

ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD) AU SEIN DU GROUPE THALES

PREAMBULE

La crise sanitaire de la Covid-19 affecte durablement le secteur du Transport aérien et activités connexes.

En effet, en 2020, le trafic aérien devrait connaître une baisse de l'ordre 60 à 70% et les dernières prévisions de reprise du trafic aérien restent incertaines et ne semblent pas permettre d'envisager à court terme un retour comparable à celui de 2019.

L'impact de la crise sanitaire sur le chiffre d'affaires des compagnies aériennes qui est de l'ordre de -75% pour 2020 et -25% pour 2021 place de nombreuses compagnies aériennes en grande difficulté, situation qui génère une chute de la demande notamment support.

Cette crise sans précédent a des conséquences importantes pour toutes les activités du Groupe (commerce, industrie, ingénierie, fonctions support associées).

Au premier rang des activités impactées figure l'activité aéronautique (AVS) dont les prises de commande et le chiffre d'affaire diminuent de plus d'un tiers sur 2020.

En effet, toutes les activités aéronautiques de la société AVS sont impactées et connaissent, en 2020, une baisse très importante de leurs revenus de l'ordre de :

- 40% pour l'activité liée à la production d'avions commerciaux neufs,
- 50% pour l'activité liée à la réparation, l'entretien, la maintenance et le rétrofit des avions commerciaux
- 5% pour l'activité liée aux hélicoptères civils,
- 30% pour l'activité liée à l'aviation d'affaires.

L'activité Systèmes terrestres et aériens (LAS) voit également ses perspectives commerciales ralentir.

Ainsi, en ce qui concerne les systèmes et équipements pour le contrôle, l'optimisation et la sécurité du trafic aérien civil et militaire, les perspectives commerciales ont été pour l'instant réduites de moitié. Si les grands programmes en cours ne sont pas significativement impactés, ils arrivent à terme en 2021 sans nouvelle perspective d'investissements des principaux clients et prospects.

Les activités de support client de LAS sont également limitées par les restrictions de circulation internationale, celles-ci limitant les possibilités de déplacements en France des clients internationaux et de missions de support dans les autres pays.

Au sein de l'activité Système de Mission de Défense (DMS), le centre de compétence Microélectronique, qui conçoit des modules et sous-ensembles microélectroniques de forte valeur ajoutée, subit les conséquences :

- des baisses de cadence du Rafale (passage, depuis fin 2019, de 27 rafales par an à 11 par an non compensée à ce jour par les futurs programmes Export).

- De l'impact du COVID sur les marchés civils : environ - 50 % de prise de commandes en 2020 (crise du marché du pétrole, de l'automobile grand public, du sport automobile, de l'aéronautique ...). Les plans de relance du gouvernement ne suffiront pas à compenser cette perte d'activité prévisionnelle.

Enfin, au sein de l'activité Espace, la société SESO, dédiée à la conception et la fabrication de systèmes optiques de haute précision a, depuis la crise sanitaire, vu son activité et son chiffre d'affaire très fortement diminuer (environ -25%) en raison de la fermeture d'entreprises clientes, de restrictions de déplacements et de réunions avec les clients ainsi que le décalage de projets structurants (projets astronomie décalés de 1 à 3 ans).

Le plan de soutien à la filière aéronautique, s'il permet de soutenir une partie de l'activité de la filière, notamment sur les activités d'ingénierie, ne répond que partiellement à la réduction massive de l'activité.

Il est donc nécessaire, pour les sociétés du Groupe les plus directement impactées, de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée, créé par le législateur pour préserver l'emploi et les compétences des salariés durant cette période de réduction durable d'activité.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée est une des composantes d'une démarche globale, négociée avec les organisations syndicales, portant sur différentes mesures spécifiques de gestion de l'emploi ainsi que des engagements en matière d'embauche de jeunes et d'alternants. Un ensemble de mesures spécifiques devra être mis en place au niveau du Groupe pour favoriser la reprise et la pérennité des activités impactées par la crise, fait par ailleurs l'objet de discussions avec les partenaires sociaux.

Les parties au présent accord se sont réunies à plusieurs reprises pour partager le diagnostic de la situation économique du Groupe et de ses différentes entités. Après un bilan des prévisions et compte tenu du diagnostic établi, les parties ont souhaité recourir au dispositif spécifique d'activité partielle dans les conditions détaillées ci-après.

Ainsi, cet accord Groupe relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée portera et débutera, dès 2021, et sera pleinement intégré à l'accord Soutien à l'emploi contribuant ainsi à minimiser l'impact de cette crise et permettant de préserver la disponibilité des compétences en vue d'une reprise d'activité du secteur aérien à moyen terme.

CHAPITRE 1 – Le champ d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

Le présent chapitre a pour objet de définir les activités, les sociétés/établissements ainsi que les salariés du Groupe concernés par l'APLD.

Article 1.1 - Activités et salariés du Groupe concernés

Les effectifs visés ci-dessous sont les effectifs actifs (CDI, CDD y compris alternants) à juillet 2020 ; ils intègrent les fonctions support associées à chaque BL.

○ L'activité Avionique

L'activité Avionique fournit divers systèmes de bord : avionique de vol, production et conversion d'électricité, multimédia de cabine et connectivité. Son offre couvre également des solutions d'entraînement et de simulation pour les forces terrestres, aériennes et interarmées, ainsi que des sous-systèmes d'imagerie et d'hyperfréquences.

L'Activité Avionique (AVS) regroupe 5 Business Lines dont :

- Avionique de Vol (FLX)
- Entraînement et Simulation - Training and Simulation (T&S)
- Multimédia de Cabine - In-Flight Entertainment (IFE)
au sein de la société Thales AVS France,
- Systèmes Electriques - Electrical Systems (ELS), au sein des sociétés Thales Electrical Systems et Thales Electrical Motors

Ces quatre Business Lines de l'activité Avionique, détaillées ci-après, ainsi que l'ensemble des fonctions support associées, entrent dans le champ d'application du dispositif spécifique d'activité partielle institué par le présent accord. En revanche, la cinquième BL de l'activité Avionique, la BL MIS, n'est pas impactée.

- Activités des BL Avionique de Vol (FLX) et Multimédia de Cabine-In Flight Entertainment (IFE)

La Business Line FLX conçoit, fabrique et supporte des équipements, systèmes et services avioniques destinés aux constructeurs et opérateurs de l'aviation et des drones. Equipant 1 300 aéronefs chaque année, FLX contribue à rendre les opérations plus sûres et plus efficaces.

Au sein de la société Thales AVS France, 4261 salariés travaillent en France au bénéfice de ces activités, y compris les salariés travaillant au sein de la Business Line Multimédia de Cabine - In-Flight Entertainment (IFE).

Cette activité se déploie sur les établissements de Mérignac, Toulouse, Vendôme, Valence, Châtelleraut CSC, Châtelleraut La Brelandière et Moirans LCD.

Tous les salariés relevant des BL FLX et IFE entrent dans le champ d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée institué par le présent accord.

- Fonctions support GBU AVS France

Tous les salariés relevant de cette activité basée sur l'établissement de Vélizy (40 salariés), qui accueille les fonctions support de la GBU AVS France, sont concernés par l'activité partielle de longue durée.

- Entraînement et Simulation - Training and Simulation (T&S)

Avec des solutions d'entraînement multiples, la Business Line T&S soutient les opérateurs de sécurité civile ainsi que les forces armées françaises et internationales dans la préparation de leurs missions, que ce soit dans les airs, sur terre ou en mer.

Au sein de la société Thales AVS France, 432 salariés travaillent en France, sur l'établissement de Cergy, au bénéfice de ces activités.

Tous les salariés affectés à ces activités T&S entrent dans le champ d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée institué par le présent accord.

- Systèmes Electriques - Electrical Systems (ELS)

La Business Line ELS est un acteur de classe mondiale pour la génération et la conversion électrique à bord des avions et est reconnue comme un partenaire fiable qui s'engage sur l'excellence de ses produits et du support associé. ELS s'engage sur des technologies innovantes pour améliorer, simplifier et automatiser la génération et la conversion électriques à bord des avions.

Au sein des sociétés TAES et TAEM, 643 salariés travaillent en France, sur les établissements de Chatou, Méru (TAES) et Conflans Saint Honorine (TAEM) au bénéfice de ces activités.

Tous les salariés affectés à la BL ELS entrent dans le champ d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée institué par le présent accord.

○ **L'activité Systèmes terrestres et aériens**

L'activité Systèmes terrestres et aériens, développée par la société LAS France, fournit des systèmes, des équipements, des capteurs et des services pour le contrôle du trafic aérien civil et militaire, la défense aérienne et le combat terrestre.

L'activité Systèmes terrestres et aériens (LAS) regroupe 5 Business Lines (BL) dont la Business Line Airspace Mobility Solutions (AMS) et un centre de compétence relatif à l'activité de support client (FCS) :

- AMS – Airspace Mobility Solutions
- IAS – Integrated Airspace-protection Systems
- OME – Optronics & Tactical Systems
- VTS – Vehicles & Tactical Systems
- SRA – Surface Radar
- Ainsi qu'un centre de compétence (FCS)

La Business Line Airspace Mobility Solutions (AMS) et l'activité support client (FCS) entrent dans le champ d'application du dispositif spécifique d'activité partielle institué par le présent accord.

• Activités de la BL AMS

La Business Line AMS conçoit, développe, fournit et maintient des systèmes et équipements pour le contrôle, l'optimisation et la sécurité du trafic aérien civil et militaire.

Au sein de la société Thales LAS France, 732 salariés travaillent en France, sur les établissements de Rungis et Toulouse, au bénéfice de ces activités.

Entrent dans le champ d'application du dispositif d'APLD uniquement les salariés de cette activité appartenant à l'équipe du segment Turnkey en charge de la définition, conception, IVV des solutions « System of Systems » et leur installation dans les locaux des clients (en général grand export) et les salariés affectés ou concourant à des projets Automation Traffic Control (ATC) très fortement impactés (70 salariés).

• Centre de compétence FCS

Le Centre de Compétences FCS définit, conçoit les architectures de solutions de services, et fournit les services élémentaires nécessaires au soutien du parc clients dans les domaines de Thales LAS (AMS, SRA, IAS) au niveau mondial

Au sein de la société Thales LAS France, 390 salariés travaillent en France au bénéfice de ces activités basées principalement sur l'établissement de Fleury-les-Aubrais, mais également sur les établissements de Limours et de Rungis.

Entrent dans le champ d'application du dispositif d'APLD institué par le présent accord, tous les salariés (16 salariés) de cette activité exerçant les fonctions :

- de formation des clients en France ou à l'international
- d'assistance technique sur les systèmes implantés chez les clients majoritairement à l'export
- d'accueil des clients et délégation clients exports sur le territoire français

- **L'activité aéroportée Systèmes de Mission et de Défense**

L'activité Systèmes de Mission et de Défense, portée par la société DMS France, propose :

- des systèmes de combat électroniques,
 - des dispositifs d'Intelligence, Surveillance, Reconnaissance,
 - des systèmes de combat de surface et
 - des systèmes de lutte sous la mer.
- qui ont pour objet d'aider les forces armées à acquérir et conserver la supériorité décisionnelle et opérationnelle sur tous les théâtres ;
- un centre de compétence Microélectronique

- **Activité centre de compétence Microélectronique**

Au sein de DMS, le centre de compétence Microélectronique est spécialisé dans la conception, l'industrialisation et la fabrication de modules et sous-ensembles électroniques actifs évoluant en environnements dits sévères (contraintes mécaniques et thermiques).

- 545 personnes travaillent, à Etrelles, au sein de ce centre de compétence qui comporte un centre de développement électronique et technologique et un centre industriel.
- Entrent dans le champ d'application du dispositif d'APLD institué par le présent accord, tous les salariés (soit 280 salariés), relevant des fonctions Production et Support (assemblage, test, intégration, support production, management de production).

- **L'activité Espace**

L'activité Espace conçoit et délivre des solutions innovantes pour les télécommunications, la navigation, l'observation de la Terre et la gestion de l'environnement, l'exploration, les sciences et les infrastructures orbitales.

- **Activité équipements optiques**

La société SESO conçoit et produit à la commande des équipements optiques de haute précision (lentilles, miroirs...) pour satisfaire de nombreux clients, notamment dans le domaine spatial. Elle compte 116 salariés regroupés sur l'établissement d'Aix en Provence.

Afin de faire face aux conséquences de la crise actuelle et dans la perspective d'une reprise d'activité en 2022, tous les salariés (soit 116 salariés) entrent dans le champ d'application du dispositif APLD institué par le présent accord.

Articles 1.2 - Salariés concernés

Les salariés appartenant aux activités à l'article 1.1 du présent accord sont placés en APLD quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, CIFRE) ou la modalité d'organisation de leur temps de travail (temps partiel, convention de forfait ...).

Il s'agit de tous les salariés réunissant les conditions prévues par la loi pour entrer dans le champ d'application du dispositif spécifique d'activité partielle et travaillant au sein des activités visées par le présent chapitre.

Les salariés cadres dirigeants (position 3C, salariés sans référence horaire) ne sont pas éligibles à l'APLD.

Les salariés détenant un ou plusieurs mandats ne peuvent être mis en activité partielle sur le temps consacré à l'exercice du mandat.

CHAPITRE 2 – Le régime applicable aux salariés concernés

Article 2.1 – L'organisation du temps de travail des salariés concernés

○ Réduction de l'horaire de travail

En application des dispositions légales, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale. Cette réduction s'apprécie par salarié par période de 6 mois sur la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle sans pouvoir dépasser 2 jours par semaine.

Une planification des journées travaillées/chômées par semaine sera communiquée à chaque salarié concerné pour une période de 6 mois, avant le début du recours au dispositif.

Tous les six mois, une nouvelle planification des journées travaillées/chômées sera communiquée individuellement par écrit au salarié un mois avant le renouvellement.

En cas d'augmentation imprévue de la charge de travail ou de réduction supplémentaire de l'horaire de travail modifiant la planification, le salarié en sera informé avec un délai de prévenance minimum de 15 jours calendaires (par exception ce délai pourrait être réduit pour les salariés relevant de l'activité FCS et contraints de répondre en urgence à une demande client).

Après recueil de l'avis conforme du CSEC de la société concernée (ou du CSE pour les entreprises mono –établissement) et sur décision de l'autorité administrative, la limite maximale de la réduction de l'horaire de travail pourrait être portée jusqu'à 50%. Les CSE seront alors informés.

Ainsi, au sein d'une même unité de travail définie sur des critères objectifs liés à la baisse de charge, tous les salariés se verront appliquer le même taux d'APLD et la même organisation de réduction de l'horaire de travail.

○ Organisation du travail des salariés concernés par l'APLD

- ✓ Au sein des secteurs concernés des sociétés Thales AVS FRANCE, TAES et TAEM, la réduction maximale de l'horaire de travail au sein d'un même établissement sera de 20% de la durée légale du travail. Cette réduction de l'horaire prendra la forme d'un jour par semaine fixé collectivement.

Pour certains secteurs, la réduction maximale de l'horaire de travail pourra être portée à 40% de la durée légale. Cette réduction d'horaire de travail prendra alors la forme de deux jours par semaine fixés collectivement.

Ainsi, pourront être concernées par ce volume de réduction de l'horaire, les activités suivantes :

○ BL FLX :

- les activités de production relatives aux produits Airbus, Boeing, Business Jet et avions régionaux
- les activités de réparation et support clients
- des activités offres et projets de 1^{ère} monte civile

- BL ELS :
 - Au sein des sociétés TAES et TAEM, la baisse de l'horaire hebdomadaire de travail se traduira, selon les activités/métiers par une ou deux journées chômées par semaine.
- BL T&S :
 - les activités hardware et industrie

L'organisation des journées de travail chômées pourra intervenir par roulement sur la semaine pour les activités suivantes :

- les Activités supports des établissements de FLX compte tenu des engagements contractuels de respect des délais d'exécution (Turn Around Time) et pour assurer une présence permanente auprès des clients
 - certaines activités commerciales nécessitant d'assurer une continuité d'action auprès des clients ou partenaires
 - les activités de la BL ELS afin de tenir compte du respect des engagements clients et de la gestion du flux
- ✓ Au sein de la société LAS, la réduction de l'horaire de travail prendra la forme :
- Pour les salariés de la BL AMS concernés, d'un ou deux jours par semaine fixés collectivement, sans que cette réduction ne puisse être supérieure à 40 % de la durée légale du travail sur la durée du dispositif.
 - Pour les salariés de l'activité FCS concernés, d'une réduction de l'horaire de travail pouvant aller jusqu'à 40 % de la durée légale de travail. Compte tenu des contraintes opérationnelles liées à cette activité, la réduction de l'horaire de travail pourra être organisée par période de six mois et se traduire par une alternance de semaines entièrement chômées et de semaines travaillées.

Le recours à une organisation de journées chômées par roulement devra être minimisé autant que possible au bénéfice d'une organisation de journées chômées par semaine et régulière dans le respect des délais de prévenance.

- ✓ Au sein de la société DMS, la réduction de l'horaire de travail, pour les salariés du centre de compétence Microélectronique de l'établissement d'Etelles concernés prendra la forme d'un à deux jours chômés par semaine sans que cette réduction de l'horaire du travail ne puisse être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.
- ✓ Au sein de la société SESO, la réduction de l'horaire de travail sera variable selon les unités de travail et prendra la forme d'un à deux jours chômés par semaine sans que cette réduction de l'horaire du travail ne puisse être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

- La mobilisation des congés payés, RTT, jours de repos

Préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle et dans les conditions prévues par l'accord Groupe sur les mesures mises en œuvre au sein de Thales pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 26 mars 2020, les reliquats de congés payés pour les exercices passés ou en cours et les jours RTT ou jours de repos pour l'année 2019 ont été mobilisés.

Pour les sociétés qui en disposaient, les jours collectifs de réduction du temps de travail ou les jours de repos au titre de l'année 2020 ont été replanifiés pour les salariés pour lesquels le recours à l'activité partielle était nécessaire.

Compte tenu des mobilisations de CP, JRTT et jours de repos opérées dans le cadre des accords (COVID), aucune mobilisation de CP, JRTT, jours de repos, ne sera imposée à l'ensemble des salariés préalablement à leur placement en activité partielle de longue durée. Les CP, JRTT et jours de repos seront pris conformément aux règles en vigueur au sein des sociétés concernées.

Durant les périodes effectives de recours à l'activité partielle de longue durée au sein d'un secteur/service concerné (renouvellement de l'APLD compris), aucune heure supplémentaire ou complémentaire ne pourra être mise en œuvre au sein de ces secteurs/services. L'APLD ne peut en aucun cas servir au lissage de la charge de travail.

Article 2.2 – L'indemnité versée aux salariés concernés

○ Montant de l'indemnité versée

Les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du dispositif spécifique percevront :

- Pour les salariés bénéficiant d'un salaire mensuel brut de base inférieur ou égal à 2.300 euros, une rémunération brute leur assurant le maintien d'une rémunération mensuelle nette à hauteur au titre des périodes d'activité partielle de 100% de leur rémunération nette habituelle versée mensuellement.
- Pour les autres salariés et quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent (mensuels, cadres soumis au décompte horaire, cadres en forfait heures ou jours, etc.), une rémunération brute mensuelle leur assurant le maintien d'une rémunération nette mensuelle au titre des périodes d'activité partielle de longue durée à hauteur de 92% de leur rémunération nette habituelle versée mensuellement.

Afin de neutraliser les effets de seuil, les salariés qui ont une rémunération légèrement supérieure à 2.300 € ne pourront avoir une rémunération nette inférieure à la somme nette versée aux salariés ayant une rémunération brute fixée à 2.300 €.

Pour la détermination du salaire habituellement versé, sera appliquée la règle du maintien de salaire lors de la prise de congés payés.

Dès lors que la répartition de l'activité n'est pas homogène entre les mois de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, la rémunération du salarié sera ainsi fixée par période de six mois, conformément au calendrier fourni en début de période. Si l'APLD est réduite ou arrêtée pendant cette période, une régularisation sera opérée sur la paye du mois suivant.

○ Régime de l'indemnisation versée (participation, intéressement, protection sociale complémentaire, impact sur le référentiel des douze derniers mois en cas de départ)

Toutes les heures chômées sont prises en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Ces heures sont également prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement en ce qui concerne la répartition proportionnelle à la durée de présence, la partie proportionnelle aux salaires perçus étant calculés comme si le salarié n'avait pas été placé en activité partielle.

Les garanties collectives de protection sociale complémentaire sont maintenues pendant la période d'activité partielle de longue durée.

Dans la mesure où les périodes d'activité réduite ne constituent pas du temps de travail effectif au sens du code du travail, ces périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'acquisition des Jours de repos / réduction du Temps de Travail. Le nombre de jours de repos / RTT réduit du fait de l'activité

partielle seront pris à l'initiative soit des sociétés, soit des salariés suivant la clef de répartition prévue par les accords relatifs au temps de travail applicables dans les sociétés concernées

En cas de rupture du contrat de travail au cours ou à la suite d'une période d'activité partielle de longue durée, le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités de rupture sera déterminé en fonction de ce que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été en activité partielle.

Article 2.3 – L'adaptation de la charge de travail et des objectifs des salariés concernés

Les entités du Groupe ayant recours au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée veilleront à ce que les objectifs et la charge de travail des salariés soient adaptés à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

Ainsi une attention particulière devra être portée par le manager pour que les objectifs et la charge de travail soient proportionnés au temps de travail du salarié concerné.

CHAPITRE 3 – Les engagements spécifiques liés à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée

Article 3.1 – Engagements en terme d'emploi et de formation professionnelle

- Engagements en terme d'Emploi

La préservation des emplois et des compétences des salariés est un élément essentiel permettant d'assurer la poursuite de l'activité et de sécuriser l'avenir des sociétés significativement impactées par la crise COVID 19.

Dans ce cadre, les sociétés du Groupe concernées s'engagent à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique dans le périmètre des établissements ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée et ceci pendant la durée d'application du dispositif au sein de l'établissement.

Cet engagement s'ajoute aux autres engagements et initiatives prises au soutien de l'emploi des salariés du groupe pour faire face à l'impact de la crise sanitaire.

- Au sein de la société AVS France, afin de minimiser au plus tôt les conséquences de la crise COVID sur les métiers de l'ingénierie, un centre de compétence ingénierie (ECCF) a été mis en place dès le 1^{er} juillet dernier. Ce centre permet de valoriser et de mettre à disposition les compétences en Ingénierie de la GBU AVS au service des différents projets du Groupe.
- Le Groupe a par ailleurs décidé de poursuivre une politique volontariste d'embauche des jeunes et des alternants et d'accueil des stagiaires.

- Engagements en terme de formation

Le recours à l'activité partielle de longue durée se justifie par la nécessité de faire face à une période de baisse de charge et de préparer l'entreprise et ses salariés aux opportunités futures. De ce fait, le renforcement des compétences existantes ou la formation à de nouveaux métiers est une nécessité pour renforcer l'innovation en vue de relever les défis technologiques et environnementaux.

Pour réussir la captation de ces opportunités, un plan spécifique de développement des compétences doit être ajusté à ces nouvelles réalités de marchés. Ainsi, complémentirement au plan de développement des compétences général, un bilan sera réalisé au terme de chaque six mois auprès de la Commission Anticipation-Emploi-Formation.

Pour AVS, les axes prioritaires de formation porteront notamment sur :

- la poursuite et le renforcement des actions de transferts des compétences afin d'assurer la continuité des activités et de préparer la reprise, de préserver les compétences critiques et de développer la polycompétence,
- le développement de nouvelles compétences dans le cadre du déploiement des plans de transformation des activités pour répondre aux évolutions du contexte et du marché (ex : transformation numérique, nouveaux modes de travail et de fonctionnement),
- les formations mises en œuvre dans le cadre du projet de création de lignes de soutien de produits aéroportés de nouvelle génération

Pour LAS, les axes prioritaires de formation porteront notamment sur:

- la poursuite et le renforcement des actions de transferts des compétences afin d'assurer la continuité des activités et de préparer la reprise, de préserver les compétences critiques et de développer la polycompétence,
- la mise en œuvre d'un plan spécifique de formation professionnelle dans le cadre d'un projet de création de lignes de soutien de produits aéroportés de nouvelle génération au bénéfice des salariés des établissements de Châtellerault de la société AVS France.

Pour DMS, un plan relatif au développement de la polyvalence et des évolutions technologique sera défini pour le centre de compétences microélectronique de l'établissement d'Etelles. Il visera notamment :

- à renforcer et accompagner les évolutions des compétences en lien avec les nouvelles activités industrielles ainsi les évolutions technologique et les nouveaux produits (ex : feuille de route F4 du RAFALE),
- à mettre en place des parcours qualifiant / ou diplômant pour la CSP ouvrier vers la CSP technicien.

Pour la société SESO, afin de préparer les salariés aux compétences de demain et ainsi accompagner au mieux la reprise, les efforts de formation porteront sur les actions suivantes :

- plans de transfert de savoirs ;
- formation générique (anglais, informatique et logiciel, économie et finance)
- Formations techniques :
 - o sur l'analyse des cartographies et programmation des moyens de polissage ;
 - o sur l'utilisation des moyens de commande des bâtis de traitement ;
 - o sur machines (QED, ...).

A compter de 2021, un volet spécifique du plan de développement des compétences associé à un budget dédié à ce volet seront prévus pour permettre la réalisation de ces actions de formation. Ce volet spécifique sera construit en concertation avec les membres des commissions Anticipation-Emploi-Formation concernées de l'établissement concerné.

Les différentes actions de formation (types d'actions, durées, objectifs) seront communiquées en Commission Anticipation-Emploi-Formation.

Ces formations ayant vocation à développer l'employabilité des salariés et sécuriser leur développement professionnel pourront s'inscrire dans le cadre du dispositif FNE-Formation sans qu'elles aient vocation à se substituer au plan de développement des compétences des entités concernées.

Enfin, les actions de formation certifiantes permettant d'attester d'un niveau de qualification et de compétence acquis seront encouragées.

CHAPITRE 4 – La procédure de validation et de renouvellement du dispositif spécifique d'activité partielle

Article 4.1 – La procédure de validation

A compter de la signature du présent accord, une demande de validation de l'accord sera adressée à l'autorité administrative compétente, par voie dématérialisée.

La demande de validation sera réalisée par voie dématérialisée sur la plateforme d'activité partielle et instruite par le préfet du département de la Gironde (par délégation la Direccte de la Nouvelle Aquitaine).

Conformément aux dispositions légales, l'autorité administrative notifiera sa décision de validation aux sociétés du groupe concernées dans un délai de quinze jours à compter de la réception du présent accord.

Elle la notifiera, dans les mêmes délais, aux comités sociaux et économiques concernés et aux organisations syndicales représentatives signataires de cet accord.

L'absence de réponse de l'autorité administrative dans le délai de 15 jours vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, les sociétés du Groupe concernées transmettront une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, aux comités sociaux et économiques centraux concernés ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives signataires de cet accord.

La décision de validation ou à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Article 4.2 – La procédure de renouvellement du dispositif spécifique d'activité partielle

Un bilan portant sur les engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation et en matière d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel tels qu'ils résultent des articles 3.1 et 5.2 et du chapitre 6 est établi tous les six mois.

Il est transmis aux instances représentatives du personnel dans les conditions prévues à l'article 5.2 et est également transmis par l'employeur à l'autorité administrative avant toute demande de renouvellement.

Les procès-verbaux des réunions au cours desquelles les comités sociaux et économiques centraux des entités concernées ont été informés de ce bilan et le diagnostic actualisé de la situation économique du groupe sont également transmis.

Les comités sociaux et économiques centraux, ainsi que les comités sociaux et économiques des établissements sont informés de la procédure de renouvellement dans les conditions prévues à l'article 5.2 du présent accord.

Article 4.3 – La procédure de dépassement de la réduction maximale de l'horaire de travail

Si l'une des sociétés comprise dans le périmètre du présent accord estime nécessaire de demander une dérogation à la limite maximale de réduction de l'horaire de travail de 40%, elle réunit son comité social et économique central (ou son CSE pour les entreprises mono-établissement), ainsi que son comité social et économique du ou des établissement(s) concerné(s) pour l'informer de son intention d'y recourir et des motivations économiques la justifiant.

Le comité social et économique central (ou le CSE pour les entreprises mono-établissement) est consulté et devra rendre un avis conforme. Son avis est transmis à l'administration avec la demande de dérogation.

Dès lors que la demande de dérogation est validée par l'administration, cette décision est adressée aux organisations syndicales signataires et aux comités sociaux et économiques centraux (ou CSE pour les entreprises mono-établissement) et d'établissements des entités concernées.

CHAPITRE 5 – Rôle des instances représentatives du personnel à la mise en place et au suivi du recours au dispositif spécifique d'activité partielle

Les instances représentatives du personnel doivent être étroitement associées à la mise en place et au suivi de l'activité partielle de longue durée. A cet effet, une consultation préalable à la mise en œuvre du dispositif et un suivi régulier de son déploiement sont mis en place.

Article 5.1 – La consultation des CSEC des sociétés concernées et l'information des CSE

Les comités sociaux et économiques centraux, ainsi que les comités sociaux et économiques des établissements ont été régulièrement informés sur l'évolution de la situation économique de leur entité et du groupe depuis le début de la crise sanitaire.

Les conséquences de la crise du transport aérien et du secteur de l'aéronautique à la suite de l'épidémie de Covid-19 leur ont ainsi été présentées, notamment :

- les reports ou annulations de programmes,
- leur impact sur le chiffre d'affaires,
- la réduction d'activité opérationnelle,
- les baisses significatives de charges à court et moyen terme en résultant.

Afin de permettre aux comités sociaux et économiques centraux d'être associés au déploiement de l'activité partielle de longue durée dans leurs entités, ces derniers seront consultés sur la base des éléments fournis précédemment sur la situation économique et financière actualisés à la date du présent accord et complétés des informations sur le recours à l'activité partielle de longue durée (périmètre concerné, nombre de salariés potentiellement concernés, organisation du travail envisagée).

Pour les sociétés mono-établissement, cette consultation sera opérée au sein de leur CSE.

Cette consultation interviendra préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée dans les établissements concernés. Les informations concernant la mise en œuvre de l'APLD, ainsi que les résultats des consultations, seront transmises aux Inter-centres et aux CSE d'Etablissements.

Plus globalement le recours à l'activité partielle de longue durée ne doit pas porter préjudice au bon fonctionnement des instances centrales et locales de chaque société.

Article 5.2 – Le suivi du recours au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée

Pour permettre aux comités sociaux et économiques (entreprises mono-établissements) et aux comités sociaux et économiques d'établissement de suivre le recours au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, ils sont notamment informés mensuellement sur :

- le nombre de salariés concernés par activité, par famille professionnelle, par typologie de contrat,
- le taux d'activité partielle mis en œuvre par activité,
- la durée de l'APLD,
- le type d'organisation du travail mis en œuvre dans le cadre de l'APLD,
- le volume de jours chômés mois par mois au cours des trois derniers mois,
- le prévisionnel du mois suivant intégrant : le nombre total de salariés concernés par nature d'activité et le volume d'heures chômées comparé au mois précédent.

Trimestriellement, une information consolidée de la mise en œuvre de l'APLD sera faite aux comités sociaux et économiques centraux des sociétés concernées.

Tous les six mois, dans le mois précédant la fin de chaque période et dans le but de préparer si nécessaire la demande de renouvellement du recours au dispositif de l'APLD, l'information des comités sociaux et économiques centraux et des comités sociaux et économiques (pour les sociétés multi-établissements) est complétée :

- du bilan des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle tels qu'ils résultent de l'article 6 du présent accord,
- de l'actualisation du diagnostic sur la situation économique.
- des perspectives d'activité de l'entreprise au cours des 6 prochains mois et du recours à l'activité partielle sur cette période.

Dès lors que l'entreprise entend demander le renouvellement à l'administration de l'autorisation de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle, les comités sociaux et économiques centraux en sont informés par tout moyen dans le mois qui précède la demande de renouvellement.

Une fois la décision de l'autorité administrative concernant le renouvellement transmise à l'entreprise, celle-ci informe les comités sociaux et économiques et les comités sociaux et économiques centraux concernés de la décision rendue, ainsi que les IRP des établissements.

Les organisations syndicales signataires du présent accord :

- sont rendues destinataires des bilans réalisés tous les six mois adressées au comités sociaux et économiques centraux,
- seront réunies, dans le mois précédant la fin de chaque période de six mois en présence des DRH des GBU concernés afin de se voir présenter le bilan global du recours à l'activité partielle au titre de la période écoulée et du prévisionnel pour la période suivante.

CHAPITRE 6 – Entrée en vigueur et durée du dispositif

Article 6.1 – Entrée en vigueur

Les parties entendent permettre aux sociétés du Groupe qui entrent dans le champ d'application du dispositif d'APLD tel que défini à l'article 1 d'y recourir dès le 1^{er} janvier 2021.

Dès lors que le champ d'application viendrait à être révisé, les sociétés du groupe nouvellement concernées pourront recourir au dispositif dès le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation de l'avenant au présent accord a été déposée.

Article 6.2 – Durée du dispositif

Au vu des perspectives économiques et des scénarii de reprise anticipés à date, les parties entendent recourir, pour les activités entrant dans le champ d'application du dispositif, à l'activité partielle de longue durée pendant vingt-quatre mois. A cet effet, une demande d'autorisation préalable de recours à l'activité partielle de longue durée sera déposée pour une durée de six mois et sera renouvelée autant que nécessaire pour atteindre la durée maximale de vingt-quatre mois.

Cependant, en cas de reprise plus rapide qu'anticipée de l'activité, d'une dégradation plus importante que prévue de celle-ci, d'une évolution des dispositions légales et réglementaires relatives à l'APLD qui en bouleverserait l'économie, ces situations étant de nature à remettre en cause le recours à l'activité partielle de longue durée telle qu'envisagée dans le présent accord, les parties au présent accord se réuniront en vue d'y apporter des solutions et examiner la situation préalablement à toute cessation anticipée du recours à l'activité partielle.

Article 6.3 – Périmètre du dispositif

A la date de signature du présent accord, seules les activités des sociétés listées à l'article 1 entrent dans le périmètre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Cependant, au vu de l'évolution du diagnostic économique du Groupe mis à jour et transmis aux partenaires sociaux dans les conditions prévues à l'article 5.2, le présent accord pourra être révisé afin de modifier le périmètre d'application du dispositif spécifique prévu par le présent titre et d'y inclure de nouvelles activités/ sociétés.

CHAPITRE 7 – Dispositions finales

Article 7.1 : Nature et durée du présent accord

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs de Groupe, entre la Direction de la société Thales et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Il est directement applicable dans l'ensemble des entités relevant du périmètre du Groupe tel que défini à l'annexe 1, conformément à l'article L. 2232-30 du Code du travail régissant les accords de Groupe.

Il est conclu pour une durée de 24 mois.

Article 7.2 : Publicité et dépôt de l'accord

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 Bordeaux.

Fait à _____, le _____ en 6 exemplaires originaux

Pour la Société THALES XXXXX, 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 Grégory LEWANDOWSKI

ANNEXE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

GBU AVS

Thales AVS France SAS

Thales Avionics Electrical Motors SAS

Thales Avionics Electrical Systems SAS

GBU DMS

Thales DMS France SAS

GBU LAS

Thales LAS France SAS

GBU ESPACE

Thales Alenia Space France

Thales SESO SAS