

**ACCORD GROUPE RELATIF A LA REPRISE PROGRESSIVE  
D'ACTIVITE AU SEIN DE THALES A LA SUITE DE  
L'EPIDEMIE DE COVID-19**

## PREAMBULE

La crise sanitaire résultant de l'épidémie de Covid-19 a affecté l'ensemble des salariés du Groupe, leur famille et toute l'activité économique. Afin de protéger les salariés et de participer à la lutte contre la propagation du virus, le recours au télétravail a été largement déployé dans les différentes sociétés du Groupe. L'impact de la crise sanitaire sur les activités du Groupe en France a par ailleurs nécessité de recourir à l'activité partielle. Afin d'encadrer les principes sanitaires et mesures mises en œuvre dans le Groupe pour faire face à l'épidémie de Covid-19, un premier accord Groupe sur les mesures mises en œuvre au sein de Thales pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a été signé le 26 mars 2020.

Dans cette nouvelle période de déconfinement progressif, la préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs reste prioritaire. Dans ce cadre, les différentes entités du Groupe ont adopté une série de mesures visant à sécuriser les conditions d'activité des salariés, consignes sanitaires qui seront mises en ligne sur l'intranet.

Cet accord Groupe a notamment pour objectif de fixer, pour l'ensemble des salariés et sociétés du Groupe, les modalités de retour progressif des activités sur site des salariés en fonction des consignes sanitaires qui évoluent au regard de l'évolution de l'épidémie, et cela afin de maîtriser leur bonne appropriation par tous les collaborateurs et permettre d'en limiter les impacts industriels.

Dans cette période de reprise d'activité et compte tenu des conditions particulières d'activité au cours des trois derniers mois, les parties au présent accord entendent examiner la possibilité de faire évoluer certains accords Groupe tels que l'accord sur le télétravail et également réaffirmer l'importance du collectif de travail et la participation de chaque salarié à la vie du site au sein d'un environnement de travail sûr et de qualité.

Les parties conviennent par ailleurs de la nécessité, avant fin novembre 2020, de tirer tous les enseignements de la crise sanitaire actuelle afin d'être en mesure de faire face, plus efficacement, à l'éventualité d'une nouvelle crise sanitaire au travers notamment de l'analyse des risques induits, de l'analyse des moyens et organisations du travail mises en place, du maintien du lien social avec les équipes, de la communication et des procédures éprouvées pouvant être déployées très rapidement.

La qualité du dialogue social, tel qu'il résulte notamment de l'accord sur l'exercice de droit syndical et de dialogue social, et dont témoigne la signature de ce nouvel accord, doit concourir à la réussite de cette nouvelle phase.

Les dispositions conventionnelles applicables dans le Groupe, et notamment les dispositions de l'accord Groupe Qualité de Vie et Bien être au travail, et qui ne font pas l'objet de dispositions spécifiques dans le présent accord restent applicables.

## CHAPITRE I – PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES COLLABORATEURS DU GROUPE

### Article 1 – Consignes sanitaires

Dans le cadre de sa politique de prévention de la santé et de la sécurité de ses salariés, le groupe Thales met en œuvre une série de consignes sanitaires renforcées qui tiennent compte des consignes générales données par les pouvoirs publics et adapte son organisation en fonction de leur évolution.

- Mise en œuvre des principes sanitaires

Un ensemble de mesures de santé et de sécurité renforcées ont été déployées sur les différents sites du Groupe pendant la période de confinement. Dans le cadre de la reprise d'activité, le Groupe Thales continue de donner la priorité à la santé de salariés. Pour que la reprise d'activité soit une réussite, la préparation de celle-ci a été réalisée dans un souci de progressivité et de maîtrise du risque.

Des plans d'actions dédiés aux risques résultant de la pandémie ont été élaborés et mis en œuvre. Ainsi, les flux de personnes, les postes de travail et les locaux partagés, dont les restaurants d'entreprise ont été réaménagés ou font l'objet de consignes d'utilisation particulières.

- Consignes sanitaires sur site

Dès lors que le port du masque est rendu nécessaire en application des consignes Groupe, notamment lors des déplacements dans les locaux de travail, la délivrance au collaborateur du masque approprié est obligatoire et le respect du port du masque doivent être assurés.

Le masque est remis avant de rejoindre son poste de travail lors de la reprise sur site. Lorsque la distanciation de 1,5 mètres, qui doit être privilégiée dans le cadre du travail ne peut être respectée compte tenu de la nature des activités, le port du masque demeurera obligatoire. Dans ce cadre, il devra être organisé des pauses supplémentaires compte tenu de la contrainte du port du masque.

L'effectif présent sur site doit être adapté à l'organisation du travail mise en place (flux de circulation, espace communs, restaurants d'entreprise). Cette organisation répond à des impératifs sanitaires (conservation d'une densité raisonnable pour limiter les flux de salariés) et à des besoins opérationnels. Le travail collectif doit pouvoir se poursuivre. Ces règles de densité seront amenées à évoluer en fonction de l'évolution des consignes sanitaires, qui seront elles-mêmes régulièrement ajustées et communiquées aux instances représentatives du personnel.

La fréquence de nettoyage sera maintenue ou adaptée selon l'évolution de l'épidémie.

Compte tenu de la circulation toujours active du virus, la ventilation et le conditionnement d'air continueront de faire l'objet d'une surveillance particulière par la direction HSE en concertation avec le service de santé au travail du Groupe.

L'utilisation des salles de réunion s'opère en respectant les préconisations prévues au niveau national par les pouvoirs publics dans le cadre des différentes phases de déconfinement. L'organisation des réunions se fera en respectant les mesures de distanciation physique prévues à cet effet. Si le respect de cette distanciation n'est pas possible en raison du nombre de participants, le port du masque sera obligatoire pendant toute la durée de la réunion.

- Consignes sanitaires relatives aux déplacements

Afin de protéger les salariés du Groupe tout en assurant la continuité des engagements de Thales vis-à-vis de ses clients et en poursuivant la reprise de ses activités, les restrictions relatives aux déplacements commencent à être allégées en France comme dans certaines régions du monde. Il

reste cependant nécessaire d'adapter les mesures relatives aux déplacements nationaux et internationaux.

En fonction du type de déplacement concerné, une autorisation d'un niveau hiérarchique déterminé doit être accordée. Dès lors que les conditions sanitaires continuent de conditionner les déplacements professionnels, à la date de signature du présent accord, les déplacements professionnels doivent s'opérer en intégrant une information systématique des collaborateurs concernés sur la situation sanitaire des pays/régions visités et, s'il y a lieu, en leur donnant les consignes sanitaires à respecter. Les règles de déplacement demeureront fixées au niveau du Groupe et pourront évoluer en fonction de l'évolution de l'épidémie.

Les comités sociaux et économiques des différents établissements sont informés mensuellement de la reprise progressive des activités et son prévisionnel et des modalités de retour à l'organisation du travail en vigueur avant la crise sanitaire lorsque celle-ci est compatible avec ces consignes sanitaires, ainsi que du prévisionnel sur le mois à venir.

## **Article 2 – Dispositions spécifiques liées à la santé et à la sécurité des salariés pour la reprise sur site**

- Le retour sur site

Les retours sur site des collaborateurs, échelonnés dans le temps en fonction des mesures sanitaires, doivent s'effectuer avec un délai de prévenance suffisant, qui ne pourra être inférieur à cinq jours ouvrés.

Au moment de ce retour sur site afin de permettre aux collaborateurs de s'approprier les nouvelles mesures de prévention et d'organisation, une communication dédiée sur ces thèmes est organisée préalablement à la reprise de poste. Par ailleurs, une information générale à l'ensemble des salariés concernant les coordonnées des services de santé au travail, ainsi que des assistantes sociales sera réalisée.

Les managers s'assurent que ces règles ont été communiquées et intégrées par leur équipe. Ils sont en charge de s'assurer de leur bonne application. A cet effet, les managers sont accompagnés par les directions HSE et les directions des Ressources Humaines locales.

- La réalisation de test PCR ou de test sérologique Covid-19

En complément des mesures sanitaires déjà déployées dans les entités du Groupe, les collaborateurs peuvent bénéficier de la prise en charge d'un test de dépistage ou d'un test sérologique Covid-19 sur proposition de l'entreprise.

### Principes généraux

Ces tests sont soumis à la prescription exclusive du médecin du travail ainsi qu'à son appréciation en fonction des situations et sur la base du volontariat, le Groupe ne procédant à aucune campagne de dépistage massif conformément aux préconisations des pouvoirs publics. S'ils n'ont pas été prescrits par le médecin traitant, dès lors qu'ils sont prescrits par le médecin du travail, ils sont pris en charge par les entités du Groupe et réalisés en laboratoire. Les résultats de ces tests sont couverts par le secret médical.

### Types de tests mis à disposition par les Services de Santé au travail

- Tests de diagnostic viral Covid-19 (RT-PCR) réalisés en amont
- Tests sérologiques permettant d'évaluer la présence d'un anticorps

### Tests de diagnostic viral Covid-19 (RT-PCR)

Les tests PCR ont vocation à permettre au collaborateur ayant des symptômes de disposer d'un diagnostic au Covid-19 dès lors que son médecin traitant ne le lui a pas prescrit. Ce type de tests est réalisé en amont. Il permet ainsi à l'entreprise de s'adapter de manière rapide et efficace pour limiter les risques de contamination entre salariés dès lors que le collaborateur concerné a accepté d'en partager le résultat.

### Tests sérologiques permettant d'évaluer la présence d'un anticorps

Les tests sérologiques sont réservés pour des cas particuliers dans la période transitoire de la sortie de confinement national. Ils peuvent s'inscrire dans le cadre d'un dispositif permanent dans l'attente de la disponibilité d'un traitement ou d'un vaccin.

### **Article 3 – Reprise d'activité pour les personnes vulnérables ou cohabitant avec une personne considérée comme vulnérable**

Une attention particulière sera portée aux conditions de reprise des personnes considérées à risque ou cohabitant avec une personne considérée à risque de développer une forme grave de Covid-19, telles que définies par le Haut Conseil de la santé publique et dont les critères de vulnérabilité ont été définis par décret.

Dès lors que leur activité est compatible avec une organisation du travail à distance (télétravail), celle-ci est privilégiée. A défaut, les personnes considérées à risque ou cohabitant avec une personne considérée à risque de développer une forme grave de Covid-19 se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler à distance sont placées en activité partielle. Pour ces salariés, la rémunération mensuelle nette sera maintenue à 100 %.

Cependant, si le collaborateur concerné ne souhaite pas ou ne souhaite plus bénéficier du dispositif de maintien à domicile spécifiquement prévu et qu'il demande à travailler sur site, un rendez-vous avec le service de santé au travail sera organisé pour lui rappeler individuellement les précautions qu'il doit respecter et vérifier que les mesures de prévention sanitaires adéquates ont été mises en place.

Un suivi des mesures prises en faveur des personnes vulnérables sera effectué en Commission centrale QVT.

### **Article 4 – Reprise d'activité pour les salariés en situation de handicap**

- Activité à distance (télétravail)

Lorsque la situation l'exige, tout en prenant en compte le risque d'isolement ressenti et la distanciation du lien avec les équipes et les managers pouvant conduire à la fragilisation de certains salariés, il conviendra, lorsque le télétravail est maintenu dans le cadre de l'épidémie Covid-19, de :

- Rappeler aux managers le rôle indispensable du maintien du lien c'est-à-dire du contact audio ou visio au-delà des échanges réalisés au travers du télétravail.
- Rappeler aux salariés en situation de handicap les coordonnées des référents handicap, du médecin du travail, de l'assistance sociale et de la cellule psychologique afin de pouvoir les solliciter en cas de besoin.

En tout état de cause, lors de la reprise d'activité normale, il sera nécessaire que le salarié concerné puisse préalablement à cette reprise prendre contact avec le médecin du travail afin de valider cette reprise.



- Salariés déficients auditifs

Lors de la reprise d'activité, les informations données à la personne doivent être adaptées à son mode de communication afin de lui permettre de reprendre son activité dans les meilleures conditions. Pour ce faire, il sera privilégié l'information écrite.

Par ailleurs, ces salariés déficients auditifs pratiquent généralement la lecture labiale. De ce fait, le port du masque par les autres salariés peut être un frein à la communication et la compréhension des consignes pour ces personnes. Aussi, il sera préconisé que le n+1 du salarié, et dans la mesure du possible ses collaborateurs directs, puissent, chaque fois que cela est nécessaire, porter une visière en veillant à respecter la distance physique lors de la situation d'échange. Enfin, lorsque le port de la visière n'est pas possible, une sensibilisation des équipes concernées sur le risque de situation d'isolement devra être faite par le manager.

- Salariés déficients visuels

De manière générale, les salariés déficients visuels au sein de l'entreprise se déplacent avec un tuteur, situation dans laquelle la distanciation est difficile à respecter. Ces salariés s'appuient par ailleurs énormément sur le toucher dans tous les actes de la vie quotidienne. Aussi, lorsque la situation se présente, il conviendra donc d'être attentif aux gestes barrières élémentaires et indispensables pour ces salariés qui sont le lavage régulier des mains et le port du masque obligatoire, ainsi que le nettoyage régulier du poste de travail.

- Salariés à mobilité réduite

Ces salariés peuvent bénéficier, selon leur handicap, de la prestation d'un transporteur adaptée. Dans ces situations, il conviendra de s'assurer des conditions d'anticipation de la bonne reprise du service afin de leur permettre la reprise progressive d'activité. Par ailleurs, il sera préalablement nécessaire de vérifier avec le transporteur concerné le respect des règles des mesures sanitaires élémentaires, à savoir distanciation et désinfection systématique lors de chaque transport.

- Alternants en situation de handicap et parents d'enfants en situation de handicap

Pour les alternants, il conviendra, selon le handicap, d'appliquer les mesures particulières sanitaires adaptées aux situations et s'agissant des parents d'enfants en situation de handicap, la DRH des établissements dont relèvent ces salariés facilitera leur accompagnement dans cette période d'épidémie où tous les établissements spécialisés ne sont pas en capacité d'accueillir à nouveau ces enfants. Dans ces conditions, le télétravail sera notamment favorisé.

Enfin, de manière générale, un suivi sera fait par les commissions handicap locales, ainsi que par la commission centrale handicap.

## CHAPITRE II - ACCOMPAGNEMENT DE LA REPRIS ET PRISE EN COMPTE DES RPS

### Article 5 – Un accompagnement adapté aux différentes situations

Au vu de l'évolution du contexte économique et du ralentissement de l'activité pendant une période donnée, et afin de donner de la visibilité sur l'impact de la crise sanitaire sur les activités des salariés, les différentes entités du Groupe doivent s'engager dans une communication proactive et adaptée envers les salariés. Elle portera également sur l'organisation du travail, de délai de prévenance et de prise en compte des contraintes personnelles et professionnelles.

La ligne managériale, le service des Ressources Humaines et le service de santé au travail doivent également apporter un soutien à tout salarié qui souhaiterait s'entretenir sur les difficultés qu'il

rencontrerait dans l'exercice de son activité, que ce soit pour les salariés en activité partielle, pour ceux en télétravail ou pour ceux qui travaillent sur site.

Les salariés qui n'auront pas pu bénéficier des jours d'absence en cas de décès d'un proche tels que prévus par l'accord Groupe sur les dispositions sociales pendant la période de confinement pourront demander à en bénéficier avant la fin du mois de septembre 2020 sauf situation particulière.

### **Article 6 – Une aide pour les situations à risque au titre des risques psychosociaux**

Le contexte de pandémie, générateur d'anxiété tant au niveau professionnel que personnel, a pu générer des inquiétudes pour les salariés sur la pérennité de leur activité ou sur leur place dans l'organisation. Les organisations du travail ont dû être adaptées pendant cette période (recours au télétravail, réunions à distance, emploi de nouveaux outils). Cela a entraîné une nécessité de s'adapter rapidement à des nouveaux modes de fonctionnement dont le déploiement peut parfois nécessiter encore des ajustements.

A cet effet, des réunions plus régulières avec les équipes doivent être organisées pour adapter les objectifs individuels aux moyens disponibles, hiérarchiser les activités et prendre en compte les situations particulières.

Un service d'accompagnement psychologique ouvert 6j/7j de 8h à 20h a été mis en place au niveau du Groupe pour l'ensemble des salariés. Ce service est assuré par des psychologues cliniciens disponibles par téléphone (0 800 737 797), visio-entretiens ou lors de rendez-vous programmés. Un accès en ligne à la plate-forme digitale « Stimulus care services » est possible. L'anonymat et la confidentialité sont garantis. Chaque société doit rappeler régulièrement aux collaborateurs la possibilité de prendre contact avec ce service.

Le service de santé au travail de chaque établissement et l'assistante sociale sont également des acteurs de proximité pour organiser une prise en charge collective et individuelle des situations à risque.

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux du document unique d'évaluation des risques professionnels seront mises à jour des spécificités liées à un contexte de pandémie. Les commissions QVT seront tenues informées.

## **CHAPITRE III – ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 7 – Organisation du travail**

Le respect des mesures sanitaires a nécessité d'organiser et d'adapter différemment l'activité au sein des sites du Groupe.

Dans le cadre de l'organisation de la reprise progressive de l'activité sur site, les contraintes nouvelles résultant des conditions de déplacement pour des trajets domicile-travail doivent être prises en compte. Ainsi, il peut notamment être prévu un étalement des heures d'arrivée et de départ du site pour limiter les flux de salariés aux portes de l'établissement et/ou éviter un recours aux transports en commun aux heures de pointe. Les salariés sont encouragés à pratiquer le co-voiturage avec port du masque obligatoire et à utiliser des modes de transport alternatifs aux transports en commun si les infrastructures de transport le permettent.

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.

Dès lors que de nouvelles organisations du travail doivent être déployées sur site, dans le respect de la durée légale du travail, conformément aux accords en vigueur, les instances représentatives du personnel sont consultées préalablement dans le respect de leurs prérogatives.

Dans le cas où il serait proposé de façon pérenne le maintien de certaines organisations du travail mises en place durant cette crise sanitaire, il sera alors procédé à une information/consultation préalable des CSE concernés.

En cas de retour à l'organisation initiale, une information des CSE sera réalisée.

L'organisation de l'activité sur site ou à distance doit être communiquée au salarié dans un délai suffisant pour lui permettre d'anticiper son organisation personnelle. En cas d'évolution de cette organisation par rapport à l'organisation communiquée au salarié, un délai minimum de cinq jours ouvrés doit être respecté.

La situation des salariés ayant fait part de problématiques liées à la garde d'enfant fera l'objet d'une attention particulière.

### **Article 8 – Organisation du télétravail**

Au vu des circonstances sanitaires particulières, le télétravail a été privilégié dans des conditions exceptionnelles chaque fois que cela était possible dès lors que l'activité n'imposait pas une présence physique dans les établissements. Cette organisation du travail a été communiquée à tous les salariés (y compris les alternants) concernés au moment de sa mise en place et à chaque évolution.

Dans la cadre de la phase 3 du déconfinement, le télétravail n'est plus la norme. Les managers devront informer les salariés en télétravail de la reprise progressive de leur activité sur site en respectant un délai de prévenance de cinq jours ouvrés.

Les salariés en télétravail qui, avant la crise, avaient signé un avenant leur permettant de télétravailler et dont l'exécution de l'activité en télétravail a nécessité de recourir à plus de deux jours par semaine ou huit jours par mois tels que prévu par l'accord Groupe, reprennent progressivement leur activité dans les conditions prévues par leur avenant.

Les salariés qui ont été amené à télétravailler dans le cadre de la crise sanitaire reprennent progressivement leur activité sur site dans les conditions antérieures sous réserve des éventuelles modifications apportées à l'organisation du travail telles que visées à l'article 7 du présent accord.

Dès lors que l'activité de la communauté de travail est réalisée pour partie à distance et pour partie au sein d'un établissement, le responsable d'équipe/ de service a la faculté d'organiser une présence simultanée d'une partie ou de la totalité du collectif de travail au sein des locaux habituels de travail dans le respect des principes sanitaires. Tout retour à l'organisation en vigueur avant la crise sanitaire qui vient modifier les types d'organisation mis en place dans le cadre de la crise doit faire l'objet d'une communication aux salariés en respectant un délai de prévenance de cinq jours ouvrés (ce délai peut par exception être réduit à trois jours en cas de demande spécifique liée à des interventions sur site client externe).

Le salarié en situation de télétravail gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des règles en vigueur. Le manager fixe en concertation avec le collaborateur les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Les parties rappellent dans le cadre du présent accord la nécessité de respecter rigoureusement le droit à la déconnexion des salariés et le droit au repos quotidien et hebdomadaire dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. A cet égard, il est reconnu au télétravailleur, comme à tous les salariés, un droit à la déconnexion en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement dans lequel il accomplit régulièrement son travail, ou à défaut, à tout le moins pendant la durée légale de repos quotidien et hebdomadaire.



Le manager s'assure que la charge de travail et les délais d'exécution des membres de leur équipe sont pleinement compatibles avec le respect de ce droit à déconnexion et reste en contact avec les salariés en situation de télétravail. Il assure également l'animation du collectif de travail par des échanges réguliers avec l'ensemble de l'équipe et avec chaque collaborateur et aide ceux-ci à organiser leur activité en télétravail.

Un recueil de bonnes pratiques pour les managers et pour les salariés est à disposition sur l'intranet portant notamment sur la délégation et le management à distance.

Enfin, dans le cadre de la reprise d'activité, il devra être pris en compte la période de confinement qui a vu modifier les modes de fonctionnements et de comportements et a pu générer des fragilisations. Pour ce faire, il sera veillé, pour les salariés concernés, à une reprise progressive avant le retour à une activité normale tout en veillant à maintenir le socle des mesures sanitaires mises en place, à savoir lavage des mains, utilisation de gel hydro-alcoolique mis à disposition, port du masque obligatoire lorsque la distanciation est inférieure à 1,5 mètre et tant que la Covid-19 est toujours officiellement en circulation.

#### **Article 9 – Fermetures collectives liées aux congés payés**

En dehors des périodes de maintenance habituelles nécessaires ou des travaux exceptionnels à réaliser dans les périodes de congés payés principaux, les fermetures collectives de sites liées aux congés payés 2020 sont supprimées.

#### **Article 10 – Impact industriel et économique et organisation du travail**

L'épidémie du Covid-19 a conduit à un arrêt quasi-total des activités mettant à risque certaines d'entre elles et inévitablement à des retards importants pour bon nombre de programmes. Sans pour cela prétendre à rattraper ces retards et sous réserve qu'elles ne soient pas soumises à l'activité partielle et/ou à une GAE il peut être nécessaire, pour certaines activités, quand cela est indispensable, de pouvoir faire appel aux heures supplémentaires.

Dès lors que le recours aux heures supplémentaires sera nécessaire, selon les pratiques en vigueur dans les établissements pour les activités concernées, les raisons économiques et industrielles justifiant un tel recours ainsi que le nombre de salariés concernés seront présentés en CSE. Dans ce cadre, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés sera réalisé.

Dans la mesure où le contingent annuel d'heures supplémentaires ne serait pas suffisant pour faire face à des situations exceptionnelles, les contingents d'heures supplémentaires en vigueur au sein du Groupe pourront être augmentés d'un contingent complémentaire de 28 heures effectuées sur la base du volontariat. La rémunération des heures résultant de l'augmentation du contingent sera majorée de 65 %. Les salariés concernés pourront opter soit pour des heures payées, soit pour des heures récupérées. Ce recours fera l'objet d'une information/consultation préalable des CSE au titre de laquelle seront communiqués les raisons économiques et industrielles, ainsi que le nombre de salariés concernés justifiant un tel recours, et sera posé la question des moyens en termes de ressources.

Ces dispositions ne sont valables que pour la durée de l'accord, soit au plus tard jusqu'au 31/12/2020.

### **CHAPITRE IV – RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE ACTUELLE**

Le recours à l'activité partielle a été rendu et reste nécessaire pour un certain nombre d'entités du Groupe pour faire face à la suspension ou la réduction des activités au sein d'un établissement en raison, notamment, de la conjoncture économique, de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergies, des risques sanitaires et plus généralement de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Ainsi, la période de confinement puis la période de reprise ont pu donner lieu ou donnent lieu, pour un certain nombre d'entités du Groupe, à :

- une rupture d'approvisionnement (matériel, logiciel...),
- une absence ou une insuffisance de prestations intellectuelles externes indispensables à la poursuite de l'activité,
- un arrêt d'activité pour adaptation des mesures d'organisation sanitaires mises en place,
- une impossibilité de mettre en place les mesures de distanciation et les mesures barrières préconisées,
- une baisse d'activité (baisse des commandes, suspension des transports, etc),
- une absence significative de salariés indispensables à la poursuite de l'activité.

Cette suspension ou cette réduction de l'activité, dès lors qu'elle concerne un collectif de travail, concerne l'intégralité de l'unité de production, de l'équipe, du service ou de l'atelier.

Dans le cadre de l'accord du 26 mars 2020, les jours de congés payés à solder, semaine Covid, JRTT et congés d'ancienneté qui ont été fixés et validés avant la date de cet accord seront pris selon les règles de ce dernier.

En cas de modification de l'activité partielle mise en place, les salariés seront informés des éventuelles évolutions (baisse de l'activité partielle, arrêt ou prolongation) avec un délai de prévenance minimum de 5 jours ouvrés.

#### **Article 11 – Indemnisation de l'activité partielle**

Dès lors que le recours à l'activité partielle se poursuit au-delà de la période d'application de l'accord Groupe sur les mesures mises en œuvre au sein de Thales pour faire face à l'épidémie de Covid-19, les parties au présent accord conviennent de la nécessité de maintenir un régime d'indemnisation pour les collaborateurs au titre de l'activité partielle dans des conditions supra légales.

A ce titre, conformément à l'article 3 de l'accord Groupe du 26 mars 2020, les conditions d'indemnisation dans le cadre de l'activité partielle déterminées au titre de l'accord Groupe sur les mesures mises en œuvre au sein de Thales pour faire face à l'épidémie de Covid-19 sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour rappel, les salariés en situation d'activité partielle globale perçoivent :

- Pour les salariés bénéficiant d'un salaire mensuel brut de base inférieur ou égal à 2.300 euros, une rémunération brute leur assurant le maintien d'une rémunération mensuelle nette à hauteur de 100% de leur rémunération nette habituelle versée mensuellement. Les salariés qui ont une rémunération légèrement supérieure à 2 300 € ne pourront avoir une rémunération nette inférieure à la somme nette versée aux salariés ayant une rémunération brute fixée à 2 300 €.
- Pour les autres salariés, et quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent (mensuels, cadres soumis au décompte horaire, cadres en forfait heures ou jours, cadres dirigeants, etc...), une rémunération brute mensuelle leur assurant le maintien d'une rémunération nette mensuelle versée à hauteur de 92% de leur rémunération nette habituelle versée mensuellement.

Pour la détermination du salaire habituellement versé, sera appliquée la règle du maintien de salaire lors de la prise de congés payés.

## **Article 12 – Suivi du recours de l'activité partielle**

Le recours à l'activité partielle est un des indicateurs du suivi de la reprise des activités du groupe. Lors des demandes d'autorisation préalable de recours à l'activité partielle, les instances représentatives du personnel ont été consultées sur le principe du recours à l'activité partielle et sur un volume global d'heures indemnisables. Afin de permettre aux instances représentatives du personnel d'en mesurer la mobilisation effective. Pour ce faire, il sera présenté mensuellement à chaque CSE/Commissions adhoc, une situation comparée entre la demande initiale d'activité partielle déposée à la Direccte et la mise en œuvre effective de l'activité partielle et son prévisionnel sur le mois à venir. Ainsi, il sera fourni une répartition de l'activité partielle par secteur d'activité, ainsi que le pourcentage représenté, le volume d'heures réalisées et le nombre de salariés concernés par catégories sociaux-professionnelles.

## **CHAPITRE V – FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **Article 13 – Déplacements**

Compte tenu de la circulation du virus qui reste active, les déplacements non indispensables des représentants des Inter-centres, des titulaires et suppléants et des représentants syndicaux aux CSEC, des DSC, et autres mandats nécessitant de se déplacer tels que notamment les représentants du personnel ayant des mandats locaux sont autorisés, mais doivent toujours être évités dans toute la mesure du possible et l'utilisation de l'audio/visio doit toujours demeurer privilégiée.

Pour permettre le maintien du fonctionnement des instances représentatives du personnel et l'exercice de leur mandat, les représentants des Inter-centres, les titulaires et suppléants des CSE et CSEC et les représentants syndicaux aux CSE et CSEC ainsi que les RSS, DS et DSC pourront à leur demande, dans le respect des préconisations sanitaires, exercer leur mandat en télétravail ou sur site.

### **Article 14 – Réunions des instances**

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et dès lors que les conditions matérielles le permettent, dans le respect des préconisations sanitaires, les réunions des instances sont réalisées en présentiel.

Les CSE de chaque société et de chaque établissement des sociétés du Groupe seront informées régulièrement de l'évolution de la reprise des activités et du nombre de collaborateurs présents sur site.

Les conditions matérielles de toute réunion des instances doivent garantir que tous les participants puissent intervenir dans des conditions satisfaisantes et, dans la mesure du possible, selon des modalités identiques pour tous les participants (conférence téléphonique, visio, présentiel).

Enfin, de manière générale, dans le cadre de la phase 3 de déconfinement, un retour à un fonctionnement « normal » des Instances représentatives du personnel doit être mis en place sous réserve du respect des mesures barrières qui demeurent en vigueur, à savoir : port du masque obligatoire dans les espaces collectifs, aires de circulation et ascenseurs, et lorsque la distanciation au poste de travail est inférieure à 1,5 mètre, lavages des mains réguliers, mise à disposition de gel hydroalcoolique, nettoyages réguliers de postes de travail avec lingettes désinfectantes...

### **Article 15 – Commission de suivi centrale**

Pour permettre un suivi de la bonne application de l'accord, une réunion mensuelle sera tenue jusqu'à la fin de l'année, dont la première réunion se tiendra courant septembre. Cette commission sera composée du DRH France, du Directeur Juridique RH, du médecin Coordinateur Groupe et des membres signataires de l'accord. Pour cette commission il sera transmis une semaine avant la réunion les éléments d'informations nécessaires au suivi de l'accord.

## CHAPITRE VI – PERIODE POST DECONFINEMENT : RETOUR D'EXPERIENCE

### Article 16 – Retour d'expérience

Dans une volonté de tirer tous les enseignements de cette crise sanitaire Covid-19, il sera pris en compte l'ensemble des moyens nécessaires pour faire face à cette situation. Pour ce faire, il sera anticipé les stocks minimum à détenir en cas de renouvellement d'une telle crise (masques, gel hydro-alcoolique, lingettes désinfectantes, gants, tests).

Sera également examinée la possibilité de faire évoluer certains des dispositifs tels que le télétravail afin de mieux gérer de nouvelles situations qui pourraient se présenter.

Afin de tirer les enseignements et les axes d'actions susceptibles d'être pris en compte en cas de nouvelle crise sanitaire, une restitution générale issue des enquêtes menées par les sociétés auprès des salariés sera réalisée et transmise à la commission de suivi, ainsi qu'aux commissions locales QVT.

## CHAPITRE VII – DISPOSITIONS FINALES

### Article 17 – Nature et périmètre du présent accord

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs de Groupe, entre la Direction de la société Thales et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Il est directement applicable dans l'ensemble des entités relevant du périmètre du Groupe tel que défini à l'annexe 1, conformément à l'article L. 2232-30 du Code du travail régissant les accords de Groupe.

### Article 18 – Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le 31 Décembre 2020. Dans l'hypothèse où les conditions sanitaires évoluaient défavorablement, empêchant ainsi une reprise progressive de l'activité des entités du Groupe, le présent accord pourrait faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.





### Article 19 – 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 du Groupe et déposé par la direction des Ressources Humaines du Groupe en un exemplaire signé sous forme électronique et un exemplaire sous format Word anonymisé auprès de la DIRECCTE et en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le 26 juin 2020

Pour la Société Thales : Monsieur David FOURNADRE, Directeur des Ressources, en sa qualité d'employeur de la société dominante.

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :

<b>CFDT</b> Anne COGNIEUX 	<b>CFE-CGC</b> José CALZADO 	<b>CFTC</b> Véronique MICHAUT P.O. Philippe Deslandes 	<b>CGT</b> Grégory LEWANDOWSKI 
---	---	---	--



## PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

### **GBU AVS**

Thales AVS France SAS  
Thales Avionics Electrical Motors SAS  
Thales Avionics Electrical Systems SAS  
Trixell

### **GBU DMS**

Thales DMS France SAS  
UMS SAS

### **GBU LAS**

Thales LAS France SAS

### **GBU SIX**

Gerac SAS  
Thales SIX GTS France SAS  
Thales Services SAS  
RCS France SAS  
Ercom  
Suneris  
Trusted Labs

### **GBU ESPACE**

Thales Alenia Space SAS  
Thales Seso SAS

### **GBU DIS**

Thales DIS France SA  
Thales DIS DESIGN SERVICES SAS

### **Entités Corporate**

Thales S.A.  
Thales International SAS  
Geris Consultants SAS  
Thales Global Services SAS  
Thales Digital Factory SAS