

# ACCORD GROUPE RELATIF A LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET A LA MISE EN ŒUVRE AU SEIN DU GROUPE THALES DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

---

## PREAMBULE

Le présent accord vise à assurer la mise en œuvre, au sein du Groupe Thales, d'une partie de la loi du 14 juin 2013 dite loi de sécurisation de l'emploi.

Cette loi introduit notamment deux nouveaux dispositifs :


- Une nouvelle modalité de partage, avec les représentants des salariés, de l'information économique et sociale de l'entreprise à travers la mise en place d'une base de données regroupant de façon actualisée et prospective toutes les données utiles et celles transmises de manière récurrente au Comité d'entreprise.
- Une nouvelle consultation du Comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La loi de sécurisation de l'emploi vient ainsi renforcer le dialogue social et la capacité des représentants du personnel à comprendre et dialoguer sur la stratégie de l'entreprise.

Le Groupe Thales s'est inscrit dans une pratique novatrice du dialogue social. Dans ce cadre, une expérience innovante de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visant à assurer la sécurisation des parcours professionnel des salariés a notamment été développée depuis 2006 avec la conclusion d'un accord groupe relatif à l'anticipation. Dans le prolongement des actions engagées en 2006, un nouvel accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation a été signé le 26 avril 2013.

### Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de renforcer ce dialogue social par la mise en œuvre concertée et harmonisée des nouvelles obligations légales en définissant les modalités d'application les plus adaptées pour les sociétés du groupe au regard de la pratique et de l'historique de Thales sur ces thèmes.

 1   
VM 

La mise en œuvre d'une base de données économiques et sociales dans chaque société du Groupe a pour objet d'améliorer la lisibilité et l'accessibilité des informations mises à la disposition des représentants du personnel concernés et de favoriser ainsi leur appropriation.

Le présent accord vise également à définir les conditions dans lesquelles va s'inscrire la consultation sur les orientations stratégiques, notamment en termes de calendrier et de nature des informations communiquées.

## **CHAPITRE I / LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES**

### **Article 1.1 / Objet de la consultation**

Conformément à l'article L 2323-7-1 du code du travail, chaque année le Comité d'entreprise (pour les entreprises mono établissement) ou le Comité central d'entreprise sera consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Dans le cadre de cette consultation sur les orientations stratégiques, le Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise émet un avis motivé et peut proposer des orientations alternatives.

La base de données économiques et sociales est le support principal de préparation de cette consultation.


La loi organise la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques au niveau de l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises disposant de plusieurs établissements, seul le Comité central d'entreprise sera consulté à ce titre. Néanmoins, une restitution de la présentation des orientations stratégiques sera opérée dans chaque établissement.

### **Article 1.2 / Partage de la stratégie au niveau du groupe**

#### **1.2.1 Commission Centrale Anticipation**

Bien que la loi n'envisage pas de consultation sur les orientations stratégiques au niveau du Groupe, les parties rappellent que le rôle donné à la Commission Centrale Anticipation dans le cadre de l'accord groupe du 26 avril 2013 doit continuer à pleinement s'exercer.

Ainsi, chaque année, une des réunions de la Commission Centrale Anticipation portera sur les perspectives d'évolution des emplois et des métiers au regard de la revue du portefeuille d'activités de Thales, des choix industriels, des évolutions technologiques

 2 LT  
VA DL

et d'organisation, de la politique territoriale ainsi que des enjeux économiques du Groupe dans les différents secteurs d'activité.

Cette réunion annuelle de la Commission Centrale Anticipation se déroulera dans le mois de l'adoption par le Conseil d'administration de Thales SA des orientations stratégiques et budgétaires du Groupe retenues par le Multi Year Budget (Prévisions pluriannuelles). L'avis motivé et les recommandations recueillis à la majorité des membres présents de la délégation syndicale de la Commission sont consignés dans un document transmis au PDG et au DRH Groupe.

### 1.2.2 Comité de Groupe France

Par ailleurs, en application de l'article L 2332-1 du code du travail, le Comité de Groupe Thales se verra communiquer tous les avis motivés rendus par les Comités d'entreprise ou les Comités centraux d'entreprise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques ainsi que les réponses apportées par l'organe chargé de l'administration de chaque société. Pour ce faire, tous les avis et les réponses motivées qui y ont été apportées seront transmis à la DRH France qui en assurera la centralisation puis la communication aux membres du Comité de Groupe.

Cette communication permettra d'enrichir le dialogue entre la Direction Générale et les membres du Comité de Groupe sur les orientations stratégiques des principaux domaines d'activité du Groupe.




### **Article 1.3 / Calendrier de consultation sur les orientations stratégiques**

Dans chaque société du groupe, chaque année, la consultation sur les orientations stratégiques aura lieu au mois d'avril.

A titre exceptionnel, pour la première année d'application (2014) la consultation sur les orientations stratégiques aura lieu, dans les sociétés, à partir du mois de septembre.

Préalablement à la première mise en œuvre de cette obligation, le Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise sera informé de cette nouvelle obligation et de la procédure retenue, telle que décrite dans le présent accord.

En cas de situation exceptionnelle de nature à modifier substantiellement la stratégie de la Société, le Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise sera informé et consulté sur les nouvelles orientations stratégiques et la base de données économiques et sociales sera actualisée.

 3   
VM 

#### **Article 1.4 / Information mise à disposition du Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise en vue de la consultation sur les orientations stratégiques**

Pour assurer la complète information du Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise en vue de la consultation sur les orientations stratégiques, ce dernier disposera d'un document d'information spécifique, commentant de façon chiffrée et qualitative, les orientations stratégiques retenues par l'organe chargé de l'administration de l'entreprise, visant à lui permettre de mieux mesurer la création et la répartition de la valeur au sein de l'entreprise. Une fois remis aux membres du Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise, ce document viendra alimenter la base de données.

Pour aider les sociétés du Groupe à déployer cette nouvelle information, un modèle de document spécifique de présentation des orientations stratégiques est joint en annexe 1.

L'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation, dans son article 1.2.1, prévoit par ailleurs la communication d'informations au Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise sur son périmètre économique pour donner la meilleure visibilité sur l'activité de la société et anticiper les orientations opérationnelles envisagées et leurs conséquences. Ces informations, propres à chaque société, seront également mises à la disposition du Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise préalablement à la consultation sur les orientations stratégiques. Enfin, pour assurer une complète information, la consultation s'enrichira des informations fournies lors des réunions de GBU tenues chaque année dans le cadre du comité d'entreprise européen.




#### **Article 1.5 / Procédure**

Dans chaque société du Groupe, l'organe chargé de l'administration définit les orientations stratégiques. Le Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise émet un avis motivé sur ces orientations et peut proposer des solutions alternatives. L'avis du Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise, complété des éventuelles alternatives proposées, est transmis à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise qui formule une réponse argumentée. Le Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise reçoit cette réponse et peut à son tour y répondre.

Dans les sociétés du Groupe, l'organe chargé de l'administration est désigné par les statuts. Il s'agit :

- du Président, dans les sociétés ayant adopté la forme de SAS,
- du conseil d'administration dans les sociétés ayant adopté la forme de SA

Dans les sociétés constituées en SAS, le conseil d'administration recevra pour information l'avis du Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise.

 4   
VM 

Dans le cas particulier des sociétés en Joint-ventures dans lesquelles Thales est actionnaire majoritaire, la Direction s'assurera que l'avis du Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise et les réponses de la Direction sont transmis aux représentants des différents actionnaires.

#### **Article 1.6 / Recours à l'expertise**

Aux termes de la loi, le Comité d'entreprise ou le Comité central d'entreprise a la faculté, s'il l'estime nécessaire, de se faire assister d'un expert en vue de l'examen annuel des orientations stratégiques de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où le Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise déciderait d'être assisté d'un expert, les parties au présent accord ont souhaité définir le cadre dans lequel cette assistance devrait intervenir.

En effet, les parties reconnaissent l'utilité et la pertinence de la pratique développée par les sociétés du groupe Thales en matière d'expertise pour l'examen annuel des comptes et l'examen des comptes prévisionnels. Elles soulignent que les informations déjà communiquées à l'expert à ce titre ainsi que l'analyse qui en est faite constituent des éléments permettant d'éclairer utilement le Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise lorsqu'il est consulté sur les orientations stratégiques.




Ainsi, préalablement à la présentation au Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise dans le cadre de l'expertise annuelle des comptes et des comptes prévisionnels, celui-ci pourra bénéficier de la restitution d'un rapport intermédiaire, limitée aux orientations stratégiques et à leurs conséquences, lui permettant de rendre un avis motivé sur les orientations stratégiques et éventuellement de formuler des alternatives, selon le calendrier précisé à l'article 1.3 ci-dessus.

L'entreprise prendra intégralement en charge le financement de l'expertise sous réserve que cette dernière s'inscrive dans le cadre défini ci-dessus.

## **CHAPITRE II / LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES**

La base de données économiques et sociales doit permettre aux représentants du personnel de mieux comprendre la stratégie de l'entreprise par le partage d'informations mieux organisées, plus lisibles et assurant une vision à la fois historique et prospective.

Les parties au présent accord ont souhaité que la mise en place de la base de données se fasse sur la base du dialogue social et de façon concertée. Cette base de données sera mise en place dans les sociétés (de plus de 300 salariés) dans les trois mois suivant la signature de l'accord. Cette base de données évoluera en fonction des pratiques et de l'organisation du Groupe. Ces évolutions seront examinées dans le cadre de la commission centrale de suivi du présent accord.

 5   
VM 

## **Article 2.1 / Objectifs de la base de données**

La loi assigne à la base de données deux objectifs :

- Permettre aux représentants du personnel de disposer d'une vision prospective des données de l'entreprise en vue de la consultation sur les orientations stratégiques
- Constituer un outil pour fournir de manière simplifiée et unifiée les informations nécessaires au Comité d'entreprise lorsqu'il est consulté de manière récurrente.

Chaque base de données des sociétés du Groupe vise à donner aux représentants du personnel une information précise et accessible de façon permanente, facilitant l'exercice de leurs compétences respectives.

## **Article 2.2 / Principe de non-régression**

Lors du déploiement de la base de données, le Président de chaque Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise établira avec les membres de l'instance, un état des lieux des informations régulièrement communiquées (mensuelles, trimestrielles, annuelles) préalablement à la création de la base de données économiques et sociales.

La mise en place de la base de données ne pourra ni remettre en cause cette communication ni entraîner de régression par rapport au niveau qualitatif et quantitatif d'information dont les représentants du personnel bénéficient au sein de chaque société, notamment lorsqu'ils recourent à une expertise.




Ainsi, les informations régulières communiquées au mois le mois au Comité d'établissement (telles que par exemple suivi des effectifs) continueront à être transmises selon les mêmes modalités.

Enfin, les informations transmises de manières ponctuelles au Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise, dans le cadre d'un projet spécifique (par exemple projet de déménagement) n'ont pas vocation à figurer dans la base de données. Elles continueront à être communiquées au Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise de façon distincte.

## **Article 2.3 / Contenu de la base de données économiques et sociales**

En application de l'article L 2323-7-2 du code du travail, il est constitué une base de données économiques et sociales dans chaque société du groupe Thales.

Dans les sociétés à établissements multiples, la base de données comporte les informations que l'employeur met à la disposition du Comité central d'entreprise et des comités

 6   
VM 

d'établissement. La base de données sera progressivement enrichie conformément à l'article 2.4 ci-après.

Les informations constitutives de la base de données sont définies par le décret du 27 décembre 2013. Elles se répartissent entre 8 grandes rubriques qui sont listées en annexe 2 du présent accord et qui constituent l'architecture commune de la base de données.

Les informations visées à l'article L 2323-7 du code du travail figureront également dans la base de données.

Afin de faciliter et d'harmoniser la mise en œuvre de la base de données dans les filiales du groupe, les parties ont souhaité définir l'information et/ou l'indicateur qui sera présenté dans la base de données au titre de chaque rubrique du décret.

Dans un souci de cohérence et de simplification, les indicateurs ou informations déjà existants dans l'entreprise seront privilégiés.

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit que la base de données porte sur les deux années précédentes, l'année en cours et comporte des perspectives sur les trois années suivantes. Lors de l'année de la mise en place de la base de données (2014), Thales y intégrera les informations de l'année précédente.

Pour chaque indicateur, s'agissant des données prospectives à 3 ans, elles sont généralement communiquées sous forme d'informations chiffrées, de grandes tendances, et parfois « sans objet ».

Toute donnée prospective figurant dans la base de données constitue une simple projection de la situation de l'entreprise au regard d'un contexte économique apprécié à la date de communication des données.

#### **Article 2.4 / Actualisation de la base de données**

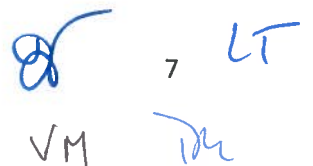
Les informations sociales de la base de données seront mises à jour selon la périodicité du calendrier légal.

Les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques seront mises à jour une fois par an.

A l'issue de cette mise à jour, afin de permettre un suivi de l'évolution des données prospectives figurant dans la base, les utilisateurs conserveront un accès à l'historique des prévisions de l'année N+1.

#### **Article 2.5 / Utilisateurs de la base de données économiques et sociales**

La base de données doit permettre aux personnes mentionnées au dernier aliéna de l'article L2323-7-2 d'exercer utilement leurs compétences respectives ; l'accès à cette base ne pouvant être de nature à modifier les prérogatives de chaque instance représentative du personnel.

Handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, a signature that appears to be 'VM'. To its right is the number '7'. Further right is the signature 'LT'. Below these, there are more initials, possibly 'DM'.

Conformément à cette disposition, les parties au présent accord entendent définir les principes suivants :

- Au niveau de l'entreprise

Les membres du Comité d'entreprise ou du Comité central d'entreprise des entreprises appartenant au groupe et les délégués syndicaux ou délégués syndicaux centraux sont habilités à accéder à la base de données économiques et sociales et bénéficient d'un accès à toutes les rubriques de la base, au niveau de la société et des établissements.

- Au niveau de l'établissement

Les membres des comités d'établissement et les délégués syndicaux d'établissement ont accès aux rubriques de la base de données qui concernent la société et leur établissement.

Les membres du CHSCT bénéficient d'un accès à la base de données économiques et sociales. Ces informations seront utilisées dans le cadre de leurs prérogatives légales.

La définition de l'accès aux informations contenues dans la base de données au regard de la mission confiée est définie en annexe 2.

- Commission Centrale Anticipation, Inter centres et membres du Comité de Groupe

Les membres permanents de la commission centrale anticipation ainsi que les Responsables des Intercentres, les membres du Comité de Groupe et les Administrateurs salariés de Thales SA ont accès aux bases de données de l'ensemble des sociétés du Groupe.

Dans chaque filiale du Groupe, le responsable des relations sociales de la société est en charge de l'établissement de la liste des personnes ayant accès à la base de données et de la mise à jour de cette liste, notamment après chaque élection / désignation des représentants du personnel de la société/ ou de ses établissements.

## **Article 2.6 / Support de la Base de Données Economiques et Sociales.**

Les parties au présent accord conviennent que les informations constitutives de la Base de Données Economiques et Sociales seront mise à disposition dans un support informatique spécifique, dans Team on Line.

Les modalités d'utilisation de la base de données s'inscrivent dans le cadre de la charte relative au bon usage des ressources d'information et de communication (charte informatique) en vigueur et disponible sur intranet.

L'accès à la base de données se fait dans le cadre des applications personnelles du salarié qui sont mises à sa disposition par l'entreprise sur l'intranet.

Tout accès est personnel et nominatif, il est lié d'une part au TGI de l'utilisateur d'autre part à son mot de passe edir.

 8

LT

VM 



Conformément à la Charte informatique, ces moyens d'authentification sont personnels, confidentiels et inaccessibles.

L'utilisateur s'interdit l'utilisation de l'identifiant et du mot de passe d'un autre utilisateur.

L'accès à ce support par les représentants du personnel se fait en utilisant la procédure suivante :

- connexion à l'Intranet THALES
- accès espace TOL, portail dédié,
- saisie de son identifiant (TGI) par l'utilisateur,
- saisie de son mot de passe (mot de passe eDir) par l'utilisateur

Les utilisateurs bénéficieront d'une action de formation relative aux conditions d'utilisation du support TOL de la base de données.

Préalablement au déploiement de la base de données, chaque utilisateur déclarera avoir pris connaissance des dispositions du présent accord et notamment des conditions d'accès et d'utilisation de la base de données.

Chaque société s'assurera que les salariés qui, du fait des conditions d'exercice de leur activité, n'ont pas accès à l'intranet de la société, disposent de moyens spécifiques leur permettant de consulter la base de données.

## **Article 2.7 / Obligation de discrétion et de confidentialité**

Le respect, par les personnes ayant accès à la base de données économiques et sociales, de l'obligation de discrétion, et si nécessaire de confidentialité, à l'égard des informations sensibles qui y figurent est fondamental. Il est le gage d'un dialogue social de qualité basé sur la confiance mutuelle. Cette obligation de confidentialité/discrétion doit être assurée tant par les destinataires de l'information que par l'employeur.

Ainsi, conformément à l'article L 2323-7-2 du code du travail, l'ensemble des personnes ayant accès à la base de données respectera une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Lors de l'alimentation de la base de données, chaque société précisera sur les documents communiqués, en tenant compte des principes définis ci-après, des spécificités de son activité ainsi que de ses pratiques antérieures, les données comportant un caractère confidentiel ainsi que la durée du caractère confidentiel de ces informations que les utilisateurs sont tenus de respecter.

9

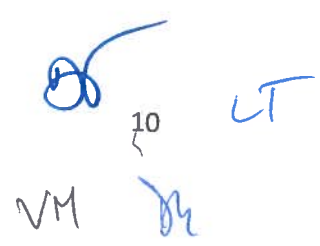
VM      JM      LT

Les parties au présent accord ont entendues définir les principes ayant vocation à encadrer la mise en œuvre de l'obligation de discrétion à l'égard des informations figurant dans la base de données.

Elles conviennent que :

- sauf situation particulière justifiée, toutes les données relatives aux exercices n-1 et n-2 ne sont pas confidentielles
- les données déjà largement connues du public ne pourront être considérées comme confidentielles (JO AN CR 30 juin 1965)
- les informations économiques et financières devront être examinées au regard des exigences légales qui régissent ces informations notamment en matière de droit boursier (circulaire DGT du 18 mars 2014)
  - les données relatives à un projet de cession, fusion, acquisition, scission, prise de participation présentent un caractère confidentiel en raison de leur dimension stratégique sensible
  - certaines données comptables et financières sont réputées confidentielles de par la loi. Selon l'article L2323-10 du code du travail, il s'agit de la situation de l'actif réalisable et disponible, de la situation du passif exigible, du compte de résultat prévisionnel, du tableau de financement, du plan de financement prévisionnel (documents visés aux articles L232-2 à 4 du code de commerce)
- les données économiques, stratégiques et financières dont la divulgation à des tiers peut porter gravement préjudice aux intérêts de l'entreprise, notamment en termes de concurrence, pourront être considérées comme confidentielles par les sociétés. A titre d'exemple, tel pourra être notamment le cas pour les études de marché, la politique produit, les études de nouvelles fabrications, les projets de contrats commerciaux, la politique de R&D, les objectifs de marge, les prévisions financières.
- L'obligation de confidentialité, lorsqu'elle est invoquée par l'employeur, ne doit pas porter atteinte à l'exercice, par les représentants du personnel, de leur mandat. Elle est donc limitée à certaines informations et doit être justifiée par l'existence d'éléments objectifs pouvant nuire aux intérêts de l'entreprise et rendant nécessaire de retenir la diffusion de ces informations tant à l'égard des salariés de l'entreprise qu'à l'égard des tiers à l'entreprise.

En cas de non-respect de l'obligation de confidentialité, le contrevenant s'expose à une sanction disciplinaire telle que prévue par le règlement intérieur des établissements concernés au sein de l'entreprise et, le cas échéant, à des poursuites judiciaires.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, the number '10', and initials 'VM' and 'LT'.

## **CHAPITRE III / DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 3.1 / Suivi de l'accord**

Les parties au présent accord conviennent qu'une commission centrale de suivi de l'accord sera créée au niveau du Groupe THALES afin de veiller à sa bonne application.

Cette commission sera également chargée d'examiner les conditions dans lesquelles le contenu de la base de données pourra être progressivement enrichi des informations transmises de façon récurrentes au Comité d'entreprise et Comité central d'entreprise.

Cette commission centrale sera composée de :

- 4 représentants de la Direction désignés par la DRH du Groupe THALES,
- 2 représentants de chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES

La commission de suivi se réunit deux fois par an et sur demande d'au moins deux organisations syndicales signataires.

Un premier bilan de la mise en œuvre de la Base de données sera réalisé à la fin de l'année 2015.

### **Article 3.2 / Entrée en vigueur**

Le présent accord Groupe est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société THALES et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L 2232-30 et suivants du code du travail.





Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

### **Article 3.3 / Périmètre de l'accord**

Le périmètre du présent accord comprend toutes les entreprises du groupe Thales dont le capital est détenu, directement ou indirectement à plus de 50 % par Thales.

Pour les sociétés dont le capital est détenu, directement ou indirectement à 50 %, elles seront intégrées dans le périmètre du présent accord sous réserve que Thales y exerce une influence dominante au sens de l'article L.2331-1 du code du travail.

Compte tenu de l'évolution du groupe Thales, le périmètre défini par les parties au présent accord, tel que figurant en annexe 3, peut être amené à évoluer.

 11   
 

En cas de nouvelle société française intégrant le groupe Thales dans les conditions définies ci-dessus, les parties signataires examineront les modalités d'intégration de cette nouvelle société dans le périmètre de l'accord.

### **Article 3.4 / Durée de l'accord**

Le présent accord groupe est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, les parties conviennent de se réunir à l'issue des trois premières années d'application afin d'examiner le contenu de l'accord, sa mise en œuvre dans les sociétés du groupe et les éventuelles adaptations à réaliser.




Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 et suivants du Code du travail.

Les dispositions du présent accord seront revues par avenant de révision si la législation venait à évoluer notamment sur le rôle des instances, leurs attributions ou plus généralement l'un des thèmes de l'accord.

A la demande de l'un des signataires, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles difficultés d'application du présent accord.

### **Article 3.5 / Formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord groupe 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 Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

 12   
VM 

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

**Fait à Neuilly sur Seine en 10 exemplaires, le 23 octobre 2014**

Pour la Société Thales, représentée par David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominant



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

CFDT

Didier GLADIEU



CFE-CGC

José CALZADO

CFTC

Véronique MICHAUT

P. o.  
S. Bracón



CGT

Laurent TROMBINI



## Définition des Annexes

### Annexe 1 :

- Support de présentation des orientations stratégiques et des informations financières

### Annexe 2 / 2 bis

- Informations économiques et sociales mise à disposition dans la base de données
- Modèles informations complémentaires

### Annexe 3 :

- Périmètre d'application de l'accord

**Annexe 1**

# **Base de données économiques et sociales**

alimentation des données financières

## Les dispositions de la loi déterminent :

- ◆ **Un objectif global :**
  - rassembler et structurer les données de manière à partager une vision claire et globale de la situation de l'entreprise et de ses orientations stratégiques
- ◆ **Un périmètre détaillé d'indicateurs / données de nature financière**

## Situation actuelle :

- ◆ **Une assez grande hétérogénéité des documents fournis par les sociétés**
  - tant en termes de contenu que de forme
  - en fonction d'usages, de contextes spécifiques, de personnalité des directeurs financiers, ...

## Ce qui changera avec la future base de données :

- ◆ **Définition d'un « socle » de référence définissant le contenu des données à fournir**
  - D'où une amélioration du niveau d'information dans le cas de certaines sociétés
  - Sans régression du côté des sociétés « habituées » à donner davantage
- ◆ **Une structure homogène des documents via un « canevas de présentation » imposé à toutes les sociétés**
  - Facilitant la consultation



## Support des données : les principes retenus

- ◆ une présentation « *powerpoint* » unique avec les données et leur commentaire
  - De manière à disposer d'un ensemble cohérent, à faciliter les commentaires et détails qualitatifs, les compléments de données, etc...
- ◆ Une présentation dont la préparation / validation est sous responsabilité du Directeur Financier de la société

## Date annuelle de mise à disposition :

- ◆ Mars - Avril de chaque année
  - Pour disposer à la fois : des analyses de l'année écoulée et du *Multi Year Budget* de référence

## Structure de la présentation :

- ◆ **Un canevas couvrant l'ensemble des points (« chapitres ») devant être abordés**
  - Chapitres retenus comme étant de la « responsabilité » finance
- ◆ **Un format « prescriptif » concernant les données financières de P&L :**
  - Données de référence Magnitude
  - Exprimées sur 6 exercices : 3 années historiques, 1 année budget + 2 années MYB
- ◆ **Pas de « format » imposé pour la majorité des points**
  - À la fois pour des raisons de souplesse et pour éviter les « resaisies » inutiles de données
  - Sans régression du côté des sociétés « habituées » à donner davantage de détails

**draft**

[www.thalesgroup.com](http://www.thalesgroup.com)

# **Consultation sur les orientations stratégiques Base de données économiques et sociales**

*Canevas de présentation  
des données financières*

Société Thales YYY  
Avril 20..

THALES GROUP CONFIDENTIAL

**THALES**

- 1) Situation financière de l'année écoulée**
  - 1.1 Analyse des principales prises de commandes**
    - y compris analyse de la « part main d'œuvre »
  - 1.2 Analyse des chiffres réels versus budget**
- 2) Données prospectives du MYB**
  - 2.1 Hypothèses structurantes, synthèse des orientations**
    - dont impact sur l'unité des orientations stratégiques définies au niveau GBU / BL lors du SBP
  - 2.2 Evolution des prises de commandes – projets « *must win* »**
  - 2.3 Chiffres financiers de référence du plan pluriannuel**
  - 2.4 Analyse des investissements :**
    - 2.4.1 Investissements en Frais commerciaux**
    - 2.4.2 Investissements en R&D**
    - 2.4.3 Investissements en Immobilisations**

### **3) Annexes**

#### **3.1 CIR, CICE, subventions, mécénat**

#### **3.2 Evolution des capitaux propres, endettement, impôts**

#### **3.3 Rémunération des financeurs**

#### **3.4 Flux intra-Groupe**

## 1) Situation financière de l'année écoulée

## 1.1 Principales prises de commandes

PRINCIPALES AFFAIRES GAGNEES	(m€)	AFFAIRES DECALEES EN 2013	(m€)	AFFAIRES PERDUES	(m€)
ALF, LC 10 & 11	76,5	CAPTAS MALAYSIE	45	ATAS INDE	40
TH AUSTRALIE	38,9	MCMV INDE	42		
21 France	26,9	ATL2	32		
FA MF TRITEM	14,2	MU90 ALCAZAR	15		
F21 BRESIL	16,1	MCM LARS SINGAPOUR	9,6		
FLASH AW	12,2				
ALFS repairs & spares + IMA	10,2				
SNG SYCOBS Retrofit (TO3A)	8,1				
MCO COBRA FR (TF= 1.2 M€)	10,2				
ASTUTE 6 & 7	6,7				
MCO FLASH	5,6				
TC3F FREMM	5,4				
TORAL SING	4				
TOTAL	235		143,6		40

Ce document ne peut être reproduit, modifié, adapté, publié, traduit, d'une quelconque façon, en tout ou partie, ni divulgué à un tiers sans l'accord préalable et écrit de Thales - ©Thales 2012 Tous Droits réservés

Format et nombre de pages libres

Analyse possible de la structure main d'oeuvre / achat

# 1.2 Chiffres clés réel versus budget

## Compte de résultat analytique - IFRS

(en millions d'euros)

	2012		2013	
	Réel	Budget	Réel	Budget
Prises de compensation	1 691	1 813	2 169	2 169
% MB	21,9%	22,0%	22,8%	22,8%
Chiffre d'affaires	1 801	1 801	1 788	1 788
Crédits	(1 408)	(1 421)	(1 396)	(1 396)
Marge brute	393	380	392	392
% MB	21,8%	21,1%	21,9%	21,9%
Efforts & variation des provisions	(17)	(3)	(3)	(3)
Marge Brute Corrigée	377	377	389	389
% CA	20,9%	21,0%	21,8%	21,8%
Études non financées - Dépenses	(71)	(71)	(69)	(69)
Frais commerciaux	(155)	(151)	(153)	(153)
Autres frais (yc dépréciation client)	(53)	(55)	(54)	(54)
Résultat d'exploitation Hors CIR	98	100	113	113
% CA	5,4%	5,5%	6,3%	6,3%
CIR	28	26	32	32
Résultat d'exploitation	126	125	145	145
% CA	7,0%	6,9%	8,1%	8,1%
Résultat exceptionnel	(8)	(5)	(3)	(3)
Résultat net	118	120	142	142
% CA	6,6%	6,7%	8,0%	8,0%

MB: Volume Impact xx xxx  
+xxx

Ecart:  
Dégradations: xxx -14, xxx-7,7, xxx -7,6 xxx -5,0,  
xxx-3,8...

Améliorations: xxx +6, xxx +4,6 xxx,  
xxx+7,9, xxx +6,1, xxx +4,5, xxx+4,2, BL xxx +2,1

ENF: xxx

Frais Commerciaux: xxx +1,8 ( xxx/  
xxx); xxx+1 ( xxx); x

Exceptionnel: xxx

Confidentialité / Confidentiality / Proprietary Information / Tous droits réservés / All rights reserved

Ce document ne peut être reproduit, modifié, adapté, publié, traduit, d'une quelconque façon, en tout ou partie, ni divulgué à un tiers sans l'accord préalable et écrit de Thales - ©Thales 2012. Tous Droits réservés

Format et nombre de pages libres

Analyse possible de la structure main d'oeuvre / achat



## 2) Données prospectives du MYB

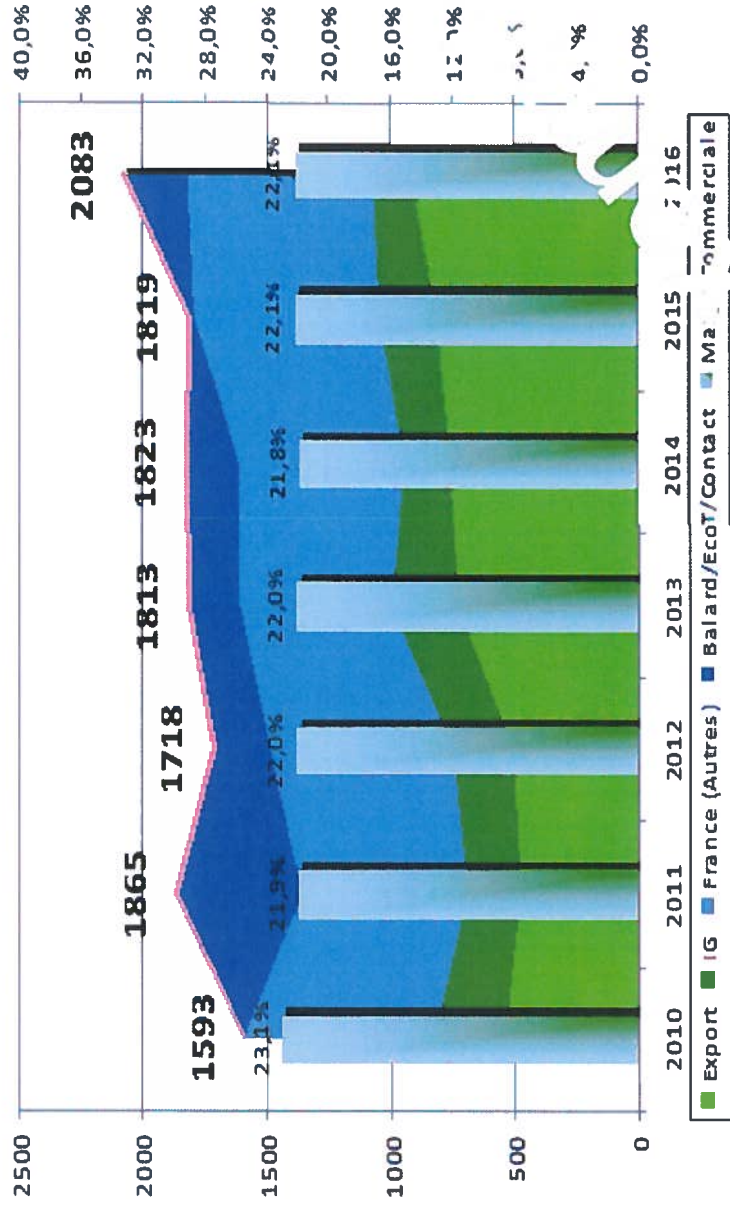
- ◆ **Périmètre :**
  - ◆ -
- ◆ **Scénario de prises de commandes :**
  - ◆ -
- ◆ **Projets en cours :**
  - ◆ -
  - ◆ -
- ◆ **Nouveaux projets :** -
  - ◆ -
- ◆ **Politique Produit**
  - -
  - -
- ◆ **Compétitivité & organisation :**
  - -
  - -
  - -

**Format et nombre de pages libres**

**=> Impact sur l'unité des orientations / décisions stratégiques prises au niveau GBU / BL dans le cadre du SBP**

**Format et nombre de pages libres**

## 14 / 2.2 Evolution des prises de commandes – projets « must win »



Format et nombre de pages libres

Ce document ne peut être reproduit, modifié, adapté, publié, traduit, d'une quelconque façon, en tout ou partie, ni divulgué à un tiers sans l'accord préalable et écrit de Thales. © Thales 2012. Tous Droits réservés.

## 2.3 Chiffres clés extraits de Magnitude

Normes IFRS - <i>extrait Magnitude</i>	en M€	Réel	Réel	Réel	2014 MYB 2014-17		
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Prises de commandes</b>							
Marge brute sur Prises de commandes % <i>Prises de commandes</i>							
<b>Carnet de commandes</b>							
ratio <i>book to bill</i>							
<b>Chiffre d'affaires</b>							
Marge brute corrigée % <i>Chiffre d'affaires</i>							
Frais de recherche & développement							
Frais commerciaux							
Frais généraux et administratifs							
<b>Résultat Opérationnel Courant Hors CIR</b>							
% <i>ROC / Activité</i>							
Crédit d'impôt recherche							
<b>Résultat Opérationnel courant</b>		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
% <i>ROC / Activité</i>							
<b>Cash flow opérationnel</b>							

Format obligatoire

Planches de commentaires en format libre

## 2.4 Analyse des investissements

## 2.4.1 Frais commerciaux

### INVESTISSEMENTS COMMERCIAUX

ME	2012	2013	2014	2015	2016
<b>CHIFFRE D'AFFAIRES</b>	590	546	557	566	603
<b>FRAIS COMMERCIAUX</b>	52	62	52	52	53
Sales Department expenses	14	14	14	14	14
Bid & Demonstration expenses	30	41	31	30	30
THINT cost sharing	9	8	7	8	8
Bad debt costs	0	-0,1	0	0	0
<b>% Frais commerciaux / CA</b>	8,8%	11,4%	10,1%	9,1%	8,7%

Format libre

Projects	2013					2014					
	Update					Budget					
	C.F.	S&G	F	PV	Total	C.F.	S&G	F	PV	Total	of which CAP
		1.9			1.9					2.0	
		0.8			0.8					0.9	
		0.6			0.6					0.7	
		0.8			0.8					0.9	
		1.1			1.1					1.1	
		1.2			1.2					1.2	
		1.4			1.4					1.5	
		0.6			0.6					0.6	
		1.2			1.2					1.2	
		0.8			0.8					0.9	
		0.2			0.2					0.2	
		1.3			1.3					1.3	
		0.5			0.5					0.5	
<b>TOTAL Development /Engineering on Projects and Products</b>	<b>7.35</b>	<b>2.7</b>	<b>12.4</b>	<b>22.4</b>	<b>22.4</b>	<b>7.35</b>	<b>1.8</b>	<b>11.9</b>	<b>22.0</b>	<b>22.0</b>	<b>0.0%</b>
out of which											
KTI Hardware **	0.3		0.3	0.6	0.6			0.5	0.5	1.0	
KTI Software **	0.5		0.5	1.0	1.0			0.5	0.7	1.2	
KTI Processing **	0.2		0.5	0.7	0.7			0.2	0.5	0.7	
KTI System **			0.0	0.0	0.0				0.0	0.0	
<b>TOTAL Research and Technology activity (Advanced Studies*)</b>	<b>1</b>	<b>0.0</b>	<b>1.3</b>	<b>2.3</b>	<b>2.3</b>	<b>1.2</b>	<b>0.0</b>	<b>1.7</b>	<b>2.9</b>	<b>2.9</b>	<b>0.0%</b>
<b>TOTAL R&amp;D expenses</b>	<b>8.35</b>	<b>2.7</b>	<b>13.7</b>	<b>24.7</b>	<b>24.7</b>	<b>8.6</b>	<b>1.8</b>	<b>13.6</b>	<b>24.9</b>	<b>24.9</b>	<b>0.0%</b>

Format libre



## 2.4.3 Immobilisations

Engagements en M€	2010		2011		2012	2013	2014	2015
	Réalités	Budget	Réalités	Budget	2012	2013	2014	2015
Terrains & Immeubles	16,4	41,9	47,1	47,1	12,9	21,1	14,8	9,5
Matériels & Outillages	24,3	21,8	20,5	20,5	1,4	20,6	21,1	20,9
Ingénierie	5,4	5,9	4,7	4,7	5,2	4,9	5,5	5,0
Environnement	1,1	1,1	0,3	0,3	1,2	0,9	1,5	0,9
Informatique & Systèmes d'information	11,0	10,3	6,4	6,4	11,4	11,5	11,8	11,3
Autres	0,2	0,5	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6
<b>Total (*)</b>	<b>58,3</b>	<b>81,5</b>	<b>81,9</b>	<b>81,9</b>	<b>58,9</b>	<b>69,6</b>	<b>55,3</b>	<b>48,2</b>

\* R&D capitalisée exclue

Format libre

### 3) Annexes

Ce document ne peut être reproduit, modifié, adapté, publié, traduit, d'une quelconque façon, en tout ou partie, ni divulgué à un tiers sans l'accord préalable et écrit de Thales - © Thales 2012. Tous Droits réservés

## 3.1 CIR, CICE, Subventions

Format libre

Ce document ne peut être reproduit, modifié, adapté, publié, traduit, d'une quelconque façon, en tout ou partie, ni divulgué à un tiers sans l'accord préalable et écrit de Thales. © Thales 2012. Tous Droits réservés.

## 3.2 Evolution des fonds propres, endettement, impôts

Format libre

Ce document ne peut être reproduit, modifié, adapté, publié, traduit, d'une quelconque façon, en tout ou partie, ni divulgué à un tiers sans l'accord préalable et écrit de Thales. © Thales 2012. Tous Droits réservés.

## 3.3 Rémunération des financeurs

Format libre

Ce document ne peut être reproduit, modifié, adapté, publié, traduit, d'une quelconque façon, en tout ou partie, ni divulgué à un tiers sans l'accord préalable et écrit de Thales - ©Thales 2012 Tous Droits réservés

## 3.4 Flux intra-Gruppe

Format libre

Le document ne peut être reproduit, modifié, adapté, publié, traité, d'une quelconque façon, en tout ou partie, ni divulgué à un tiers sans l'accord préalable écrit de Thales - ©Thales 2012. Tous Droits réservés

## Annexe 2

### INFORMATIONS SOCIALES, ECONOMIQUES ET FINANCIERES

- **Pour le passé** : accès aux données existantes
- **Pour l'avenir** : création d'un Modèle spécifique pour traiter la période N+1, N+2, N+3 ou mise à disposition de données existantes
- Au niveau de l'établissement : CE, DS, CHSCT ont accès aux données de la société et de leur établissement

Rubriques de la BDES	INFORMATION MISE A DISPOSITION		ACCES	ACTUALISATION
	BILAN	ANNEE EN COURS ET PERSPECTIVES		
<b>Présentation de la situation de l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forme juridique</li> <li>- Actionnariat</li> <li>- Positionnement dans le Groupe</li> </ul> Présentation annexe 1 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chiffre d'affaire</li> <li>- Prise de commande</li> <li>- Résultat d'exploitation</li> </ul>		CCE; DSC CE; DS ; CHSCT	1 fois par an
<b>A.1° Investissements social :</b> a) Evolution des effectifs par: -type de contrat, -par âge, -par ancienneté	Bilan social (N-3, N-2, N-1) -BS indicateur 131-132 - BS indicateur 116 -BS indicateur 117	Bilan emploi (N, N+1) Extrait projections effectifs MYB (N, N+1, N+2, N+3)	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle	Bilan social indicateurs 111(inscrits)- 112 (permanents)	Modèle A.1°b) : année en cours + grandes tendances sur 3 ans	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens	-Tableau de synthèse du rapport de situation comparée (N-2) issu de Ehr Report  -Tableau de synthèse du rapport de situation comparée (N-1) issu de Ehr Report	Modèle A.1° c) : Répartition femmes/hommes et taux de recrutement des femmes pour année en cours + Projections chiffrées sur 3 ans + Plan d'action triennal	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an

Rubriques de la BDES	INFORMATION MISE A DISPOSITION		ACCES	ACTUALISATION
	BILAN	ANNEE EN COURS ET PERSPECTIVES		
d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer	-taux d'emploi handicapés (N-2, N-1) -volume de recrutement annuel (N-2, N-1) Modèle A.1° d)	Modèle A.1° d) : Objectifs de recrutement 2012-2014 + Taux d'emploi de salariés en situation de handicap pour année N, N+1,N+2,N+3 (issu de l'accord Groupe)	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
e) Evolution du nombre de stagiaire	Bilan social, Indicateur 121 : Evolution du nombre de stagiaires	Modèle A.1° e) Année en cours +Tendances pour les années N+1, N+2, N+3	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés	Bilan social, indicateurs 511 : % de la masse salariale consacrée à la formation continue 512 : Montant consacré à la formation en euros 513 : Nombre de stagiaires par catégorie et par sexe 514 : Nombre d'heures de stage	Note orientation formation  Projet de plan de formation	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles,	Bilan social, Indicateurs 411 : horaire hebdomadaire moyen affiché 412 : Nombre de salariés à temps partiel 421 : salariés travaillant en équipe 311-312-313-314-321 : AT/MP, 331 : Dépenses en matière de sécurité et	Programme de prévention des risques défini localement	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an



Rubriques de la BDES	INFORMATION MISE A DISPOSITION		ACCES	ACTUALISATION
	BILAN	ANNEE EN COURS ET PERSPECTIVES		
absentéisme, dépenses en matière de sécurité	d'amélioration des conditions de travail, 161 : Absentéisme  Tableau présenté au CHSCT : exposition aux facteurs de pénibilité			
<b>A. 2. Investissement matériel et immatériel :</b> a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)	Présentation Annexe 1 Immobilisations		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
b) Le cas échéant, dépenses de recherche et de développement	Présentation Annexe 1 R & D		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
<b>A.3. Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales</b> présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code	Seules les sociétés anonymes sont concernées Partie environnement du Rapport annuel (Document de référence)		CCE; DSC CE; DS; CHSCT  Sociétés anonymes uniquement	1 fois par an

Rubriques de la BDES	INFORMATION MISE A DISPOSITION		ACCES	ACTUALISATION
	BILAN	ANNEE EN COURS ET PERSPECTIVES		
<b>B. Fonds propres, endettement et impôts :</b>				
B. 1° Capitaux propres de l'entreprise	Présentation Annexe 1 Evolution des fonds propres		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
B. 2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières	Présentation Annexe 1 Endettement		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
B. 3° Impôts et taxes	Présentation Annexe 1 Impôts et taxes		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
<b>C-Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :</b>				
C.1° Evolution des rémunérations salariales : a) frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle	Bilan social : 211 : rémunération mensuelle moyenne par catégorie et par sexe 212 : masse salariale annuelle par catégorie et par sexe	Modèle C.1° : Masse salariale annuelle totale et rémunération mensuelle moyenne pour les années N, N+1, N+2, N+3	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L225-115 du Code de commerce, montant global des	Seules les sociétés anonymes sont concernées (document de référence)		CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an

Rubriques de la BDES	INFORMATION MISE A DISPOSITION		ACCES	ACTUALISATION
	BILAN	ANNEE EN COURS ET PERSPECTIVES		
rémunérations mentionnées au 4° de cet article				
2° Epargne salariale : intéressement, participation	<p>Bilan social indicateurs</p> <p>251-252 :montant global RSP, montant moyen par salarié</p> <p>253-254 : montant global et moyen de l'intéressement</p>	<p>Participation : selon les résultats des sociétés du groupe</p> <p>Prévisions</p> <p>Intéressement : Prévisions MYB</p> <p>Modèle C.2° : Année N +grandes tendances pour N+1, N+2 et N+3</p>	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire	<p>Primes et avantages en nature : Tableau de répartition (Modèle C3)</p> <p>Régime de prévoyance et retraite complémentaire : information Groupe</p>	N/A	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport	Seules les sociétés anonymes sont concernées (information donnée dans le document de référence)		CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an

Rubriques de la BDES	INFORMATION MISE A DISPOSITION		ACCES	ACTUALISATION
	BILAN	ANNEE EN COURS ET PERSPECTIVES		
visé à l'article L. 225-102 du même Code				
<b>D. Activités sociales et culturelles :</b>				
D.1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise	Bilan social (N-3, N-2, N-1) : Indicateur 712	Modèle D1: montant de la contribution année N, tendances années N+1, N+2, N+3	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
D.2° Dépenses directement supportées par l'entreprise	Bilan social (N-3, N-2, N-1) : Indicateur 711	Modèle D.2 : montant pris en charge et utilisation pour année N, tendances années N+1, N+2, N+3	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
D.3° Mécénat	Liasse fiscale		CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
<b>E. Rémunération des financeurs :</b>				
E. 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués)	Présentation Annexe 1 Rémunération des financeurs		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
E. 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)	Présentation Annexe 1 Rémunération des financeurs		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
<b>F. Flux financiers à destination de l'entreprise :</b>				
F.1° Aides publiques	Présentation Annexe 1 Subventions		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an

Rubriques de la BDES	INFORMATION MISE A DISPOSITION		ACCES	ACTUALISATION
	BILAN	ANNEE EN COURS ET PERSPECTIVES		
F.2° Réductions d'impôts	Présentation Annexe 1 Impôts		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
F.3° Exonérations et réductions de cotisations sociales	Présentation Annexe 1 Impôts		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
F.4° Crédits d'impôts  - CIR  - CICE : montant et utilisation	Présentation Annexe 1  Annexe CIR  Annexe CICE		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
F.5° Mécénat reçu	Présentation Annexe 1		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
<b>G. Sous-traitance :</b>				
G. 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise	Bilan social : « versement effectués aux entreprises extérieures » Indicateur 231	Modèle G.1 : montant par type d'activité pour année N et grandes tendances N+1,N+2,N+3	CCE; DSC CE; DS; CHSCT	1 fois par an
G. 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise	Présentation Annexe 1 Chiffre d'affaire		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an
<b>H. Pour les entreprises appartenant à un groupe :</b>				
H.1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative	Présentation Annexe 1 Annexe Flux intra-groupe		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an

Rubriques de la BDES	INFORMATION MISE A DISPOSITION		ACCES	ACTUALISATION
	BILAN	ANNEE EN COURS ET PERSPECTIVES		
H.2° Cessions, fusions et acquisitions réalisées	Présentation Annexe 1 Annexe Cessions, acquisitions, fusions réalisées		CCE ; DSC CE ; DS; CHSCT	1 fois par an

## A. 1. b) Evolution des emplois par catégorie pro - Thales XX

Evolution des emplois par catégorie professionnelle

	2014	2015	2016	2017
Etablissement A	Ingénieurs et cadres			
	Techniciens et agents de maîtrise			
	Employés			
	Ouvriers			
Etablissement B	Ingénieurs et cadres			
	Techniciens et agents de maîtrise			
	Employés			
	Ouvriers			
Total entreprise	Ingénieurs et cadres			
	Techniciens et agents de maîtrise			
	Employés			
	Ouvriers			
Total				

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Taux d'emploi des femmes								
CDI	2014		2015		2016		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Etablissement A								
Etablissement B								
Etablissement C								
Total entreprise								



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Taux de recrutement des femmes						
CDI	2014		2015		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Etablissement A						
Etablissement B						
Etablissement C						
Total entreprise						

## Emploi des personnes handicapées

Taux d'emploi des salariés en situation de handicap dans l'entreprise	
2012	2013

Nombre de recrutement de salariés en situation de handicap dans l'entreprise	
2012	2013

Objectifs de recrutement 2012 - 2014 définis dans l'accord Groupe		
Stagiaires	Alternants	Total

Objectif de pourcentage de salariés en situation de handicap à effectif constant		
2014	2015	2016
		2017

Evolution du nombre de stagiaires

2014	2015	2016	2017

Evolution du nombre d'alternants

	2014	2015	2016	2017
Apprentis				
Contrat de professionalisation				
CIFRE				

## Frais de personnel

	2014	2015	2016	2017
Masse salariale annuelle totale (y compris cotisations sociales)				

	2014	2015	2016	2017
Rémunération mensuelle moyenne				

## Epargne salariale

Intéressement			
2014	2015	2016	2017

Participation			
2014	2015	2016	2017

## Rémunérations accessoires

	Montant des primes		
	2012	2013	2014
Femmes			
Hommes			
Total			
Ingénieurs et cadres			
Techniciens et agents de maîtrise			
Employés			
Ouvriers			
Total			

	Avantages en nature		
	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires			

Montant moyen par bénéficiaire



Contribution aux activités sociales et culturelles

Montant de la contribution		
2014	2015	2016
		2017

Dépenses d'ASC directement supportées par l'entreprise

	2014	2015	2016	2017

	2014	2015	2016	2017

Transports

Restaurant

Crèches

...

## Sous-traitance utilisée par l'entreprise

Type d'activité sous-traitée	2014	2015	2016	2017
Recours à la sous-traitance				

Gardiennage

Nettoyage

Autres....

**ANNEXE 3 - Périmètre d'application de l'accord**

<i>Dénomination sociale</i>
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 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