

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

Entre

Monsieur Yves BAROU, 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

La CFDT, représentée par :

Guy HENRY

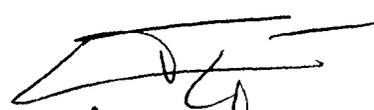
sur mandat
Nicolas LETMENET


La CFE/CGC, représentée par

Hervé TAUSKY

La CGT, représentée par :

Laurent TROMBINI

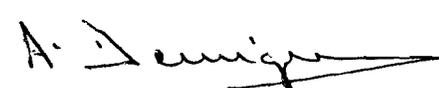

Odile Sissler

La CGT/FO, représentée par :

Odile SISSLER

La CFTC, représentée par :

Alain DESVIGNES

A. Desvignes


d'autre part

SOMMAIRE

Préambule

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'évolution de carrière et la rémunération des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentant du personnel

- Article 3.1** Entretien de prise de mandat
- Article 3.2** 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 mensuel de référence dans l'entreprise
- Article 3.3** 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 mensuel de référence dans l'entreprise
- Article 3.4** Evaluation du temps consacré aux mandats de représentation syndicale
- Article 3.5** Coordonnateurs syndicaux / Intercentres
- Article 3.6** Délégués centraux d'entreprise
- Article 3.7** Désignation et nombre de délégués syndicaux centraux

Article 3.8	Négociations « Groupe »
Article 3.9	Détachement des permanents syndicaux et modalités d'utilisation des crédits d'heures
Article 3.10	Absence rémunérée des membres des sections syndicales
Article 3.11	Collecte des cotisations syndicales

CHAPITRE IV Formation

Article 4.1	Formation dans le cadre de l'exercice des mandats
Article 4.2	Formation dans le cadre de l'activité professionnelle
Article 4.3	Moyens en vue de la reprise de l'activité professionnelle
Article 4.4	Congé de formation économique sociale et syndicale
Article 4.5	Actions de formation particulières

CHAPITRE V Des moyens supplémentaires à l'exercice du mandat des représentants du personnel

SECTION 1 Les moyens d'information et de communication

Article 5.1	Les nouvelles technologies de l'information et de la communication
Article 5.2	Information et documentation des représentants du personnel
Article 5.3	Réunions d'information syndicale

SECTION 2 Les moyens matériels **Article 5.4** Principe

SECTION 3 Liberté de déplacement **Article 5.5** Principe

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1	Entrée en vigueur
Article 6.2	Dépôt

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 mettent 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 veiller et faire respecter le principe de non discrimination énoncé par les articles L.412-1 et suivants du code du travail.

Ainsi, ni l'appartenance à un syndicat représentatif, 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 L432-7 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.

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.439.1 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.

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

- les représentants des Intercentres du groupe ou coordonnateurs 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 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 telles que le CIE Thales, la Caisse d'Allocations Familiales, les ASSEDIC, la Sécurité Sociale, la Caisse de retraite, la Caisse de Prévoyance, les Conseils économiques et sociaux, 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 division.

a) La recherche d'accords majoritaires

Dans le souci de voir reconnaître aux accords groupe ou société une forte légitimité, le groupe Thales s'engage à ne conclure que des accords majoritaires, en dehors de la déclinaison des accords groupes signés à ce jour et à l'exception des négociations annuelles obligatoires.

Ainsi, pendant une période de trois ans à compter de la signature du présent accord, la direction du groupe s'engage à ne conclure des accords groupe ou sociétés qu'à condition que ceux ci aient été signés par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la moitié au moins des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Au terme de cette période de trois ans, les parties signataires conviennent de se voir en vue d'examiner la reconduction de cette disposition.

Les conditions de majorité seront examinées sur la base des élections précédant de trois mois la signature de l'accord.

La direction s'engage pour la même période de trois ans au respect des mêmes règles pour les accords portant révision des accords groupe et /ou société .

Les accords d'établissement ne sont pas visés par les dispositions prévues ci-dessus.

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 européen).

Pour cela, il est indispensable que :

- chacune des instances précitées soit présidée par un représentant de la direction ayant autorité de décision,
- 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 Division

- 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 Divisions ou structures fonctionnelles équivalentes

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 Division ou structures fonctionnelles équivalentes afin d'aborder les enjeux économiques et sociaux importants. Ainsi les représentants des différents CCE des sociétés à établissements multiples composant les divisions 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 division.

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 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'une activité syndicale 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.

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 : Entretien de prise de mandat

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 .

Un document écrit, appelé « Adaptation travail et mandat syndical », pourra 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 5.

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 3.2 : 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 terme 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 sans distinction.

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.

Toutefois, les salariés bénéficiant d'un temps de délégation supérieur au tiers du temps de travail feront l'objet d'une attention particulière lors d'un entretien annuel avec la Direction des Ressources Humaines.

Article 3.3 : 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 globale qui, sur la période correspondant à la durée de leurs mandats, sera au moins égal à celui observé chaque année en moyenne, dans leur catégorie professionnelle, dans leur entreprise ou à défaut d'un nombre suffisant de salariés dans la Division.

Une appréciation sera effectuée au terme du ou des mandats.

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 intercentres 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.

Article 3.4 : Evaluation du temps consacré aux mandats de représentation syndicale

Afin de répartir les représentants du personnel entre les deux catégories prévues aux articles 3.2 et 3.3, 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 aux vues 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.

Les parties signataires se donnent une année pour examiner la possibilité de mise en place d'un système nouveau d'imputation des heures afin de faciliter l'exercice des mandats des représentants du personnel.

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 4. Il s'agit d'une référence minimale qui peut donner lieu le cas échéant à l'application des 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.

Enfin, il est convenu que l'utilisation de bons de délégation est définie dans les sociétés du périmètre du présent accord.

Article 3.5 : Coordonnateurs 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 Intercentres 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 coordonnateurs 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 des comités de groupe et d'entreprise européens, ainsi que du comité central d'entreprise de Thales SA.

Article 3.6 : Délégués syndicaux centraux d'entreprise

Dans les entreprises, les délégués syndicaux centraux ou les délégués syndicaux sont les porte-parole privilégiés des organisations syndicales 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 412-12 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 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 légale instituée par les articles L-412.11, L 412-18 et L412-19 du code du travail.

Article 3.7 : 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 412-12 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 412-12 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 3.8 : Négociations « Groupe »

Du fait de la législation en vigueur et d'une volonté partagée entre la direction et les organisations syndicales, les négociations au niveau du Groupe devraient être, en fonction des sujets, plus fréquentes. Dans le cadre de cette évolution, les organisations syndicales 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.

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 (cf annexe 3 actualisée tous les deux ans au 31 octobre de chaque année) par un nombre de représentants égal au maximum à :

- 25 personnes pour une représentativité > à 30%
- 20 personnes pour une représentativité comprise entre 10% et 30%
- 15 personnes pour une représentativité comprise entre 5% et 10%
- 10 personnes pour une représentativité < à 5%.

Article 3.9 : 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.412-23 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 3.10 : 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.

Il est réparti 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 à l'article L412-20 1^{er} et 4^{ème} alinéas 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 3.11 : 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 : Information 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 de la hiérarchie et en présence des nouveaux élus ou désignés une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice des mandats. Cette réunion d'information ne se substitue pas aux formations économiques sociales et/ou syndicales prévues à l'article L.451-1 et L.434-10 du Code du Travail.

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 intercentre 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 alloué(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'intercentre 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.451-4 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.

Les rémunérations sont payées directement par l'entreprise dans la limite du crédit annuel de 0.08‰ de la masse salariale de l'établissement, prévu à l'article L.451-1 du code du travail.

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.

Les cotisations sociales employeur afférentes aux sommes versées pendant la durée du congé seront prises en charge par 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 des stagiaires étant pris en charge par la société à laquelle ils appartiennent (hors 0,08 pour mille). 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.

Article 4.5 : Actions de formation particulières

Afin de permettre aux représentants de chaque intercentre 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 Intercentres disposeront d'un volume d'heures de formation de 30 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

Les parties signataires reconnaissent l'importance des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'information syndicale.

Un accord sur les moyens conférés aux Intercentres 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 NTIC.

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 Intercentres, 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 Intercentre 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.

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.

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 organisations syndicales représentatives un local commun permettant l'exercice de la mission des délégués. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale ou syndicat un local fermant à clé. En dessous de ce seuil d'effectifs, des discussions pourront s'ouvrir pour définir les moyens adaptés.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son 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.

Sauf accord contraire des parties concernées, ce local est distinct de celui mis à disposition des représentants du personnel élus. Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs.

Chaque organisation syndicale représentative ayant désigné un délégué syndical se verra attribuer 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 est accessible localement. Les représentants 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.

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, complémentairement à ses moyens, deux PC portables seront mis à disposition de chaque organisation syndicale pour les DSC.

Les délégués syndicaux d'entreprise « mono établissement » de plus de 500 salariés bénéficieront des mêmes moyens que les DSC.

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.

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 entrera en vigueur conformément à l'article L.132-19-1 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 ou d'une révision par l'une ou l'autre des parties signataires. Cette dénonciation ou cette révision interviendra en application des dispositions légales applicables, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois. 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.

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 Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

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

Fait à Neuilly sur Seine en 10 exemplaires, le 23 Novembre 2006

Pour la Société THALES, représentée par Yves BAROU, 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 :

CFDT
Guy Henry

sur mandat
Nicolas LETHENET

CFE-CGC
Hervé Tausky

CFTC
Alain Desvignes

CGT
Laurent Trombini

CGTFO
Odile Sissler

js NC

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 : Novalis ...)
- ❑ Commissions obligatoires établissements / sociétés
- ❑ Commissions centrales Groupe (commission paritaire de prévoyance, 1%, commissions accords Groupe ...)
- ❑ Temps de déplacement sur site, intersite.

ANNEXE 2

Sociétés faisant partie du périmètre de l'accord

Division	Dénomination sociale	Adresse1	Adresse2	Ville	CP
Aéronautique	THALES AVIONICS ELECTRICAL MOTORS S.A.	5, rue du Clos d'En Haut		CONFLANS SAINTE HONORINE	78700
Aéronautique	THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.	41, boulevard de la République		CHATOU	78400
Aéronautique	THALES AVIONICS LCD SA	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Aéronautique	THALES AVIONICS S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92526
Aéronautique	THALES COMPUTERS S.A.	150, rue Marcelin Berthelot	ZI TOULON EST	TOULON	83088
Aéronautique	THALES MICROELECTRONICS S.A.	Zone Industrielle de Bellevue		CHATEAUBOURG	35520
Aéronautique	THALES MICROWAVE S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92526
Aéronautique	THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.	2, avenue Gay-Lussac		ELANCOURT	78990
Corporate	GERIS CONSULTANTS	18, rue de la Pépinière		PARIS	75008
Corporate	Société en Nom Collectif THALES VP	12-16, rue Emile Baudot		PALAISEAU	91120
Corporate	THALES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Corporate	THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Corporate	THALES CORPORATE VENTURES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY SUR SEINE	92200
Corporate	THALES UNIVERSITE S.A.	67, rue Charles-de-Gaulle	Les Bas-Près	JOUY-EN-JOSAS	78350
Corporate	THALES INTERNATIONAL S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Immobilier	FACEO PROPERTY MANAGEMENT	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Naval	SOCIETE DE CONSTRUCTIONS MECANIKES A. PONS	Z.I. des Paluds		AUBAGNE	13400
Naval	THALES NAVAL S.A.	7-9, rue des Mathurins		BAGNEUX	92220
Naval	THALES SAFARE S.A.	525, route des Dolines	Sophia Antipolis	VALBONNE	6150
Naval	THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS	525, route des Dolines	Parc de Sophia Antipolis	VALBONNE	6561

ANNEXE 2

Sociétés faisant partie du périmètre de l'accord

Sécurité	GROUPE ODYSSEE	4, rue Jean Moulin		RAMBOUILLET	78120
Sécurité	THALES ELECTRON DEVICES S.A.	2bis, rue Latécoère		VELIZY	78140
Sécurité	THALES e-TRANSACTIONS S.A.	157, rue de la Minière		BUC	78530
Sécurité	THALES Sécurité SYSTEMS S.A.S.	18, avenue du Maréchal Juin		MEUDON-LA-FORET	92360
Sécurité	THALES TELEMATICS SAS	4, rue Jean Moulin		RAMBOUILLET	78120
Sécurité	THALES Transportation Systems S.A.	Centre du Bois des Bordes		BRETIGNY-SUR-ORGE	91220
Sécurité	TRIXELL	ZI Centr'Alp		MOIRANS	38430
Sécurité	WYNID TECHNOLOGIES	ZAEI de Saint Sauveur		SAINT CLEMENT DE RIVIERE	34980
Sécurité	UMS	Route départementale 128		ORSAY	91400
Services	THALES SERVICES SAS	4 rue Léon Jost		PARIS	75017
Services	THALES ENGINEERING & CONSULTING SA	66-68, avenue Pierre Brossolette		MALAKOFF	92240
Services	THALES GEODIS FREIGHT & LOGISTIC	66-68 avenue Pierre Brossolette		MALAKOFF	92240
Systèmes Aériens	THALES AIR DEFENCE S.A.	7-9, rue des Mathurins		BAGNEUX	92220
Systèmes Aériens	THALES ATM S.A.	19, rue de la Fontaine		BAGNEUX	92220
Systèmes Aériens	THALES-RAYTHEON SYSTEMS COMPANY SAS	1 à 5, avenue Carnot		MASSY	91300
Systèmes aériens	PROTAC	Route d'Ardon		LA FERTE St AUBIN	235
Systèmes Terrestres et Interarmées	ARISEM SAS	1-5, avenue Carnot		MASSY Cedex	91883
Systèmes Terrestres et Interarmées	GERAC - Groupe d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Compatibilité	route de Cajarc LONGAYRIE		GRAMAT	46500
Systèmes Terrestres et Interarmées	TDA ARMEMENTS S.A.S.	Route d'Ardon		LA FERTE SAINT-AUBIN	45240
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES ANGENIEUX S.A.			SAINT HEAND	42570
Systèmes Terrestres et Interarmées	T2M	Route d'Ardon		LA FERTE SAINT AUBIN	45240
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES COMMUNICATIONS SA	160, boulevard de Valmy		COLOMBES	92700
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES CRYOGENIE S.A.	4 rue Marcel Doré		BLAGNAC	31700
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES LASER S.A.	Route Départementale 128	Domaine de Corbeville	ORSAY	91400
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES OPTRONIQUE S.A.	rue Guynemer		GUYANCOURT	78080

208
17
12

ANNEXE 3

REPARTITION DES DELEGATIONS DES REUNIONS PREPARATOIRES AUX NEGOCIATIONS GROUPE

Situation à fin octobre 2006

Suffrages par syndicat et par collège

	1er collège	2e collège	3e collège	TOTAL	% DE SUFFRAGE	Composition délégation
	Suffrages	Suffrages	Suffrages	Suffrages		
CFDT	835	3 370	4 595	8 800	45%	25 personnes
CFE-CGC	50	958	3 922	4 930	25%	20 personnes
CFTC	85	411	938	1 434	7%	15 personnes
CGT	923	2 029	927	3 879	20%	20 personnes
CGT-FO	79	279	318	676	3%	10 personnes
TOTAL	1 972	7 047	10 700	19 719	100%	

✓

Composition de la délégation

- 25 personnes pour un % de suffrages \geq à 30 %
- 20 personnes pour un % de suffrages entre 10% et 30%
- 15 personnes pour un % de suffrages entre 5% et 10%
- 10 personnes pour un % de suffrages $<$ à 5%

ANNEXE 4

Rappel de la Loi

CREDIT MENSUEL D'HEURES DE DELEGATION

Mandats syndicaux (L.412-20 du Code du travail)

EFFECTIF	DELEGUE SYNDICAL (DS)	DELEGUE SYNDICAL CENTRAL (DSC) ¹	SECTION SYNDICALE
50- 150	10	10	
151 - 500	15	15	
500 ET PLUS	20	20	10
1000 ET PLUS	20	20	15
2000 ET PLUS	20	20	15

Comité d'entreprise (L.434-1, al.2 du Code du travail) et Délégué du personnel (L.424-1 du Code du travail)

EFFECTIF	TITULAIRE COMITE D'ENTREPRISE	REPRESENTANT SYNDICAL	REPRESENTANT SYNDICAL CENTRAL	COMMISSION ECONOMIQUE	DELEGUE DU PERSONNEL	DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL
INFERIEUR A 50					10	
AU MOINS 50					15	
INFERIEUR A 200						20
MOINS DE 500	20					
PLUS DE 500	20	20	20 ²			
AU MOINS 1000				40		

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (L.236-7 du Code du travail)

EFFECTIF	CHSCT
JUSQU'A 99 SALARIES	2
DE 100 A 299	5
DE 300 A 499	10
DE 500 A 1499	15
1500 ET PLUS	20

¹ Jusqu'à 2000 salariés, application du crédit d'heures prévu pour le DS d'établissement

² Entreprise dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

ANNEXE 5

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. -

22-11-06

LT H

OS

32 / 32

NC

JP