

**ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL, LE DROIT SYNDICAL ET  
L'EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

# SOMMAIRE

## TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

## TITRE II – REPRESENTATION SYNDICALE

- Chapitre 1 : Favoriser le dialogue social
- Chapitre 2 : Acteurs de la représentation syndicale et crédits d'heures associés
- Chapitre 3 : Moyens supplémentaires à l'exercice du droit syndical
- Chapitre 4 : Formation à l'exercice des mandats

## TITRE III – CONCILIATION DU MANDAT REPRESENTATIF ET DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

- Chapitre 1 : Favoriser la conciliation du mandat et de l'activité professionnelle
- Chapitre 2 : Assurer le maintien des compétences professionnelles et la reprise de l'activité professionnelle
- Chapitre 3 : Valoriser les parcours des représentants du personnel et des mandatés

## TITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

## ANNEXES

## 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 et accompagner les adaptations sans rupture. Les organisations syndicales représentatives ainsi que les instances de représentation du personnel, dont les représentants de proximité, sont des interlocuteurs privilégiés de la Direction sur les orientations économiques et sociales des entreprises du Groupe.

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

Le libre exercice du droit syndical est un principe reconnu par le Groupe dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution. Cette liberté a pour corollaire l'interdiction des mesures discriminatoires, fondées sur l'appartenance ou l'activité syndicale des salariés. La Direction du Groupe s'engage à faire respecter sur l'ensemble du périmètre du Groupe le principe de non-discrimination énoncé par les articles L.2141-5 et suivants du code du travail.

Ainsi, ni l'appartenance à une organisation syndicale, 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'évolution professionnelle et à la rémunération du salarié. De même, aucune pression ne sera exercée à l'encontre des salariés engagés dans une action syndicale ou dans un rôle de représentant du personnel.

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, conformément à l'article L.2315-3 du code du travail, la nécessaire obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

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 institue :

- 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 représentatives.
- La reconnaissance des représentants du personnel et des organisations syndicales 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 ou de représentation du personnel 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.
- Ainsi, par cet accord, les parties reconnaissent que l'investissement porté par certains salariés dans le cadre de la prise de mandats peut représenter un véritable vecteur d'acquisition d'expériences et d'éventuelles nouvelles compétences pour leur permettre ainsi, au-delà de leur parcours syndical, de poursuivre leur développement de carrière.
- La Direction veillera donc à garantir à chaque représentant du personnel et mandaté syndical les moyens lui permettant de maintenir son niveau de qualification et de développement professionnel et suivre une évolution professionnelle en lien avec la qualification et les acquis de l'expérience.

Ainsi, les parties signataires prévoient des dispositions permettant de mener à la fois l'exercice d'un mandat et l'activité professionnelle, ainsi qu'assurer 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. Elles prennent les mesures nécessaires pour qu'un suivi de l'évolution professionnelle soit assuré quel que soit le nombre de mandats détenus et/ou successivement exercés.

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 qui se substituent aux dispositions existantes ayant le même objet tant au niveau du groupe qu'au sein des sociétés relevant du périmètre du présent accord. A ces dispositions pourront, le cas échéant, être ajoutées des dispositions plus favorables par accords collectifs (société/établissement) sans que cela puisse entraîner le cumul des dispositions portant sur le même objet.

---

## **TITRE I : Champ d'application**

---

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 1).

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

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

En cas de nouvelle société française intégrant le groupe Thales dans les conditions définies ci-dessus, les parties signataires s'engagent, dans un délai de 3 mois et sous réserve de l'adaptation des dispositions conventionnelles en vigueur dans cette société, à conclure un avenant formalisant l'entrée de celle-ci dans le périmètre de l'accord.

---

## **TITRE II : Représentation syndicale**

---

La Direction du Groupe Thales réaffirme par cet accord :

- l'importance des organisations syndicales dans la bonne marche et l'organisation du Groupe,
- sa détermination à permettre le développement des organisations syndicales,
- sa volonté de faciliter l'exercice du droit syndical dans les établissements et sociétés du Groupe.

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

### **Chapitre 1 - Favoriser le dialogue social**

Le groupe Thales favorise le développement du dialogue social par :

- ✓ un droit de saisine des organisations syndicales majoritaires,
- ✓ une recherche d'accords majoritaires,
- ✓ une organisation des négociations périodiques au sein du Groupe,
- ✓ une reconnaissance d'un dialogue social au niveau du Groupe.
- ✓ le respect des instances représentatives du personnel

### **a. Droit de saisine**

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ayant recueilli plus de 50% des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections du CSE / CE 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 la Direction 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.

### **b. Condition de majorité : recherche d'accords majoritaires**

Dans le souci de voir reconnaître aux accords de Groupe, de société ou d'établissement une forte légitimité, le Groupe Thales s'engage à ne conclure que des accords majoritaires.

Ainsi, par accords majoritaires, il faut entendre les accords de Groupe, de société ou d'établissement ayant été signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (Comité d'entreprise de la société ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel) quel que soit le nombre de votants.

La représentativité des organisations syndicales au niveau du Groupe est appréciée conformément à l'article L. 2122-4 du Code du travail.

La représentativité d'une organisation syndicale au niveau de la société se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par ce syndicat dans l'ensemble des établissements.

Lorsque les élections des CSE d'établissement (CE) sont échelonnées dans le temps, la mesure de l'audience s'effectue par cycle.

Le point de départ du nouveau cycle est celui du dernier établissement qui organise les élections. La fin du cycle intervient lorsque la totalité des établissements d'une même société a procédé à de nouvelles élections. Sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement.

### **c. 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 de l'ensemble des instances représentatives du personnel.

Pour cela, il est indispensable que :

- la Direction veille à ce que la Présidence des instances représentatives soit assurée par un représentant de la Direction ayant pouvoir d'exercer pleinement ce mandat,
- les représentants du personnel obtiennent les documents en français indispensables à la bonne tenue des débats, notamment :
  - en séance s'il s'agit d'une réunion d'information en vue d'une consultation,
  - en même temps que l'envoi de l'ordre du jour et de la convocation à la réunion s'il s'agit d'une information/consultation.
- les représentants du personnel obtiennent des réponses motivées.

### **d. Organisation des négociations périodiques au sein du Groupe**

Les parties confirment que l'organisation actuelle des négociations au sein du Groupe (niveau, objet, et périodicité tels qu'exposés ci-dessous) est la plus à même de garantir l'efficacité du dialogue social et permet de traiter l'ensemble des thèmes prévus par la loi tout en tenant compte des spécificités du Groupe.

- L'organisation des négociations périodiques telles que décrite ci-dessous n'est pas exclusive de la tenue d'autres négociations sur des thématiques différentes.
  - **Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans la société**

Les parties conviennent d'organiser la négociation de la façon suivante :

- La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans la société est conduite annuellement.
- La négociation sur l'intéressement est conduite indépendamment de la précédente au niveau du Groupe selon une périodicité triennale.
- Les dispositions relatives à la participation ont fait l'objet d'une négociation conduite au niveau du Groupe, donnant lieu à la conclusion d'un accord à durée indéterminée. Ce dispositif répond aux exigences de la loi et prévoit les conditions dans lesquelles il peut évoluer.
- Les dispositions relatives au PERCO, ont fait l'objet d'une négociation conduite au niveau du Groupe, donnant lieu à la conclusion d'un accord à durée indéterminée. Ce dispositif

répond aux exigences de la loi et prévoit les conditions dans lesquelles il peut évoluer. Les salariés du Groupe bénéficient par ailleurs d'un PEG répondant aux exigences légales.

□ **Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et la situation des salariés en situation de handicap**

Les parties conviennent d'organiser la négociation de la façon suivante :

- La négociation sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle relève au sein du Groupe de la négociation Qualité de Vie au Travail, menée au niveau du Groupe selon une périodicité quinquennale, les parties à cette négociation se réunissant au terme d'une période de 3 ans afin d'examiner l'opportunité d'une évolution des dispositions de l'accord.
- La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un accord cadre à durée indéterminée conclu au niveau du Groupe qui se décline dans le cadre de négociations menées au niveau de chaque société selon une périodicité triennale, donnant lieu à la conclusion d'accords à durée déterminée de trois ans, ou à défaut, de plans d'actions triennaux.
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, emploi, accès à la formation sont négociées au niveau du Groupe dans le cadre des discussions afférentes notamment à l'accord Groupe en faveur des Personnes en situation de handicap, à l'accord cadre Groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Thales en France et au présent accord.
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fait l'objet de négociations conduites au niveau du Groupe selon une périodicité triennale.
- Les dispositions relatives à la protection sociale complémentaire des salariés ont fait l'objet d'une négociation conduite au niveau du Groupe, donnant lieu à la conclusion d'un accord à durée indéterminée (Accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du groupe Thales et ses avenants). Ce dispositif répond aux exigences de la loi et prévoit les conditions dans lesquelles il peut évoluer.
- La négociation sur l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés est traitée à l'occasion des négociations relatives à la Qualité de Vie au Travail, menée au niveau du Groupe selon une périodicité quinquennale, les parties à cette négociation se réunissant au terme d'une période de 3 ans afin d'examiner l'opportunité d'une évolution des dispositions de l'accord.
- Indépendamment des dispositions retenues au niveau du Groupe, il est convenu que pour les sociétés tenues de négocier sur la pénibilité, à raison d'un pourcentage de salariés exposés aux facteurs de pénibilité supérieur ou égal au seuil de déclenchement de l'obligation de négocier sur cet objet, cette négociation est conduite tous les trois ans au niveau des sociétés.

Jc      ✓      A.C      G.L      Vm

## **□ Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**

Les parties conviennent d'organiser la négociation de la façon suivante :

- La négociation sur la mise en place d'un dispositif de GPEC et sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique est conduite au niveau du Groupe selon une périodicité quinquennale, les parties à cette négociation se réunissant au terme d'une période de 3 ans afin d'examiner l'opportunité d'une évolution des dispositions de l'accord, tout en demeurant susceptible d'être complétée par des dispositions arrêtées au niveau local.
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans la société et les objectifs du plan de développement des compétences sont traitées au niveau Groupe, à l'occasion de la négociation sur l'Anticipation, conduite selon une périodicité quinquennale (Accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation).
- Les dispositions relatives au déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et à l'exercice de leurs mandats prévoient une revue et des discussions conduites au niveau du Groupe des salariés concernés. Ce dispositif répond aux exigences de la loi et prévoit les conditions dans lesquelles il peut évoluer.

### **□ Revue annuelle des salariés exerçant un mandat**

#### **e. Réunion annuelle au niveau du Groupe**

Chaque année, au cours de dernier trimestre, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe se réuniront, afin d'échanger et de débattre sur les thèmes, le calendrier et les modalités de négociation pour l'année suivante. Chaque organisation syndicale représentative sera composée d'une délégation de quatre représentants au maximum.

Une démarche identique sera menée dans les sociétés du Groupe.

## **Chapitre 2 - Acteurs de la représentation syndicale et crédits d'heures associés**

### **a. Coordinateurs syndicaux – Inter-centres**

Il est rappelé que l'accord de groupe sur l'exercice du droit syndical et le dialogue social conclu le 18 novembre 2014 prévoyait, comme les précédents accords, des structures d'interface et de dialogue au niveau du Groupe Thales. Les moyens accordés à ces structures sont décrits dans l'accord groupe sur les moyens des Intercentres du Groupe Thales signé le 23 mars 2018.

Dans ce cadre, la Direction réaffirme les moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales, tant en personnel qu'en équipements propres.

Les coordinateurs syndicaux reçoivent notamment tous les documents remis aux membres du Comité de Groupe et du Comité d'entreprise européen, ainsi que du Comité social et économique Central / Comité central d'entreprise de la société Thales SA.

Pour faciliter la coordination des Inter-centres, chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe aura la possibilité de réunir une fois par mois sa structure inter-centre et, annuellement, une assemblée générale. Les frais engagés pour ces réunions (déplacements, hébergements) seront pris en charge par les Sociétés dont relèvent les salariés concernés.

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

Afin de faciliter ces négociations « Groupe », la délégation de chacune de ces organisations syndicales pourra être composée de 4 (quatre) membres.

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

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

Des dispositions complémentaires sont prévues à l'accord de Groupe sur les moyens des Inter-centres.

#### **b. Membres des organisations syndicales**

Les membres des organisations syndicales représentatives dans les sociétés / établissements peuvent s'absenter, sans perte de rémunération pour participer aux réunions se tenant en dehors du Groupe sous réserve de prévenir la Direction des ressources humaines dont ils relèvent et de donner l'objet général de l'absence.

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

1. Un crédit fixe de 60 heures par an pour chaque organisation syndicale représentative de la société/établissement,

## 2. Un crédit global annuel déterminé au niveau de chaque établissement.

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

La valeur ainsi obtenue est répartie entre les sections syndicales représentatives 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 du CSE / 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 kms du siège de la Société Thales SA. Ils sont complémentaires de ceux prévus aux articles L. 2143-13 et L. 2143-16 du Code du travail. Ils sont accordés à chaque délégué syndical central ou délégué syndical d'établissement 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 des organisations syndicales, sous réserve de l'information à la Direction, au fur et à mesure de leur utilisation. Pour faciliter le bon fonctionnement du service et sauf situation ne le permettant pas, les salariés concernés informeront 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 (les heures de déplacements, de réunions préparatoires, plénières et extraordinaires ne sont pas déduites de ces crédits d'heures).

Enfin, les DSC de chaque organisation syndicale représentative au niveau société auront la possibilité, en coordination avec les Intercentres, de réunir deux fois par an leurs salariés mandatés respectifs dans la limite de 2 représentants par établissement.

### **c. Structure centrale des organisations syndicales représentatives au niveau Groupe (Inter-centres)**

Conformément à l'accord Groupe sur les moyens des Inter-centres signé le 23 mars 2018, les Inter-centres sont les structures de coordination centrale pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. A ce titre, ils assurent les relations avec la Direction du Groupe Thales. Ils examinent les axes de négociation qui pourraient être portés au niveau du Groupe, assurent les négociations des sujets portés à ce niveau et anticipent les conflits qui pourraient naître des relations du travail dans le Groupe.

Ils ne remplacent aucune des instances représentatives du personnel présentes dans les sociétés et établissements du Groupe Thales ou au niveau groupe de Thales. De même, ils ne se substituent pas au pouvoir de négociation dans les sociétés et établissements du Groupe même si les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont la

capacité de signer soit des accords cadre, soit des accords de Groupe directement applicables dans l'ensemble des sociétés du Groupe.

#### **d. Délégués Syndicaux / Délégués Syndicaux Centraux d'entreprise**

Les délégués syndicaux de sociétés mono-établissement et les délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux d'établissements dans les sociétés pluri-établissements assurent les relations avec la direction des sociétés / établissements. Ils examinent les axes de négociation qui pourraient être portés au niveau de la société ou de l'établissement et anticipent les conflits qui pourraient naître des relations du travail dans la société ou l'établissement.

#### ***Désignation des Délégués Syndicaux Centraux***

- Dans les sociétés de moins de 500 salariés possédant au moins 2 établissements de plus de 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la société peut désigner 1 délégué syndical central choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement, aux conditions fixées par l'article L. 2143-5 du Code du travail et dont le contrat de travail n'est pas suspendu pour service de fonctions de permanent au bénéfice d'une organisation syndicale.

Par exception, les organisations syndicales représentatives au niveau de la société pourront désigner un délégué syndical central distinct des délégués syndicaux d'établissement disposant d'un crédit d'heures fixé par référence à l'effectif de l'ensemble de la société.

- Dans les sociétés d'au moins 500 salariés possédant au moins 2 établissements, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner :
  - 2 délégués syndicaux centraux pour les sociétés dont l'effectif est compris entre 500 et 2 499
  - 3 délégués syndicaux centraux pour les sociétés dont l'effectif est compris entre 2 500 et 4 999
  - 4 délégués syndicaux centraux pour les sociétés dont l'effectif est compris entre 5 000 et 7 499
  - 5 délégués syndicaux centraux pour les sociétés dont l'effectif est compris entre 7 500 et 10 000
  - 6 délégués syndicaux centraux pour les sociétés dont l'effectif est supérieur à 10.000

L'ensemble des règles applicables aux délégués syndicaux d'établissements est applicable aux délégués syndicaux centraux, notamment en ce qui concerne la protection statutaire instituée par les dispositions légales.

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

Sc

g

A.C

G-L

sm

### **Heures de délégation des Délégués Syndicaux Centraux**

Dans les sociétés de moins de 500 salariés, lorsque le délégué syndical central est choisi distinctement des délégués syndicaux d'établissement, il dispose du crédit d'heures fixé ci-dessous par référence à l'effectif de la société, soit :

- 15 heures par mois dans les sociétés de 50 à 150 salariés ;
- 25 heures par mois dans les sociétés de 151 à 499 salariés ;

Dans les sociétés dont l'effectif est compris entre 500 et 999 salariés et lorsque les délégués syndicaux centraux sont choisis parmi les délégués syndicaux d'établissement (cumul mandat DS et DSC), ils bénéficieront du crédit d'heures alloué au délégué syndical d'établissement tel que mentionné ci-dessous ainsi que d'un crédit d'heures spécifiques supplémentaire de 25 heures par mois au titre de son mandat de DSC. Lorsque les délégués syndicaux centraux sont choisis distinctement des délégués syndicaux d'établissement par référence à l'effectif de la société, ils disposent du crédit d'heures suivant :

- 30 heures par mois dans les sociétés d'au moins 500 salariés.

Dans les sociétés multi-établissements de 1.000 salariés ou plus, les heures de délégation allouées aux délégués syndicaux centraux sont de :

- 60 heures par mois minimum dans l'hypothèse où le délégué syndical central n'est pas choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement
- 70 heures par mois minimum dans l'hypothèse où le délégué syndical central est choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement, ce crédit d'heures étant alors exclusif de tout autre crédit d'heures au titre du mandat de délégué syndical d'établissement

Ce temps peut être dépassé en cas de situations particulières.

### **Heures de délégation des Délégués Syndicaux**

Chaque délégué syndical dispose, chaque mois, d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions :

- 15 heures par mois dans les sociétés ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 25 heures par mois dans les sociétés ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 30 heures par mois dans les sociétés ou établissements d'au moins 500 salariés.

#### **e. Représentants Syndicaux**

#### **Désignation des Représentants Syndicaux**

Dans les sociétés de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces sociétés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au Comité social et économique ou comité d'établissement. Enfin, dans les sociétés de moins de 300 salariés

les organisations syndicales représentatives pourront par ailleurs désigner un Représentant Syndical au CHSCT.

Dans les sociétés d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au niveau de chaque Société peut désigner librement un représentant syndical au niveau du CSE Central / CCE.

Par ailleurs, dans les établissements d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au niveau de chaque Etablissement peut désigner librement un représentant syndical au comité social économique.

Le représentant syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au Comité Social et Economique Central (CSEC) / Comité Social Economique (CSE).

### **Heures de délégation des Représentants Syndicaux**

Bénéficient d'un crédit d'heures de 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles :

- Les représentants syndicaux au Comité social et économique dans les sociétés mono établissement d'au moins 300 salariés ;
- Les représentants syndicaux au Comité social et économique d'établissement d'au moins 300 salariés ;
- Les représentants syndicaux au CSE Central des sociétés d'au moins 300 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.
- Les représentants syndicaux au CSE Central des sociétés de 300 à 999 salariés, sauf s'ils bénéficient d'un crédit d'heures au titre soit d'un mandat élu dans un CSE, soit d'un mandat de représentant syndical au sein d'un CSE (établissements de + de 300 salariés).

Dans les sociétés d'au moins 1 000 salariés et possédant au moins deux établissements, le crédit d'heures du représentant syndical au CSE central /CCE est fixé à 40 heures par mois. Ce crédit d'heures inclut le crédit accordé au titre du mandat de membre du CSE dès lors qu'il est choisi en son sein.

Dans les sociétés d'au moins 3 500 salariés, chaque organisation syndicale représentative au niveau de chaque Société peut désigner un représentant syndical suppléant au niveau du CSE Central / CCE choisi librement.

Ce représentant syndical suppléant au CSE Central /CCE ne participe aux réunions du CSE Central / CCE qu'en l'absence du représentant syndical au CCE/ CSE Central, mais participera de droit aux réunions préparatoires et bénéficiera à ce titre des documents d'information nécessaires et d'un crédit d'heures de 15 heures par mois. Enfin, pour exercer ce mandat de suppléant, il pourra librement se déplacer sur les sites de sa société lorsqu'il remplace le titulaire.

Le temps passé en réunion préparatoire et plénière du CSE, ainsi que le temps de déplacement, est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit de leur crédit d'heures de délégation.

#### **f. Représentants de Section Syndicale (RSS) des organisations syndicales non représentatives**

##### ***Désignation***

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

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

##### ***Missions***

Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation (Article L 2142-1-1 du Code du Travail).

##### ***Moyens***

Dans les sociétés/établissements d'au moins 50 salariés, chaque représentant de section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est égal à 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Le représentant de la section syndical dispose d'une liberté de déplacement, y compris hors de la société/établissement équivalente à celle du délégué syndical.

Aussi, il dispose de moyens d'expression. Il peut publier des affiches et des tracts sur les panneaux d'affichage qui lui sont réservés sous réserve que ces publications revêtent une nature syndicale.

Il bénéficie du local commun visé au titre II, chapitre 3-a. du présent accord.

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

## Chapitre 3 - Moyens supplémentaires à l'exercice du droit syndical

### **a. Moyens matériels**

Dans les sociétés ou établissements de plus de 100 salariés et de moins de 300 salariés, l'employeur met à disposition des sections syndicales un local commun permettant l'exercice de la mission des délégués syndicaux et/ou représentant de la section syndicale.

Dans les sociétés ou établissements d'au moins 300 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative un local qui lui est propre.

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

Les locaux syndicaux devront permettre l'exercice par les sections de leurs prérogatives dans des conditions satisfaisantes (espace suffisant, luminosité naturelle, respect des normes en vigueur), être aménagés et dotés du matériel nécessaire à leur fonctionnement<sup>1</sup>. La maintenance et l'évolution du matériel informatique et des logiciels sont à la charge de la société.

Les organisations syndicales ont accès à une photocopieuse de la société.

Les locaux syndicaux sont sous la responsabilité de leurs utilisateurs et distincts, sauf accord des parties, de ceux mis à disposition des représentants du personnel élus.

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

Dans les sociétés ou établissements d'au moins 300 salariés Un local syndical commun est mis à la disposition des organisations syndicales qui, sans être représentatives, répondent aux critères prévus à l'article L. 2142-1 du Code du travail et ayant procédé à la désignation d'un représentant de la section syndicale.

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

Par ailleurs, chaque délégué syndical central et délégué syndical d'établissement, ainsi que chaque administrateur salarié bénéficiera, avec son accord, d'un téléphone portable pour l'exercice de ses fonctions, pris en charge par la société dans les conditions prévues pour l'ensemble des salariés en disposant.

<sup>1</sup> Pour chacune des sections syndicales : bureau et chaises en nombre suffisant, fournitures, armoire fermant à clé, ligne téléphonique sécurisée avec « pieuvre » et matériel informatique de type PC équipé de logiciels bureautiques (standard groupe), relié à une imprimante et bénéficiant d'un accès Internet et intranet

Enfin, un PC portable doté de la fonction mobility sera mis à disposition des délégués syndicaux (délégué syndical central et délégués syndicaux d'établissement). Cette mesure sera étendue aux représentants syndicaux au CSEC/CSE, à l'ensemble des membres des CSEC/CCE et aux membres des CSE/CE. La Direction veillera à ce qu'il soit fourni dans les meilleurs délais après la prise de mandats (dans les 3 mois suivant la prise de mandat).

Les délégués syndicaux de la société « mono établissement » bénéficieront des mêmes moyens que les délégués syndicaux centraux.

#### **b. Détachement des permanents**

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe peuvent, dans le cadre de l'article L. 2135-7 du Code du travail, détacher certains de leurs membres pour exercer des fonctions de permanents syndicaux au service de leur organisation syndicale.

Pendant cette mise à disposition, les salariés concernés restent inscrits aux effectifs de leur société/établissement. 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.

Le salarié, à la fin de son détachement, réintègrera sa société ou une société du Groupe pour y exercer une activité correspondant à son niveau de qualification et de responsabilité avec maintien de sa rémunération.

#### **c. Collecte des cotisations syndicales**

Le recouvrement des cotisations syndicales peut être effectué à l'intérieur des sociétés/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.

#### **d. Moyens d'information et de communication**

##### ***Information et documentation***

Les mandatés syndicaux 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 et de l'établissement auxquels ils sont rattachés.

### ***Réunions d'information syndicale***

Seules les organisations syndicales représentatives 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 du Groupe travaillant dans l'établissement sont autorisés à assister à ces réunions, qui se déroulent nécessairement dans l'enceinte de l'établissement. 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 organisations syndicales.

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 concernées.

Les organisations syndicales ayant participé à la négociation portant sur un accord collectif de Groupe ou de société, bénéficient d'une demi-journée d'information syndicale afin de permettre de le présenter aux salariés des sociétés / établissements 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.

### ***Information et liberté de déplacement***

Pour faciliter l'exercice de leurs fonctions compte tenu de l'organisation matricielle du Groupe, les délégués syndicaux centraux et les représentants syndicaux au comité social et économique central (CCE) de la société peuvent se déplacer librement dans l'ensemble des établissements de la société, 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.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société auront à disposition des panneaux d'affichage syndicaux dans tous les établissements de la société lorsqu'ils disposent d'une section syndicale locale.

Sc

GL

Dr

A.C

VM

## Chapitre 4 - Formation à l'exercice des Mandats

### **a. Réunion d'information collective portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice des mandats**

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

Dans les deux mois suivant le renouvellement des instances, il sera organisé, en concertation entre la Direction et les organisations syndicales ayant des élus ou désignés au sein du site concerné, une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités de chacun liés à l'exercice des mandats à l'attention des nouveaux élus ou désignés et de leurs managers. Cette réunion d'information ne se substitue pas aux formations économiques sociales et/ou syndicales.

### **b. Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Conformément à l'article L. 2145-6 du Code du travail, le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. Les frais liés aux déplacements (voyage, hébergement et restauration) seront pris en charge par la société à laquelle ils appartiennent.

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

- 8 jours à l'avance si la durée du congé est supérieure ou égale à 4 jours ;
- 48 heures à l'avance si la durée du congé est inférieure ou égale à 3 jours.

La demande du salarié 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 de salariés pouvant être simultanément absents n'est pas limité.

En complément à ces dispositions, il sera alloué annuellement, et par société/établissement, pour chaque élu titulaire, suppléant et mandaté syndical (délégué syndical et représentant syndical), une journée de formation, les salaires étant pris en charge par la société à laquelle ils appartiennent. Ces journées de formation cumulées sur l'année sont gérées par le délégué syndical en concertation avec la DRH et seront inscrites au plan de formation de l'établissement et/ou de la société.

Le cumul de plusieurs mandats ne permet pas de cumuler plusieurs journées au titre de la formation complémentaire ci-dessus pour une même personne et pour l'organisation syndicale dont elle relève.

---

## **TITRE III : Conciliation du mandat représentatif et de l'activité professionnelle**

---

### **Chapitre 1 : Favoriser la conciliation du mandat et de l'activité professionnelle**

#### **1. Principes généraux de mise en œuvre des nouvelles Instances Représentatives du Personnel**

La mise en place des nouvelles Instances Représentatives du Personnel, ainsi que le nombre de mandat(s) successifs pouvant être exercés nécessite, tout au long de l'exercice d'un ou plusieurs mandats de représentation du Personnel, la mise en œuvre chaque année d'actions de formations afin de maintenir le niveau de compétences requis dans le métier des salariés concernés et faciliter ainsi le retour dans leur activité professionnelle.

Aussi, pour faciliter cette « transition professionnelle », il sera mis en place de manière paritaire le recensement des compétences acquises dans le cadre des mandats exercés au travers de « fiches mandats » afin de valoriser l'expérience acquise durant cette ou ces périodes.

#### **2. Entretien de prise de mandat**

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

Lors de la prise de mandat, sera organisé un entretien entre le responsable hiérarchique, le responsable ressources humaines et le salarié mandaté afin d'adapter sa charge de travail au volume de crédit d'heures nécessaire à l'exercice de son ou ses mandats. Le « mandaté » sera accompagné, s'il le souhaite, par une personne de son choix appartenant à son organisation syndicale et relevant de son l'établissement.

Les entretiens de prise de mandat se tiendront dans un délai maximum de deux mois suivant la tenue de la réunion d'information collective dans le cadre de l'exercice des mandats prévue au Titre II chapitre IV-a. du présent accord. Si des changements dans la nomination des « mandatés » intervenaient durant leur(s) mandat(s) ou lors d'une prise de mandat(s) complémentaire, un nouvel entretien devra avoir lieu à l'initiative du responsable hiérarchique, du salarié mandaté, du responsable des ressources humaines ou du délégué syndical.

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

- d'une part, les contraintes professionnelles des élus ou désignés 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 de la charge ne doit pas affecter le niveau de responsabilité et les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé tout en veillant à permettre au salarié d'accomplir au mieux ses missions liées à son ou ses mandats. Ainsi cette adaptation doit également être évoquée lors de l'entretien annuel d'activité afin que soit prise en compte la nature des mandats exercés au regard des missions confiées dans le cadre de l'activité professionnelle.

Un document écrit, appelé « Adaptation du poste liée à l'exercice d'un mandat », doit 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 sera signé des trois parties (le salarié concerné, son supérieur hiérarchique et le RH concerné). Le document est transmis au délégué syndical de l'organisation concernée ainsi qu'au DRH de la société (un exemplaire type est joint en annexe 2).

Il est rappelé que sauf hypothèse de mandat exercé à temps plein, les représentants syndicaux et élus du personnel poursuivent leur activité professionnelle pendant la période d'exercice de leur(s) mandat(s) dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ils ont un même accès aux dispositifs de formation et de développement professionnel afin notamment de favoriser la reprise à temps plein de leur activité professionnelle à l'issue du mandat. Leurs missions et leurs charges de travail sont néanmoins adaptées en fonction de l'évaluation du nombre d'heures consacrées à l'exercice de leur(s) mandat(s). Cette adaptation doit préserver l'intérêt du poste de travail.

L'évaluation du volume de temps consacré au mandat syndical se fera sur une base mensuelle prenant en compte :

- les crédits d'heures légaux et conventionnels prévus par le présent accord,
- 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 déplacement pour se rendre aux réunions.

### **3. Evolution de la rémunération des salariés exerçant un mandat**

#### **a. Représentants dont le temps consacré à l'exercice du mandat représente moins de 50 % de la durée du travail**

L'évolution salariale et professionnelle des mandatés syndicaux et représentants élus du personnel dont le temps consacré à l'exercice du ou des mandats au cours de l'année de référence représentent moins de 50 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement 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

Je

✓

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).

Les salariés concernés bénéficieront des augmentations générales éventuellement prévues selon les classifications.

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.

#### **b. Représentant dont le temps consacré à l'exercice du mandat représente au moins 50 % de la durée du travail**

L'évolution salariale et professionnelle des représentants syndicaux et élus du Personnel dont le temps consacré à l'exercice du mandat au cours de l'année de référence représente au moins 50 % de la durée du travail fixée à leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement bénéficient d'une garantie d'évolution de rémunération.

A ce titre ces salariés seront assurés du pourcentage d'augmentation générale prévue selon la catégorie professionnelle et la classification, ainsi que du pourcentage d'augmentation individuelle qui, sur la période correspondant à la durée de leurs mandats, sera au moins égal, chaque année, à l'augmentation individuelle définie dans le cadre des NAO pour leur catégorie professionnelle de leur société / établissement.

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.

### **Chapitre 2 : Assurer le maintien des compétences professionnelles et la reprise de l'activité professionnelle**

#### **1. Entretien de développement professionnel (EDP)**

Chaque année, sera proposé aux salariés mandatés, comme à tout salarié, un entretien de développement professionnel, avec leur responsable hiérarchique. Cet entretien constitue un moment privilégié permettant de :

- examiner avec leur manager les axes de développement au regard de leur métier et de leurs aspirations sur leur orientation de carrière ;
- d'identifier les compétences acquises ou à développer, d'évoquer les possibilités en termes de projet professionnel et de réfléchir sur les moyens d'y parvenir.
- définir conjointement un plan d'actions qui comporte des formations mais aussi toute autre initiative visant au développement professionnel ;

Selon l'importance du temps dévolu au mandat, un représentant de la fonction ressources humaines pourra réaliser ou être associé à l'EDP du représentant concerné.

En cas de désaccord, un deuxième entretien se tiendra en présence de la Direction des Ressources Humaines de la Société et du délégué syndical de l'organisation concernée.

La Direction s'assurera systématiquement et chaque année de la tenue de ces entretiens de développement professionnel pour les mandats syndicaux et élus du personnel.

## **2. Formation en cours et à l'issue du mandat**

Les représentants du personnel auront accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

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.

Elles peuvent aussi permettre de faciliter la reprise d'une activité professionnelle à temps complet ou l'augmentation du temps consacré à cette activité professionnelle résultant d'une évolution du nombre ou de la nature des mandats.

Les représentants pourront ainsi à leur demande bénéficier d'une action de formation qui pourra concerner leur métier actuel ou préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle.

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 la société. En cas de désaccord sur les moyens alloués pour favoriser cette reprise d'activité professionnelle, le dossier sera examiné par la DRH du groupe en concertation avec le responsable Intercentre de l'organisation à laquelle appartient le salarié.

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

## **3. Revue annuelle des salariés exerçant un mandat**

En complément des entretiens de développement professionnel, il sera mis en place, par la DRH (DRH France et DRH de GBU), dans chacune des sociétés relevant du périmètre du Groupe et pour chacune des organisations syndicales, une réunion annuelle spécifique avec les responsables des Inter-centres et/ou par délégation les délégués syndicaux centraux.

L'objet de cette revue des salariés mandatés élus ou désignés dont le temps consacré aux mandats syndicaux est d'au moins 50 % sera :

- d'examiner la situation professionnelle de chacun au regard des mandats tenus, ainsi que la rémunération et la classification, tenant compte de la durée dans l'exercice des mandats et du métier exercés avant la prise de ces derniers,
- de s'assurer de l'effectivité des formations réalisées tout au long du mandat et décidées dans le cadre de l'entretien de développement professionnel,

- d'anticiper les fins de mandats afin de mettre en évidence les formations nécessaires et la mobilité envisagée pour assurer un repositionnement professionnel des salariés concernés. Cette revue s'appuiera sur les éléments exprimés notamment lors de l'entretien de développement professionnel et de la réunion de suivi annuelle ;
- d'assurer un suivi de l'évolution de carrière et de rémunération des salariés durant les 18 mois suivant la fin de leur(s) mandat(s).

Pour les salariés mandatés élus ou désignés dont le temps consacré aux mandats syndicaux est inférieur à 50%, cette revue annuelle sera réalisée au niveau de la société par la DRH et les Délégués Syndicaux Centraux afin d'examiner les quatre points ci-dessus après un examen préalable des situations réalisées au niveau de chaque établissement entre la DRH d'établissement et les délégués syndicaux.

### **Chapitre 3 : Valoriser les parcours des représentants du personnel et des mandatés**

#### **1. Recensement des compétences acquises au cours du mandat**

Les parties reconnaissent qu'indépendamment des compétences acquises dans le cadre de leur activité professionnelle, les représentants syndicaux et élus du personnel développent et acquièrent, au cours de leur mandat, des savoirs, savoir-faire et des compétences spécifiques liées à la nature de leur mandat.

Afin de reconnaître et certifier l'acquisition de ces compétences, les parties conviennent de constituer un groupe de travail paritaire chargé de définir un modèle de référentiel des compétences génériques acquises pour chaque type de mandat (Administrateur salarié, Délégué syndical central, délégué syndical, représentant syndical au CSE, membre du CSE...).

Ce groupe de travail paritaire sera animé par un intervenant externe doté d'une compétence reconnue choisi par les parties. Les référentiels correspondants devront être finalisés dans les six mois suivant la signature du présent accord.

Les référentiels rappelleront, pour chaque mandat, les principales missions dévolues, le périmètre d'intervention et définiront les différentes compétences susceptibles d'être mises en œuvre ou développées au titre du mandat occupé.

#### **2. Valorisation des compétences acquises au cours du mandat**

##### **Entretien de prise de mandat**

A l'occasion de l'entretien de prise de mandat et en complément des échanges liés à l'articulation entre activité professionnelle et activité de représentant du personnel et/ou représentant syndical, seront évoquées, à partir des référentiels visés ci-dessus, les compétences que le salarié est susceptible d'acquérir et/ou de développer au cours de son mandat.

Le représentant des Ressources Humaines présentera à cette fin au salarié concerné qui pourra inviter un représentant de son organisation syndicale les fiches référençant les compétences qu'il est susceptible d'acquérir et/ou de développer au cours de son mandat.

Cet échange permettra notamment d'identifier les compétences, qui seraient, le cas échéant, déjà acquises en raison de son activité professionnelle ou de l'exercice d'un précédent mandat et celles restant à acquérir.

Les parties conviennent en effet qu'un suivi de l'évolution des compétences acquises durant le mandat est d'autant plus aisé qu'un point sur les compétences professionnelles du représentant de mandat a été préalablement réalisé.

### Entretien de mi-mandat

Un entretien d'appréciation des compétences, liées à l'exercice du mandat, est mis en œuvre à mi-mandat. Cette appréciation qui s'appuie sur le référentiel des compétences au titre du mandat résulte d'un échange ouvert et constructif entre le Responsable Ressources Humaines, le représentant de l'organisation syndicale et le salarié concerné.

L'entretien de mi-mandat permet d'identifier :

- les compétences acquises
- les compétences en cours d'acquisition
- les compétences restant à acquérir
- les souhaits d'évolution et, le cas échéant, les actions de formation ou de réorientation professionnelle nécessaires à la concrétisation de son projet professionnel afin de les engager au plus tôt.

### **3. Entretien de fin de mandat**

Six mois avant la date de fin de son ou de (ses) mandat(s), le salarié bénéficiera 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 métier,
- de faire le bilan des compétences acquises au regard du mandat et à partir du référentiel de compétence correspondant,
- de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation ou de réorientation professionnelle nécessaires à la concrétisation de son projet professionnel, prenant en compte les bilans des compétences acquises ci-dessus,
- de convenir, le cas échéant, de la mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement tel que le recours au Tutorat.

Cet entretien réunira le salarié concerné, le manager, le Responsable ressources humaines et le représentant de l'organisation syndicale.

Ce dispositif n'obère pas la possibilité offerte à chaque salarié mandaté, de demander à réaliser une VAE aux fins de faire reconnaître les compétences acquises lors de son mandat par un diplôme ou une certification.

Dès lors qu'elle est réussie, c'est-à-dire sanctionnée par une certification, diplôme, titre, il sera tenu compte cette certification pour en tirer les conséquences appropriées en termes d'évolution professionnelle.

#### **4. Reprise d'activité**

Lors de la reprise d'activité (temps plein ou non) d'un représentant du Personnel consacrant au moins 50 % de son temps à l'exercice d'un ou plusieurs mandats, un entretien de suivi sera réalisé à l'issue du 1<sup>er</sup> trimestre qui suit la prise de fonction afin de s'assurer de l'adaptation au poste de travail.

Lorsque le salarié aura été écarté de son métier plus de 3 ans, de par l'exercice de son ou de ses mandat(s), un suivi sera fait sur une période de 18 mois afin de sécuriser le parcours professionnel et la bonne adaptation à sa nouvelle activité.

---

### **TITRE IV - Dispositions finales**

---

#### **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. 2232-30 du code du travail régissant les accords de Groupe dans toutes les sociétés comprises dans le périmètre fixé à l'annexe 1.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision. 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.

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

#### **2. Formalités de 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 sous forme électronique, en un exemplaire pdf signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris-la-Défense en 5 exemplaires, le 13 décembre 2018

**Pour la Société THALES**

David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante



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

CFDT  
Anne COGNIEUX



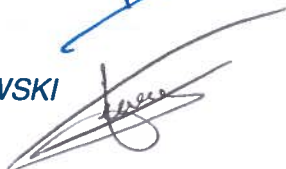
CFE-CGC  
José CALZADO



CFTC  
Véronique MICHAUT



CGT  
Gregory LEWANDOWSKI



GBU AVS

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

-  
GBU DMS

Thales DMS France SAS  
UMS SAS

GBU LAS

Thales LAS France SAS

GBU SIX

Gerac SAS  
Thales SIX GTS France SAS  
Thales Services SAS  
RCS France SAS

GBU ESPACE

Thales Alenia Space SAS  
Thales Seso SAS

Entités Corporate

Geris Consultants SAS  
Thales Global Services SAS  
Thales Assurances et Gestion des risques SAS  
Thales International SAS  
Thales S.A.  
Thales Digital Factory SAS

## THALES

Document type - Adaptation du poste liée à l'exercice d'un mandat

Lors de l'entretien qui s'est tenu le ..... entre Monsieur ou Madame ..... (en qualité de responsable hiérarchique), Monsieur ou Madame ..... (en qualité de Responsable Ressources Humaines) et Monsieur ou Madame ....., qui exerce la fonction de ..... et titulaire d'un/de mandat(s) de ..... , le temps consacré par Monsieur ou Madame ..... au titre de son/ses mandats a été évalué à X Heures/mois en moyenne, soit X % de son temps de travail.

En conséquence, les conditions d'adaptation de la charge de travail de M. ou Mme ..... ont été examinées en tenant compte du temps consacré à l'exercice de son/ses mandats.

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

- 
- 
- 
- 

Le présent document fait l'objet d'une transmission au délégué syndical de l'organisation à laquelle appartient M. ou Mme ..... , à l'ensemble des parties signataires, ainsi qu'au DRH de la société qui veillera à la prise en compte dans l'EAA du temps consacré au(x) mandat(s) afin d'ajuster les objectifs à la charge.

**M. Mme X**

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

**M. Mme Z**  
**Direction Ressources Humaines**

## ANNEXE 3 – Crédit d'heures de délégation et nombre de DS/DSC en fonction de l'effectif

### Nombre de DS (article R 2143-2 du Code du travail)

Effectifs	Nombre de DS
50 à 999 salariés	1
1000 à 1 999 salariés	2
2000 à 3 999 salariés	3
4000 à 9 999 salariés	4
Au-delà de 9 999 salariés	5

### Crédit d'heures de délégation DS (entreprise mono-établissement / établissement)

Effectifs	Crédit d'heures mensuel
50 à 150	15
151 à 499	25
A partir de 500	30

### Crédit d'heures de délégation RSS : 10 heures

Effectifs	Nombre de DSC
Moins de 500	1
500 à 2 499	2
2 500 à 4 999	3
5 000 à 7 499	4
7 500 à 10 000	5
Plus de 10 000	6

### Nombre de DSC par OSR

### Crédit d'heures de délégation DSC

Effectifs Société	Crédit d'heures mensuel	
	DSC choisi parmi les DS	DSC choisi distinctement des DS
Moins de 500	Pas de crédit d'heures spécifique	15 h (société moins de 150) 25 h (société de 151 à 499)
500 à 999	25 h en complément du crédit d'heures DS	30 h (société d'au moins 500)
1 000 et plus	Au minimum 70 h y incluant le crédit d'heures DS	60 h

### Crédit d'heures de délégation RS

Effectifs Etablissement / Société	Crédit d'heures RS au CSE	Crédit d'heures du RS au CSEC
Moins de 300	Pas de crédit d'heures spécifique (dans les sociétés de moins de 300, le RS est DS)	Pas de crédit d'heures spécifique (le RS au CSEC est élu ou RS au CSE)
300 à 999	20 h	20 h sauf s'ils bénéficient d'un crédit d'heures au titre soit d'un mandat élu dans un CSE, soit d'un mandat de RS au sein d'un CSE
A partir de 1 000	20 h	40 h (en ce compris le crédit d'heures accordé au membre du CSE dès lors que le RS au CSEC est choisi en son sein)

### Choix du Représentant syndical au CSE

Effectifs société / établissement	Choix du RS au CSE
Moins de 300	DS est de droit RS au CSE
A partir de 300	RS est choisi librement

### Choix du Représentant syndical au CSEC

Effectifs société	Choix du RS au CSEC
Jusqu'à 299	RS au CSEC est choisi parmi les représentants élus ou désignés des CSE
Au moins 300	RS au CSEC est choisi librement
Au moins 3 500	RS au CSEC est choisi librement RS suppléant au CSEC choisi librement

Crédit d'heures RS suppléant : 15 heures