

## SOMMAIRE

Page 1

TITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE 2 : INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DANS LA SOCIÉTÉ THALES SERVICES SAS

TITRE 3 : DÉTERMINATION DU PAYS

TITRE 4 : STATUT COLLECTIF

4.1 : STATUT COLLECTIF APPLICABLE AUX SALARIÉS DE THALES SERVICES SAS CONCERNÉS PAR LE PRÉSENT ACCORD D'ADAPTATION

4.2 : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

# ACCORD D'ADAPTATION

# DE THALES Services S.A.S

4.3 : CONGES PAYS

4.4 : CONGES SUPPLÉMENTAIRES

Association Amicale  
Fonds d'entraide

4.5 : AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

4.6 : PÉNAL

4.7 : ALLOCATION DIVERSES

4.8 : RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

4.9 : RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE SOINS DE SANTÉ

4.10 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

4.11 : DISPOSITIONS FINALES

JMG

G

FP

B3

PB

W.V.

## SOMMAIRE

### PREAMBULE

**TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES**

**TITRE 2 : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LA SOCIETE THALES SERVICES SAS**

**TITRE 3 : REPRESENTATION DU PERSONNEL**

**TITRE 4 : STATUT COLLECTIF**

**4.1. : STATUT COLLECTIF APPLICABLE AUX SALARIES DE THALES SERVICES SAS CONCERNES PAR LE PRESENT ACCORD D'ADAPTATION**

**4.2. : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL**

**4.3. : ANCIENNETE :**

- Définition
- Valorisation de l'ancienneté

**4.4. : CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE**

**4.5. : CONGES PAYES**

**4.6. : CONGES EXCEPTIONNELS**

**4.7. : ELEMENTS DE REMUNERATION DU PERSONNEL MENSUEL**

- Allocation Annuelle
- Prime d'ancienneté

**4.8. : AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION**

**4.9. : PERCO**

**4.10. : ALLOCATIONS DIVERSES**

**4.11. : REGIMES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES**

**4.12. : REGIME DE PREVOYANCE ET DE SOINS DE SANTE**

**4.13. : DISPOSITIONS PARTICULIERES**

**4.14. : DISPOSITIONS FINALES**

**TITRE 5 : ANNEXES**

DRH - THSERV - version finale

Accord d'adaptation de THALES SERVICES S.A.S.

## ACCORD SUR LES DISPOSITIONS SOCIALES DE THALES Services SAS

Entre Madame Delphine SEGURA, Directeur des Relations Sociales, agissant par délégation de Monsieur Jean-Paul LEPEYTRE, Président de la société THALES Services SAS,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société THALES Services SAS, ci-après désignées :

la CFDT représentée par M. Pascal BOSSON  
M. Jean-Louis ARAIGNON

la CFE-CGC représentée par M. Gilbert BROKMANN  
M. Jean-Michel DECATOIRE

la CFTC représentée par Mme Françoise PETIT  
M Hassan KASSEM

la CGT représentée par M. Gilbert QUEURY  
M. Denis RODRIGUEZ

et la CGT-FO représentée par Mme Brigitte BEAUJEAN  
M. Patrick PETON

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

Compte tenu de ses activités, THALES Services SAS représente un acteur majeur de la stratégie de croissance du Groupe THALES, qui le positionne parmi les Groupes de haute technologie internationaux à dimension globale.

Ainsi dans une volonté de regrouper l'ensemble du Personnel relevant de ces activités, la société THALES Services SAS a souhaité négocier avec les organisations syndicales représentatives un socle social commun à l'ensemble des salariés concernés par la nouvelle Société THALES Services SAS.

Un accord Groupe d'anticipation a été conclu le 23 juin 2005 pour définir les principales dispositions sociales du statut collectif de THALES Services SAS.

Conformément aux dispositions de l'article 2, titre I, de l'accord d'anticipation et de l'article L.132-8 alinéa 7 du code du travail, le présent accord d'adaptation se substitue à l'ensemble des conventions et accords collectifs antérieurs mis en cause et traitant du même objet à l'occasion des transferts des salariés issus des sociétés : THALES Communication, THALES Optronique, THALES-IS, THALES-IS Finances, THALES Université Coopération, Business One, THALES-IS Consulting, THALES Training & Simulation,

## TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord d'adaptation a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la société THALES Services SAS, issue de la fusion/absorption, réalisée au 1<sup>er</sup> août 2005, des sociétés visées au dernier alinéa du préambule et des transferts d'activité de THALES Communication et THALES Optronique effectués antérieurement.

### ARTICLE 2 CADRE JURIDIQUE

Compte tenu de la nature des activités principales de la société THALES Services SAS, et pour faire droit à la volonté des parties de s'inscrire dans un cadre unique cohérent au Groupe, le présent accord est conclu dans le cadre et sur la base des dispositions :

- ✓ de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée pour les Ingénieurs et Cadres;
- ✓ des conventions collectives Métallurgie pour la région parisienne du 16 juillet 1954 et son avenant Mensuel modifié et mis à jour ultérieurement pour l'ensemble du personnel non cadre.
- ✓ des accords Groupe et des accords cadres Groupe, listés au Titre 4.1

Les salariés anciennement rattachés à la convention collective du Syntec se verront appliquer le tableau d'équivalence des classifications conventionnelles joint en annexe 1.

Dans le cadre des négociations au sein de la société THALES Services SAS du présent accord d'adaptation prévu par l'article L.132-8, alinéa 7 du code du travail, les parties signataires déclarent vouloir tout mettre en œuvre pour faciliter l'application des dispositions définies par l'accord Groupe d'anticipation du 23 juin 2005.

Il est convenu par les parties que le présent accord d'adaptation élaborant des règles harmonisées formant la base du socle social commun est négocié dans la société THALES Services SAS sur la base de l'accord Groupe d'anticipation.

Handwritten signatures and initials: JDD, S, PP, H.K., BB, PP, 5/44

Le socle social commun constitué dans le cadre du présent accord d'adaptation, formera le socle des accords d'adhésion qui seront conclus après le délai de trois mois suivant chaque transfert à venir.

Sera ainsi défini le statut collectif des salariés issus des sociétés et/ou entités entrant ultérieurement dans le périmètre.

Les éventuelles particularités des statuts mis en cause feront l'objet de négociations sur ces points spécifiques qui compléteront ainsi l'accord d'adhésion conclu.

## **TITRE 2 INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LA SOCIETE THALES SERVICES SAS**

### **ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES**

Tenant compte d'une part des accords antérieurs au sein des différentes sociétés et d'autre part de la nature des activités nouvelles nées de la création de la Société THALES Services SAS, les parties à la négociation de l'accord d'anticipation ont conclu qu'elles mettraient tout en œuvre pour que l'accord d'adaptation confirme la répartition qui avait été proposée, de sorte que la société soit organisée dans le cadre de deux établissements. :

- L'établissement d'Informatique et Services, situé à Malakoff regroupant l'ensemble des activités de TIS, TIS Finance, THALES Services SAS (issues de TCF, TOSA), TU.COP, Business One, THALES IS Consulting
- L'établissement de Training & Simulation situé à Cergy Pontoise regroupant les activités issues de la société THALES Training & Simulation.

Les Organisations Syndicales signataires de l'accord d'adaptation confirment cet engagement et retiennent sous réserve de l'application des dispositions légales en vigueur et des décisions administratives, si nécessaires, l'organisation de la représentation du personnel au sein de THALES Services SAS de la façon suivante :

1° - L'organisation collective suivante :

- o 1 établissement distinct correspondant à l'activité informatique et service,
- o 1 établissement distinct correspondant à l'activité training & simulation

2° - Les instances représentatives du personnel suivantes :

- o 1 Comité d'établissement pour l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff et reste de la France.

- 1 Comité d'établissement pour l'établissement Training & Simulation situé à Cergy Pontoise
- 1 Comité central d'entreprise
- des Délégués du Personnel dans chacun des 2 établissements et chacune des agences (cf. annexe 2)

Il a été convenu, sur le périmètre de chaque agence, d'élargir les compétences des délégués du personnel, selon les usages en vigueur antérieurs de THALES IS, en leur fournissant des informations économiques et sociales régulières, permettant une bonne compréhension de la situation économique de chacune des agences.

Pour ce qui concerne l'agence de Toulouse, les délégués du personnel, pour ce qui relève de leur périmètre, bénéficieront du même niveau d'informations économiques et sociales qu'un comité d'établissement.

- 3 Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) :
  - 1 CHSCT pour l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff couvrant la région Parisienne et les agences (hors Toulouse-Bordeaux),
  - 1 CHSCT pour l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff couvrant les agences de Bordeaux et de Toulouse
  - 1 CHSCT couvrant l'établissement Training & Simulation situé à Cergy Pontoise.

## ARTICLE 2 : COMPOSITION DU COMITE D'ETABLISSEMENT :

Pour garantir une meilleure représentativité du personnel des différentes activités de la société THALES Services, il est proposé pour l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff, regroupant les activités informatiques et services d'augmenter la composition du Comité d'établissement (cf. annexe 3).

## ARTICLE 3 : LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE :

THALES Services SAS étant composée de deux établissements distincts, un comité central d'entreprise sera constitué. Dans le cadre d'une des réunions plénières du comité central d'entreprise, au minimum une fois par an, une information économique au niveau Division sera faite sur la base des éléments de l'article L 432-1 et suivants du code du travail. Pour assurer le fonctionnement de cette instance, il est proposé qu'il soit composé tel que défini en annexe 3.

## ARTICLE 4 : LES HEURES DE DELEGATION :

Les heures de délégation entre titulaires et suppléants sont mutualisées annuellement et ce par organisation syndicale.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "JTD", "G", "PT", "A.K.", and "PB", along with the date "7/44" and the number "33".

## TITRE 3 : REPRESENTATION DU PERSONNEL

Pour garantir une représentativité du personnel pertinente de la société THALES Services SAS, deux délégués syndicaux centraux par organisation syndicale représentative du personnel au niveau de la société pourront être désignés. Chaque délégué syndical central disposera de 60 heures de délégation par mois et des moyens nécessaires pour remplir sa mission.

Pour faciliter le bon fonctionnement de la représentation du personnel, il sera retenu les modalités suivantes relatives aux heures de délégation attribuées aux représentants du personnel:

- Les membres titulaires du CE basés en province : 5 heures de délégation mensuelle supplémentaires.
- Les membres suppléants du CE de l'établissement Training & Simulation: 20 heures de délégation par mois.
- Les heures de délégation entre titulaires et suppléants sont mutualisées annuellement et ce par organisation syndicale.

Au niveau des établissements, il sera proposé :

- pour l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff, 5 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative,
- pour l'établissement Training & Simulation situé à Cergy Pontoise, 2 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative (conformément à la réglementation en vigueur).

### Maintien des institutions représentatives du personnel - période transitoire :

Pour toute la période transitoire, c'est à dire jusqu'aux premières élections professionnelles de la Société THALES Services SAS, il a été convenu par l'accord d'anticipation les dispositions suivantes :

Les parties signataires du présent accord conviennent de poursuivre les engagements pris jusqu'à la date des prochaines élections professionnelles au sein de THALES Services SAS :

- Pour les instances représentatives du personnel relevant de l'établissement Informatique et Services, situé à Malakoff, jusqu'aux prochaines élections professionnelles :

Les mandats des représentants du personnel issus des Sociétés fusionnées (THALES IS, THALES IS Finance, TUCOP) seront prorogés.

Les instances (CE, DP, CHSCT) de chaque société (TIS, TIS Finance, TUC et) continueront de fonctionner.

4  
8/44  
BB  
M.V.



Les sociétés n'ayant pas d'IRP (Business One, THALES Consulting, et THALES Services SAS.), seront dans le périmètre des IRP de THALES IS.

- Les salariés issus des sociétés TCF et TOSA, transférés dans THALES Services SAS et rattachés à l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff, titulaires précédemment de mandats DP, CE, ou CHSCT, pourront, pour les instances qu'ils représentaient dans leur société d'origine, assister et participer aux instances de cet établissement, sans voix consultative.
- Pour les instances représentatives du personnel relevant de l'établissement Training & Simulations, situé à Cergy Pontoise :

Les mandats des représentants du personnel de cet établissement seront prorogés jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

## **Budget de fonctionnement des comités d'établissement de la société THALES Services SAS:**

Pour les dotations CE, les salariés n'ayant pas de comité d'entreprise (THALES IS Consulting, Business One et THALES Services SAS) seront rattachés au CE de l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff qui assumera les engagements pris par la Direction.

- Budget de fonctionnement :  
La subvention annuelle au niveau de chaque établissement représentera un montant égal à 0,2% de la masse salariale brute DADS de l'année concernée.
- Budget activités sociales et culturelles :  
Le budget alloué au niveau de THALES Services SAS est évalué au moment du transfert à 1,35% de la masse salariale DADS brute de l'année de THALES Services SAS (hors adhésion CIE)

La répartition entre les établissements sera la suivante :

- Training & Simulation: 1,6 % de la masse salariale de l'établissement
- Informatique et Services : 1,3 % de la masse salariale de l'établissement
- Moyens mis à disposition de l'établissement Informatique et Services, situé à Malakoff :

Pour permettre le fonctionnement des activités sociales et culturelles de cet établissement, il sera alloué aux différentes commissions ASC des comités d'établissements, 1500 heures annuelles et il sera maintenu l'ensemble des moyens associés (locaux sociaux, personnel administratif...).

Les signataires s'attacheront à établir des conventions entre le comité d'établissement « Informatique et Services » et ceux de TCF et TOSA

afin que le personnel de « Informatique et Services » travaillant sur ces sites puisse bénéficier des activités sociales qui y sont pratiquées.

- Adhésion au CIE THALES & Adhérents

La Direction de THALES Services SAS prendra en charge l'adhésion (œuvres sociales et budget de fonctionnement) des deux établissements au CIE THALES & Adhérents au niveau actuel, soit pour les œuvres sociales :

- 0,146% pour l'établissement d'Informatique et Services situé à Malakoff
- 0,138% pour l'établissement Training & Simulation situé à Cergy Pontoise

## TITRE 4 STATUT COLLECTIF

### 4.1 STATUT COLLECTIF APPLICABLE AUX SALARIES DE THALES SERVICES SAS CONCERNES PAR LE PRESENT ACCORD D'ADAPTATION

Les accords listés ci-dessous trouvent à s'appliquer aux salariés de THALES Services SAS. Il s'agit des accords suivants :

- Accord groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Accord groupe de participation des salariés aux résultats des sociétés du groupe ;
- Accord cadre AVEC
- Accord cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- Accord cadre sur le temps de travail
- Accord cadre sur l'évolution de carrières des représentants du personnel ;

Les accords cadre seront déclinés au sein de THALES Services SAS et feront donc l'objet d'une négociation distincte et complémentaire au présent accord.

Les parties signataires de l'accord d'anticipation ont conclu les dispositions suivantes qui sont réaffirmées par les signataires du présent accord.

Les dispositions relatives des chapitres 4.3 inclus jusqu'au chapitre 4.7 inclus ainsi que les chapitres 4.9 et 4.10 seront repris et intégrés dans un accord intitulé « Convention Sociale de Thales Services SAS » (ou un avenant au présent accord d'adaptation).

## 4.2 DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Ce chapitre expose les grands principes des dispositions relatives au temps de travail. Un avenant au présent accord d'adaptation viendra en préciser les modalités d'application. Les différentes options décrites ci-dessous en matière de temps de travail seront reprises dans un avenant au présent accord et présentées auprès des salariés au terme du processus de négociation du dit avenant et d'information sociale.

Sur la base des principes des mesures de réduction du temps de travail dans le Groupe THALES fixés par l'accord du 05/07/2000 et pour permettre de prendre en compte notamment les spécificités de l'activité Informatique et Services, il a été admis sur le principe du volontariat :

### ARTICLE 1 : POUR LE PERSONNEL INGENIEURS / CADRES

- **Pour les Ingénieurs et Cadres position II, III A, III B** rattachés à l'établissement **Informatique et Services** situé à **Malakoff**, la possibilité de choix leur est proposé entre :

- Le décompte horaire annuel tel que défini dans l'accord du 16 janvier 2001 de la société THALES Information Systems, soit un forfait annuel de 1 670 heures (application de l'ensemble des dispositions des chapitres 5 et 7) + 7 heures conformément à la loi du 30/06/2004.
- Le décompte en forfait jour, soit un forfait annuel de 210 jours, tel que défini par l'Accord de la Société THALES Training & Simulation du 26/10/2001, + 1 jour conformément à la loi du 30/06/2004.

Le choix du régime de temps de travail s'effectuera annuellement au cours du dernier trimestre de chaque année.

- **Pour les ingénieurs et cadres position II, III A, III B** rattachés à l'établissement **Training & Simulation** situé à **Cergy Pontoise** relevant des activités de simulation, leur sont appliquées les dispositions issues de l'Accord de la Société THALES Training & Simulation du 26/10/2001 + 1 jour ou 7 heures conformément à la loi du 30/06/2004.

- **Pour les ingénieurs et cadres position I** relevant de l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff, le régime du temps de travail en heures défini dans l'accord du 16 janvier 2001 de la Société THALES Information Systems (application de l'ensemble des dispositions des chapitres 5 et 7) est obligatoire pour toute la durée correspondant au maintien dans cette position. Au terme de cette période, leur seront applicables les règles fixées ci-dessus, en fonction de l'établissement d'appartenance.

- **Pour les ingénieurs et cadres position I** relevant de l'établissement Training & Simulation situé à Cergy Pontoise, le régime du temps de travail en heures tel que défini dans l'accord de Société THALES Training & Simulation du 26/10/2001 est obligatoire.

## ARTICLE 2 : POUR LE PERSONNEL MENSUEL

- **Pour les salariés relevant de l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff** : Il est proposé la possibilité d'opter pour l'un des régimes du temps de travail suivant :
  - Le régime du temps de travail en heures sur l'année sur la base d'une durée hebdomadaire de référence de 38 h 00 permettant l'attribution moyenne de 12 jours de RTT et une heure supplémentaire payée (application de l'ensemble des dispositions des chapitres 2 et 7 définis dans l'accord de la Société THALES Information Systems du 16 janvier 2001).
  - Le régime du temps de travail en heures sur l'année sur la base d'une durée hebdomadaire de 37h30mn permettant l'attribution moyenne de 15 jours de RTT, tel que défini dans l'accord Groupe du 05/07/2000.

Le choix du régime de temps de travail s'effectuera annuellement au cours du dernier trimestre de chaque année.

- **Pour les salariés relevant de l'établissement Training & Simulation situé à Cergy Pontoise** : Il leur est proposé le régime de temps de travail en heures, sur la base d'une durée hebdomadaire de 37h30mn, permettant l'attribution moyenne de 15 jours de RTT, tel que défini par l'accord Société THALES Training & Simulation du 26/10/2001.

Ainsi, la durée du temps de travail proposée veillera tout en s'efforçant d'harmoniser la durée du temps de travail dans le Groupe à tenir compte des spécificités d'activités et des modalités du temps de travail établies dans les différentes sociétés et entités fusionnées.

## ARTICLE 3 : REGLEMENT D'HORAIRE INDIVIDUALISES POUR LE PERSONNEL MENSUEL

### - Pour l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff

Le règlement d'horaires variables individualisés issu de la société THALES IS est reconduit intégralement pour s'appliquer à l'ensemble du personnel relevant des sociétés qui rejoignent cet établissement dans la société THALES Services SAS.

## - Pour l'établissement de Training & Simulation situé à Cergy Pontoise

Le règlement d'horaires variables individualisés issu de la société Thales Training & Simulation est reconduit intégralement pour cet établissement dans la société THALES Services SAS.

### ARTICLE 4 : DISPOSITIONS DU TEMPS DE TRAVAIL SPECIFIQUES

#### - Modalité de raccordement au régime du temps de travail applicable à THALES Services SAS

Si des salariés transférés au sein de THALES Services SAS bénéficient avant leur transfert d'un nombre de jours de RTT ou de repos supérieur au présent accord, les salariés pourront opter entre deux possibilités :

- 1) Les deux premiers jours supplémentaires seront maintenus. Les jours suivants seront compensés financièrement et intégrés dans le salaire de base.
- 2) Les jours de réduction du temps de travail supplémentaires seront totalement compensés financièrement et intégrés dans le salaire de base.

#### - Personnel à temps partiel

o Dispositions particulières :

- Le salarié à temps partiel peut, à sa demande expresse, cotiser à l'assurance vieillesse du régime général (sous réserve des dispositions réglementaires fixées par le régime de sécurité sociale) et aux régimes de retraite complémentaires sur la base d'un régime équivalent à un salaire temps plein dans la limite de deux ans. Dans ce cas, l'employeur prendra à sa charge les cotisations patronales correspondantes.
- Lorsqu'un jour férié tombe un jour « normalement non travaillé », un jour ouvré de congé est restitué.
- Le nombre de jours de repos ou de JRTT sera déterminé au prorata du temps de travail pour la période à venir (arrondi au chiffre supérieur).

## ARTICLE 5 : RACCORDEMENT DES PERIODES DE REFERENCE DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'ETABLISSEMENT INFORMATIQUE ET SERVICES SITUÉ A MALAKOFF

### - Principe général

Pour l'ensemble du personnel de THALES Services SAS, la période de référence qui sera prise en compte est l'année civile. Pour les salariés régis par une autre période de référence, le raccordement est fixé au 1<sup>er</sup> Janvier 2006 pour entrer en application en 2007.

### - Fixation des JRTT ou jours de repos

Le nombre de jours de repos ou de JRTT sera déterminé au prorata du temps de travail pour la période à venir (arrondi au chiffre supérieur).

### - Compte Épargne Temps

Le personnel titulaire d'un compte épargne temps conservera ses droits acquis, sans pouvoir continuer à l'alimenter.

La clôture du CET pourra, selon le choix du salarié, donner lieu :

- o À la prise des congés épargnés selon une planification répartie au maximum sur 6 ans, avec l'accord de la Direction des Ressources Humaines.
- o Au versement d'une indemnité correspondante à l'épargne capitalisée, sur la paye du mois suivant la demande écrite de liquidation du CET par le salarié.

## 4.3- ANCIENNETE

### ARTICLE 1 : DEFINITION DE L'ANCIENNETE

Comme défini dans la Convention Collective de la Métallurgie, on entend par "ancienneté" le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, augmenté de :

- a) la durée des contrats de travail antérieurs dans le Groupe THALES ;

- b) la durée des contrats de travail accomplis sans discontinuité et antérieurement à l'entrée dans THALES Services SAS:
- ✓ si le transfert a été effectué en provenance d'une autre société dans le cadre de l'article L 122-12 du Code du travail ;
  - ✓ ou dans le cadre d'une mutation concertée en provenance d'une filiale du Groupe THALES (au sens de l'art. 354 de la Loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés, c'est-à-dire filiale à plus de 50 %) ;
  - ✓ ou dans le cadre d'une mutation concertée en provenance d'une joint-venture (50/50) d'un salarié originaire du Groupe THALES, avant son entrée dans la joint-venture ;
- c) la durée des contrats de travail souscrits dans une autre entreprise et reprise expressément par THALES Services SAS au titre du contrat en cours ;
- d) la durée des missions professionnelles (stages ou intérim par exemple. Néanmoins, les missions effectuées par les salariés prestataires de service ne sont pas prises en compte car elles sont effectuées au profit de la société prestataire de service) effectuées par l'intéressé à THALES Services SAS avant son recrutement par THALES Services SAS ;
- e) les durées d'interruption du travail pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par le texte en cause ;
- f) les durées des contrats de travail en alternance/apprentissage accomplis sans discontinuité avec un CDI dans la Société THALES Services SAS.

Les anciennetés reprises au titre d'un contrat de travail antérieur sont calculées lors de la dernière entrée dans une des sociétés appartenant au périmètre du Groupe THALES.

Cet article s'applique tant aux Mensuels qu'aux Ingénieurs ou Cadres de la Société THALES Services SAS.

## 4.4 CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

### ARTICLE 1 VALORISATION DE L'ANCIENNETE

La prise en compte des années d'ancienneté antérieures n'ouvre des droits qu'à compter de la date de la mise en œuvre du présent accord.

## ARTICLE 2 CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Ces congés sont acquis dès la date anniversaire à laquelle les conditions d'âge et d'ancienneté définies ci-dessous sont remplies.

Ils s'ajoutent aux congés payés légaux de la période en cours de prise de congés. En cas de promotion cadre, les droits complémentaires éventuels sont calculés et attribués dès la date de promotion cadre pour la période en cours de prise de congés.

**PERSONNEL MENSUEL** : à la durée du congé annuel payé s'ajoute un congé d'ancienneté égal à :

- ✓ 1 jour ouvré à partir de 10 ans d'ancienneté,
- ✓ 2 jours ouvrés à partir de 15 ans,
- ✓ 3 jours ouvrés à partir de 20 ans,
- ✓ 4 jours ouvrés à partir de 20 ans d'ancienneté et de 50 ans d'âge.

**INGENIEURS ET CADRES** : le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire de :

- ✓ 2 jours ouvrés pour l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 30 ans et comptant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- ✓ 4 jours ouvrés pour l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 35 ans et comptant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**SEMAINE EXCEPTIONNELLE POUR 35 ANS D'ANCIENNETE** : Le personnel (Mensuels et Ingénieurs ou Cadres) ayant atteint 35 ans d'ancienneté bénéficie de 5 jours ouvrés de congés payés à prendre obligatoirement dans l'année qui suit l'anniversaire et s'ajoutant aux droits acquis par ailleurs.

Dans le cadre de cet accord, il est admis que chaque salarié puisse conserver ses congés d'ancienneté déjà acquis à la date de signature du présent accord.

## 4.5 CONGES PAYES

### ARTICLE 1 DROITS A CONGES ET PRINCIPES

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé comme tel.

- La période d'acquisition des droits ou période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année  $n$  au 31 mai de l'année  $n + 1$

16/44  
FP 3  
JDD  
H.K.  
BB



- La période de prise des congés s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année  $n + 1$  au 31 mai de l'année  $n + 2$ , étant entendu que 12 jours consécutifs au moins doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre
- Sous réserve que les droits à congés acquis au titre de la période de référence précédente aient été entièrement épuisés, des congés peuvent être pris par anticipation, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril de l'année  $n + 1$ , dans la limite des droits acquis à la date de départ en congé.
- Pendant la période de prise de congés, un jour férié tombant un jour ouvré, donne droit à un jour de congé supplémentaire. Lorsque le jour férié tombe le samedi habituellement non travaillé, il donne également droit à un jour ouvré de congé supplémentaire :
  - S'il est précédé et suivi au moins d'un jour de congé payé ouvré
  - Ou s'il est précédé ou suivi d'au moins deux jours de congés payés
- Il est recommandé de favoriser l'étalement des congés fixés ci-dessus. Pour 2006, la période de référence prise en compte pour la prise de congés acquis sera la période fixée du 1<sup>er</sup> mai 2005 au 31 mai 2006 pour l'ensemble du personnel de THALES Services SAS  
De manière exceptionnelle, les salariés issus de la société fusionnée THALES IS SA auront jusqu'au 30 juin 2006 pour prendre les congés payés acquis.  
Pour les années suivantes, le principe selon lequel la période de prise de congés payés allant du 1<sup>er</sup> mai d'une année N au 31 mai de l'année N+1 sera la règle pour tous les salariés THALES Services SAS.
- L'hospitalisation durant les congés payés à pour effet de les interrompre.

## ARTICLE 2 INDEMNITES DE CONGES PAYES

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence visée à l'article 1 ci-dessus.

Pour la détermination de la rémunération totale, il est notamment tenu compte, outre la rémunération de base et les majorations pour heures supplémentaires :

- de l'indemnité de congés payés de l'année précédente,
- des indemnités afférentes aux repos compensateurs,
- des congés de formation économique, syndicale et sociale,
- du salaire théorique correspondant aux périodes de congés de formation non rémunérés ou partiellement rémunérés ,
- du salaire théorique correspondant aux périodes d'indemnisation par l'employeur pour maladie, accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle

- de la prime d'ancienneté,
- des primes pour travail en équipe
- des indemnités d'expatriation

Doivent être exclues :

- les primes qui correspondent à un risque exceptionnel, réellement subi, et qui ne joue plus durant l'absence pour congés payés,
- les primes ayant un caractère forfaitaire, et qui ne subissent pas d'abattement au titre des congés payés,
- les indemnités de remboursement de frais

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L 223-2 du code du travail, l'indemnité est calculée selon la règle fixée ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû ; elle s'applique :

- aux congés légaux visés à l'article 1
- aux congés supplémentaires pour ancienneté

Toutefois, l'indemnité prévue ci-dessus ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Dans ce cas, elle est calculée à partir du salaire gagné pendant la période précédant le congé et compte tenu de la durée du travail effectif de l'établissement.

### **ARTICLE 3 REGULARISATION DES DROITS A INDEMNITE DE CONGES PAYES**

L'indemnité de congés payés, calculée selon les règles définies à l'article 2, est payée au fur et à mesure de la prise de congés.

Les modalités d'attribution des jours de substitution ou fractionnement (soit 2 jours), s'appliqueront selon le choix du régime de temps de travail effectué par le personnel.

Pour le personnel relevant du régime de temps de travail issu des dispositions du présent accord (chapitre 4.2 relatives à l'établissement Informatique et Services) et ayant opté, soit :

- pour le décompte horaire annuel (ingénieurs et cadres)
- pour la modalité 38 heures (Mensuels),

Le nombre de jours de fractionnement sera calculé de la manière suivante :

- Le personnel présent du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N jusqu'au 31 mars de l'année N bénéficiera de deux jours ouvrés.
- Le personnel recruté entre le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et le 31 mai de chaque année, bénéficiera d'un jour ouvré.

- Le personnel recruté à compter du 1<sup>er</sup> juin de chaque année ne disposera pas de jour complémentaire.

Pour le personnel relevant du régime du temps de travail issu du présent accord, chapitre 4.2 relatif à l'établissement Training & Simulation ou ayant opté pour l'application du régime du temps de travail relatif à l'établissement Training & Simulation, soit le forfait jour pour les ingénieurs et cadres ou la modalité 37h 30 mn pour les mensuels-le nombre de jours de fractionnement issu de ce régime de temps de travail continuera à s'appliquer après signature de l'accord.

#### **ARTICLE 4 : MENTION DE CONGES PAYES SUR LE BULLETIN DE PAIE**

Les soldes des droits à congés figurent sur les bulletins de paie.

#### **ARTICLE 5 : MODALITES DE PRISE DE CONGES**

Les congés sont pris dans l'ordre suivant :

- congés légaux visés à l'article 1
- congés autres

Les congés doivent être pris au cours de la période mentionnée à l'article 1 et ne peuvent pas être reportés.

Toutefois, les congés excédant 24 jours ouvrables peuvent, à la demande du salarié, être reportés jusqu'au départ en congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique dans les conditions prévues à l'article L 122-32.25 du code du travail.

## **4.6 CONGES EXCEPTIONNELS**

#### **ARTICLE 1 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Les congés définis ci-dessous bénéficient à l'ensemble du personnel (Mensuels et Ingénieurs ou Cadres) de la Société THALES Services SAS, sur présentation d'un justificatif :

- ✓ **Mariage du salarié (ou PACS) :** ..... une semaine calendaire

Si un membre du personnel se marie ou se pacse pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficie néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

La demande et la planification du congé doivent être formulées au moment de l'événement.

- ✓ **Mariage d'un enfant :** ..... 1 jour
- ✓ **Décès :**
  - du conjoint ..... 3 jours
  - du concubin ..... 3 jours
  - d'un enfant \* ..... 3 jours
  - d'un parent (1<sup>er</sup> degré)\* ..... 3 jours
  - d'un beau-parent<sup>1</sup> ..... 1 jour
  - d'un grand-parent ..... 1 jour
  - d'un grand-parent du conjoint ..... 1 jour
  - d'un petit-enfant ..... 1 jour
  - d'un frère ou d'une sœur ..... 2 jours

Ces congés doivent être déterminés compte non tenu du temps de voyage éventuellement nécessaire pour participer à l'événement de famille considéré ; la durée de l'absence de l'intéressé pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

\* pour les déplacements nécessités en dehors de l'union européenne et DOM-TOM, 1 jour supplémentaire est attribué.

Dans l'hypothèse d'un congé de 3 jours, un jour sur les 3 pourra être pris au-delà de la période suivant immédiatement l'événement, pour accomplir des démarches administratives.

✓ **Naissance ou adoption :**

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire de 3 jours ouvrés à l'occasion de chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

L'ensemble des congés ci-avant définis ne peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article suivant.

## ARTICLE 2 : CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION

La salariée absente pour congé de maternité ou d'adoption survenant après un an de présence dans l'entreprise a droit au maintien de ses appointements pendant la durée légale de son congé, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples. Pendant cette période,

(1). Les beaux-parents doivent s'entendre ici comme les parents du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié concerné est pacsé.

l'intéressée perçoit la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les mêmes dispositions s'appliquent au père :

- en cas d'adoption, si la mère renonce à bénéficier de son droit à congé d'adoption,
- dans l'hypothèse du décès de la mère pendant la période du congé de maternité, ou d'adoption.

Les femmes enceintes bénéficient dès le quatrième mois de grossesse, d'une heure de repos par jour ouvré cumulable sur la semaine.

### **ARTICLE 3 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE**

Une autorisation d'absence rémunérée est accordée aux salariés, pères ou mères de famille, dans la limite d'un plafond d'absences pour ce motif qui ne peut dépasser la durée de 5 jours ouvrés par année civile lorsque les conditions précisées ci-après sont remplies :

- ✓ production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence constante auprès de l'enfant,
- ✓ âge de l'enfant inférieur à seize ans, sauf cas grave.  
Dans le cas d'un enfant handicapé pris en charge à 100 % par la Sécurité Sociale, l'âge limite indiqué ci-dessus est porté à 20 ans,
- ✓ pas de présence au foyer d'une tierce personne pouvant assurer la surveillance constante.

Si les deux parents sont salariés de THALES Services SAS, ils bénéficient l'un et l'autre des dispositions ci-dessus, mais ils ne peuvent pas prendre simultanément les jours d'absence.

### **ARTICLE 4 : AUTORISATIONS D'ABSENCES EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIÉS HANDICAPES**

4.1 Les bénéficiaires de ces autorisations d'absences sont les salariés :

- ✓ relevant de la catégorie C de la COTOREP, sous réserve de modification de la législation en cours (loi du 11/02/05).
- ✓ ou ayant un taux d'invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle supérieur ou égal à 75 %,

JND  
S  
JP  
33  
PB  
H.K.

- ✓ Il est admis que les salariés puissent conserver les autorisations d'absences déjà acquises à la date de signature de l'accord.

## 4.2 Durée de l'absence

La durée de l'absence rémunérée est fixée à une semaine civile.

## 4.3 Date de prise de l'absence

L'absence autorisée, ayant pour objet de permettre aux bénéficiaires de se reposer en cours d'année, doit être prise obligatoirement entre le 1er novembre d'une année et le 30 avril de l'année suivante. Il est exclu qu'elle soit accolée avec le congé annuel principal. Sa date doit être arrêtée en accord avec la Direction locale.

## 4.4 Observations

En accord avec leur Direction locale, les intéressés pourront remplacer la semaine exceptionnelle d'absence par un aménagement de leur horaire de travail quotidien ou hebdomadaire, équivalent à une semaine de travail.

## ARTICLE 5 : AUTORISATIONS D'ABSENCES POUR DEMENAGEMENT

Tout déménagement à l'initiative du salarié, effectué un jour ouvré dans l'établissement, donne lieu à l'indemnisation de la journée de déménagement sous réserve que la preuve de la réalité du déménagement soit apportée. La présente disposition ne peut s'appliquer une nouvelle fois qu'après un délai d'un an suivant le précédent déménagement.

En ce qui concerne les déménagements rendus nécessaires par la suite d'un changement de lieu de travail, à l'initiative de la société, des mesures d'accompagnement seront adaptées et définies selon les situations individuelles ou collectives.

## ARTICLE 6 : AUTRES DISPOSITIONS

Les jours de congés collectifs supplémentaires acquis antérieurement (notamment lors de transfert collectifs précédents) par le personnel transféré ou issu des sociétés fusionnées dans Thales Services, seront maintenus : jours collectifs : établissement de Lambersart – Braderie de Lille, St Eloi ; établissement de Cholet – Mi carême, père de famille, mère de famille...).

Handwritten notes and signatures: JEP, JOD, 22/11, H.K., BB.

## 4.7 ELEMENTS DE REMUNERATION DU PERSONNEL MENSUEL

### ARTICLE 1 : ALLOCATION ANNUELLE : BENEFICIAIRES

L'allocation annuelle dont les modalités de versement et de calcul sont définies ci-après bénéficie à tout le personnel Mensuel tel que défini par la Convention Collective, et ce quelle que soit l'ancienneté de l'intéressé.

### ARTICLE 2 : ELEMENTS ET MODE DE CALCUL

#### 2.1 Appointements de base

Les appointements à prendre en considération pour le calcul de l'allocation sont ceux en vigueur au 30 novembre de l'année en cours

En cas de départ de la société, le calcul se fait au prorata du temps de présence effectué au cours de la période de référence, sur la base des derniers appointements, selon la règle du 360ème.

#### 2.2 Dates de paiement

L'allocation est payée en deux fois :

- ✓ le premier versement s'effectuera, à titre d'acompte, avec le salaire du mois de mai ; il correspond à 50 % de celui-ci ;
- ✓ le solde, avec le salaire du mois de novembre.

#### 2.3 Périodes de référence

Les périodes de référence à prendre en considération sont les suivantes :

- ✓ du 1er décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours pour le paiement de l'acompte,
- ✓ du 1er décembre au 30 novembre pour le paiement du solde.

#### 2.4 Abattements

L'allocation annuelle a le caractère d'une rémunération. Elle n'est payée que si l'intéressé a perçu pendant la période de référence des appointements ou une indemnisation par la société. Chaque

journée non rémunérée ou non indemnisée par la société donne lieu à un abattement.

Ne donnent, par contre, pas lieu à abattement :

- ✓ les absences pour accident du travail, quelle que soit leur durée,
- ✓ les congés de formation économique, syndicale et sociale prévus par l'article L.451-1 du Code du Travail,
- ✓ les congés de formation avec rémunération prise totalement ou partiellement en charge,
- ✓ les congés pour l'exercice de mandat électif prévu par la loi du 3 février 1992, dans la limite de 10 jours ouvrés par an.

Pour chaque journée ayant donné lieu à abattement au cours de la période de référence allant du 1er décembre au 31 mai, il est opéré une déduction de 1/180ème sur le montant de cette demi-part, considérée comme un acompte.

Lors du versement du solde de l'allocation, une régularisation est alors opérée en pratiquant une déduction de 1/360ème par journée ayant donné lieu à abattement, au cours de la période allant du 1er décembre au 30 novembre.

Du montant de l'allocation annuelle ainsi déterminé est alors soustrait le montant de l'acompte versé en mai.

## ARTICLE 3 MONTANT DE L'ALLOCATION

Le montant de l'allocation est fixé à un mois d'appointements de base bruts (hors prime d'ancienneté) limité à l'horaire du Centre.

Les règles prévues ci-dessus pour les salariés travaillant à temps complet sont également applicables aux salariés travaillant à temps partiel. Le calcul de l'allocation annuelle est basé sur le salaire contractuel. Aucun abattement n'est bien entendu pratiqué en ce qui concerne les jours non travaillés prévus au contrat. Pour le personnel non bénéficiaire, cette allocation sera mise en place à compter de l'année 2006.

## ARTICLE 4 MESURES DE RACCORDEMENT

### 4.1 Bénéficiaires

Les bénéficiaires de ces mesures de raccordement sont les salariés issus de la fusion/absorption des diverses unités THALES de la Division Services par la société THALES Services SAS.



En aucun cas, la date de prise en compte ne pourra être le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ni donner lieu à un double versement de l'allocation annuelle pour les personnels qui en bénéficiaient déjà à la date de conclusion du présent accord.

## 4.2 Heures supplémentaires

La somme du salaire mensuel brut et de la prime d'ancienneté constitue la base de référence de calcul des heures supplémentaires.

Le coût mensuel de la 38<sup>ième</sup> heure est égal à 3,6% de la base de référence du calcul des heures supplémentaires.

## 4.3 Versement de la totalité de l'allocation annuelle

Les salariés qui voient la prime d'ancienneté compenser la diminution du salaire brut mensuel, passeront directement sur 13 mois et toucheront donc la totalité de l'allocation annuelle selon les modalités fixées à l'article 2.2 du chapitre 4.7.

En fonction des modalités de temps de travail choisies, deux cas sont à envisager :

- Salariés « 37h30 » : Versement en totalité si la somme du salaire mensuel calculé sur 13 mois et de la prime d'ancienneté est supérieure au salaire mensuel 37 heures calculé sur 12 mois.
- Salariés « 38 heures » : Versement en totalité si la somme du salaire mensuel calculé sur 13 mois, de la prime d'ancienneté et de la 38<sup>ième</sup> heures est supérieure au salaire mensuel 38 heures calculé sur 12 mois.

Si ces critères ne sont pas respectés, les mesures de raccordement décrites ci-dessous sont appliqués.

## 4.4 Mode de raccordement

Le mode de raccordement proposé doit permettre, pour le personnel concerné de raccorder l'allocation annuelle sans incidence sur 3 ans, sur le salaire mensuel c'est à dire jusqu'à l'obtention de la prime d'ancienneté et de bénéficier d'une augmentation de sa rémunération annuelle pour toute cette durée indépendamment de toute autre revalorisation.

Ainsi pour faciliter la mise en place de l'allocation annuelle pour le personnel non bénéficiaire il est proposé les conditions de raccordement suivantes :

- Détermination par recomposition du salaire mensuel des personnes concernées.
- Versement de salaire annuel sur 13 mensualités, incluant le versement d'une allocation annuelle selon les modalités fixées à l'article 2.2 du chapitre 4.7 (titre 4) du présent accord

- Complément de la prime d'ancienneté sur 12 mensualités du salaire de base :
  - pour les salariés de 0 à 3 ans d'ancienneté, maintien temporaire de la rémunération sur 12 mois jusqu'à 3 ans d'ancienneté.
  - pour les salariés mensuels disposant d'une ancienneté > ou égale à 3 ans :
    - versement du salaire sur 13 mensualités
    - Versement, les deux premières années à compter du passage sur 13 mois, d'une compensation correspondante à une partie de l'allocation annuelle équivalente à 38% (globalement 40%) sur 12 mensualités. Cette compensation ne supportera pas les abattements, liés au temps de présence, précisés à l'article 2.4 du chapitre 4.7 (titre 4) du présent accord.

En fonction des modalités de temps de travail choisies, deux cas sont à envisager :

- Salariés « 37h30mn » : Tant que la somme des éléments de rémunération mensuels, incluant le nouveau salaire mensuel (calculé sur 13 mois) auquel on a ajouté la prime mensuelle d'ancienneté et la prime complémentaire d'allocation annuelle mensualisée pendant les deux premières années, n'est pas supérieure ou égale à l'ancien salaire mensuel (37 heures) (calculé sur 12 mois), il y aura versement d'une prime mensuelle de compensation intégrale dite de raccordement calculée hors politique salariale.
- Salariés « 38h » : Tant que la somme des éléments de rémunération mensuels, incluant le nouveau salaire mensuel (calculé sur 13 mois) auquel on a ajouté la prime mensuelle d'ancienneté, la 38<sup>ième</sup> heure et la prime complémentaire d'allocation annuelle mensualisée pendant les deux premières années, n'est pas supérieure ou égale à l'ancien salaire mensuel (38 heures) (calculé sur 12 mois), il y aura versement d'une prime mensuelle de compensation intégrale dite de raccordement calculée hors politique salariale.
- Versement, les deux premières années à compter du passage sur 13 mois, du solde de l'allocation annuelle équivalente à 62 % (globalement 60%). Cette allocation sera versée suivant les principes décrits à l'article 2.2 du chapitre 4.7 (titre 4) du présent accord. Au terme de ce processus de raccordement, l'allocation annuelle sera versée intégralement suivant les principes décrits au présent chapitre.

# THALES

Une simulation présentant des exemples concrets des modes de raccordement est présentée aux partenaires sociaux. Cette simulation :

- montre les impacts des mesures de raccordement sur le salaire mensuel de base et sur le salaire annuel,
- prend notamment en considération les conséquences de la restructuration de la rémunération telle que définie ci-dessus sur le paiement d'une heure supplémentaire hebdomadaire lié au temps de travail (38<sup>ème</sup> heure) et sa compensation.

Cette mesure est appliquée hors politique salariale et hors prime exceptionnelle collective (participation / intéressement).

N.B. : Tant que le nouveau salaire mensuel, appointements de base plus prime d'ancienneté, (versé sur 13 mois, hors prime complémentaire) n'est pas égal ou supérieur au salaire mensuel antérieur (versé sur 12 mois), il y aura versement de la prime permettant d'éviter une baisse de la rémunération mensuelle nette.

## **ARTICLE 5 : PRIME D'ANCIENNETE**

L'ensemble du personnel mensuel de THALES Services SAS bénéficie d'une prime d'ancienneté, telle que définie dans la convention collective de la Métallurgie, dont les taux sont définis par le tableau suivant :

ANCIENNETE (années)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
TAUX (%)	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%

La prime d'ancienneté est calculée sur la base du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé défini par le Groupe des Industries Métallurgiques de la Région Parisienne.

## **4.8 AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION**

### **ARTICLE 1 : PRIME DE VACANCES**

- Pour le personnel ingénieurs et cadres ne bénéficiant pas de la prime d'ancienneté, la prime de vacances est maintenue et versée une dernière fois en mai 2006 (période de référence juin 2005-mai 2006). Un douzième du montant de la prime de vacances versée en mai 2006 sera intégré dans le salaire de base en juin 2006.

Handwritten notes and signatures: 27/44, G, FP, M.K., B3, PB.

# THALES

En cas d'absence du collaborateur (pour cause de suspension du contrat de travail au titre notamment de congés spécifiques) au moment de l'application de la présente mesure, il sera pris comme référence le montant théorique de la prime de vacances sur la base d'une année de présence à temps complet.

- Pour le personnel mensuel dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans, la prime de vacances sera maintenue à titre provisoire jusqu'à l'obtention de la prime d'ancienneté.

NB : Cette disposition ne s'appliquera qu'au personnel ingénieurs et cadres, ou mensuels dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans, ayant déjà bénéficié de cette prime de vacances.

## **ARTICLE 2 : ALLOCATION ANNUELLE**

Pour le personnel ingénieur et cadres bénéficiant d'un 13<sup>ème</sup> mois, celui-ci sera réintégré dans le salaire mensuel sans diminution du salaire annuel.

## **ARTICLE 3 : PRIME DE CRECHE**

La prime de crèche sera maintenue exclusivement pour le personnel qui en est déjà bénéficiaire à l'entrée en vigueur de l'accord, relevant de l'établissement Training & Simulation situé à Cergy-Pontoise. Il en est de même de la prime de garde d'enfant et de vacances pour le personnel du site de Brive.

## **ARTICLE 4 : REMUNERATION VARIABLE**

Les salariés transférés, tels que définis dans le paragraphe 4 du préambule du présent accord, conserveront leur taux cible jusqu'à rattachement de THALES Services SAS à ce taux.

## **4.9 PERCO**

## **ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES**

Dans un contexte social où apparaît une incertitude de plus en plus grande sur l'équilibre des régimes de retraite obligatoires, les parties conviennent de l'opportunité de conclure un PERCO au sein de THALES Services SAS sur la base des dispositions suivantes :

Le bénéfice du Plan d'Épargne Retraite Collectif sera proposé à l'ensemble du personnel de THALES Services SAS ayant au moins 3 mois d'ancienneté Groupe

Cette modalité d'épargne diversifiée doit permettre à chaque salarié intéressé de se constituer un complément de retraite avec ou sans l'aide de son entreprise dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.

L'adhésion à ce dispositif facultatif « PERCO » offre au personnel la possibilité :

- d'une sortie en capital défiscalisé ou en rente
- la faculté de financer sa retraite notamment grâce à la participation
- la possibilité de déblocage anticipé de son épargne sous certaines conditions (cf. article 2)
- la possibilité de transfert des avoirs issus des PEE/PEG

## **ARTICLE 2 : CONDITIONS DE DEBLOCAGE**

Le personnel peut débloquer les sommes versées dans le PERCO dans les conditions suivantes :

- décès du bénéficiaire ou de son conjoint
- expiration des droits à l'assurance chômage
- invalidité du titulaire
- situation de surendettement du titulaire
- acquisition de la résidence principale

## **ARTICLE 3 : ALIMENTATION DU PERCO**

L'alimentation du PERCO peut provenir des montants issus :

- de la participation
- de l'intéressement
- des versements volontaires
- de l'abondement de l'entreprise
- du transfert des sommes issues des PEE
- du Compte Épargne Temps

## **ARTICLE 4 : REGIME FISCAL**

Les sommes versées dans le PERCO sont exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles proviennent de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et des sommes issues des PEE. Seuls les versements volontaires supportent l'impôt sur le revenu.

4  
29/44  
BB  
PB  
H.K.  
JTD  
G, FP

## **ARTICLE 5 : ABONDEMENT**

Pour inciter les salariés de THALES Services SAS à se constituer un capital retraite, la société leur versera un abondement.

Cet abondement sera déterminé comme suit :

- Pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté Groupe, l'abondement est fixé à 50% du montant du versement du salarié avec un maximum de 100 euros par an.
- Pour les salariés ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté Groupe, l'abondement est fixé à 50% du montant du versement du salarié, avec un maximum de 200 euros par an.
- Pour les salariés ayant plus de 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté Groupe, l'abondement est fixé à 50% du montant du versement du salarié avec un maximum de 300 euros par an.
- Pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté Groupe, l'abondement est fixé à 50% du montant du versement du salarié avec un maximum de 400 euros par an.

Toutes les sommes versées seront abondées selon les règles du plafonnement au même taux y compris la participation.

La mise en place du PERCO d'ici fin 2005 devra faire l'objet d'un accord spécifique sur la base des modalités qui précèdent.

## **4.10 ALLOCATIONS DIVERSES**

### **ARTICLE 1 : ALLOCATIONS ACCORDEES A L'OCCASION DE LA DELIVRANCE DES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL DE L'ETAT**

A l'occasion de la délivrance des médailles d'honneur du travail de l'Etat, des allocations sont attribuées aux personnels de la société sous réserve qu'ils réunissent certaines conditions d'ancienneté telles que définies ci-après.

#### **Ces allocations sont fixées comme suit :**

- Obtention de la médaille d'honneur du travail en argent (après 20 ans de travail) par des membres du personnel réunissant au moins 17 ans d'ancienneté :
  - 20 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté comprise, limités à 20% de 2 plafonds mensuels de Sécurité Sociale, avec un minimum de

20 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du versement.

La même allocation est versée aux salariés qui, réunissant 17 ans d'ancienneté, obtiennent une médaille d'honneur du travail d'un titre supérieur.

- Obtention de la médaille d'honneur du travail en vermeil (après 30 ans de travail) par des membres du personnel réunissant au moins 25 ans d'ancienneté :
  - 60 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté comprise, limités à 1,5 plafonds mensuels de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du versement.

La même allocation est versée aux salariés qui, réunissant 25 ans d'ancienneté, obtiennent une médaille d'honneur du travail d'un titre supérieur.
- Obtention de la médaille d'honneur du travail en or (après 35 ans de travail) par des membres du personnel réunissant au moins 32 ans d'ancienneté
  - 50 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté comprise, limités à 2 plafonds mensuels de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du versement.
- Obtention de la Grande médaille d'Or (après 40 ans de travail) par des membres du personnel réunissant au moins 35 ans d'ancienneté :
  - 50 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté comprise, limités à 2 plafonds mensuels de la Sécurité sociale en vigueur au moment du versement.

Le versement des allocations dont il s'agit est effectué dès que la double condition d'obtention de la médaille et d'ancienneté dans l'entreprise est remplie.

En cas de reprise d'ancienneté, le salarié ne bénéficiera des allocations que pour les médailles pour lesquelles il réunira les conditions d'obtention après son entrée dans THALES.

Pour ce qui concerne le personnel bénéficiant de cette disposition antérieurement à la signature du présent accord, et relevant de sociétés ou entités faisant partie du périmètre défini au paragraphe 4 du préambule du présent accord, et réunissant au moins 17 ans d'ancienneté et 20 ans de travail, il a été convenu que leur soit versée, au titre de l'attribution d'une médaille une prime forfaitaire relative à l'ancienneté de 1 400 euros. Le versement de cette prime s'effectuera pour les bénéficiaires en deux fois de la manière suivante :

JAG  
BB  
PB  
HX

- une première moitié, soit 700 Euros, au mois de janvier 2006, en même temps que le versement de la paie du mois de décembre 2005 ;
- le solde au mois de janvier 2007, en même temps que le versement de la paie du mois de décembre 2006.

Ces versements restent dus même en cas de départ avant le deuxième versement (sauf en cas de mobilité groupe dans des unités qui sont régies par la convention sociale du groupe sous sa forme actuelle ou licenciement pour faute lourde).

NB. : cette prime de 1 400 euros est octroyée au titre des années 2006 et suivantes.

A la date de signature de l'accord, le personnel relevant de l'allocation médaille telle que fixée par la convention sociale de THALES, pourra, au titre de 2005, en bénéficier si et seulement si la demande a été déposée en 2005 pour une médaille obtenue en 2006 au titre de 2005 et sous réserve que les intéressés puissent entrer dans les critères pour justifier l'allocation.

A ce titre, aucune prime ne pourra être attribuée de manière rétroactive, pour une médaille qui a ou aurait pu être obtenue avant la signature du présent accord.

## **ARTICLE 2 : ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE**

Le régime de départ en retraite est unique pour toutes les catégories de personnel.

### **Ces allocations sont fixées comme suit :**

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 19 ans et 6 mois d'ancienneté
- 3 mois et demi de salaire après 24 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire après 29 ans d'ancienneté
- 4 mois et demi de salaire après 34 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire après 39 ans d'ancienneté

Les dispositions de l'article 34 de l'avenant « mensuels » à la convention collective de la métallurgie de la région parisienne s'appliquent aux personnels concernés dans la mesure où elles sont plus favorables que celles qui précèdent.

Le calcul de l'allocation est effectué dans les mêmes conditions que celles prévues par la convention collective pour le calcul de l'indemnité de congédiement.

L'indemnité de départ à la retraite du salarié qui a travaillé pendant des périodes à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées.



## 4.11 REGIMES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Par le présent accord, les parties conviennent d'uniformiser les régimes de retraite complémentaires et de définir les dispositions qui doivent s'appliquer en fonction des modalités fixées par les fédérations des régimes de retraites complémentaires obligatoires AGIRC et ARRCO.

### ARTICLE 1 : REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE AGIRC

Pour ce régime, les taux de cotisations du personnel (ingénieurs, cadres et personnel mensuel des niveaux IV 2 à V3 bis) demeurent inchangés.

Le seuil d'adhésion est maintenu à IV.2.

### ARTICLE 2 : REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ARRCO

De manière générale, il est admis que la répartition des cotisations ARRCO s'effectue sur la base du taux moyen pondéré, puisque certaines sociétés constituant THALES Services SAS, appliquent des taux dérogatoires au taux commun. Cependant, tenant compte de l'organisation constituée de deux établissements. Il en résulte :

- **Pour l'établissement Training & Simulation situé à Cergy Pontoise** : le maintien des taux dérogatoires actuels, l'établissement remplissant les conditions exigées par la réglementation ARRCO.
- **Pour l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff** : le calcul de taux moyens pondérés sur l'ensemble des populations de THALES Services SAS (hors établissement de Cergy Pontoise), constituant ainsi une harmonisation partielle prévue par la réglementation ARRCO.

Les taux qui seront ainsi calculés et appliqués sont des taux contractuels générateurs de points de retraite.

Les taux effectivement pratiqués seront majorés d'un pourcentage appelé taux d'appel, défini par l'AGIRC et l'ARRCO (le taux d'appel est de 125% pour les deux régimes actuellement).

Compte tenu du regroupement des différentes sociétés de la Division dans la société THALES Services SAS, le personnel en fonction de son origine et de sa catégorie socioprofessionnelle relève de différentes institutions de retraites complémentaires.

Le présent accord qui vise à définir un statut unique de la société THALES Services SAS et qui constitue le socle social nécessaire aux synergies recherchées, veillera au plus tôt à rattacher l'ensemble du personnel à une même institution de retraite.

Handwritten notes and signatures: 4, 33, 10, JDD, G, FP, H-X

## 4.12 REGIMES DE PREVOYANCE ET SOINS DE SANTE

Ce chapitre expose les grands principes des dispositions relatives à la prévoyance. Un accord d'entreprise spécifique viendra en préciser les modalités d'application.

La société THALES Services SAS adhère au contrat de prévoyance et de soins de santé conclu par le Groupe THALES au bénéfice de ses différentes sociétés afin de mutualiser les dépenses tant pour la prévoyance gros risques (décès, incapacité de travail et invalidité) que pour la garantie de soins de santé.

### ARTICLE 1 : PREVOYANCE GROS RISQUES

Les garanties décès incapacité de travail et invalidité pour l'ensemble des salariés de THALES Services SAS relèvent du contrat Groupe THALES aux mêmes conditions de cotisations.

### ARTICLE 2 : SOINS DE SANTE

Les salariés de THALES Services SAS sont couverts par le contrat du Groupe THALES qui abrite deux régimes :

#### 1. le régime Groupe THALES concerne :

- tous les salariés de THALES Services SAS à l'exception du personnel de l'établissement Informatique et Services situé Malakoff relevant de l'activité Information Systems.
- tous les nouveaux entrants dans THALES Services SAS après la mise en application des présentes dispositions.

#### 2. le régime Groupe fermé :

- Pour tenir compte du régime de solidarité en vigueur avant la création de THALES Services SAS au sein de la société THALES Information Systems, ces salariés conservent obligatoirement ce régime dès la mise en place de l'accord au titre de « groupe fermé ».
- A titre exceptionnel, le personnel issu des sociétés fusionnées dans la société THALES Services SAS (hors THALES IS) (, THALES IS Finance, THALES IS Consulting, Business One, THALES Université Coopération, TCF/TOSA) peut opter après signature de l'accord, sous un délai d'un mois, suite à l'application du présent accord pour le régime « ex - THALES IS » ou pour le régime Groupe THALES, et réception d'un courrier individuel l'informant de ces modalités.

Les comptes de résultat des deux régimes seront consolidés conjointement et solidairement.

La possibilité de choix pour le régime du Groupe THALES est proposée avec des conditions de raccordement définies à l'article 3 du présent titre.

## **ARTICLE 3 : CONDITIONS DE RACCORDEMENT AU CONTRAT GROUPE THALES POUR LE REGIME SOINS DE SANTE**

1. Les salariés de THALES Services SAS qui optent pour le régime THALES bénéficient de conditions spécifiques : passage progressif sur 3 ans aux cotisations du régime THALES Soins de santé par application du taux d'appel suivant :

- 80 % du taux appelé la 1<sup>ère</sup> année entraînant une réduction de la cotisation de 20 %
- 87 % du taux appelé la 2<sup>ème</sup> année entraînant une réduction de la cotisation de 13 %
- 94 % du taux appelé la 3<sup>ème</sup> année entraînant une réduction de la cotisation de 6 %
- 100 % du taux appelé la 4<sup>ème</sup> année sur les cotisations de régime THALES

Ce taux d'appel préférentiel bénéficie à l'ensemble du personnel de THALES Services SAS (y compris le personnel relevant de l'établissement de Training & Simulation de Cergy Pontoise). Ce taux d'appel s'applique sur l'ensemble des cotisations (régime de base et régime facultatif), y compris la cotisation plancher.

2. Par ailleurs, une prime forfaitaire uniforme de 1 200 € couvrant l'écart moyen de cotisations sur deux années est versée aux salariés qui relevaient d'un régime autre que celui du Groupe THALES et qui ont adhéré à ce régime dès la mise en application des présentes dispositions.

N.B. : La possibilité de choix est donnée au personnel relevant de l'établissement Training & Simulation situé à Cergy-Pontoise, bénéficiant de la mutuelle « familiale », entre maintenir ce régime ou opter pour le régime THALES dans les conditions préférentielles fixées ci-dessus (taux d'appel, prime forfaitaire).

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a large number '4', the number '33', and various initials and marks.

## 4.13 DISPOSITIONS PARTICULIERES

Pour tenir compte de certaines spécificités relevant de l'établissement Training & Simulation situé à Cergy-Pontoise, il a été admis le que :

- l'accord de fin de conflit, concernant les personnes travaillant sur site clients,
- et l'accord sur les apprentis.

seront repris à l'identique au sein de l'établissement concerné.

## 4.14 DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 1 : NATURE ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société THALES Services SAS et les organisations syndicales représentatives au sein de la société THALES Services SAS

Il est conclu pour une durée indéterminée avec une date d'effet fixée au 1<sup>er</sup> novembre 2005.

Les parties conviennent que le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions énoncées à l'article L.132-8 du code du travail ou être révisé par l'une ou l'autre des parties sous réserve d'un préavis de 3 mois.

### ARTICLE 2 : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place pour une durée de 3 ans. Cette commission composée de deux représentants par organisation syndicale signataire aura pour objet de suivre la mise en place des différentes dispositions sociales prévues dans le cadre de cet accord, notamment les changements de classification dans le cadre du passage de la Convention Collective Syntec à la Convention Collective de la Métallurgie et l'analyse du différentiel éventuel de salaire lié au changement de cotisations en matière de retraite.

Cette commission se réunira quatre fois par an et si nécessaire, à la demande de l'une des organisations syndicales y siégeant.

## ARTICLE 3 : NOTIFICATION ET DEPOT 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 de la société et déposé par la Direction des Ressources Humaines, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétents.

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

Fait à Paris, en 15 exemplaires, *24 novembre 2005*

Pour THALES Services SAS :

Le Directeur des Relations Sociales  
Delphine SEGURA



Pour les Organisations Syndicales :

la CFDT représentée par :

M. Pascal BOSSON

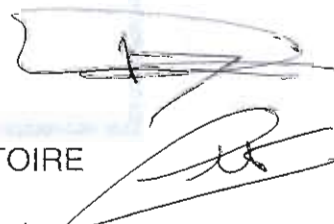
M. Jean-Louis ARAIGNON



la CFE-CGC représentée par :

M. Gilbert BROKMANN

M. Jean-Michel DECATOIRE



la CFTC représentée par :

Mme Françoise PETIT

M. Hassan KASSEM



la CGT représentée par :

M. Gilbert QUEURY

M. Denis RODRIGUEZ

et la CGT-FO représentée par :

Mme Brigitte BEAUJEAN

M. Patrick PETON

*le 20/12/05*  
*Beaujean*  
*37/44*  
*PP*  
*PB*  
*3D*  
*H.R.*

## TITRE 5 ANNEXES

### ANNEXE 1

### CLASSIFICATIONS

Positions SYNTEC	Coefficients Syntec	Positions UIMM	Coefficients UIMM	Retraite Complémentaire
1.1	200	I 1	140	<b>ARRCO</b>
1.2	210	I 2	145	
1.3.1	220	I 3	155	
1.3.2	230	II 1	170	
1.4.1	240	II 2	180	
1.4.2	250	II 3	190	
2.1	275	III 1	215	
		III 2	225	
		III 3	240	
		IV 1	255	
2.2	310	IV 2	270	<b>Article 36</b>
2.3	355	IV 3	285	
3.1	400	V 1	305	
3.2	450	V 2	335	<b>Article 4 BIS</b>
3.3	500	V 3	365	
		V 3 bis	395	
1.1	95	I	60, 68, 76	<b>Article 4</b>
1.2	100			
2.1 (moins de 26 ans) (plus de 26 ans)	105 115	II	100 puis après chaque nouvelle période de trois ans :	
2.2	130	II	108 114 120	
2.3 *	150	II	125 130 135	
3.1	170	III A	135	
3.2	210	III B	180	
3.3	270	III C	240	

**\*Observations :**

Pour la correspondance de classification 2.3 de la convention collective Syntec à la convention collective de la Métallurgie, une analyse systématique des niveaux de responsabilités, de l'âge et de l'ancienneté est réalisée afin de fixer la classification métallurgie correspondante (passage 2.3 de la convention collective Syntec à la position II ou III A).

4 BB  
PB  
M.K.

570

# THALES

Dans tous les cas pour la catégorie des Ingénieurs et Cadres, la correspondance de classification est réalisée suivant les principes et la méthode mentionnés aux articles 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée pour les Ingénieurs et Cadres. Les salariés pourront saisir les membres de la commission de suivi de l'accord pour traitement des demandes.

Handwritten notes and signatures: "BB", "4", "M.K.", and a signature that appears to be "M.K." with a large flourish.



## ANNEXE 2

### LISTE DES AGENCES

JND  
41/44  
FR  
BB  
13  
H.K.

## LISTE DES AGENCES

### ▪ Définition :

Les agences sont les entités locales, regroupant une communauté de salariés d'au moins 11 personnes.

### ▪ Liste des agences en vue de l'organisation de l'institution des délégués du personnel :

- Malakoff / Montrouge
- Sophia Antipolis
- Aix en Provence
- Toulouse
- Bordeaux
- Lyon
- Grenoble
- Rennes
- Nantes
- Brest
- Toulon

NB : l'agence de Lille n'est pas à prendre en considération pour l'élection des délégués du personnel puisque son effectif étant inférieur à 11 salariés, aucun siège n'est à pourvoir.

### ▪ Affectation dans les différentes agences des salariés des DSI transférées, en vue de l'organisation des élections des délégués du personnel :

- TCF Colombes : Malakoff
- TCF Cholet : Nantes
- TCF Laval : Nantes
- TCF Lambersart : Lille
- TCF Brive : Toulouse
- TOSA Guyancourt : Malakoff

NB : Les salariés transférés de la DSI de la Division Land & Joint et rattachés au site de Cholet relèveront, pour ce qui concerne les aspects administratifs et Ressources Humaines, de IOS à Malakoff



## REPARTITION DES SIEGES PAR TYPES D'INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET PAR ETABLISSEMENT

ETABLISSEMENT	INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL				
	CE	DP	CHSCT		CCE
Informatique et Services	24	Application de la convention collective de la métallurgie parisienne	application du code du travail	Toulouse Bordeaux 8	6 8 ↗ 2 ↘
Training & Simulation	application du code du travail	Application de la convention collective de la métallurgie parisienne	application du code du travail		

### Observations :

Pour l'établissement Informatique et Services, il a été admis, compte tenu de la spécificité de l'activité et de la répartition géographique du personnel, de maintenir les moyens alloués dans le cadre de l'accord du droit syndical de la société THALES Information Systems.

Handwritten notes and initials: BB, PB, H.K., and other illegible marks.