



Bonjour à tous,

Nous espérons à nouveau que vous allez tous bien et vos proches également !?! Plus que quelques semaines avant, pour la plupart, des vacances de Noël, en famille nous l'espérons, bien méritées après cette année tumultueuse et une fin d'année sous tensions.

⇒ *Nous sommes toujours disponibles pour vous écouter, vous accompagner, vous renseigner.  
Retrouvez vos contacts en bas de page!*

Voici donc nos dernières nouvelles de cette année, avec un gros bilan de vos droits à faire valoir !



### Au sommaire :

- 1) *Nouvel Accord Télétravail (p2)*
- 2) *CPF/DIF (p4)*
- 3) *Frais Professionnels (p5)*
- 4) *Point finances et Situation groupe (p6)*
- 5) *Point CET (p11)*
- 6) *Planning Transfert d'activité/Accord mobilité (p12)*

Bonne lecture et comme toujours n'hésitez pas à transférer, à nous interpellier etc... !



*Suivez le sommaire pour aller directement au sujet qui vous intéresse, mais entre diffuser (trop souvent) des infos avec peu de sujets et diffuser de manière régulière et modérée un cumul de sujets, le défi est grand et ne mettra jamais tout le monde d'accord !*

*Mais nous faisons le choix de ne pas encombrer vos boîtes mail trop souvent pour donner de la pertinence aux envoies et de l'intérêt de lecture au plus grand nombre en vous proposant notre journal d'infos CGT !*

## Focus du mois : Thales veut supprimer 1 300 emplois dans sa filière aéronautique

Nous, citoyens incluant les salariés du Groupe Thales demandons au Gouvernement, et en particulier au Président de la République, au Premier Ministre et au ministre de l'Economie et des Finances, ainsi qu'à la ministre des Armées de forcer le Groupe Thales et ses dirigeants à renoncer à ce plan de suppressions d'emplois et à investir pour l'avenir, pour une filière aéronautique en France, responsable socialement et écologiquement.

Pour soutenir cette initiative, signez la pétition :

<https://www.change.org/SauvezFiliereAeroThales>



## Négo Convention collective Métallurgie : une bombe pour les Cadres !!!

Quelques illustrations de propositions patronales d'une Convention Collective Nationale aux rabais

- ⇒ Le classement du poste de travail et non plus du salarié qui l'occupe ;
- ⇒ La fin de la reconnaissance de l'expérience individuelle acquise ;
- ⇒ La non-reconnaissance des diplômes du salarié ;
- ⇒ La suppression des évolutions automatiques de carrière ;
- ⇒ La fin programmée des 35 heures. Actuellement l'employeur peut utiliser 220h supplémentaires par an et par salarié. Avec le nouveau projet, il pourrait disposer de 300 heures voire 450 heures. **Le calcul est simple : cela revient à faire travailler 6 jours semaine tout au long de l'année.**

Retrouvez l'info sur : <https://coord.cgtthales.fr/2020/11/quel-avenir-pour-nos-conventions-collectives/>

# 1. Accord Télétravail

La CGT avait mis en place un groupe de travail issu des différents sites Thales afin de négocier au mieux pour toutes les situations et catégories socio-professionnelles. Ces négociations sont arrivés au terme et celui-ci est désormais mis en signature auprès des organisations syndicales représentatives au groupe.



**Nos syndiqués se sont exprimés majoritairement « POUR » et notre Syndicat CGT Elancourt pourra ainsi rendre son avis pour la signature qui a lieu le 15 décembre !**

⇒ Pour information, conformément à la politique démocratique de la CGT, chaque syndicat Thales rend son avis afin de faire voix collective qui valide ou non la signature d'un accord.

Retrouvez ci-dessous les évolutions !

Evolution	Avant	Maintenant	Commentaire
+	Accord cadre jusqu'à Mars 2023	Accord Groupe à durée indéterminé <i>Négocier durablement le télétravail...</i> 	Evite le contexte national de régression sur le télétravail (cf négociation sur l'Accord National Interprofessionnelle qui vient de se terminer).
-	Remboursement des frais d'internet à hauteur de 38€ maximum par mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compris entre 10 et 30€ en fonction du nombre de jours de travail.</li> <li>• Perte de La prise en charge à hauteur de 50€ max d'un diagnostic électrique lors de la mise en place du télétravail disparaît, ainsi que la prise en charge du surcout d'assurance habitation</li> </ul>	La somme forfaitaire fera tout de même que tous les salariés la toucheront, sans besoin de demande.
+	Rien de prévu	Téléphone, un casque audio, un écran 22 pouces et une aide à hauteur de 115€ pour l'achat d'un siège	C'est une véritable avancée qui sécurise les moyens pour tous les salariés, qui jusqu'à présent dépendait de la bonne volonté ou pas du chef de service.
+	Le télétravail est à l'initiative et au volontariat du salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le télétravail est à l'initiative et au volontariat du salarié est maintenu.</li> <li>• Des réunions collectives seront mises en place pour discuter de l'organisation du télétravail</li> <li>• Il est clairement indiqué « Le télétravail ne peut être imposé au salarié et le refus du salarié de ce mode d'organisation du travail n'a pas à être motivé. ».</li> </ul>	Au vu de la montée en puissance possible du télétravail Il y aura donc un <b>équilibre</b> à trouver entre volonté <b>individuelle</b> du télétravail et organisation <b>collective</b> . 

+	Pas de disposition de ce genre.	Présence d'une journée à minima sur site.	<p>Elle permet de manière simple de s'adapter à toutes les situations de télétravail régulier, en amenant tout de même une petite souplesse demandée par les salariés.</p>  <p>A cartoon showing three people at a coffee machine. A man asks, 'T'ÉTAIS PAS EN TÉLÉTRAVAIL TOI?'. A woman replies, 'SI, MAIS JE SUIS TROP FRAGILE PSYCHOLOGIQUEMENT; J'AI BESOIN DE VENIR PRENDRE LA PAUSE CAFÉ AVEC VOUS!'. A man with a question mark above his head looks on.</p>
+	Sans recours réel pour le salarié	Le salarié pourra explicitement saisir les IRP (via la commission locales QVT qui sera en charge du bilan du télétravail) pour examiner le refus à sa demande de télétravail, ou la fin du télétravail à la demande de son chef de service.	<p>C'est une avancée importante par rapport à l'accord précédent, surtout au vu des refus « de principe » sans justification réelle liée à l'activité, sur les demandes de télétravail des salariés.</p>  <p>A graphic with a purple circle containing the text: 'TELETRAVAIL : L'ACCORD APPLICABLE à TOUS !'.</p>
+	Pas vraiment cadré, au bon vouloir des managers et dirigeants	Mode exceptionnel type pandémie est mieux cadré	<p>Précision claire notamment que celui-ci peut être totale si nécessaire, et fait le lien avec les directives administratives/gouvernementales.</p>  <p>A graphic with a green circle containing a house icon with a person working. To the right, a pink box says 'COVID-19' and text reads 'Le télétravail en situation exceptionnelle'. In the background, a person is shown working at a desk.</p>

⇒ **Avis du collectif de travail et de négociation :**

*Au vu de l'équilibre global de cet accord, **le collectif de travail et de négociation donne un avis favorable à la signature de cet accord.** Les aspects d'indemnités financières sont effectivement en baisse, et nous devons dénoncer l'attitude du Groupe à ce sujet, mais sur de nombreux autres aspects, il y a eu des avancées concrètes demandées par les salariés via notre enquête qui a collecté 6 000 réponses.*

## 2. CPF/DIF

Le Compte Personnel de Formation (CPF), créé depuis janvier 2015, s'est substitué au dispositif Droit Individuel à la Formation (DIF). Son objectif est de financer tout au long de votre vie active des actions de formation pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Cependant, les heures acquises au titre du DIF (Le compteur DIF était incrémenté de 20 h par an et vous avez peut-être atteint le plafond de 120 h soit 1800 € de droits (15 € / heure)) doivent être transférées par vos soins sur votre CPF. Si vous ne faites pas la démarche, vos droits acquis au titre du DIF (de 2004 à 2014) seront définitivement perdus.

⇒ *Dans le cadre de la loi sur l'état d'urgence sanitaire, le législateur vient de repousser de 6 mois la date butoir pour le transfert des droits. Toutefois, nous vous invitons à réaliser ce transfert dès à présent, sans attendre le 30 juin 2021.*



Vous devez créer votre compte sur le site officiel : <https://www.moncompteformation.gouv.fr> ou soit télécharger l'application « mon CPF ».

(Vous devrez vous munir de votre n° de Sécurité Sociale et vous créer un mot de passe. Vous pourrez alors prendre connaissance des droits que vous avez acquis. Si vous aviez déjà créé votre compte, il suffira de vous identifier avec votre n° de Sécurité Sociale et votre mot de passe.)

- Si vous étiez sous contrat de travail avec Thales au 31 décembre 2014 alors le solde des heures DIF se trouve sur le bulletin de paie de janvier 2015. (Il faudra scanner le recto de votre bulletin puis le télécharger en tant que justificatif de vos droits.)
- Si vous étiez sous contrat de travail avec un autre employeur au 31 décembre 2014, c'est lui qui vous fournira cette attestation.

⇒ *Les heures saisies seront alors valorisées en euros.*

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Vous pouvez utiliser votre crédit d'heures, maintenant converties en euros, pour financer une formation que vous pourrez prendre **sur votre temps libre** ou même **pendant votre retraite** (à condition d'avoir fait la demande en étant encore actif).

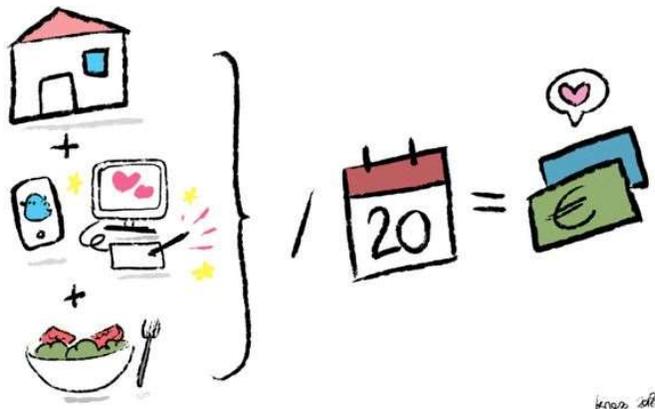
⇒ *Le CPF est plafonné à 5000€, cela vous permet donc d'envisager de vous payer une formation conséquente de votre choix.*

**N'hésitez pas à passer ces infos à vos amis ou collègues.**

### 3. Frais Professionnels

L'année arrive à son terme.

**L'accord reprise d'activité va arriver à échéance, l'accord télétravail va changer, il est temps de finaliser vos remboursements de frais !**



Par ailleurs la compta clôture la Campagne 2020 de règlements **les lundis 7 et 14 décembre, et enfin le 21 décembre !!** Il faut donc :

⇒ **Saisie des notes de frais par les salariés, leur validation par le manager, le dernier envoi des NDF papier à Rungis : le mardi 15/12**

⇒ **Au-delà de cette date, les remboursements seront effectués début janvier.**

#### 3.1 Frais km

Le remboursement des frais kilométriques aux salariés qui se rendent sur site en véhicule en lieu et place des transports en commun perdurent selon l'accord **jusqu'à la fin de l'année.**

- *L'accord reprise d'activité a pris directement la suite de l'accord COVID.*

Article 7 :

Les salariés qui se rendent habituellement sur leurs sites en utilisant les transports en commun, et qui font toujours part d'une certaine réticence à les utiliser compte tenu de l'épidémie de Covid-19, pourront utiliser leur véhicule. Les indemnités kilométriques pour les trajets domicile/travail seront remboursées sur la base du barème des indemnités kilométriques du Groupe.

- *La mesure est également rappelée dans le document de synthèse présenté en CSE/CSEC*
- **Salariés qui se rendent habituellement sur site en transports en commun et qui ont une réticence à les utiliser** : possibilité d'utiliser le véhicule personnel avec indemnités km selon barème Groupe.

#### 3.2 Frais de télétravail COVID

2.10 Le salarié n'est pas habituellement un télétravailleur : Qui prend en charge ses frais (internet, téléphone, etc...) ?

Ces frais sont pris en charge par Thales.

- Frais professionnel télétravail :

Les salariés en télétravail peuvent se faire rembourser leur **forfait internet jusqu'à 38€** sur NF ainsi que les petites fournitures. Attention, Il faut déduire du montant de la facture les « options », mêmes imposées, de votre abonnement (TV par ex...)

**Pour CONCUR Vous avez un tuto et toutes les aides sur ce lien :**

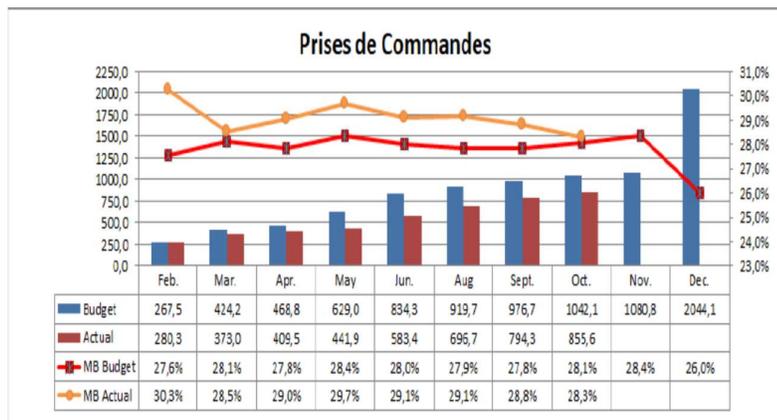
<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-las-france/concur/guides-utilisateur>

## 4. Point Finances :

### 4.1 Prise de commande

- Concernant LAS France :

Je ne dispose pas encore des dernières infos sur les prises de commande, mais au dire du directeur financier et des présentations faites, tout porte à croire que les objectifs seront à peu près tenus !



Domaine	Principaux Enjeux Budget 2020 (PC)	M€
IAS	IRAQI AIR SURVEILLANCE - PH1 - GM400 X4	122
IAS	DEVELOPPEMENT SAMP/T NG FR_IT 2020	110
IAS	ACCS INC3	107
SRA	LLCR - CUST 1 - SINGAPOUR	86
SRA	SERBIA GM200	66
SRA	COBRA QATAR KMW OPTION 3 et Option 4	63
SRA	IRAK Irak Q=4	49
AMS	BANGLADESH	38
SRA	MRI NG (PEA TF/TO1/TO2/TO3 & Marché Dv	32
SRA	Ouganda Lake Surveillance	31

TOP PC à fin octobre 2020		
Contrat	BL	Montant (M€)
IRAK ASRADOC	IAS	122
LLCR GM	SRA	89
IRAK ASRADOC	SRA	49
MARTHA 3.2	IAS	44
UGANDA LAKES SURVEILLANCE SYSTEM	SRA	31
BANGLADESH AIR FORCE GM 400	SRA	29
MEPAC- 2R2M GRIFFON - TF DEVELOPPE	VTS	24
MSBRS	SRA	24
QUARK 2PW/1HZ + 200TW/1HZ	OME	19
AFGHANISTAN 12 RADARS	AMS	16
<b>Total TOP 10</b>		<b>447</b>

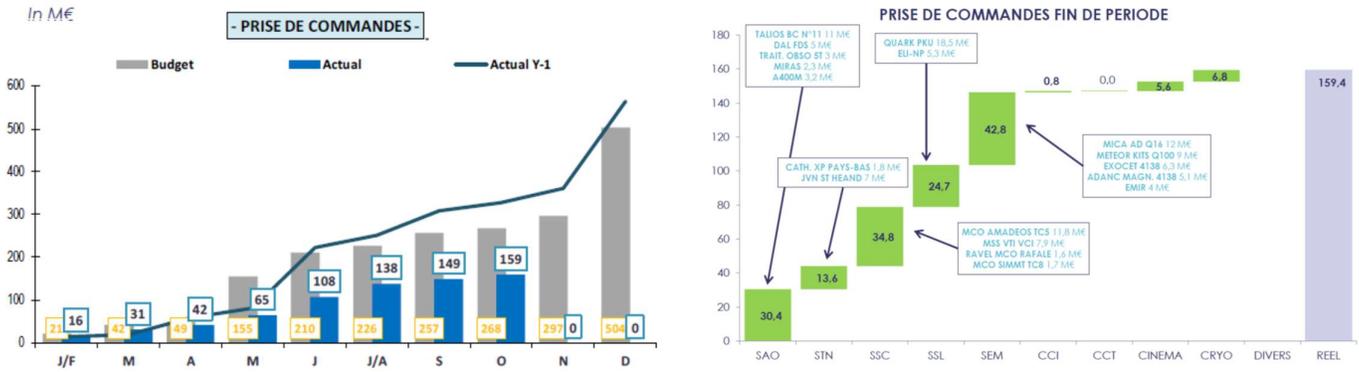
**Total : 855,6 MEUR dont 783,4 MEUR hors Groupe  
-186,4 MEUR vs Budget**

LAS Fr (In M€)	Cdes Cumul Octobre			Budget
	Réel	Budget	Ecart	Déc
IAS	284,2	309,5	-25,3	689,0
SRA	271,7	244,7	27,1	498,2
AMS	85,4	165,2	-79,7	213,7
OME	159,5	272,3	-112,8	501,7
VTS	50,7	50,4	0,3	141,6
OTHERS	4,0	0,0	4,0	0,0
<b>Total LAS Fr.</b>	<b>855,6</b>	<b>1042,1</b>	<b>-186,4</b>	<b>2044,1</b>

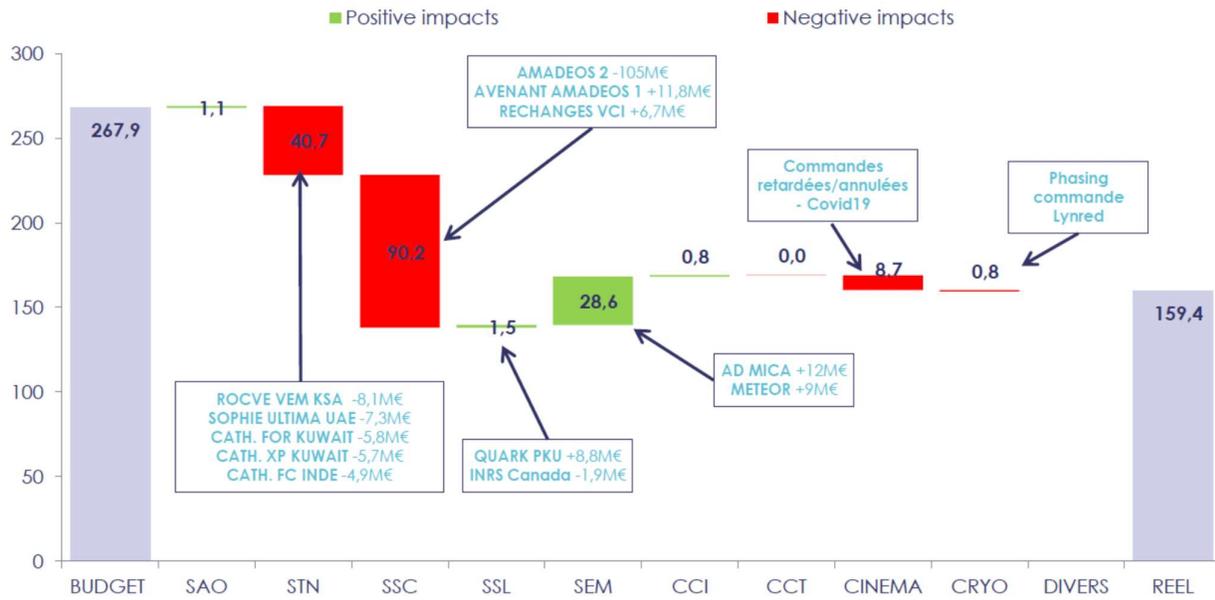
#### Principaux écarts à fin octobre 2020:

- ✓ **IAS -25.3M€**: Georgia Support (-14M€), Chypre EW (-14M€), PEA CYBAIR (-10M€), MBANG avenant 4 (-8M€), LOC1 (-2M€) partiellement compensés par ISS FSAF (+8M€), MCO Nice (+5M€), MADRAG (+4M€), MARTHA 3.2 (+3M€), MARTHA MCO (+2M€)
- ✓ **SRA +27.1M€**: Bangladesh Air Force (+29M€), ELR Trajecto Future (+8,3M€), Serbie Susan (+7,4M€) compensés par NUR11 (-17M€)
- ✓ **AMS -79.7M€**: Bangladesh (-38M€), Afghanistan Nationwide (-10,1M€), IMANS (-4,2M€), ECP Neopteryx (-4M€), Slovakia CPDLC (-3,9M€), Jamaica Support 5Y (-2,1M€), Kenya Backup Syst. (-2M€), ASECNA EAMAC (-2M€), ATFM Hungary (-1,9M€), Nigeria (-1M€), Kazakhstan (-1M€), légèrement compensés par Myanmar (+1,1M€)
- ✓ **OME -112.8M€**: Services : (-87M€) AMADEOS 2, Land & Naval (-41M€) ROCVE\_VEM KSA , Sophie Ultima UAE Air Optro : (+1M€) DAL Fds Missile Electronic : (+29M€) AD MICA, METEOR Laser : (+1,5M€) PKU China Cinema : (-9M€) Cryo : (-0,8M€) Lynred
- ✓ **VTS +0.3M€**: 120mm HE Conv. (-7M€), Japan Royalties (-1 M€) compensés par Têtes FZ319 (+2,2M€), Prometheus BC TF (+1,6M€), Recharges FR (+1,3M€), Divers T2M (+2M€)
- ✓ **OTHER +4M€**: RPX FTI (+3,1M€), Avt Comops (+0,7M€)

- Focus sur OME

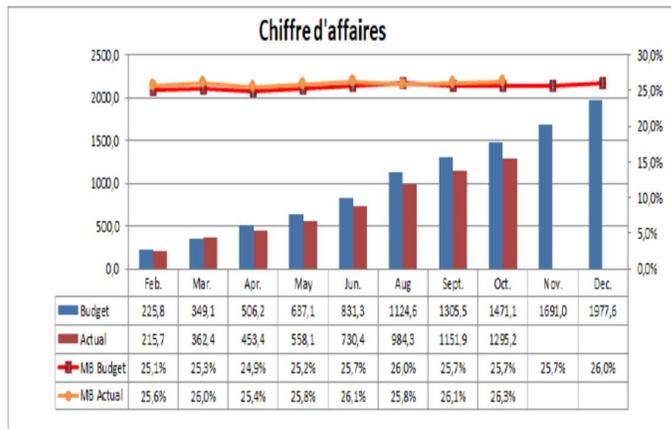


### PRISE DE COMMANDES VERSUS BUDGET



#### 4.2 Chiffre d'affaire

- Concernant LAS France :  
Millions d'euros



Domaine	Principaux Enjeux Budget 2020 (CA)	M€
OME	OSF INDE	76
IAS	SLCS - SHIKRA	58
IAS	IRAQI AIR SURVEILLANCE - PH1 - GM40	42
IAS	EUROSAM-ISS	39
AMS	REP TCHEQUE	35
SRA	SLCS SHIKRA Q=6	34
SRA	FTI MS1 - TF/TO3/TO4	34
SRA	MRI NG (PEA TF/TO1/TO2/TO3 & Marc	34
OME	SPY'RANGER KSA	33
AMS	4 FLIGHT DEVELOPPEMENT	33

Principaux chiffres d'affaires à fin octobre 2020		
Contrat	BL	Montant (M€)
OSF INDE	OME	43,4
NEOPTERYX	AMS	34,7
IRAK ASRADOC	IAS	31,9
PDL NG	OME	28,4
ASRADOC - SRA	SRA	25,1
MRI NG part SRA	SRA	24,6
MICA NG AESA	OME	21,6
MBA NG	IAS	21,3
AD MICA Q114	OME	20,5
ADD3	IAS	20,4
<b>Total TOP 10</b>		<b>271,8</b>

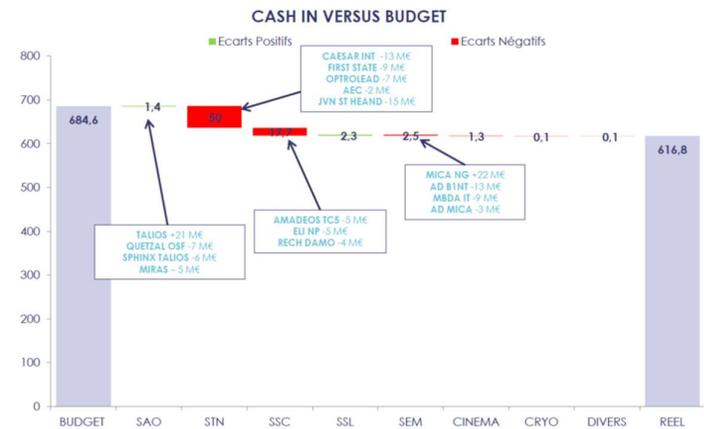
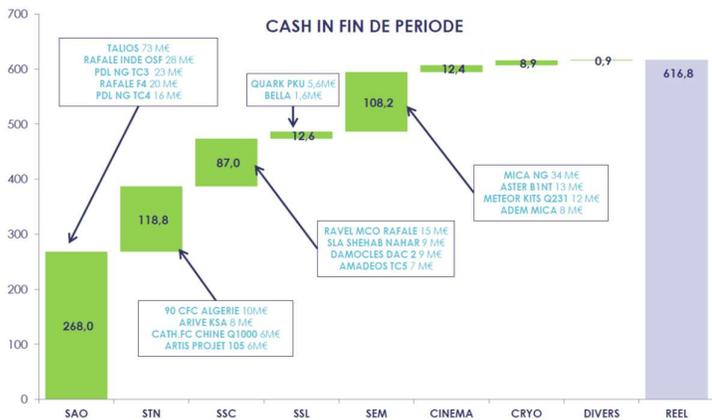
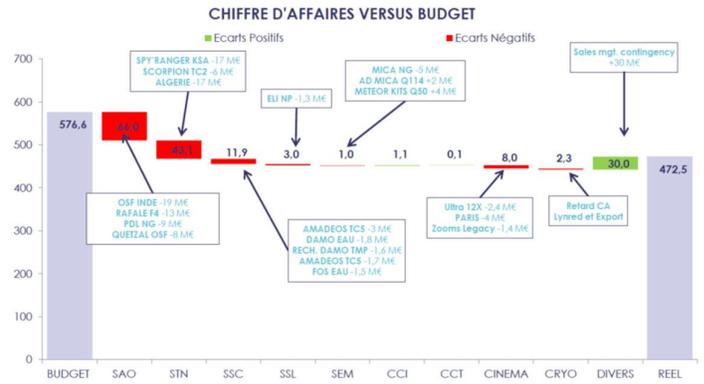
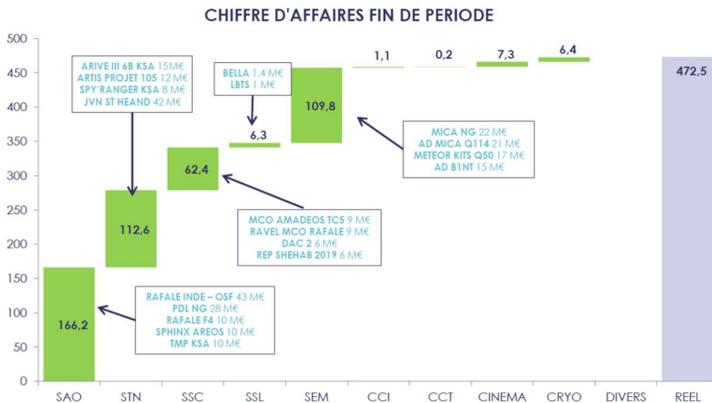
**Total : 1295,2 MEUR dont 997,2 MEUR hors Groupe**  
**-175,9 MEUR vs budget**

LAS Fr (en M€)	Ventes Cumul Octobre			Budget
	Réel	Budget	Var.	Déc
IAS	343,4	377,3	-33,9	464,7
SRA	203,8	223,5	-19,6	302,5
AMS	159,9	173,5	-13,6	296,3
OME	471,0	574,8	-103,7	728,1
VTS	51,7	65,8	-14,1	116,9
OTHERS	65,3	56,3	9,1	69,2
<b>Total LAS Fr.</b>	<b>1295,2</b>	<b>1471,1</b>	<b>-175,9</b>	<b>1977,6</b>

**Principaux écarts à fin octobre 2020:**

- ✓ **IAS -33,9M€:** SLCS (-46,5M€), ISS FSAF (-4,8M€), REPLICATION (-3,8M€), ISS 2020 (-3,2M€), Finland CNG (-3,1M€), MADRAG (-2,8M€), Flores (-2,5M€) partiellement compensés par MBA NG (+17,3M€), ASRADOC (+5,6M€), ISS 2019 (+2M€), RAPIDFIRE (+1,9M€), PNO (+1,9M€), Indo B3 (+1,3M€), GM MCO FR (+1,1M€)
- ✓ **SRA -19,6M€:** Shikra LMM (-28,7M€), GM200 LLCR (-6,5M€), EAI - COBRA Batch 2 (-3,7M€), FTI MS1 (-2,8M€), Elbit Ouganda (-1,1M€) partiellement compensés par ASRADOC (+13,8M€), FREMM avt 6 (+5,1M€), MSRBS (+4,9M€)
- ✓ **AMS -13,6M€:** Bolivia Sidacta (-22,6M€), Afghanistan (-7M€), 4-Flight (-4,1M€), Marshall CAPEX (-3,5M€), SFMC (-3M€), Kyurdamir (-1,9M€), Finland Radar (-1,3M€), Sri Lanka ATC (-0,9M€), CLUE (-0,9M€), Tanzania (-0,6M€), St Barth (-0,6M€), compensés par Neopteryx (+34,7M€)
- ✓ **OME -103,7M€:** Air optro (-66M€) dont (-34M€) de retards de production (Talijs & OSF), (-20M€) d'heures productives en moins (F4 & FDS), (-15M€) de dépenses en moins sur projets CtoC, Terre et Naval (-43M€) dont impacts Covid-19 (-22M€) (Spy' Ranger) & retards projets (TC2 Scorpion) Algérie (-17,2M€), Services (-12M€) (Amadeos, MCO RECO, Damocles Spares) Electronique de missile (-1M€), Aster, FP MICA Laser (-3M€) (Optiques ELI), Cryo (-2M€) et Cinema (-8M€) (Ultra 12X) partiellement compensés par une reprise de mgt contingencies de (+30M€)
- ✓ **VTS -14,1M€:** Italie 120mm HE PR14 & PLPN (-11,2M€), MICA (-7M€), 81mm OX TC3 (-1,9M€), Sang 1 (-2M€), Ganesh (-1,1M€), RPM (-2,6M€) compensés par 120mm PLPN NSPA TC3 (+7M€), 120mm TC4 (+1,9M€)
- ✓ **Others +9,1M€:** SFM-C (+6,4M€), FTI Marché 2 (+2,6M€)

• Focus sur OME :



Pour finir le tableau final des comptes

	A fin Octobre 2020			Commentaires
	Budget	Réalités	Ecarts	
<b>Activité totale</b>	1471,1	1295,2	-175,9	<b>Voir Slide 5</b>  Ecarts sur projets défavorables sur les BL AMS, IAS, VTS et OME, et écarts sur coûts de période défavorables (-56M d'impact Covid-19)  Niveau de dépenses en R&D et frais de propositions démonstrations inférieures au budget
Marge brute	378,2	340,4	-37,8	
%MB / Activité	25,7%	26,3%	0,6%	
Ecarts et provisions	4,5	-44,2	-48,7	
<b>Marge brute corrigée</b>	382,7	296,2	-86,5	
%MBC / Activité	26,0%	22,9%	-3,1%	
Coûts Hors production	-251,2	-218,0	33,2	
<b>Résultat Opérationnel Courant Avant CIR</b>	131,5	78,2	-53,3	
Crédit Impôt Recherche	25,1	25,4	0,3	
<b>Résultat Opérationnel Courant</b>	156,3	103,6	-52,6	
%ROC / Activité	10,6%	8,0%	-2,6%	

- **Comme vous pouvez le constatez, la société Thales LAS France est encore très rentable, ce, malgré le Covid avec un résultat opérationnel de +8% !**



**Pour rappel, une négociation dite de « soutien à l'emploi » est en cours au niveau du Groupe sur l'avenir de l'aéronautique.**

Voici quelques éléments de contexte :

- Le Groupe prévoit un chiffre d'affaire 2020 compris entre 16,5 et 17,2 Milliards d'€, avec un Ebit autour de 8% du chiffre d'affaires, représentant entre 1,3 et 1,4 milliard d'€ de résultat.
  - Le Groupe vient de décider le versement d'un acompte sur dividendes, en prévision des résultats du Groupe en 2020, de 85 millions d'€, qui présage à terme un versement de dividendes autour de 350 millions d'€ en 2021.
- ⇒ *Malgré cela la direction de Thales a annoncé sa volonté de **supprimer plus de 1 300 emplois** (postes) dans les activités avioniques sur tout le Groupe Thales sans oublier les quelques 500 intérimaires et prestataires de service non reconduits.*

#### Ce qui anime notre direction :

**Un retour à la rentabilité au plus vite** en utilisant les salarié-e-s comme variable d'ajustement financier, puisque le Groupe devrait se contenter d'un taux de profit proche de 8% pour 2020 au lieu des 10% prévus avant la crise.

**Pour preuve supplémentaire, lors du Comité de Groupe France, la direction a avoué que le retour à la rentabilité se ferait aussi par la modération de la masse salariale ;**

- ⇒ **C'est-à-dire de faibles augmentations et des parts variables de salaire au minimum**





## *Au-delà de notre opposition, La CGT propose diverses pistes !*

En complément de l'utilisation de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), Notre projet CGT s'articule autour de plusieurs points :

- **Favoriser l'investissement, l'innovation, la recherche & développement :**
  - ⇒ Trouver les financements pour préparer l'avenir.
  - ⇒ Pas de versement de dividendes en 2021 et 2022, utilisation des 350 millions d'€ libérés chaque année pour **investir**.
  - ⇒ Engagement d'investissement sur fond propre, 5€ pour 1€ d'aides publique obtenues.
- **Préserver nos compétences industrielles :**
  - ⇒ Développer notre outil industriel.
  - ⇒ Modernisation
  - ⇒ Empreinte environnementale de notre industrie et R&D
  - ⇒ Préservation de notre sous-traitance, de ré-internalisation et de répartition de charges entre sites.
- **Plan de préparation de l'avenir :**
  - ⇒ Transformer nos activités aéronautiques, pour répondre à l'urgence climatique,
  - ⇒ Transition énergétique et écologique du secteur ; Avion décarboné ; électrification de l'avion ou de contrôle du trafic aérien.
  - ⇒ Développement des drones et de nouvelles mobilités urbaines
  - ⇒ Diversifications vers d'autres domaines, comme par exemple dans le domaine médical.
  - ⇒ Gestion des savoir-faire et des compétences et des moyens associés.
- **Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes :**
  - ⇒ Engagement fort de notre Groupe en terme d'emploi des jeunes
  - ⇒ Transfert des connaissances des seniors anticipés.
- **Commissions Anticipation-Emploi-Formation :**

Les commissions anticipation-emploi-formation ont un rôle majeur pour préparer l'avenir de notre industrie.

- ⇒ Renforcer les moyens qui leurs sont attribués.

**Retrouvez le projet CGT complet sur notre site internet :**

<https://coord.cgthales.fr/>



## 5. Point CET

Pour vous aider à préparer votre année 2021, nous vous proposons un petit récapitulatif du dispositif CET ! Vous pouvez aussi consulter l'accord sur <https://coord.cgthales.fr/accord-sur-le-cet/>

Dispositions	CET Groupe	
Alimentation & procédure :		<p>En temps : <b>max 10 jours par année civile</b>. Alimentation jours de congés (supra-légaux) : avant le 1er avril de l'année considérée pour les congés qui doivent être soldés au 31 mai. jours de repos et JRTT : au cours du 1er semestre pour les jours à prendre avant le 31 décembre de chaque année.</p> <p><b>Ou en numéraire (sans abondement).</b></p>
congé de fin de carrière	A partir de 48 ans les salariés peuvent alimenter un CET de fin de carrière. Toute affectation est définitive.	
Utilisation en temps	Avoir accumulé au moins 10 jours et mobiliser au moins 5 jours épargnés ( <b>hors congé de fin de carrière</b> ). Prise des jours CET au bon vouloir du salariés, même s'il n'a pas consommé ses congés de l'année.	
Limites d'utilisation des droits	Les droits inscrits au cet (sauf fin carrière) doivent être utilisés dans un délai de <b>cinq ans</b> à compter de leur affectation. A défaut d'utilisation en temps dans le délai, les droits sont, <b>affectés au PERCO</b> , transférés au CET congé de fin de carrière ou liquidés sous forme monétaire.	
Utilisation sous forme de monétisation		<p><b>1/ Utilisation annuelle :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 fois par an, le salarié peut utiliser les droits affectés sur son CET sous la forme de monétisation. <b>5 jours maximum par an</b></li> <li>- ne donne pas lieu à l'abondement</li> </ul> <p><b>2/ Utilisation exceptionnelle possible dans situations exceptionnelles (mariages, naissance, décès, ...) / Donne lieu à un abondement de 20% au moment de la prise</b></p>
congé "Aidants"	Déblocage sous forme de temps de tout ou partie de ses droits acquis au CET dans le cas de situation « d'aidant ».	
Abondement éventuel	Toute <b>utilisation en temps</b> par un salarié de son compte épargne temps, hors congé fin de carrière, donne lieu au moment de son utilisation, à un <b>abondement</b> par la société à laquelle il appartient à hauteur de <b>20 %</b> de la valeur des droits ainsi utilisés.	
Transfert vers le PERCO	Les droits épargnés dans le CET peuvent être transférés dans le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) dans la limite de 10 jours par an. Elle ne bénéficie pas des abondements prévus par le présent accord mais donne lieu à l'abondement tel que prévu par l'accord sur le <b>PERCO</b> .	
Utilisation du CET dans le cadre d'un congé de fin de carrière	<p><b>Applicable aux salariés d'au moins 48 ans</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilité d'affecter les éléments alimentés (temps /numéraire) au financement d'un congé de fin de carrière.</li> <li>- En complément, possibilité d'utilisation de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite qui sera alors attribuée par anticipation et transformée en temps. abondement de 40 %.</li> <li>- <b>Plafonnement des droits: 220 jours</b> hors droits résultant de l'abondement et de l'affectation de toute ou partie de l'IDR et des temps de compensation au congé de fin de carrière</li> <li>- <b>Abondement des droits épargnés en vue du financement d'un congé de fin de carrière : 40 %</b> sous réserve que le salarié liquide sa retraite dès l'obtention de ses droits à taux plein au titre du régime général.</li> </ul>	

## 6. Transfert D'activité/Accord mobilité

### 7.1 Le transfert

Vous le savez maintenant, LAS Elancourt va transférer une partie des activités de réparation à Châtelleraut en créant sur le site de La brelandière 2 lignes de soutien client.

#### Création de 2 lignes de soutien aéroporté pour accueillir

#### les produits DAL / OSF / IRST / TALIOS

- indépendant des lignes de production 1<sup>ère</sup> monte
- sur le site Thales Châtelleraut La Brelandière

A travers ce transfert, plusieurs raisons et objectifs :

- Un taux de disponibilité de nos produits en exploitation insuffisant
  - Un besoin et une exigence client qui se renforcent
  - Des moyens industriels aéroportés qui supportent la production 1<sup>ère</sup> monte et les réparations : organisation non optimale, inefficace
  - De nouveaux produits aéroportés arrivant en exploitation (IRST / TALIOS) et qui nécessitent la création de nouvelles lignes de réparation
  - Un site Elancourt très chargé : saturation des surfaces de travail industrielles, tertiaires, parking, restaurant, infrastructure immobilière
  - Amélioration de la Satisfaction client : respect des engagements, notamment des nouveaux produits arrivant en exploitation
  - Efficacité de la chaîne de soutien des produits aéroportés
- La GBU AVS est très impactée par la crise aéronautique sans précédent générée par le COVID19
  - Les cadences de fabrication des avions commerciaux, au lieu d'augmenter, sont très significativement réduites (de -30% à -70% selon leur typologie; LC, MC, D)
  - Les besoins en support des compagnies aériennes, du fait de leur très faible activité et de l'impact sur leur santé financière fragilisée, sont réduites de 50% sans espoir de revenir au niveau de 2019 avant 2 ans
  - Les développements produits / programmes sont retardés par les avionneurs
  - En conséquence, 2 Business Lines d'AVS (FLX et ELS) sont fortement impactées:
    - ➔ Une baisse de 40% du niveau d'activité Industrie et Support et sur les projets futurs
    - ➔ Impact sur l'adéquation structures et ressources de certains sites

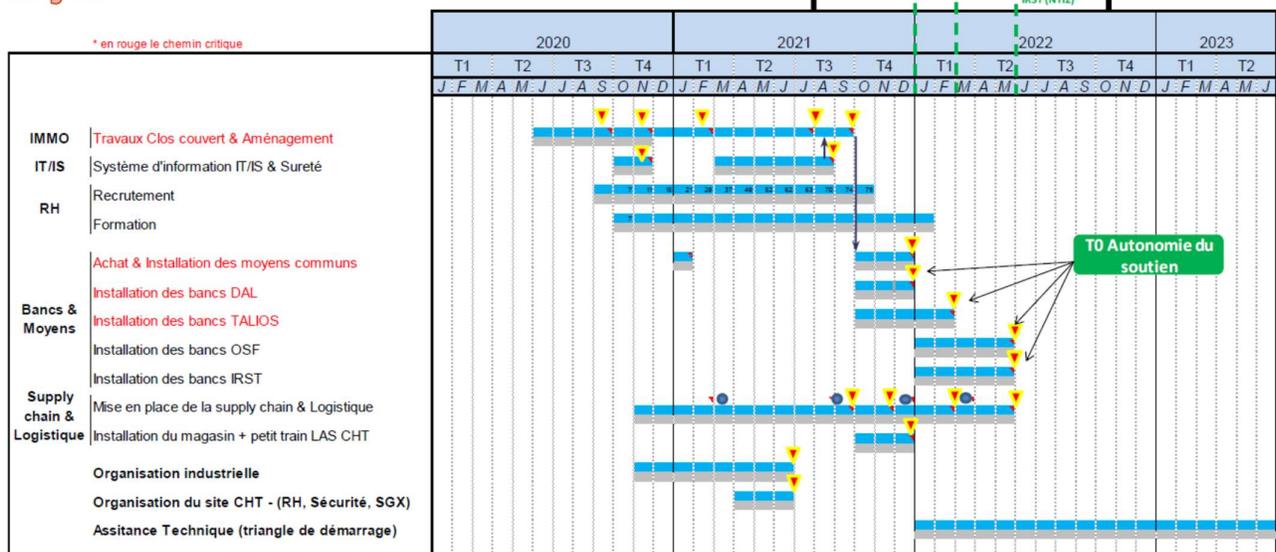
Ci-dessous vous trouverez le dernier calendrier d'avancement :

### Calendrier prévisionnel du Projet

● Communication    ▼ Jalons    ■ Planning directeur    ■ Avancement nominal    ■ Retard

## Projet

ni divulgué à un tiers sans l'accord préalable et écrit de Thales - © Thales 2019. Tous droits réservés.



- Associé à ce projet, les besoins de recrutements pour le site de Châtellerault :

	oct.-20	nov.-20	déc.-20	janv.-21	févr.-21	mars-21	avr.-21	mai-21	juin-21	juil.-21	sept.-21	oct.-21	Formé sur CHT	Déjà identifié	Total général
Architecte									2						2
Contrôleur						1			1		1				3
Ingénierie	3	1		2	1	1							1		9
Lean										1					1
Méthodes				1	1										2
Monteur							1								1
Monteur cableur			1								1				2
Monteur microméca		1		1		1	1		2						6
Tech			2				1	1			1		1		6
Tech elec	3			1	1	1		3	3			1			13
Tech optique	1	2	1		2		1		1			1	1		10
Resp. Ligne				1										1	2
Manager PTF					2										2
Manager SB						1	1								2
Supply Chain Manager				1		1			1						3
Logisticien de Ligne						1	1						1		3
Manutentionnaire												2			2
Approvisionnement											2				2
RPF/RCF											2				2
Peintre									0						0
QAM							2								2
MCO Bancs						1	1								2
Magasinier							1								1
Tech environnement							0,3								0
<b>Total général</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>79</b>

- A Elancourt, les salariés impactés par le départ de leurs activités :

### Effectifs concernés à Elancourt:

► 17 pers. OSF + 10 pers. TALIOS = 27 pers. au total ( au 01/10/2020)

- Ingénieurs & Cadres: Responsable de Ligne Soutien / Responsable de Plateforme / Supply Chain Manager / Architecte de soutien Industriel / Responsable Technique Produit
- Techniciens: Techniciens et Logisticiens de Ligne
- Ouvrier: Monteurs

Population concernée	Lignes de produits		
	OSF/DAL	TALIOS	Total
OME Elancourt			
Ing. Et cadre	7	4	11
CDD	1		1
CDI	6	4	10
Ouvriers		1	1
CDI		1	1
Tech.	10	5	15
CDD		1	1
CDI	10	4	14
<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>

Population concernée	Lignes de produits		
	OSF/DAL	TALIOS	Total
OME Elancourt			
Architecte de Soutien	1	1	2
Ingénieur Support Produit	2	2	4
Responsable Ligne Soutien	1		1
Responsable plateforme	1		1
Responsable Support Produit	1		1
Supply Chain Manager		1	1
Technicien Logistique Gestion des Actifs et Rechanges	2		2
Technicien ordonnancement / lancement	1		1
Technicien Soutien Client	8	6	14
<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>

## 7.2 Mobilités

Certains d'entre vous sont peut-être intéressés pour suivre l'activité et ainsi réaliser une mobilité.

Bien entendu si c'est le cas, c'est une décision est lourde et personnelle qui engendre un grand changement de vie notamment par le déménagement ainsi que l'emploi de votre éventuel(le) conjoint(e).

Pour vous aider, sachez que tous les salariés du groupe Thales bénéficient de **mesures d'accompagnement** avec l'accord mobilité qui permet à tous quel que soit ses revenus de pouvoir envisager cette démarche (personnelle) sans contraintes financières.

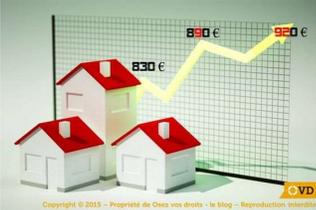
Vous pouvez le retrouver sur cette page :

<https://coord.cgthales.fr/accords/>

## Principales mesures de l'accord mobilité

Disposition	Quoi – Qui - Conditions	Comment ...
Accompagnent Mobilité groupe.	Le salarié et sa famille	<ul style="list-style-type: none"> <li>D'une entité juridique Thales vers une autre entraînant changement de lieu de travail</li> <li>A travers la même entité avec changement de lieu de travail</li> </ul>
Modalités contractuelles	Contrat de travail	Dans la même entité : <ul style="list-style-type: none"> <li>Avenant au contrat</li> </ul> Dans une autre entité : <ul style="list-style-type: none"> <li>Convention de mutation + Nouveau contrat de travail</li> </ul> Dans les 2 cas, AUCUNE période d'essai
Déplacement pour démarche dans l'entité d'accueil	Entretiens, visite de site	Les déplacements sont pris en charges par la société d'origine.
Adaptation à la mobilité	Période d'adaptation professionnelle et personnelle dans l'entité d'accueil. Pendant une durée maximale de 3 mois	Le salarié peut réintégrer son établissement d'origine à sa demande ou celle de l'entité d'accueil. <ul style="list-style-type: none"> <li>Emploi équivalent garanti.</li> </ul>
Prise en charge des coûts	Toutes les mesures d'accompagnements, primes, frais de voyages,	Les coûts sont intégralement pris en charge par l'entité d'accueil qui est donc l'interlocuteur à solliciter.
<b>Dispositions à moins de 50Km</b>		
Temps de trajet 	Allongement du temps de transport par rapport à l'entité d'origine.  Estimation sur Viamichelin	Indemnisation (imposable) suivant le barème. <ul style="list-style-type: none"> <li>50% versée dans les 6 mois suivant la mutation</li> <li>Le reste dans les 12 mois suivant la mutation</li> </ul> 15 à 29 mn 350MG 30 à 44 mn 680MG 45 à 59 mn 890MG 60 à 74 mn 1100MG + 75 mn 1350MG
Coût de transport 	Augmentation des frais de transport liés à la mutation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnisation (imposable) à 100% du titre de transport pdt 1 an</li> <li>Indemnisation (imposable) du surplus kilométriques et péages (Frais Km selon barème société et justificatifs d'autoroute)</li> <li>Versée à 50% au bout de 6 mois, le reste au bout de 12 mois de mutation.</li> </ul>
Déménagement 	Aide financière au déménagement <b>Si l'allongement du temps de trajet &gt; 1H/Jour</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnisation (imposable) sur présentation de 2 devis avec les sociétés partenaires</li> <li>1 jour d'absence de déménagement selon les disposition sociales</li> </ul>

<p>Achat/réparation de véhicule</p> 	<p>Aide à l'achat d'un véhicule</p> <p><b>Si l'utilisation des transports en commun n'est pas possible ou si l'allongement du temps de trajet &gt; 1H/Jour</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Avance sur salaire</b> jusqu'à 3050MG (remboursable en mensualité jusqu'à 46 mois dans la limite de 10% du net/mois)</li> <li>• 4150MG en situation de handicap</li> <li>• +300MG si véhicule à faible émission de pollution selon décret 2018-1318</li> </ul>
<p>Permis de conduire</p> 	<p>Aide au paiement du permis de conduire</p> <p><b>Si l'utilisation des transports en commun n'est pas possible ou si l'allongement du temps de trajet &gt; 1H/Jour</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avance sur salaire de 500MG remboursable en 36 mois jusqu'à 10% du net.</li> </ul>
<b>Dispositions à 50km et Plus</b>		
<p>Voyage de reconnaissance</p>	<p>Permet au <b>salarié et sa famille</b> de se familiariser et découvrir le lieu d'accueil</p> <p>⇒ Après accord de principe sur la mobilité entre Salarié/manager/RH/</p>	<p>La société d'accueil prend en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 jours (3 nuits)</li> <li>• Ou 2 séjours de 3 jours (2 nuits) (dont 1 seul en famille et positionné sur un weekend)</li> </ul> <p>⇒ <u>Frais de voyage</u> :</p> <p>Train Voiture personnelle (Frais km sur NF) Location de voiture et frais associés</p> <p>⇒ <u>Hébergement (+ petit déjeuner)</u> : 40MG/nuit pour le salarié et son conjoint + 40MG supplémentaire par personne si besoin chambre supplémentaire</p> <p>⇒ <u>Repas</u> : 2 repas /jours/personne 12MG maximum</p>
<p>Préiode d'adaptation</p> <p>Et</p> <p>Logement et frais avant</p> <p>le déménagement définitif</p>	<p>Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation avant déménagement définitif.</p> <p><b>Ces mesures s'appliquent jusqu'au terme de la période d'adaptation (3mois max)</b></p> <p>Si le salarié préfère attendre pour être sûr avant de valider définitivement sa mutation et donc « utiliser » la période d'adaptation il bénéficie des mesures de <b>remboursement</b></p>	<p><u>Si hébergement à l'hôtel</u> :</p> <p>Repas : 15MG/jour sur justificatifs Hébergement : 40MG/Nuit (4 ou 5 nuit max/semaine)</p> <p>Transport :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 AR en train/avion par semaine</li> <li>• Ou Indemnités kilométrique avec véhicule personnel</li> </ul> <p><u>Si location sur place</u> :</p> <p>Hébergement : 250MG/mois Transport :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 AR en train/avion par semaine</li> <li>• Ou Indemnités kilométrique avec véhicule personnel</li> </ul>
<p>Accueil et intégration</p> <p>✓ Anticiper et préparer</p> <p>✓ Préparer et organiser</p> 	<p>Aide à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Recherche d'un logement</li> <li>• D'écoles,</li> <li>• Démarches administratives</li> </ul>	<p>L'Accueil et le soutien nécessaire se fait avec l'aide la RH locale, et de l'assistante sociale.</p> <p>Cet accompagnement est prévu au plus tôt en fonction du calendrier de la mutation.</p>

<p>Aide à la location</p> 	<p>Recherche de logement Dépôt de garantie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Action logement permet au salarié d'être assisté dans la démarche de recherche d'un logement locatif.</li> <li>Aide MobilIPass selon ressources</li> <li>Avance LOCAPASS pour le dépôt de garantie (prêt sur 25 mois de 1200€max)</li> </ul>
<p>Double résidence</p> 	<p><b>A compter de</b> l'acquisition du logement définitif sur le nouveau lieu de travail.</p> <p><i>Cette aide ne remet pas en cause l'aide à l'adaptation et permet donc au salarié d'avoir un total d'aide d'environ 6 mois après sa mutation.</i></p> <p>En cas de double charge de logement après le déménagement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 mois de loyer hors charge</li> <li>4 mensualité de prêt (limité à la valeur locative des propriétaire)</li> </ul>
<p>Frais de déménagement</p> 	<p>Aide financière au déménagement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnisation (imposable) sur présentation de 2 devis avec les société partenaires.</li> <li>1 jour d'absence de déménagement selon les dispositions sociales</li> <li>2 jours d'absences complémentaires</li> <li>Remboursement des frais de transport <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Train ou avion selon prix</li> <li>⇒ Indemnités kilométriques et péages pour les véhicules de la famille</li> </ul> </li> </ul>
<p>Frais d'installation</p> 	<p>Permet au salarié qui déménage de remettre en état le futur logement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité (imposable) versée à 50% en avance de justificatif, et le reste sur présentation.</li> </ul> <p>Célibataire 1750MG Couple 2350MG Par personne Sup 400MG Supplément de 10% situation de handicap</p> <p>Frais pris en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Frais d'agence (location, sauf mobilipass)</li> <li>Rétablissement d'électricité, eau, gaz, internet</li> <li>Mise en place d'appareils ménagers</li> <li>Nettoyage/remplacement des sols, murs si nécessité</li> </ul>
<p>Ecart de loyer</p> 	<p>Participation en cas d'augmentation de loyer exclusif du versement de double résidence (entendre l'un ou l'autre)</p> <p>Si le nouveau loyer est supérieur à l'ancien Indemnité (imposable) maxi selon barème pdt 1 an</p>	<p>Studio 45MG F2 60MG F3 75MG F4 95MG F5 et plus 115MG</p>

<p>Achat/réparation de véhicule</p> 	<p>Aide à l'achat d'un véhicule</p> <p>Si l'utilisation des transports en commun n'est pas possible ou si l'allongement du temps de trajet &gt; 1H/Jour</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Avance sur salaire</b> jusqu'à 3050MG (remboursable en mensualité jusqu'à 46 mois dans la limite de 10% du net/mois)</li> <li>• 4150MG en situation de handicap</li> <li>• +300MG si véhicule à faible émission de pollution selon décret 2018-1318</li> </ul>
<p>Permis de conduire</p> 	<p>Aide au paiement du permis de conduire</p> <p>Si l'utilisation des transports en commun n'est pas possible ou si l'allongement du temps de trajet &gt; 1H/Jour</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avance sur salaire de 500MG remboursable en 36 mois jusqu'à 10% du net.</li> </ul>
<p>Indemnité perte d'emploi du conjoint</p>	<p>Si le conjoint perd son travail du fait de la mobilité</p>	<p>Indemnité (imposable) pendant 1 an maximum dans la limite de 1000MG :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Différence entre le salaire de référence pris par Pole emploi et l'aide versée</li> </ul>
<p>Recherche d'emploi</p> 	<p>Aide à la recherche d'emploi pour le conjoint</p>	<p>Aide d'un cabinet spécialisé pendant 6 mois renouvelable 3 mois</p>
<p>RTT – CP – CET</p> 	<p>Incidence des jours en mobilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas d'incidence, Les jours de CP/RTT restants sont transférés à la nouvelle entité.</li> <li>⇒ <b>Il ne peut pas être demandé au salarié avant sa mutation de prendre l'ensemble de ses reliquats CP et/ou RTT</b></li> <li>• Les droits acquis sur un CET sont transférés</li> </ul>

Voilà donc le récapitulatif de l'accord mobilité.

⇒ Pour plus de détails, rendez-vous sur la page <https://coord.cgthales.fr/accords/> et retrouvez l'accord complet.

**Vos principaux Contacts :**

**Délégué syndicaux :** Alain Godeby ; François Bonaini Da Cignano, Cyril Dardenne, Anthony Lecointe

**Référent Harcèlement/CSSCT/RPS/QVT :** Yves Boiziau

**Commission Télétravail :** François Bonaini Da Cignano

**Vos élus CSE :** Françoise Lucuron, Benjamin Billy, Cyril Dardenne, François Bonaini Da Cignano

**Et leurs suppléants :** Patrick Marichez, Kévin Verbeurgt, Yves Boiziau, Cyril Azeau

**Vous pouvez aussi retrouver certaines des informations sur nos sites :**

- <https://cgthales.fr/> - [www.tr6.cgthales.fr](http://www.tr6.cgthales.fr) : Le site CGT et CGT LAS France
- <https://coord.cgthales.fr/> : La plateforme de la coordination CGT Thales
- [www.thadis.com](http://www.thadis.com) : Toutes les dispositions sociales Thales
- <http://www.ugict.cgt.fr/> : le site CGT dédié aux Ingénieurs, Cadres, Techniciens

**Cyril DARDENNE**

*Délégué Syndical CGT – Elu CSE/CSEC*

Tel.: +33 (0) 1 82 61 68 70 / mobile : +33 (0) 6 44 12 47 29

Fax: +33 (0)1 34 81 57 67



*Si vous ne souhaitez pas recevoir ces informations, merci de m'en informer pour que je vous retire de la list de diffusion.*

**THALES**

*La CGT vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année*

