

Accord relatif aux budgets d'activités sociales et culturelles et budgets de fonctionnement des CSE de la Société Thales DMS France

Entre les soussignés :

Thales DMS France, société par actions simplifiée au capital de 122 205 920 EUR dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 Elancourt Cedex, représentée par Madame Marianne DOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : *Bernard Bonidon*

La CFE/CGC, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : *Bruno SARCOU*

La CFTC, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par :

Stéphane Loquet

La CGT, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par : *Estelle LOISEZ*

SUPPer, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :

Jean-François GRU

d'autre part,

SOMMAIRE

PRÉAMBULE -	3
Article 1 : Champ d'application.....	4
Article 2 : Budget Activités sociales et culturelles	4
Article 3 : Gestion des activités sociales et culturelles	5
Article 4 : Budget de fonctionnement	7
Article 5 : Durée de l'accord et entrée en vigueur.....	8
Article 6 : Révision, dénonciation et clause de revoyure.....	8
Article 7 : Publicité et dépôt de l'accord.....	8

- PRÉAMBULE -

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » conduit à mettre en place des CSE au niveau des établissements.

L'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 a prévu la caducité des anciens accords d'entreprise relatifs aux anciennes institutions représentatives du personnel (IRP). Par conséquent, les anciennes stipulations des accords d'entreprise concernant les DP, CE, CHSCT, cesseront de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

La fusion intervenue au sein de la société Thales DMS France SAS a conduit à rassembler des entités Thales Systèmes Aéroportés, Thales Underwater Systems, Thales Microelectronics disposant par le passé de pratiques distinctes en matière de budget activités sociales et culturelles (notamment le taux et les modalités de versement).

Aussi, dans ces conditions et dans le cadre des articles L2312-81 et L2312-82 du code du Travail, les parties ont convenu de conclure le présent accord afin de préciser et d'harmoniser l'ensemble des règles relatives au calcul et aux modalités de versement du budget des activités sociales et culturelles des CSE. En conséquence de quoi, les règles prévues par le présent accord s'appliquent à l'exclusion de toute autre règle, quelle que soit sa nature et ayant trait au même objet, et ce dès son entrée en vigueur.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique au périmètre de la Société Thales DMS France SAS et donc à l'ensemble des établissements de cette Société disposant, d'un Comité social et économique mis en place à l'occasion du cycle électoral 2019.

Article 2 : Budget Activités sociales et culturelles

2-1 Détermination du taux et montant de la dotation

Le taux et budget de dotation au titre des activités sociales et culturelle sont déterminés au niveau de la Société.

La dotation allouée par Thales DMS France SAS aux CSE, au titre des activités sociales et culturelles, est fixée à 2.27% de la masse salariale brute de l'année telle que définie par l'article L2312-83 du Code du travail¹. Ainsi, en 2019, le montant de la dotation totale calculée au niveau de TDMS France passera de 6,9M€ à 7,3M€.

Le détail du calcul de la masse salariale de référence est présenté en *annexe 1*.

2-2 Répartition de la dotation

La répartition entre les établissements se fait au prorata des effectifs inscrits de chaque établissement.

2-3 Calcul, versement et régularisation de la dotation

Montant prévisionnel	- Février N : une note de la Direction précise les montants prévisionnels (qui seront régularisés en N+1) à verser au titre l'année N.
Référence de calcul	- Les montants sont calculés sur la base de la masse salariale N-1 et des effectifs inscrits moyens mensuels au 31/12/N-1 - Dotation annuelle moyenne par salarié = montant prévisionnel TDMS / effectifs TDMS inscrits moyens mensuels
Versement	- La dotation est versée par tiers, d'égal montant, en février, avril et juin de l'année N
Régularisation	- La masse salariale et l'effectif moyen mensuel de l'année N ne sont connus qu'en début d'année N+1. - Dans les premiers mois de l'année N+1 il sera procédé à une régularisation des budgets de l'année N (positive ou négative), dès que les éléments nécessaires au calcul seront connus.

Ce montant évoluera chaque année en fonction de l'évolution de la masse salariale et de l'évolution des effectifs.

¹ L2312-83 : « Pour l'application du présent paragraphe, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. »

2-4 Déploiement – période de raliement

La mise en application du taux de 2,27% sera effective dès l'année 2019 et appréciée pour l'ensemble de l'année civile. La dotation calculée viendra donc compléter les versements déjà effectués aux différents CE courant 2019.

Les différentes entités fusionnées bénéficiaient de leur propre taux de dotation aux activités sociales et culturelles, avec des écarts importants d'une entité à l'autre.

Afin de limiter les impacts de l'application du taux commun Société de 2,27%, les parties conviennent d'échelonner le raliement de chaque établissement sur trois années, 2019 / 2020 / 2021.

La période de raliement est détaillée en *annexe 2*.

2-5 Complément exceptionnel pour les entités absorbées

A l'occasion de la signature du présent accord et en application la lettre d'engagement de la Direction du 21 décembre 2017, les parties conviennent de verser une dotation exceptionnelle aux établissements des entités absorbées, sans que cela emporte modification du mode de calcul de la dotation annuelle ni du taux fixé à l'article 2-1.

Ce montant total leur sera versé par tiers, d'égal montant, réparti au prorata des effectifs de chaque établissement, sur les exercices 2019-2020-2021.

Cf annexe 3

Article 3 : Gestion des activités sociales et culturelles

3-1 Personnel Administratif pour la gestion des ASC

Les parties conviennent que les personnels administratifs des CE de Thales DMS France SAS ayant à la date de signature du présent accord un contrat de travail avec le CE, se verront proposer une reprise de leur contrat de travail par Thales DMS France SAS (ancienneté reprise) et une affectation opérationnelle au CSE.

Chaque CSE est décisionnaire dans le recrutement de ses personnels administratifs. La sélection de leurs candidats se fera en conformité par rapport aux règles et processus RH en vigueur.

Les parties conviennent cependant que, en concertation avec la DRH, 15 ETP maximum (équivalent temps plein appartenant au personnel de l'entreprise) sont mis à la disposition des CSE.

La répartition par établissement de la masse salariale correspondant à ces 15 ETP est adressée aux Organisations Syndicales parties à la négociation préalablement à la conclusion du présent accord. Elle servira de référence pour l'application de l'article 3-2 suivant.

Ces salariés sont placés en détachement externe, par leur organisation hiérarchique d'origine, auprès du CSE (position « 3DE », ou équivalent).

3-2 Financement du personnel administratif du CSE**3-2-1 Principes de financement**

La Direction de Thales DMS France participera à la rémunération du personnel mis à la disposition des CSE, dans la limite du montant de la rémunération globale hors charges patronales (salaire de base, rémunération variable, prime d'ancienneté, allocation annuelle), intéressement et participation, selon la répartition prévue en **annexe 4**.

Il est entendu que cette rémunération évoluera en fonction des politiques salariales.

S'agissant des charges patronales, celles-ci seront payées par la Direction. Les CSE s'acquitteront en partie de leur remboursement à hauteur de 35% de la rémunération globale hors charges, directement auprès des organisations hiérarchiques auxquelles les salariés sont rattachés et selon les modalités en vigueur appliquées par la Direction Financière dans le cadre des détachements de personnel.

3-2-2 Incidences sur le financement en cas d'évolution du personnel administratif**3-2-2-a) En cas d'augmentation du personnel administratif**

En cas d'augmentation du nombre de personnel administratif du CSE par rapport au nombre visé à l'annexe 4, la rémunération correspondante dans son intégralité ainsi que les charges patronales afférentes, seront à la charge exclusivement du CSE.

3-2-2-b) En cas de diminution du personnel administratif

Le présent accord fixe à l'annexe 4 le nombre de personnel administratif de chacun des CSE.

Dans l'hypothèse où le nombre de personnel administratif du CSE venait à diminuer, le montant global des salaires payés par la Direction pour l'établissement serait réduit à due proportion.

La différence entre l'ancien et le nouveau montant des salaires payés par la direction (tels que visés à l'alinéa 1 de l'article 3-2-1) viendrait en déduction du remboursement des sommes acquittées par le CSE concerné (telles que visées à l'alinéa 3 de l'article 3-2-1), à l'exclusion de toutes autres affectations.

3-3 Animation des commissions ASC par des volontaires

Les parties conviennent d'allouer un volume d'heures à disposition des CSE, afin de permettre la tenue des permanences des commissions activités sociales et culturelles par les salariés volontaires ne disposant pas de crédit d'heure au titre d'un mandat, selon les principes suivants² :

² Sur la base de 5 commissions ASC, 1 personne par commission et entre 2H et 6H de permanence par semaine

EFFECTIF ETABLISSEMENT	NOMBRE D'HEURES PAR AN
Sites \geq 1000 salariés	1560 heures
Sites 500 à 1000 salariés	1040 heures
Sites <500 salariés	520 heures

Chaque année, le volume global d'heures ainsi allouées sera confié au bureau du CSE qui en déterminera l'affectation et en assurera le suivi. Un point semestriel sera transmis à la DRH de l'établissement.

Pour l'année 2019, l'allocation des heures par établissement est présentée en *annexe 5*.

3-4 Crédit d'heures pour le secrétaire du CSE et le trésorier

Afin de tenir compte des responsabilités liées à la gestion des activités sociales et culturelles du CSE, les parties conviennent d'allouer au secrétaire du CSE et à son trésorier, un crédit d'heures supplémentaire de 50 heures mensuelles.

Ce crédit s'ajoute au crédit d'heures légales lié à l'exercice du mandat.

En revanche, il se substitue aux dispositions applicables en vertu d'un accord collectif ou d'un usage existant au sein de l'entreprise ou ses établissements, notamment le crédit d'heures additionnel prévu par l'accord Groupe Thales sur la représentation élue du personnel et les représentants de proximité du 13 décembre 2018.

Article 4 : Budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement sera calculé conformément aux dispositions légales précisées à l'article L2315-61 du Code du travail.

A ce titre, il est précisé que le taux retenu au titre du budget de fonctionnement est de 0.22% de la masse salariale.

L'assiette de masse salariale servant de référence au calcul du budget est calculée par référence aux dispositions légales et est identique à celle retenue pour le calcul de la dotation aux activités sociales et culturelles³.

Les dispositions légales prévoient un calcul effectué au niveau de chaque établissement ayant désigné un CSE. Cependant, les parties conviennent de maintenir les pratiques constatées et de calculer le budget de fonctionnement au niveau de l'entreprise.

La répartition entre les établissements se fait au prorata des effectifs inscrits moyens mensuels de chaque établissement.

La dotation aux frais de fonctionnement est versée par tiers, d'égal montant, aux mêmes échéances que le versement de la dotation aux activités sociales et culturelles.

Ce moment évoluera chaque année en fonction de l'évolution de la masse salariale et de l'évolution des effectifs.

³ Article L2315-61 du Code du travail : [...] Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée [...]

Article 5 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives au niveau de la Société Thales DMS France.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès sa date d'entrée en vigueur, c'est-à-dire au lendemain de son dépôt.

Article 6 : Révision, dénonciation et clause de revoyure

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Il pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Les parties conviennent de se revoir en cas de nécessité 3 ans après la signature du présent accord afin de vérifier que ces dispositions demeurent adaptées à la situation de Thales DMS France.

Article 7 : Publicité et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société par téléprocédure.

Un exemplaire sera également remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'Hommes de Rambouillet

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à ELANCOURT, le 11 juillet 19 en 7 exemplaires originaux

Pour la Société Thales DMS France, société par actions simplifiée au capital de 122 205 920 EUR dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 Elancourt Cedex, représentée par Madame Marianne DOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

Pour les Organisations Syndicales

La CFDT, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : Bernard Bonchen

La CFE/CGC, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : Bruno SARCOU

La CFTC, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par :

Stephane Loquet

La CGT, représentée en qualité de Délégué Syndical Central

Estelle Loisel

SUPPer, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :

Jean-Luc GRNU

ANNEXE 1 – DETERMINATION DE LA MASSE SALARIALE DE REFERENCE POUR LE CALCUL DES BUDGETS DES CSE

Sources :

- Article L2312-83 du Code du travail : Pour l'application du présent paragraphe, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.
- Article L2315-61 du Code du travail : [...] Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.[...]

Méthode de calcul :

- (BRUT SECURITE SOCIALE TDMS ANNEE N)⁴ moins (INDEMNITES VERSEES EN ANNEE N A LA RUPTURE DU CDI ET SOUMISES A COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE):
- Ne sont pas comptabilisés dans le brut sécurité sociale : l'intéressement et participation versés, les indemnités de rupture exonérées de cotisations de sécurité sociale (même si elles sont soumises à CSG-CRDS).
- **Sont déduites** les indemnités de type : « départ volontaire à la retraite », « prime complémentaire de départ en retraite GAE » qui sont intégralement soumises, ou encore le montant des indemnités de licenciement, rupture conventionnelle,... pour le montant excédant les plafonds d'exonération de cotisations CSS.

⁴ A ce brut s'ajoute la masse salariale des personnels Thales SA, « senior executive », mis à disposition de TDMS, sous condition que cette masse salariale soit déduite en contrepartie de celle de THALES SA.

ANNEXE 2 – RALLIEMENT DES ETABLISSEMENTS AU TAUX D'ASC

1/ Progressivité 2019 / 2021 à effectifs et masse salariale constants :

	EFFECTIFS MOYENS 2018	MS 2018 MACRON (YC LR12)	Budget Montants ASC=2,27%	Versement 2018	REPARTITION 2019		REPARTITION 2020		REPARTITION 2021	
					DOTATION INDIVIDUELLE MOYENNE	BUDGET	DOTATION INDIVIDUELLE MOYENNE	BUDGET	DOTATION INDIVIDUELLE MOYENNE	BUDGET
AUBAGNE	113	4 552 925	155 553	85 284	873	98 701	1 157	130 723	1 376	155 472
BORDEAUX	1 121	67 841 062	1 543 143	1 876 264	1 674	1 876 264	1 506	1 688 637	1 377	1 543 617
BREST	1 495	84 547 377	2 057 983	2 035 383	1 402	2 095 702	1 388	2 074 457	1 377	2 058 037
ELANCOURT	1 229	92 797 295	1 691 813	2 057 028	1 674	2 057 028	1 506	1 851 325	1 377	1 692 333
ETRELLES	597	21 840 942	821 817	290 900	873	521 458	1 157	690 632	1 376	821 389
SOPHIA	753	50 309 033	1 036 563	568 310	873	657 719	1 157	871 098	1 376	1 036 024
TOTAL	5 308		7 306 872	6 913 167	1 377	7 306 872	1 377	7 306 872	1 377	7 306 872

NB : Les montants ainsi calculés sont susceptibles d'évoluer en fonction de la masse salariale et des effectifs constatés chaque année d'application pendant la période de ralliement

BB (M) EL 92 BS MD

**ANNEXE 3 – REPARTITION DE LA DOTATION EXCEPTIONNELLE POUR LES
ETABLISSEMENTS ABSORBES**

		REPARTITION 2019	REPARTITION 2020	REPARTITION 2021
	EFFECTIFS MOYENS 2018	DOTATION EXCEPTIONNELLE	DOTATION EXCEPTIONNELLE	DOTATION EXCEPTIONNELLE
AUBAGNE	113	20 296	20 296	20 296
BREST STA	508	91 241	91 241	91 241
ETRELLES	597	107 226	107 226	107 226
SOPHIA	753	135 245	135 245	135 245
TOTAL		354 008	354 008	354 008

Ces montants annuels sont fixes et calculés sur la base des effectifs mensuels moyens de 2018.

ANNEXE 4 – FINANCEMENT PERSONNEL ADMINISTRATIF DES CSE

	REPARTITION DE LA PRISE EN CHARGE TDMS (ETP)
AUBAGNE	0,5
BORDEAUX	2,0
BREST	5,0
ELANCOURT	4,5
ETRELLES	1,0
SOPHIA	2,0
TOTAL	15,00

ANNEXE 5 – HEURES ALLOUEES AUX VOLONTAIRES DES COMMISSIONS ASC ANNEE 2019
--

	EFFECTIFS INSCRITS	NOMBRE D'HEURES POUR L'ANNEE
AUBAGNE	113	520
BORDEAUX	1 121	1560
BREST	1495	1560
ELANCOURT	1229	1560
ETRELLES	597	1040
SOPHIA	753	1040