ACCORD SUR L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION SOCIALE DE LA SOCIETE THALES AVS FRANCE ET DE SES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

Entre,

La Société THALES AVS FRANCE SAS, dont le Siège Social est situé au 75 – 77, avenue Marcel Dassault 33700 Mérignac, représentée par Monsieur Pascal BOURGOIN, Directeur du Développement Social,

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives signataires :

La CFDT, représentée par .....

La CFE-CGC, représentée par .....

La CGT, représentée par.....

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

INTRODUCTION : Le champ social au cœur de l'évolution de Thales AVS France et de ses établissements

CHAPITRE 0 – Champ d'application

CHAPITRE I – Evolution de l'organisation

Article 1.1 - Une organisation de Thales AVS France en mouvement
Article 1.2 - Principes généraux retenus

CHAPITRE II –Evolution de l'organisation sociale, nombre et périmètre des établissements distincts

CHAPITRE III – Adaptation du modèle social et des modes de fonctionnement des instances sites et établissements distincts

Article 3.1 - Activités sociales et culturelles
Article 3.2 - Représentants de proximité
Article 3.3 - Conditions de déplacements des réunions des sections syndicales
Article 3.4 - CSSCT
Article 3.5 - Dialogue social de proximité et représentants de la Direction
Article 3.6 - Délégués syndicaux
Article 3.7 - Notion de CSE et d'empreinte géographique
Article 3.8 - Communication syndicale
Article 3.9 - Suivi et retour d'expérience

CHAPITRE IV – Carrière des Représentants et valorisation des acquis au cours de l'exercice des mandats

CHAPITRE V – Dispositions finales

Article 5.1 - Entrée en vigueur, révision et durée de l'accord
Article 5.2 - Formalités de dépôt

35

INTRODUCTION
Le champ social au cœur de l'évolution de Thales AVS France et de ses établissements

Le Groupe Thales et l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe se sont dotés, pour anticiper et quelquefois s'adapter, de dispositifs conventionnels souvent innovants pour accompagner les transformations nécessaires de nos sociétés pour garantir l'emploi de tous et maintenir notre rang face à nos concurrents, tant dans le domaine militaire que civil.

Tous ces défis nous avons su les relever autour d'un dialogue social continu et de qualité, garant d'une évolution cohérente de notre stratégie et de nos organisations pour l'ensemble des salariés.

Ces deux dernières années une situation de crise inédite a frappé très fortement les activités de Thales AVS France et une nouvelle fois autour d'un dialogue social concerté, Thales a su innover tant en terme d'organisation avec la création de l'ECC.

Aujourd'hui dans une phase de reprise progressive des activités, Thales AVS France se doit de poursuivre l'évolution de ses organisations afin de renforcer son efficacité face à ses concurrents et adapter son modèle social à l'évolution de son organisation. Cette évolution de l'organisation de Thales AVS France doit marquer une nouvelle étape pour un dialogue social de confiance et de proximité basé sur des principes de transparence et de loyauté.

Dans ce cadre, Thales AVS France, qui place ainsi le dialogue social au cœur des grands sujets dans une démarche de cohésion sociale et d'un cadre cohérent, se veut par cet accord proposer un modèle social nouveau équilibré, garantissant une représentativité et un dialogue social de qualité sur chacun des nouveaux établissements et des sites concernés par cette adaptation.

Il est rappelé qu'au jour de la signature du présent accord et dans le cadre de la mandature actuelle, la Société THALES AVS FRANCE SAS est constituée de 11 établissements distincts, issus des sociétés (TAV, TED, TTS & LCD) fusionnées le 1er Janvier 2018, pour créer la société TAVS aux termes de l'accord à durée déterminée relatif au nombre et au périmètre des établissements distincts du 28 février 2019.

Le projet initial étant de passer de 11 établissements à 4 établissements, il a été décidé d'un projet pilote pour passer dans un premier temps de 11 établissements à 8 établissements pour évaluer et valider les principes et les modalités de ce projet.

A l'issue des différentes réunions de négociation, les parties signataires se sont mises d'accord sur une adaptation du nombre et du périmètre des établissements distincts tels que fixés depuis 2019 qui aboutit à la détermination de 8 établissements distincts consistant :

- D'une part, au regroupement de 2 sites géographiquement proches ;
- D'autre part, au regroupement des 3 sites du domaine France de l'une des BL de la Société THALES AVS FRANCE SAS.

Les parties sont ainsi parvenues à la conclusion du présent accord, lequel a pour objet la définition du nombre et du périmètre des établissements de la Société THALES AVS France SAS pour l'élection des

SJ

MM

membres de la délégation du personnel aux comités sociaux et économiques d'établissement suivant cet accord, en application de l'article L. 2313-2 du Code du travail.

Cet accord ne remet pas en cause l'existence des sites. Les projets en cours de développement des sites (en terme de spécialisation, innovation, recherche de nouveaux débouchés) seront poursuivis et amplifiés permettant notamment de maintenir et développer l'emploi. L'évolution du modèle social permettra une meilleure association des représentants du personnel à ces projets d'avenir.

Afin de travailler sur l'anticipation un volet spécifique de l'expertise annuelle 2023 sur la stratégie sera consacré aux perspectives d'activités et des compétences associées de la BL MIS et une restitution sera réalisée dans le cadre de la CAEF de l'établissement MIS. A l'issue de cette première phase, il pourra être engagé une démarche type 'CV de site' avec l'aide du GERIS.

CHAPITRE 0 – Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de la Société THALES AVS FRANCE SAS.

CHAPITRE I – Evolution de l'organisation Thales AVS

Article 1.1 – Une organisation de Thales AVS en mouvement

Il a été décidé de mettre en cohérence la gouvernance opérationnelle et la gouvernance sociale tout en préservant le dialogue social sur chacun des sites.
Cette évolution de la gouvernance sociale est mise en place à titre de pilote (le projet initial envisageant un passage de 11 à 4 établissements distincts) pour la mandature à venir sur une partie seulement du périmètre de Thales AVS. Dans un souci du dialogue social constructif, les IRP se réuniront et décideront de la suite à donner à cette évolution sur la base d'un retex commun et partagé.

Article 1.2 _ Principes généraux retenus

Cette évolution de l'organisation conduit à devoir adapter son modèle social tout en garantissant la pérennité de la vie des sites et du dialogue social sur chacun des sites, en assurant la sécurité et la santé au travail et en préservant notamment les activités sociales et culturelles ainsi que le besoin de proximité via la préservation d'IRP sur chacun des sites. Elle vise en outre à améliorer la qualité et la nature des informations de nature stratégique, économique, opérationnelle et sociale échangées lors des réunions du CSE.

La Direction, considérant que ce projet doit renforcer l'efficacité du dialogue social, s'engage à mettre en place les moyens nécessaires, financiers, humains, ou autres, pour la réussite de ce projet ambitieux.

Dans ce contexte, les organisations syndicales représentatives de la société ont ainsi convenu de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour adapter les dispositifs conventionnels existants à l'évolution de l'organisation.

ST

MHM

CHAPITRE II – Evolution de l'organisation sociale, nombre et périmètre des établissements distincts

Les parties sont ainsi convenues de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts composant la société THALES AVS FRANCE SAS de la façon suivante :

- **Etablissement de Mérignac** regroupant les salariés exerçant leur activité sur le site géographique de Mérignac situé 75-77 Avenue Marcel Dassault, 33700 MERIGNAC ;

- **Etablissement de Châtellerault CSC** regroupant les salariés exerçant leur activité sur le site géographique de Châtellerault CSC situé 5 rue Marcel Dassault BP 140, 86100 CHATELLERAULT ;

- **Etablissement de Châtellerault la Brelandière** regroupant les salariés exerçant leur activité sur le site géographique de Châtellerault la Brelandière situé 40 rue de la Brelandière BP 128, 86101 CHATELLERAULT;

- **Etablissement de Valence** regroupant les salariés exerçant leur activité sur le site géographique de Valence situé 25 rue Jules Vedrines BP 01014, 26027 VALENCE CEDEX, son annexe de Vitrolles située à BAT I, route de l'aéroport, 13127 VITROLLES et le site géographique de Moirans LCD situé Centr'Alp, 760 rue de Pommarin, 38430 MOIRANS ;

- **Etablissement de Toulouse** regroupant les salariés exerçant leur activité sur le site géographique de Toulouse situé 105 Avenue du Général Eisenhower BP 63647, 31036 TOULOUSE CEDEX 1 ;

- **Etablissement de Vendôme** regroupant les salariés exerçant leur activité sur le site géographique de Vendôme situé 20 Boulevard de l'industrie BP 67, 41102 VENDOME CEDEX et 19 rue de Mons, 41100 VENDOME.

- **Etablissement d'Osny** regroupant les salariés exerçant leur activité sur le site géographique d'Osny situé ZI Les Beaux Soleils, 1 rue du Général de Gaulle, 95520 OSNY et le site de Terssac regroupant les salariés de TST dans l'hypothèse où un processus d'intégration au sein de Thales AVS France SAS serait réalisé.

- **Etablissement MIS** regroupant les salariés de la BL MIS (Business Line Microwave & Imaging Sub-Systems) et les salariés des fonctions support AVS présents sur les sites de Vélizy, Moirans RAD et Thonon-les-Bains implantées sur les sites géographiques suivant :
  - Vélizy : 2 rue Marcel Dassault, 78140 VELIZY ;
  - Moirans RAD : Centr'Alp, 460 rue de Pommarin, 38430 MOIRANS ;
  - Thonon-les-Bains : ZI de Vongy, BP 84, Avenue Joseph Pathé, 74200 THONON-LES-BAINS

En conséquence, un CSE d'établissement sera mis en place au sein de chacun des huit établissements distincts susvisés et un CSE Central (CSE-C) sera constitué au niveau de la Société THALES AVS FRANCE SAS.

CHAPITRE III - Adaptation du modèle social et des modes de fonctionnement des instances sites et établissements distincts

Les dispositions de ce chapitre concernent les sites/établissements connaissant une évolution de leur organisation sociale (Vélizy, Moirans RAD, Moirans LCD, Thonon les Bains, Valence)

Les parties rappellent que la présente définition du nombre et du périmètre des établissements distincts implique d'adapter ou de créer les modalités de fonctionnement des CSE d'établissements distincts et de ses sites concernés.

A ce titre, les parties conviennent d'engager des négociations sur les modalités et moyens à mettre en œuvre dans ce cadre sur la base des principes et engagements suivants.

Il est rappelé que les représentants au CSE ainsi que les DS ont la liberté de déplacement au sein des sites de l'établissement.

Article 3.1 - Activités Sociales et Culturelles

Les parties signataires partagent le constat que les ASC doivent pouvoir être maintenues à leur niveau actuel et avec des modalités de mises en œuvre sur chacun des sites dans des conditions similaires aux conditions actuelles (y compris fonctionnement en CIE ou tout autre modalité de coopération entre CSE).

A cette fin, la Direction, s'engage a minima, à garantir :

1. Le budget des ASC sera maintenu en s'assurant d'une part de l'équité entre les salariés des sites d'un même établissement et d'autre part qu'il n'y a aucun impact négatif par rapport à la situation actuelle.
2. La mise à disposition de moyens et modes de fonctionnement permettant ce maintien (notamment pot commun d'heures supplémentaire de l'ordre de 1500 heures).
3. Le maintien des moyens matériels mis à disposition (locaux, mobiliers, informatiques) et personnels Thales.
4. La prise en charge des dépenses complémentaires liées au fonctionnement du bureau du CSE.

Il sera mis en place un groupe de réflexion paritaire incluant la Direction d'une part et d'autre part 3 ou 4 membres des différents CSE (en fonction des OS représentées au sein des CSE) en charge des activités sociales et culturelles et 2 représentants par OSR signataires TAVS pour aborder les différentes questions qui pourront se poser (accompagnement envisageable par un support comptable et juridique pris en charge par la Direction pour accompagner les CSE dans les différentes démarches (arrêté des comptes, contrats, salariés ...)).

Article 3.2 - Représentants de proximité

Les parties signataires considèrent que les représentants de proximité basés sur les sites constituent un dispositif permettant le dialogue social de proximité. En complément des dispositions existantes sur les modalités de fonctionnement des IRP, le mode de fonctionnement proposé sera construit autour des principes suivants :

1. Elaboration d'un ordre du jour et rédaction d'un compte rendu (communiqué au CSE et aux salariés).

SJ

MHM

2. Fréquence : tous les mois (adaptation possible de la fréquence en fonction des circonstances)
3. Participation du HRBP site, accompagné éventuellement d'un opérationnel ou du directeur site.
4. Thèmes : questions locales (informations opérationnelles, temps de travail notamment) et questions remontés par les salariés des sites.
5. Participation possible d'un élu du CSE par OS à la réunion périodique.
6. Mise à disposition d'une adresse mail générique pour recueillir les points d'attentions et les questions des collaborateurs
7. Heures mandats : 20 heures/mois (hors réunion préparatoire).
8. Organisation d'une réunion préparatoire avant chaque réunion de RP.

Il est précisé que les représentants de proximité n'ont pas vocation à se substituer aux délégués syndicaux ni aux élus CSE mais peuvent se voir déléguer des prérogatives supplémentaires par les CSE. Ceci afin d'éviter un engorgement des réunions de CSE qui serait dû à de trop nombreuses remontées de dossiers pouvant être traités localement.

Article 3.3 – Conditions de déplacements des réunions des sections syndicales

La nouvelle organisation des relations sociales entrainant une modification dans la capacité des organisations syndicales à réunir les membres des sections syndicales émanant de l'établissement distinct, un dispositif sera défini concernant les modalités d'accompagnement logistique (moyens de visio et frais de déplacements, heures …). Pendant la période transitoire les OM devront être validés par le HRBP BL.

Les sections syndicales se réuniront entre sites une fois par trimestre (nombre de participants limités à 25).

Article 3.4 – CSSCT et commissions

Les parties signataires considèrent que la santé et la sécurité sont des sujets de proximité et des enjeux locaux et que les IRP en charge de ces sujets doivent être ancrées sur les sites.

Le dispositif proposé s'agissant des établissements distincts implantés sur plusieurs sites, s'appuiera, dans le cadre du respect des prescriptions légales, sur :

- Une CSSCT au niveau de l'établissement distinct ;
- Des commissions locales dédiées aux sujets conditions de travail, santé et sécurité du site.

Les commissions locales dédiées, dont le nombre de représentants sera identique aux CSST actuelles des sites de Valence et Moirans LCD d'une part et de Vélizy, Moirans RAD et Thonon les bains d'autre part, désigneront leurs membres parmi les membres élus du CSE, les membres de la CSSCT, les RP du site ou des salariés sans mandat : il faut au moins un membre élu du CSE. Ces membres seront désignés par le CSE sur proposition des OSR en proportion des résultats des élections professionnelles. Le statut des membres non élus sera précisé et en tout état de cause bénéficieront de l'accord Groupe sur le droit syndical sans restriction.

Ces membres bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux des CSSCT actuels.

Ces commissions locales rapportent à la CSSCT de l'établissement distinct auquel elles sont rattachées.

SJ MHM

Concernant les autres commissions, leur positionnement sera le suivant :

- Commission économique au niveau établissement distinct
- Commission Anticipation, Emploi, Formation (CAEF) au niveau établissement distinct
- Commission égalité F/H au niveau établissement distinct
- Commission handicap au niveau site
- Commission locale QVT / RPS au niveau site

Les commissions tenues au niveau établissement distinct s'attacheront à détailler les informations par site. Concernant le bilan social, qui est réalisé au niveau de l'établissement distinct, des focus sites pourront être présentés sur les informations clés. Le fonctionnement (nombre de membres, fréquence, lieu de réunion) de ces commissions sera déterminé au sein d'un accord de l'établissement BL MIS et d'un accord de l'établissement de Valence finalisé avant fin février 2023 en cohérence avec les accords TAVS régissant les mêmes sujets.

Les référents harcèlement (Direction et représentants du personnel) seront nommés au niveau site.

Article 3.5 - Dialogue social de proximité et représentants de la Direction

Les interlocuteurs Direction pour faire vivre le dialogue social localement sont le Directeur de site et le HRBP de site, habilités à ce titre par les instances de Direction de l'établissement distinct et disposant de la capacité d'engagement.

Article 3.6 - Délégués syndicaux

Compte tenu de la taille de l'établissement distinct MIS le nombre de délégués syndicaux par organisation syndicale représentative est de 2 (+1 si représentation au 1er collège). Nous proposons d'accroitre ce nombre de 1 pour chaque site distant soit 2 en plus (au total 4 ou 5 DS/OSR).
Concernant l'établissement distinct de Valence, le nombre de délégués syndicaux par organisation syndicale représentative est de 1 (+1 si représentation au 1er collège). Nous proposons d'accroitre ce nombre de 1 pour le site de Moirans LCD (au total 2 ou 3 DS/OSR).

Les sections syndicales des OSR bénéficieront sur chaque site d'un local syndical. Les locaux syndicaux de Vélizy étant amenés à recevoir les élus provenant de différents sites, la question de leur rénovation sera étudiée (local et matériel).

Article 3.7 - Notion de CSE et empreinte géographique

Le CSE est mis en place dans le cadre d'un établissement distinct déterminé. Un établissement distinct correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel. C'est une notion juridique qui ne correspond pas nécessairement à un établissement physique et peut regrouper plusieurs établissements au sens de l'Insee (Siret).

Le CSE est doté de la personnalité civile. À ce titre, il dispose d'un patrimoine, peut recruter du personnel, engager des frais pour son fonctionnement ou mettre en place des activités à destination des salariés (art. L. 2315-23 du code du travail).

55

MHM

Il s'agit donc d'une personne morale de droit privé, qui détermine librement son siège. En pratique, le siège social est fixé en principe dans le règlement intérieur du CSE, de même que la personne qui le représente notamment en justice.

Concernant le CSE MIS, les séances se tiendront alternativement sur les sites de Vélizy, Thonon et Moirans (alternance à préciser par semestre).

Concernant le CSE de Valence des séances se tiendront sur le site de Moirans LCD (fréquence à préciser entre les deux sites).

Nombre de membres (idem pour les suppléants) :

- CSE établissement MIS : 18 membres + 1 titulaire / site distant soit 20 membres
- CSE établissement Valence : 14 membres + 1 titulaire / site distant soit 15 membres

Une réunion préparatoire sera organisée la veille de la réunion plénière.

L'ordre du jour de l'établissement distinct MIS devra au minimum traiter :

- Sujets BL
- Point sur chaque site concernant notamment la charge et l'emploi
- Point CSSCT / site

L'ordre du jour de l'établissement Valence devra au minimum traiter :

- Point sur chaque site concernant notamment la charge et l'emploi
- Point CSSCT / site

Article 3.8 – Communication syndicale

Compte tenu de l'éloignement géographique de certains sites au sein d'un même établissement distinct, les parties signataires conviennent de la nécessité pour les OSR de disposer de moyens de communication digitaux (messagerie, intranet, affichage électronique…) afin de pouvoir informer les collaborateurs des différents sites de l'établissement distinct dans un cadre permettant d'assurer l'équité entre les différentes organisations syndicales.

Les panneaux d'affichage syndical seront maintenus sur chaque site.

Un groupe de travail sera lancé sur ce thème qui sera considéré comme une initiative pilote pour le groupe Thales.
Cette initiative se devra d'aboutir avant juillet 2023.

Article 3.9 – Suivi et retour d'expérience

Les parties conviennent de la mise en place d'une commission de suivi de l'accord, qui se réunira tous les trimestres (a minima la première année), plus si nécessité. Elle sera composée d'une délégation de 5 membres par OS représentative signataire.

Sur la base du retour d'expérience il pourra être envisagé d'appliquer certaines dispositions au-delà du périmètre connaissant une évolution dans le cadre du présent accord. Il pourra également être envisagé de faire évoluer les dispositions du présent accord par voie d'avenant.

SS

Un point d'étape formel sera réalisé annuellement (les critères de réussite/échec seront définis dans les 6 mois du début du pilote).

CHAPITRE IV – Carrière des représentants du personnel et valorisation des acquis au cours de l'exercice des mandats

Les parties signataires ont conscience que l'évolution de la Gouvernance sociale et du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein des établissements concernés par les regroupements peut entrainer des changements dans l'évolution des parcours professionnels des élus en place avant cette évolution et que, par ailleurs, il est important de développer l'attractivité de l'expérience syndicale pour de potentiels nouveaux élus.

Les parties conviennent que la montée en compétence et la reconnaissance des mandatés (élus/nommés) doivent se faire tout au long du mandat syndical.

Dans ce cadre les parties signataires s'engagent à négocier un accord spécifique TAVS sur l'accompagnement du parcours et de l'évolution des représentants du personnel et des conditions pour développer l'attractivité des mandats de représentation du personnel. Cet accord sera conclu au plus tard le 30 juin 2023. Thèmes : repositionnement, revue annuelle, formation, validation et valorisation des acquis …

A titre transitoire, les élus de l'actuelle mandature qui ne retrouverait pas tout ou partie de leur mandat bénéficieront d'un accompagnement spécifique dans le cadre de leur retour à une activité opérationnelle. Cet accompagnement pourra passer par des actions de formation.

CHAPITRE V – Dispositions finales

Article 5.1 – Entrée en vigueur, révision et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il s'appliquera pour la durée des mandats issus des prochaines élections professionnelles organisées au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS. Il prendra alors fin de plein droit et cessera de produire tout effet lors du renouvellement suivant des comités sociaux et économiques d'établissement. Toutefois les dispositifs mis en place au chapitre III (éventuellement adaptés suite au retex) seront repris dans le cadre de la négociation du nouvel accord sur les établissements distincts.

A cet égard, il est précisé que :

- Le présent accord ne s'applique pas aux mandats en cours à la date de signature du présent accord, et notamment aux mandats en cours des membres de la délégation du personnel aux comités sociaux et économiques d'établissement qui demeurent jusqu'à leur terme en application de l'article L. 2313-6 du code du travail ;
- Sauf évolutions législatives contraires, de nouvelles négociations seront engagées sur le fondement de l'article L. 2313-2 du code du travail en vue de la détermination du périmètre et du nombre d'établissements distincts au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS en amont de l'organisation des élections professionnelles suivantes.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties.

Article 5.2 – Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Société THALES AVS FRANCE,

- En un exemplaire informatique à la Direction Régionale de l'Economie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) via la plateforme « téléaccords »,

- En un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (format Word) sous un format rendu anonyme.

Fait à Mérignac en 5 exemplaires originaux le 26 octobre 2022

Pour la Direction de la Société THALES AVS France SAS
Le Directeur du Développement social
Pascal BOURGOIN

Pour la CFDT,
Madame/Monsieur… JUBIAULT Stephane

Pour la CFE-CGC,
Madame/~~Monsieur~~… Marie Hélène MIERMONT

Pour la CGT,
Madame/Monsieur…

SS

MHM