



Du temps, parlons-en, car il y en a, vous avez toute la vie devant vous et, pour 2025, jusqu'au 8 novembre pour :

- Changer d'accord temps de travail et rallier l'accord groupe.
- Pour modifier votre durée du travail, en fonction de vos désirs.

Vous pouvez choisir d'attendre et d'observer ce qui se passe en remettant votre décision à l'année prochaine !

Le temps de travail reste un choix individuel et personnel, objet du contrat de travail ! Lisez et n'écoutez pas les consignes et analysez bien les conseils .

Il est important de lire l'accord, prendre position en connaissance, avant de signer son avenant ! Attention à la posture du canard sans tête ou à l'effet de masse.

Visible

Accord mieux disant, des limites à connaître :

- Repos journalier MIN de **12 heures**, (la loi c'est 11h)
- Repos hebdomadaire MIN de **36 heures**, (loi 35 h)
- **MAXI 10 heures / jour => 50 h / semaine**



Santé, équilibre ?

Limites forfait heures (loi) :

- 48 heures maximum sur une semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- Temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives vous est accordé, dès que vous avez travaillé 6 heures consécutives

Invisible

Contreparties mises en avant

Des compensations financières et des jours :

- **BRUT** +5%, +7%, +0,9, -0,7,
- 206, 210, **214**, 217, temps partiel,
- **10h / jour max inchangé**

Les objectifs d'un employeur !

Optimiser ses coûts, réduire ses contraintes, donner plus de profits **aux actionnaires** pour maintenir l'attractivité de l'action THALES (rachat d'action et hausse des dividendes) :

- En faisant baisser le coût du travail,
- En simplifiant la gestion des contrats (conséquence de la centralisation paie), par extinction des différences entre entités,
- En augmentant le temps de travail sans surcoût,
- En usant d'heures supplémentaires quand il veut (suppression du volontariat),
- En simplifiant les accords concernant le contrôle (utilisation d'outils !)

Vos objectifs en tant que salarié ? Et vous ?

Chacun aura des intérêts particuliers, divers **mais surtout ses priorités :**

- **La qualité de vie au travail,**
- **Equilibre vie pro, vie perso,**
- L'argent ...

Cela débouchera sur un choix personnel

Comprendre un accord, ce n'est pas :

- Suivre les consignes du patronat,
- Suivre les consignes des syndicats qui ont signé l'accord au niveau groupe,



Obligations de l'employeur décrites dans l'accord

Trois autres clauses de l'accord collectif sont propres au forfait en jours et visent à garantir au salarié le droit à la santé et au repos. Elles ont été instaurées par la loi du 8 août 2016.

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'**évaluation et le suivi régulier de la charge de travail** du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'**articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise** ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son **droit à la déconnexion** prévu au 7° de l' [article L. 2242-17 du code du travail](#) (ce droit vise à assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale du salarié).

Ces modalités sont importantes pour éviter les dérives. Nous vous invitons à lire cet accord concernant le travail le week-end et les sorties tardives. En cas de désaccord et de mauvais traitements de ces points, il n'y a rien. C'est le NEANT. Pourtant, les risques psychosociaux résultant sont indiscutables.



Inadéquation charge de travail

→ **nullité du forfait jours**

Si les clauses de l'accord collectif doivent garantir le droit à une **charge de travail raisonnable** et permettre une **bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié**, il appartient en tout état de cause à l'employeur, au plus près du terrain, de les mettre en œuvre de façon **concrète et réelle**.

La surveillance de la charge de travail ne saurait être factice. À défaut, et conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, la convention de forfait en jours sera privée d'effet : le salarié sera alors en droit de prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont les juges devront vérifier l'existence et le nombre.

→ **L'employeur aura manqué à son obligation de sécurité, en plus du non-respect de l'accord et vous pourrez prétendre à réparation avec paiement de toutes les heures.**



Ce que THALES récolte

Des résultats 2024 record, un chiffre d'affaires en hausse avec des embauches bien plus modérées que prévues.

Code du travail - Pour qui ? Comment ?

VS

Accord d'entreprise



Salariés concernés par le forfait jours :

Seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre fixé de jours par l'accord collectif :

- Les **cadres** qui disposent d'une **autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** et dont la nature des fonctions **ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable** au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les **salariés (non-cadres)** dont la **durée du temps de travail ne peut être prédéterminée** et qui disposent d'une **réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** pour l'exercice des **responsabilités** qui leur sont confiées.

→ **Il faut être compatible de l'un de ces deux points**

Pourquoi, comment, les règles à respecter :

- Le dispositif du forfait en jours (nécessairement sur l'année) **permet de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans décompte du temps de travail**. Les salariés disposent d'une grande liberté pour organiser leur emploi du temps.
- Si le forfait prend la forme d'une clause du contrat de travail qui n'est pas prévue au contrat de travail initial, sa mise en œuvre constituera une modification de ce dernier, qui **devra donc être acceptée par le salarié** et faire l'objet d'un **avenant écrit**.
- Le nombre de jours compris dans le forfait, **218 jours**
- Incompatibilité avec des horaires de travail fixes ou décalés, structurels ou exceptionnels, sauf pour les astreintes,
- Pas de majoration supplémentaire le dimanche,
- Majoration de 10% pour les jours supplémentaires, en renonçant aux RTTs, et avec un **maximum de 235 jours travaillés / an**.



Accord du groupe THALES

Le nombre de jours compris dans le forfait devra être inférieur à 217 jours maximum, et forfait de référence à 214 jours.

En cas de baisse de charge ou d'activité : passage automatique à 214 jours pour les forfaits 217 jours sans diminution de salaire et interdiction d'augmenter son temps de travail sur la campagne annuelle après consultation du CSE pour une durée fixée. A la fin de la durée, le temps de travail est rétabli comme au début de la période.

→ **Mais quelle entité fera cette démarche en cas de soucis. En règle générale, THALES pousse à la mutation ou au départ en retraite ou licencié.**

Pour les Seniors dans l'accord groupe THALES

- Thales s'engage, dans le cadre du présent accord à maintenir l'employabilité des salariés âgés d'au moins 57 ans
- Thales s'engage à prévenir toute situation de discrimination liée à l'âge tant en termes de rémunération que de promotion.
- Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une politique de promotions similaire à celle de l'ensemble des salariés.
- L'accord contient de nombreux dispositifs seniors dont l'aide au rachat de trimestre de 2.000 € à 48.000 € pour les heureux choisis (pas de critères clairement définis)

Nouveaux minima mensuel dans l'accord groupe THALES :

- **Nuit** : prime minimum de 2,3 MG/nuit, prime panier barème ACCOSS, indemnités kms (barème fiscal)
- **3 x 8** : prime minimum de 2 MG/jour, prime panier barème ACCOSS, indemnités kms (barème fiscal)
- **2 x 8** : prime minimum de 1,8 MG/jour, prime panier barème ACCOSS, indemnités kms (barème fiscal)
- **VSD / SDL** : Base majorée de 50 %, prime panier barème ACCOSS, indemnités kms (barème fiscal)

=> L'indemnité km est prise en compte,

=> Plus de flexibilité, c'est cela l'accord groupe !



Après cela que se passera-t-il ?

Un schéma qui se répète

Part Variable

Résultats

Hausse PMSS
Baisse des retraites
Inflation
Amalgame hausse temps de travail et hausse de salaire

Quelles augmentations de salaires 2025 ?

Valeur MG au 1 mai 2023 : 4,10 €

Valeur prime panier barème ACCOSS 2024 :

- **7,30 €** pour un repas pris sur le lieu de travail
- **10,10 €** pour un repas pris en dehors des locaux d'entreprise (salarié non contraint de prendre son repas au restaurant)
- **20,70 €** pour un repas pris dans un restaurant lors d'un déplacement professionnel (salarié contraint de prendre son repas au restaurant)

