

Avenant de prorogation à l'avenant du 6 juillet 2015 :
- à l'accord d'adaptation de Thales Services S.A.S
- à l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services S.A.S relatif au temps de travail

Préambule :

L'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS et à l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS relatif au temps de travail a été conclu pour une durée déterminée de cinq ans, à compter du 1^{er} juillet 2015.

Les parties ont convenu de prolonger cet accord dans toutes ses dispositions jusqu'au 30 juin 2022 en y intégrant des mesures de soutien à l'emploi des jeunes et à la fidélisation.

Le présent avenant de prorogation s'inscrit dans le cadre des dispositions conventionnelles existantes au sein de la Société et en particulier de l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS relatif au temps de travail signé le 13 juin 2006 et de l'avenant à l'accord Temps de travail de Thales Services du 7 juillet 2015 et portant en particulier sur les 2 points suivants :

- Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) comme salaire « plancher » de référence pour les Ingénieurs & Cadres (I&C) au forfait annuel en heures de la Société,
- Les modalités de changement de régime de temps de travail (passage de forfait annuel en heures à forfait annuel en jours et vice et versa).

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la Société se sont réunies à plusieurs reprises afin de discuter de la nouvelle prolongation de l'avenant du 7 juillet 2015. Compte tenu des nouvelles dispositions de la Convention Nationale de la Métallurgie applicable au 1^{er} janvier 2024, les parties ont souhaité se laisser un temps de négociation supplémentaire.

Aux termes de plusieurs réunions de négociation, il a été décidé de reconduire l'avenant du 7 juillet 2015 dans toutes ses dispositions, à compter du 1^{er} juillet 2022, pour une durée 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

Dans le cadre de la prolongation de cet avenant, il est cependant prévu les dispositions complémentaires suivantes :

Partie 1 : Dispositions relatives à la clause PMSS

Article 1 – Redistribution des économies réalisées dans le cadre du PMSS

Le présent article entraîne, pour la première fois depuis la signature de l'accord du 13 juin 2006 et de l'avenant à l'accord Temps de travail de Thales Services du 7 juillet 2015, une augmentation de l'équilibre de redistribution. La Direction consent ainsi à réaliser un effort significatif au titre de cet article, tout en prenant en compte la situation économique générale de la Société, de manière à préserver notre capacité à nous développer et à sécuriser l'emploi, dans un marché très concurrentiel comme celui des ESN.

Dans le cadre des dispositions du présent avenant, la société s'engage ainsi à ce que la proportion des gains escomptés par le gel du salaire « plancher » de référence pour les Ingénieurs & Cadres (I&C) au forfait annuel en heures, redistribuée sous différentes formes, aux salariés de la société, soit portée à 42%. Les 58% seront utilisés par la Société en faveur de l'investissement et de la compétitivité de l'entreprise.

L'augmentation de cette somme à redistribuer aux salariés devra contribuer, en plus des dispositions déjà existantes, à élargir d'éligibilité de la rémunération variable pour les ingénieurs et cadre position II.

L'élargissement de la rémunération variable reposera sur des critères objectifs relatifs notamment à la complexité de l'activité, aux connaissances, à l'autonomie demandée sur le poste ou le rôle, et aux compétences comportementales nécessaires.

L'élargissement de l'attribution d'une rémunération variable devra concerner, à hauteur de 50% des futurs éligibles, des salariés ayant au moins 15 ans d'ancienneté.

Article 2 : Engagement de négociation

La Direction prend l'engagement de négocier sur la mobilité douce et le forfait mobilité durable durant l'année 2022.

Article 3 – Suivi de carrière

Dans le cadre de notre politique de développement des compétences des collaborateurs, une people review spécifique sera réalisée une fois par an concernant les salariés affectés sur projet (ex situ ou in situ) ayant une période significative sur la même mission (environ 36 mois : Année N, N-1 et N-2), afin d'identifier et proposer dans les meilleures conditions les possibles perspectives d'évolutions à court et moyen termes sur de nouveaux métiers, projets et/ou technologies.

Cette étape devra ensuite être partagée avec le salarié concerné et son manager hiérarchique afin de recueillir son accord sur la base de volontariat. Pour réunir les conditions de la mise en œuvre du plan d'actions, une information devra être communiquée auprès des Ressources Managers, du binôme SEM et PM concerné afin de soutenir et préparer la mise en œuvre du développement des compétences du collaborateur et la continuité du projet.

Article 4 – Dispositions relatives aux crèches d'entreprise

Thales Services Numériques dispose actuellement de 11 berceaux d'entreprise. Il est convenu de procéder à l'acquisition d'un nombre de berceaux supplémentaires au prorata de l'augmentation des effectifs de ces dernières années, soit 2 berceaux supplémentaires. Thales Services Numériques s'engage donc à disposer de 13 berceaux d'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2023.

Partie 2 : Dispositions complémentaires

Article 5 – Maintien du budget jeunes

Les parties rappellent la nécessité d'accompagner les jeunes embauchés dans leur développement professionnel, notamment dans l'environnement concurrentiel que l'entreprise a connu ces dernières années.

La capacité à accompagner les trajectoires professionnelles des jeunes embauchés en début de carrière est un élément déterminant pour la fidélisation des collaborateurs.

Dans ce cadre, les parties conviennent de maintenir un budget jeunes auquel il sera porté une attention particulière lors des politiques salariales comprises sur la période d'application du présent avenant.

Par ailleurs, il sera porté une attention particulière pour ces salariés éligibles au budget jeunes et disposant de 3 ans d'ancienneté ou moins, afin de tenir compte notamment de la bonne tenue des objectifs et de l'évolution des salaires marché.

Le montant du budget jeunes et ses modalités d'application sont négociés dans le cadre des NAO. Toutefois, il est d'ores et déjà convenu que pour la politique salariale de 2023, ce budget jeune sera appliqué aux salariés ayant 33 ans et moins au 31 décembre 2022.

Ce budget jeune permettra notamment de corriger les écarts liés à l'augmentation des salaires marchés des nouveaux embauchés. Pour les salariés de plus de 33 ans, cette correction fera sur le budget de politique salariale normal.

Article 6 – Intégration

La Well.com est un dispositif clef dans l'intégration de nos nouveaux salariés et doit notamment contribuer à :

- Faire connaissance dans un cadre informel ;
- Permettre l'intégration des nouveaux collaborateurs, les fidéliser et les engager ;
- Créer un sentiment d'appartenance en favorisant les liens qui valorisent l'esprit d'équipe ;
- Mieux comprendre l'environnement : les activités de l'entreprise, ses enjeux, sa stratégie, ses collègues, la culture d'entreprise ;

3 SB
MAS

Par conséquent, l'ensemble des collaborateurs conviés seront libérés par leurs managers pour pouvoir participer à l'évènement.

Article 7 – Check-In et développement des compétences

Fort de l'expérience des deux années passées et des différents retours, la Société s'inscrit dans une démarche de structuration des Check-Ins en 2022 pour mieux répondre aux besoins des salariés avec un cadrage sur un cycle annuel.

Les discussions relatives au développement des compétences et notamment à la formation doivent pouvoir être adressées tout au long de l'année. Un entretien dédié à mi-année est également prévu afin de s'assurer que ces sujets puissent être évoqués. Le calendrier des entretiens est ainsi défini :

- Check-in annuel performance
 - o Evaluation et fixation des objectifs
 - o Janvier/février

- Check-in annuel développement professionnel
 - o Parcours de carrière et développement des compétences
 - o Juillet Septembre

- Check-in Ad-Hoc entre les 2 campagnes précitées

La formation professionnelle est un outil indispensable au développement professionnel des salariés et contribue à adapter les compétences de nos salariés face à l'évolution du marché.

Conscient qu'il est nécessaire de continuer à promouvoir l'offre de formation et les moyens pour en bénéficier (process, outils etc...), Thales Services Numériques s'engage à réaliser une campagne de communication à ce sujet dans le cadre des check-in développement professionnel de mi-année, afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur l'offre et les dispositifs existant dans l'entreprise ainsi que les moyens de les utiliser.

De plus, une session de formation à destination des managers sera spécifiquement réalisée à cet effet.

Article 8 – Durée de l'accord

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2022, pour une durée de 18 mois.

L'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS et à l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS relatif au temps de travail signé le 6 juillet 2015 est par conséquent prorogé jusqu'au 31 décembre 2023.

Conformément à l'article L.2222-4 du Code du travail, les dispositions de cet accord prendront fin de plein droit à cette date et cesseront de produire effet.

Article 9 – Commission de suivi

Une Commission de suivi de l'application des dispositions du présent avenant, composée d'une délégation de 2 membres de chaque organisation syndicale représentative, se réunira une fois par an.

Article 10 : Notification et dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société et déposé par la Direction, en un exemplaire signé sous forme électronique et un exemplaire sous format Word anonymisé, auprès de la Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) des Yvelines, et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Versailles.

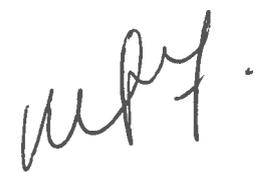
Fait à Vélizy, le 30 juin 2022, en 8 exemplaires originaux



Pour la Société THALES SERVICES NUMERIQUES SAS, représentée par **Monsieur Jérôme GICQUEAU**, Responsable du Développement Social de la Société THALES Services SAS, dûment mandaté à cet effet.

Pour les Organisations syndicales :

- la CFDT représentée par : M. Pascal BOSSON
M. Philippe CHRETIEN
Mme Nathalie DURPOIX
Mme Marie-Agnès GEOFFROY
M. Fabrice ROBILLARD



- la CFE-CGC représentée par : M. Samuel BRUNEL
Mme Christine DEBARGE
M. Guillaume CARRIERE
M. Christian MADEC
M. Eric PARIS



- la CGT représentée par : M. David BERTRAND
M. Stéphane MERIODEAU
M. Philippe NICODEMO
M. Pierre HENNIQUE
M. Hervé ROUSSEL

- la CFTC représentée par : Mme Claudine PERALDO
M. Gérald COMPOINT
M. Frank MARQUET
M. Franck PEGOT



