responsables inter-centres respectifs une analyse de la situation professionnelle des salariés mandatés par leur organisation syndicale afin de s'assurer de la bonne application des présentes dispositions et notamment de l'évolution effective de leur rémunération et de leur classification.

### **Article 3.8 : Coordinateurs syndicaux / Intercentres**

Il est rappelé que l'accord conclu le 15 novembre 1999 a permis de formaliser des structures d'interface et de dialogue au niveau du groupe Thales.

La Direction réaffirme les moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Thales, tant en personnel qu'en équipements propres.

Dans le cadre des accords relatifs aux moyens des Inter-centres du groupe Thales et en vertu des dispositions de la loi du 4 mai 2004, la Direction de Thales et ces organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, agissant en qualité de coordinateurs syndicaux, ont conclu des accords de groupe, soumis à l'information / consultation préalable du Comité Central d'Entreprise de la Société Thales SA, entreprise dominante du Groupe.

Ils reçoivent notamment tous les documents remis aux membres du comité de groupe et du Comité d'Entreprise européen, ainsi que du comité central d'entreprise de Thales SA.

Pour faciliter la coordination des Inter-centres, chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe aura la possibilité de réunir une fois par mois sa structure inter-centre et, annuellement, une assemblée générale.

### **Article 3.9 : Délégués syndicaux centraux d'entreprise**

Dans les entreprises, les délégués syndicaux centraux ou les délégués syndicaux de société ou d'établissement sont les porte-parole privilégiés des organisations syndicales représentatives auprès de la Direction Générale de l'entreprise. Ils reçoivent notamment tous les documents remis aux CE/CCE relatifs aux effectifs, à la formation professionnelle, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément à l'article L. 2143-5 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative désigne ses délégués syndicaux centraux d'entreprise dont la mission est distincte des délégués d'établissement. La désignation de délégués syndicaux centraux

LT  
SC  
VM

suppose, pour une société d'être multi-établissements, c'est-à-dire comporter au moins 2 établissements de 50 salariés ou plus. L'ensemble des règles applicables aux délégués syndicaux d'établissements est applicable aux délégués syndicaux centraux, notamment en ce qui concerne la protection statutaire instituée par les dispositions légales.

### **Désignation et nombre de délégués syndicaux centraux**

Compte tenu de la portée de cet accord qui a pour vocation à être le socle social, il est convenu les modalités suivantes :

- Dans les sociétés possédant au moins 2 établissements de plus de 50 personnes, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la société peut désigner 1 délégué syndical central choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement, aux conditions fixées par l'article L. 2143-5 du Code du travail et dont le contrat de travail n'est pas suspendu pour service de fonctions de permanent au bénéfice d'une organisation syndicale.
- Dans les sociétés d'au moins 1.000 salariés et possédant au moins 2 établissements, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la société peut désigner 2 délégués syndicaux centraux choisis parmi les délégués syndicaux d'établissement ou distinct de ces derniers, aux conditions fixées par l'article L. 2143-5 du Code du travail et dont le contrat de travail n'est pas suspendu pour service de fonctions de permanent au bénéfice d'une organisation syndicale.

Ce nombre de délégués syndicaux sera augmenté d'un délégué par tranche de 2 000 salariés dans la société.

Parmi ses délégués syndicaux centraux, chaque organisation syndicale de la société pourra nommer un correspondant qui sera responsable des liaisons avec la Direction.

- Dans les sociétés multi-établissements de 1.000 personnes ou plus, les heures de délégations allouées aux délégués syndicaux centraux sont de 60 heures au minimum.

### **Article 3.10 : Représentant de la section syndicale**

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par les organisations syndicales :

- qui, sans être représentatives, sont légalement constituées depuis deux ans dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.
- ou affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel qui, à l'issue des élections professionnelles n'ont pas été reconnues représentatives dans l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés mono établissement, le représentant de la section syndicale dispose d'un crédit d'heures de 8 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à échéance normale.

Dans les sociétés d'au moins 1 000 salariés et possédant au moins 2 établissements chaque Organisation syndicale représentative au niveau de chaque société peut désigner librement un représentant syndical central au niveau du CCE. Dans ce cadre, ce représentant syndical central disposera de 40 heures au maximum.



Le représentant de la section syndicale dispose d'une liberté de déplacement, y compris hors de l'entreprise équivalente à celle du délégué syndical.

Le représentant de la section syndicale dispose enfin de moyens d'expression. Il peut publier des affiches et des tracts sur les panneaux d'affichage qui lui sont réservés, à condition que ces publications aient une nature syndicale. Il bénéficie du local commun visé à l'article 5-4-2 du présent accord.

Il peut également procéder à la distribution de tracts syndicaux dans les mêmes conditions que les délégués syndicaux. A leur demande, une copie des accords signés dans l'entreprise leur sera notamment communiquée

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation.

### **Article 3.11 : Négociations « Groupe »**

Dans le cadre des négociations « Groupe », les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe doivent disposer de moyens leur permettant de mener leurs réflexions dans un cadre collectif.

C'est la raison pour laquelle, la direction a décidé qu'afin de faciliter ces négociations « Groupe », la délégation de chacune des organisations syndicales pourra être composée de quatre membres ayant chacun un mandat syndical.

Pour ces représentants des salariés le temps passé en réunion est payé comme temps de travail ainsi que le temps de voyage. Les frais de transports et d'hébergement associés sont pris en charge par les unités dont relèvent les représentants du personnel appelés à ce type de négociation. Lors de dépassements éventuels d'horaires de réunions de négociations organisées par la Direction, cette dernière prendra en charge le dépassement des frais de garde d'enfants pour les représentants du Personnel concernés, sous réserve de présentation des justificatifs.

Ces négociations pourront être précédées et suivies d'une réunion prises en charge par la Direction du Groupe pour laquelle chaque organisation pourra alors compléter sa délégation par un nombre de représentants égal au maximum à 25.

### **Article 3.12 : Détachements des permanents syndicaux et modalités d'utilisation des crédits d'heures**

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe peuvent, dans le cadre de l'article L. 2144-2 du code du travail, détacher certains de leurs membres pour exercer des fonctions de permanents syndicaux au service de leur organisation syndicale.

Les salariés concernés restent inscrits aux effectifs de leur entreprise/établissement. A l'issue de leur détachement, ils sont réintégrés dans leur établissement/entreprise. Dans le cadre de leur évolution de rémunération et de carrière, ils sont soumis aux mêmes dispositions que les salariés dont le mandat de représentation correspond à plus de la moitié de leur temps de travail.

### **Article 3.13 : Absence rémunérée des membres des sections syndicales et modalités d'utilisation des crédits d'heures**

Les membres des sections syndicales représentatives dans l'entreprise/l'établissement, chargés de responsabilité au sein de leurs sections syndicales ou de leur organisation syndicale, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération pour participer aux réunions se tenant en dehors de leur entreprise/établissement sous réserve de présentation à la DRH dont il relève de la convocation aux-dites réunions.

Ces absences doivent s'inscrire dans les limites des crédits fixés ci-après :

1. Un crédit fixe de 50 heures par an pour chaque section syndicale d'entreprise/établissement,
2. Un crédit global annuel déterminé au niveau de chaque établissement.

Ce crédit exprimé en heures, au titre d'une année civile déterminée, se calcule en divisant par trois le nombre de salariés inscrits dans l'établissement à la date du 30 novembre de l'année précédente.

La valeur ainsi obtenue est répartie entre les sections syndicales constituées dans l'établissement proportionnellement à l'audience de chacune d'entre elles, mesurée d'après le nombre de voix obtenues par les titulaires au premier tour des dernières élections de CE ou à défaut des délégués du personnel. La répartition se fait au début de chaque année civile sous la responsabilité de la DRH de l'établissement.

Les crédits visés aux points 1 et 2 ci-dessus sont majorés de 10% pour les sites de province situés à plus de 150 km de Paris (N.D). Ils sont complémentaires de ceux prévus aux articles L. 2143-13 et L. 2143-16 du Code du travail. Ils sont accordés à chaque délégué syndical central mais ils peuvent être utilisés librement par les membres de la section syndicale.

Les crédits d'heures ainsi répartis peuvent être utilisés librement par les membres de la section syndicale, sous réserve de l'information à la direction, au fur et à mesure de leur utilisation. Afin d'éviter une désorganisation de service, les salariés concernés doivent informer leur hiérarchie de leur intention de s'absenter.

Les modalités de décompte et de contrôle de ces heures d'absence doivent être précisées localement par la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives.

Il est précisé que ces crédits d'heures sont destinés à couvrir à la fois activités et déplacements.

### **Article 3.14 : Collecte des cotisations syndicales**

Le recouvrement des cotisations syndicales peut être effectué à l'intérieur des entreprises/établissements sur les lieux et pendant le temps de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans l'accomplissement du travail des salariés.

Les modalités d'application du présent article sont définies par la direction de l'établissement en accord avec les organisations syndicales représentatives.

## CHAPITRE IV – FORMATION

### **Article 4.1 : Prise en compte des compétences syndicales dans le parcours professionnel**

Dans une volonté de tenir compte des compétences mises en œuvre au titre de l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre de l'évolution professionnelle, une étude sera engagée par le Groupe, dans le délai de 6 mois courant à compter de la date de signature du présent accord, afin d'examiner la méthodologie et les conditions permettant une valorisation de ces compétences et de l'expérience liée à l'exercice du droit syndical dans le parcours professionnel. Cette démarche sera présentée et partagée avec les Organisations syndicales représentatives au niveau Groupe afin d'examiner un déploiement à titre expérimental.

### **Article 4.2 : Formation dans le cadre de l'activité professionnelle**

Les représentants du personnel auront accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptations spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Ces formations professionnelles ont pour objet de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques, le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Tous les trois ans, la Direction du Groupe, en concertation avec les responsables de chaque Inter-centre concerné, opérera une analyse de la situation des salariés concernés afin de s'assurer de l'effectivité des formations.

### **Article 4.3 : Moyens en vue de la reprise de l'activité professionnelle**

Lorsqu'un représentant du personnel dont le volume du ou des crédits d'heures alloués(s) pour l'exercice de ses mandats a représenté, pendant une durée au moins égale à deux ans, la moitié ou plus de la durée du travail mensuelle de référence dans l'entreprise et qu'à la suite de la cessation d'un ou de plusieurs mandats, le salarié dispose d'un crédit d'heures dont le volume devient inférieur à la moitié de la durée du travail mensuelle de référence ou cesse d'être représentant du personnel, il pourra à sa demande bénéficier d'une action de formation qui pourra concerner son métier actuel ou préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Dans la mesure où cette action de formation s'avérerait insuffisante, une formation complémentaire sera envisagée, après accord de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise. En cas de désaccord sur les moyens alloués pour favoriser cette réinsertion, le dossier sera examiné par la DRH du groupe après concertation avec le responsable de l'inter-centre dont dépend le salarié.

Pour les salariés dont le volume du ou des crédit(s) d'heures alloués pour l'exercice de leur(s) mandats est supérieur à la moitié de la durée du temps mensuel de travail de référence, un bilan professionnel sera proposé tous les trois ans permettant de s'assurer de la possibilité, pour ces salariés, de reprendre à tout moment une activité professionnelle à titre principale, sans difficultés majeures.

Si le salarié le souhaite, des actions de validation des acquis de l'expérience pourront être mises en œuvre.

A l'issue de son ou de (ses) mandat(s), le salarié bénéficiera à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de représentant du personnel et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir, en valorisant les acquis de l'expérience syndicale au sein d'une des entreprises du groupe Thales.

#### **Article 4.4 : Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Conformément à l'article L. 3142-14 du code du travail qui permet aux accords collectifs de contenir des dispositions plus favorables, les modalités suivantes seront applicables dans l'ensemble des sociétés du périmètre :

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins :

- huit jours à l'avance si la durée du congé est supérieure ou égale à quatre jours,
- quarante huit heures à l'avance si la durée du congé est inférieure ou égale à trois jours.

Elle doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le nombre des salariés pouvant être simultanément absents n'est pas limité.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a modifié les modalités de financement du congé de formation économique, sociale et syndicale. Les modalités du nouveau régime de financement applicables n'étant pas fixées, il conviendra de se référer aux dispositions légales en vigueur ainsi qu'aux dispositions conventionnelles qui seront définies au niveau de la branche métallurgie pendant cette période transitoire.

En cas de difficultés, liées à des demandes importantes, une concertation sera organisée à ce sujet entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

En complément à ces dispositions, il sera alloué annuellement, et par société, pour chaque représentant du personnel titulaire et mandaté (délégué syndical, représentant syndical), une journée de formation, les salaires étant pris en charge par la société à laquelle ils appartiennent. Ces journées de formation cumulées sur l'année sont gérées par le Délégué Syndical en concertation avec la DRH et seront inscrites au plan de formation de l'établissement entreprise. Le cumul de plusieurs mandats ne permet pas de capitaliser plusieurs journées de formation par an pour une même personne et pour l'organisation syndicale dont elle relève.

LT  
X  
VM

## **Article 4.5 : Actions de formation particulières**

Afin de permettre aux représentants de chaque inter-centre d'actualiser leurs connaissances en matière juridique ou économique, il leur sera proposé de participer à quatre journées de formation ou de colloque de leur choix par an dans les matières ci-dessus visées. L'ensemble des frais afférents à ces journées de formation, ainsi que les rémunérations des stagiaires, sera pris en charge par le Groupe.

Par ailleurs, les représentants des Inter-centres disposeront d'un volume d'heures de formation de 80 heures par an à affecter à la formation de leurs représentants au sein des différentes sociétés du Groupe. Ces actions de formation, ayant pour but de renforcer leur connaissance afin de favoriser le dialogue social dans leur société, seront imputées sur le plan de formation dont ils relèvent.

## **CHAPITRE V - DES MOYENS SUPPLEMENTAIRES A L'EXERCICE DU MANDAT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

### **SECTION 1 - Les moyens d'information et de communication**

#### **Article 5.1 : Les nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)**

Les parties signataires reconnaissent l'importance des Technologies de l'Information et de la Communication dans l'information syndicale.

Un accord sur les moyens conférés aux Inter-centres du Groupe a été signé le 15 novembre 1999 et complété par un avenant conclu le 26 août 2002. Des chartes, conclues entre la Direction et les organisations syndicales représentatives, ont également permis de définir les conditions d'utilisation de l'intranet Groupe, de la messagerie électronique et d'Internet.

Dans ce cadre, les entreprises visées au périmètre du présent accord examineront les possibilités d'étendre par voie d'accord collectif les modalités d'accès et d'utilisation de ces moyens aux organisations syndicales représentatives dans le cadre des principes arrêtés au niveau du groupe.

Cet accord d'entreprise pourra également prévoir les modalités d'accès aux systèmes d'information intranet par le comité d'entreprise, notamment au titre de la gestion des activités sociales et culturelles et les délégués syndicaux centraux. Dans ce cas, l'accord précisera les conditions d'accès et d'utilisation des TIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, de la charte informatique déjà mise en oeuvre pour les Inter-centres, au niveau du Groupe. Ainsi aucune publicité syndicale ou tract ne pourra être réalisé par ces moyens de communication.



## **Article 5.2 : Information et documentation des représentants du personnel**

Les représentants du personnel reçoivent au minimum toutes les informations prévues par la loi et les accords conventionnels.

Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux sont aussi destinataires des instructions et circulaires à diffusion générale, de la Direction des Ressources Humaines de la société à laquelle ils sont rattachés.

Les représentants de chaque Inter-centre et les administrateurs salariés de la société Thales SA auront accès à la revue de presse de Thales Web du Groupe et seront destinataires des notes de nomination et circulaires. Par ailleurs, il sera mis en place au niveau de chaque Inter-centre un espace « TOL » dédié par organisation syndicale représentative afin de faciliter leur fonctionnement interne. Dans ce cadre, chaque organisation syndicale représentative désignera un responsable de sa « communauté TOL ». Pour ce faire une réunion préparatoire sera organisée avec la Direction des Systèmes d'Information du Siège afin de présenter l'outil et les modes opératoires associés.

## **Article 5.3 : Réunions d'information syndicale**

Chaque salarié dispose d'un crédit individuel de 3 heures par an, payé et considéré comme temps de travail effectif, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales.

Seules les organisations syndicales représentatives au niveau groupe ou au niveau établissement sont habilitées à tenir ces réunions d'informations, à l'intention soit de l'ensemble des salariés de l'établissement, soit d'une partie seulement.

Elles font connaître à la Direction le calendrier prévisionnel des réunions qu'elles envisagent de tenir, étant entendu que ce calendrier est donné à titre indicatif et qu'il est susceptible d'être modifié en fonction des circonstances.

Seuls les salariés de l'entreprise travaillant dans l'établissement sont autorisés à assister à ces réunions, qui se déroulent nécessairement dans l'enceinte de l'établissement.

Les salariés ne souhaitant pas participer à ces réunions poursuivent leur activité normale à leur poste de travail.

Les modalités d'utilisation du crédit d'heures d'information et l'organisation matérielle de ces réunions sont déterminées par chaque établissement en accord avec les organisations syndicales représentatives.

Les organisations syndicales ayant participé à la négociation portant sur un accord collectif de Groupe, bénéficient d'une demi-journée maximum d'information syndicale afin de permettre de le présenter aux salariés des entreprises relevant du périmètre Groupe.

Le temps passé par les salariés à cette réunion d'information est distinct du crédit individuel de 3 heures par an alloué aux réunions d'information syndicale, précisé ci-dessus.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*  
SC  
VM

## **SECTION 2 – Les moyens matériels**

### **Article 5.4 : Principe**

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 100 salariés, l'employeur met à disposition des sections syndicales un local commun permettant l'exercice de la mission des délégués syndicaux et/ou représentant de la section syndicale.

Dans chaque société, il sera veillé à ce que les locaux syndicaux ne soient pas excentrés de l'établissement et permettent ainsi aux élus d'exercer leurs mandats. Il leur sera donné la possibilité d'accès aux réservations des salles de réunions de l'établissement en cas d'indisponibilité de salles au sein de leurs locaux.

#### **5.4.1 Moyens matériels mis à la disposition des sections syndicales constituées par des organisations syndicales représentatives**

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 400 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative un local qui lui est propre.

Ces locaux syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives doivent être aménagés et dotés du matériel nécessaire à leur fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, de fournitures de bureau, d'armoires fermant à clé, d'une ligne téléphonique sécurisée et d'un fax et d'un matériel informatique de type PC équipé de logiciels bureautiques (standard groupe), relié à une imprimante et bénéficiant d'un accès Internet et intranet lorsque cela s'avère possible.

En cas de difficulté rencontrée relative à l'équipement des locaux, une réunion sera organisée, dans le délai d'un mois, avec la Direction des Ressources Humaines du groupe afin d'examiner la situation.

Les délégués syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance et l'évolution du matériel informatique et des logiciels sont à la charge de l'entreprise.

Sauf accord contraire des parties concernées, ces locaux sont distincts de ceux mis à disposition des représentants du personnel élus. Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs.

Par ailleurs, chaque délégué syndical central et chaque administrateur salarié bénéficiera, avec leur accord, d'un téléphone portable pour l'exercice de ses fonctions. Un forfait de communication de six heures par mois sera attribué et pris en charge par l'entreprise dans les conditions fixées aux autres salariés bénéficiaires.

Enfin, un PC portable sera mis à disposition pour chaque DSC de chaque organisation syndicale.

Les délégués syndicaux d'entreprise « mono établissement » de plus de 400 salariés bénéficieront des mêmes moyens que les DSC.

Handwritten initials and marks: a large blue checkmark, the letters "LT" in blue, "SC" in blue, "VM" in blue, and a signature in blue ink.



Les sections syndicales des organisations syndicales qui, du fait de leur perte de représentativité, ne bénéficient plus d'un local dédié, doivent libérer, dans un délai de trois mois, le local mis à leur disposition.

**5.4.2 Moyens matériels mis à la disposition des sections syndicales constituées par des organisations syndicales répondant aux critères prévus à l'article L 2142-1 du Code du travail et ayant procédé à la désignation d'un représentant de la section syndicale**

Un local syndical commun est mis à la disposition des organisations syndicales répondant aux critères prévus à l'article L 2142-1 du Code du travail et ayant procédé à la désignation d'un représentant de la section syndicale. Ce local, d'une surface suffisante, est aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Il est équipé d'une table, de chaises, de fournitures de bureau, d'une armoire, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un fax et d'un matériel informatique de type PC équipé de logiciels bureautiques (standard Groupe) bénéficiant d'un accès Internet et intranet lorsque cela est accessible localement.

Dès lors qu'au moins deux organisations syndicales répondant aux critères prévus à l'article L 2142-1 du Code du travail ont procédé à la désignation d'un représentant de la section syndicale, le local commun, d'une surface suffisante, est équipé d'une seconde table, de chaises supplémentaires, d'une deuxième armoire permettant à chaque section de classer ses documents et d'un second PC également équipé de logiciels bureautiques (standard groupe) bénéficiant d'un accès Internet et intranet lorsque cela s'avère possible.

En cas de difficulté rencontrée relative à l'équipement des locaux, une réunion sera organisée, dans le délai d'un mois, avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe afin d'examiner la situation.

Les sections syndicales d'organisations syndicales qui sont reconnues représentatives bénéficient d'un local dans les conditions prévues par le présent accord.

**SECTION 3 –Liberté de déplacement**

**Article 5.5 : Principe**

Pour faciliter l'exercice de leurs fonctions à l'organisation matricielle du Groupe, les délégués syndicaux centraux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent se déplacer librement dans l'ensemble des établissements de l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, sous réserve de respecter les règles régissant les accès aux zones de travail.

Dans le cadre de leur liberté de circulation, ils pourront prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'exécution du travail des salariés, ni mettre en cause la sécurité des personnes visitées, des produits ou des matériels.

SC

LT

de

YM

## CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

### Article 6.1 : Entrée en vigueur, révision et durée de l'accord

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

Le présent accord révisé et se substitue à l'accord de groupe sur l'exercice du Droit syndical et le Dialogue Social conclu le 23 novembre 2006 tel que modifié par ses avenants n°1, 2 et 3.

Le présent accord entrera en vigueur conformément à l'article L. 2232-30 du code du travail régissant les accords de Groupe dans toutes les sociétés comprises dans le périmètre fixé à l'annexe 2 après l'information et la consultation du comité central d'entreprise de la société Thales.

En cas de sortie du périmètre du groupe de l'une des sociétés visées en Annexe 2, le présent accord vaut accord d'entreprise.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires ou encore d'une révision. Cette dénonciation ou cette révision interviendra en application des dispositions légales en vigueur. Il entrera en vigueur le lendemain de sa signature. A la demande de l'un des signataires, les organisations syndicales et la Direction se réuniront pour examiner l'application du présent accord.

Les conditions d'application du présent accord seront examinées une fois par an au cours d'une réunion de concertation avec les Inter-centres.

### Article 6.2 : Dépôt

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, en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

LT  
SC de VM

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Neuilly sur Seine en 10 exemplaires, le 18 novembre 2014

Pour la Société Thales, représentée par David Tournadre, Directeur des Ressources Humaines du Groupe Thales, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :

Accord et avenants signés par :

**Pour la CFDT**  
Didier GLADIEU



**Pour la CFE-CGC**  
José CALZADO



**Pour la CFTC**  
Véronique MICHAUT



**Pour la CGT**  
Laurent TROMBINI




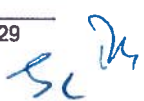

# ANNEXE 1

## ABSENCES COUVERTES PAR LES CREDITS D'HEURES

- Heures de délégation
- Heures de réunions
- Mandats externes (prud'hommes, conseiller du salarié, Assedic, délégué AGIRC/ARRCO ...)
- Conseil d'administration, A.G. (ex : Humanis, AGIRC/ARRCO ...)
- Commissions obligatoires établissements / sociétés
- Commissions centrales Groupe (commission paritaire de prévoyance, 1%, commissions accords Groupe ...)
- Temps de déplacement sur site, inter-site.

## ANNEXE 2

<b>Dénomination sociale</b>
GERAC S.A.S. - Groupe d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Compatibilité
GERIS CONSULTANTS S.A.S.
TDA ARMEMENTS S.A.S
THALES AIR SYSTEMS S.A.S.
THALES ALENIA SPACE France S.A.S.
THALES ANGENIEUX S.A.S.
THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.S.
THALES AVIONICS ELECTRICAL MOTORS S.A.S.
THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.S.
THALES AVIONICS LCD S.A.S.
THALES AVIONICS S.A.S.
THALES COMMUNICATIONS & SECURITE S.A.S.
THALES CRYOGENIE S.A.S.
THALES ELECTRON DEVICES S.A.S.
THALES GEODIS FREIGHT & LOGISTIC S.A.
THALES GLOBAL SERVICES S.A.S.
THALES INTERNATIONAL S.A.S.
THALES MICROELECTRONICS S.A.S.
THALES OPTRONIQUE S.A.S.
THALES PROPERTY SERVICES S.A.S.
THALES S.A.
THALES SAFARE PONS S.A.S.
THALES SERVICES S.A.S.
THALES SESO S.A.S.
THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.S.
THALES TRAINING & SIMULATION S.A.S.
THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS
THALES UNIVERSITE S.A.S.
THALES-RAYTHEON SYSTEMS COMPANY S.A.S.
TRIXELL S.A.S.
UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS S.A.S.

    
JM

## ANNEXE 3

### Rappel de la Loi

#### CREDIT MENSUEL D'HEURES DE DELEGATION

##### Mandats syndicaux (L2143-13, L2142-1-3)

Effectif	Délégué Syndical (DS)	Délégué Syndical Central <sup>1</sup> (DSC)	Section Syndicale
50-150	10	10	4
151-500	15	15	4
500 et plus	20	20	10
1000 et plus	20	20	20

<sup>1</sup> – jusqu'à 2000 salariés, application du crédit d'heures pour le DS d'établissement

##### Comité d'entreprise et Délégués du Personnel (L2325-6, L2315-1, 2326-3)

Effectif	Titulaire Comité d'Entreprise	Représentant Syndical	Représentant Syndical Central <sup>2</sup>	Commission Economique	Délégué du Personnel	Délégation Unique du Personnel
Inférieur à 50					10	
Au moins 50					15	
Inférieur à 200						20
Moins de 500	20					
Plus de 500	20	20	20			
Au moins 1000				40		

<sup>2</sup> – Entreprise dont l'effectif est supérieur à 500, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil

##### Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (L4614-3)

Effectif	CHSCT
Jusqu'à 99 salariés	2
De 100 à 299	5
De 300 à 499	10
De 500 à 1499	15
1500 et plus	20

### Rappel des accords Thales

Instance	Crédit d'heures
<b>Comité de Groupe</b>	Membre Titulaire : 25 heures par réunion plénière Observateur : 50 heures / an Secrétaire : 150 heures / an
<b>Comité d'entreprise Européen</b>	Membre du Comité : 100 heures / an Membre du bureau : 150 heures / an Secrétaire : 350 heures / an

Le temps passé en réunion plénière ou préparatoire n'est pas déduit du crédit d'heures

## ANNEXE 4

### THALES

#### Document Adaptation-Travail et mandat syndical

Lors de l'entretien qui s'est tenu le ..... entre Monsieur ou Madame ..... (en qualité de responsable hiérarchique) et Monsieur ou Madame ....., qui exerce la fonction de ..... et titulaire d'un mandat de ..... , les conditions d'adaptation de la charge de travail de M. ou Mme ..... ont été examinées en tenant compte du temps consacré à son activité syndicale.

Ainsi, il a été convenu d'adapter la charge de travail de M. ou Mme ..... selon les modalités suivantes :

- 
- 
- 
- 

Le présent document a fait l'objet d'une transmission au délégué syndical de l'organisation à laquelle appartient M. ou Mme ..... , ainsi qu'au DRH de l'unité concernée.

**M. Mme X**

**M. Mme Y**  
**Responsable hiérarchique**

- Document non impératif. -

---

① SC

29 / 29

LT

DR

VM