

**ACCORD SUR LA POLITIQUE SALARIALE ET SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'ANNEE 2023 AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AVS France**

**ENTRE :**

**La Société THALES AVS FRANCE**, dont le Siège Social est situé au 75 – 77, avenue Marcel Dassault 33701 Mérignac, représentée par Monsieur Pascal BOURGOIN, Directeur du Développement Social,

d'une part,

**ET**

**Les Organisations Syndicales Représentatives signataires**

La CFDT, représentée par *JUBAULT Stéphane*

La CFE-CGC, représentée par *Marie-Hélène Michonnet*

La CGT, représentée par

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

*MMH*  
*JS* *M*

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>TITRE PRELIMINAIRE – DISPOSITIONS PRELIMINAIRES.....</b>	<b>4</b>
<i>Article 1 – Champ d'application.....</i>	<i>4</i>
<i>Article 2 – Cadre juridique et objet de l'accord.....</i>	<i>4</i>
<b>TITRE 1 – POLITIQUE SALARIALE 2023.....</b>	<b>4</b>
<i>Article 3 – Mesures applicables au personnel Mensuel.....</i>	<i>4</i>
Article 3.1 - Augmentations salariales.....	4
Article 3.2 - Allocation annuelle.....	5
Article 3.3 – PVCO.....	5
<i>Article 4 – Mesures applicables au personnel Ingénieur et Cadre.....</i>	<i>5</i>
Article 4.1 - Augmentation salariale.....	5
Article 4.2 – Rémunération variable.....	6
<i>Article 5 – Mesures applicables au personnel en contrat d'alternance.....</i>	<i>6</i>
<i>Article 6 – Budget spécifique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....</i>	<i>6</i>
<i>Article 7 – Principes généraux de revalorisation salariale.....</i>	<i>7</i>
Article 7.1 - Salaire minimum hiérarchique conventionnel.....	7
Article 7.2 - Examen de la situation des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis au moins 2 ans.....	7
Article 7.3 - Congé maternité, congé d'adoption et congé parental.....	7
<i>Article 8 - Autres mesures.....</i>	<i>8</i>
Article 8.1 – Restauration : extension de la prise en charge totale des frais d'admission.....	8
Article 8.2 – Frais de transport.....	8
<b>TITRE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE 2023.....</b>	<b>8</b>
<i>Article 9 – Les congés payés.....</i>	<i>8</i>
Article 9-1 - Décompte des congés payés.....	8
Article 9-2 – Le congé principal et la période de prise des congés.....	8
Article 9-3 - Modalités de prise des congés payés.....	9
<i>Article 10 – Jours de RTT et jours de repos (dits « JRTT »).....</i>	<i>10</i>
<i>Article 11– Fermetures Collectives.....</i>	<i>10</i>
<i>Article 11 – Journée de Solidarité.....</i>	<i>12</i>
<b>TITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>12</b>
Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	12
Article 13 – Révision de l'accord.....	12
Article 14 – Formalités de dépôt et de publicité.....	12

## PREAMBULE

---

En vertu des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies au cours de plusieurs réunions afin de négocier sur la rémunération effective et le temps de travail au sein de la Société THALES AVS France.

La politique salariale proposée pour 2023 avait pour ambition de prendre en compte les tensions inflationnistes qui pèsent sur chacun des salariés de l'entreprise et les contraintes économiques et budgétaires qui s'imposent à la société dans un contexte de redressement économique.

Au cours des premières réunions, la Direction rappelait ainsi le contexte économique dans le cadre duquel s'inscrivaient ces discussions.

Elle relevait notamment que malgré une reprise dynamique en 2021 et 2022, le trafic aérien restait en retrait de l'ordre de 25% par rapport à 2019 et précisait que les projections d'évolution situent un retour à la situation antérieure entre 2024 et 2026 en fonction de l'évolution de l'environnement international (crises géopolitiques, crise sanitaire en Chine, coût de l'énergie et inflation, crise des composants ...).

Sur l'année 2022 des facteurs externes (crise des composants, inflation des coûts ...) et des difficultés internes (variances industrielles et écarts sur projets) n'ont pas permis de relever l'ensemble des objectifs économiques fixés.

Concernant 2023, la croissance du niveau d'activité devrait se situer aux alentours de 15 à 20% (en partie liée au report d'activité de 2022).

Fort de ces constats, la recherche d'un équilibre entre la nécessité de préparer l'avenir en investissant dans la R&D et l'industrie et l'accompagnement des salariés de l'entreprise au regard de l'investissement de chacune et de chacun s'est imposée dans le cadre des discussions comme objectif commun entre la Direction et les Organisations syndicales signataires.

A l'issue de six réunions de négociation tenues en date du 24 novembre 2022 des 1er et 14 décembre 2022, et des 5, 12 et 24 janvier 2023, la Direction et les Organisations Syndicales signataires sont convenues des mesures arrêtées au présent accord.

## **TITRE PRELIMINAIRE – DISPOSITIONS PRELIMINAIRES**

---

### **Article 1 – Champ d'application**

Les dispositions définies dans le présent accord s'appliquent à l'ensemble des établissements de la société THALES AVS FRANCE selon les modalités définies ci-après.

### **Article 2 – Cadre juridique et objet de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre des négociations obligatoires portant sur la rémunération effective et le temps de travail en vertu des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Il détermine les dispositions de politique salariale pour l'année 2023 (Titre 1) et, après un rappel sur les modalités de prise des CP et de calcul du nombre de jours de RTT / de repos, fixe les fermetures collectives de l'année (Titre 2).

## **TITRE 1 – POLITIQUE SALARIALE 2023**

---

Les mesures arrêtées ci-après s'appliquent à l'ensemble du personnel des établissements de la société THALES AVS FRANCE inscrit et actif au 31 décembre 2022 au sein de la Société THALES AVS France, et à la date de mise en œuvre de la politique salariale (1er avril 2023).

### **Article 3 – Mesures applicables au personnel Mensuel**

Pour le Personnel Mensuel (hors contrat de professionnalisation et d'apprentissage), un budget d'évolution salariale, réparti entre mesures collectives et individuelles, est alloué selon les modalités définies au présent article.

Ces mesures sont mises en œuvre sur la paie de mars 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

#### **Article 3.1 - Augmentations salariales**

- **Augmentations Générales**

Pour le personnel Mensuel, le salaire de base sera majoré d'un montant fixe de 100 € brut au titre de l'augmentation générale.

- **Augmentations individuelles**

Un budget de 1,6 % de la masse salariale de la population considérée est par ailleurs accordé au titre des augmentations individuelles.

Lors de l'attribution d'une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 1,1% du salaire de base.

Par ailleurs, les parties conviennent que le salaire de base minimum pour les salariés en CDI est fixé à 2 200€.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces augmentations, la Direction s'engage, enfin, à appliquer une politique modérée de sélectivité au travers d'un taux recommandé de 5% maximum.

- Budget promotions

Un budget spécifique de 0,30 % de la masse salariale de la population considérée est prévu pour accompagner les promotions.

Article 3.2 - Allocation annuelle

Au titre de l'année 2023, le montant de l'allocation annuelle ne pourra pas être inférieur, pour un temps plein, à 2 550 €.

Article 3.3 – PVCO

Pour rappel, le personnel Mensuel de la société THALES AVS France est éligible à une Prime Variable Collective calculée sur la base de critères économiques, mise en place par accord du 10 septembre 2019.

Le montant cible de la prime est revalorisé selon le budget alloué au titre des augmentations salariales (hors mesures spécifiques).

Eu égard aux mesures salariales retenues par le présent accord, le montant cible<sup>1</sup> de la PVCO au titre de l'année 2023 (versée en 2024) sera porté à 569,57€.<sup>2</sup>

Article 4 – Mesures applicables au personnel Ingénieur et Cadre

Pour le Personnel Ingénieur et Cadre (hors contrat de professionnalisation et CIFRE), un budget d'évolution salariale est alloué selon les modalités définies au présent article.

Ces mesures sont mises en œuvre avec la paie de mars 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Article 4.1 - Augmentation salariale

- Augmentations Individuelles

Un budget de 4,8 % de la masse salariale de la population considérée est alloué au titre d'augmentations individuelles.

Lors de l'attribution d'une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 3% du salaire de base et son montant ne pourra pas être inférieur à 100€ par mois.

<sup>1</sup> Montant cible pour un niveau d'atteinte à 100% des indicateurs économiques - ce montant peut varier entre 0 et 150% selon la performance par rapport au budget

<sup>2</sup> Pour rappel, le montant cible de la PVCO au titre de l'année 2022 qui sera versée en 2023, est porté à 542,45 €.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces augmentations, la Direction s'engage, par ailleurs, à appliquer une politique modérée de sélectivité au travers d'un taux recommandé de 5% maximum.

- **Budget promotions**

Un budget spécifique de 0,30 % de la masse salariale de la population considérée est prévu pour accompagner les promotions.

**Article 4.2 – Rémunération variable**

Pour rappel, un plan de rémunération variable complète la rémunération du personnel Ingénieur et Cadre.

Les taux cibles applicables sont fixés comme suit :

<b>LR 7 et 8</b>	Rémunération variable avec un taux cible de 8 %.
<b>LR 9</b>	Rémunération variable avec un taux cible de 10 %.
<b>LR 10</b>	Rémunération variable avec un taux cible de 12 %.
<b>LR 11</b>	Rémunération variable avec un taux cible de 20 %.

**Article 5 – Mesures applicables au personnel en contrat d'alternance**

Compte tenu de leur statut, les salariés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) sont soumis à un régime spécifique en matière de rémunération.

Toutefois, en complément des règles prévues pour le calcul de leur rémunération, ceux-ci bénéficieront:

- D'une augmentation générale de 3,1 % ;
- De l'allocation annuelle prévue par l'article 16 de l'accord Groupe relatif aux dispositions sociales du 13 juin 2022 sans que son montant ne puisse être inférieur à 1 350 €.

**Article 6 – Budget spécifique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Un budget annuel spécifique de 0,1% de la masse salariale du personnel Mensuel et 0,15% de la masse salariale du personnel Ingénieur et Cadre sera prioritairement dédié en faveur de la promotion des Femmes, afin de poursuivre l'accompagnement voire de corriger le phénomène dit de « plafond de verre ».

Ce budget spécifique sera mis en œuvre au sur la paie de juin 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Il pourra également être utilisé pour la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation pour le soutien au développement professionnel des femmes.

JS MMH  
M

## Article 7 – Principes généraux de revalorisation salariale

### Article 7.1 - Salaire minimum hiérarchique conventionnel

La régularisation du salaire de base au salaire minimum conventionnel sera réalisée avant l'application de la politique salariale avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

En complément, pour l'année 2023, dans le cadre de l'application de la politique salariale, la Direction veillera à ce que la rémunération se situe au moins au niveau des salaires minimums hiérarchiques conventionnels de la métallurgie en vigueur au titre de 2023 majoré de 3% (« +3% »), sous réserve de justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans le niveau de classification et de la bonne tenue du poste.

- Pour les salariés Mensuels de niveaux I à V, le salaire (salaire de base x 13 incluant l'allocation annuelle correspondant à un mois d'appointements de base bruts – hors prime d'ancienneté) se situera au-dessus des Taux Annuels Garantis (TGA) de la Convention Collective de la Métallurgie Région parisienne base 35 heures, rapporté à l'horaire annuel moyen de chaque établissement, en vigueur pour 2023 correspondant à la classification +3 % ;
- Pour les salariés Ingénieurs et Cadres, le salaire de base (salaire de base x 12 – hors rémunération variable) se situera au-dessus des minima conventionnels en vigueur en 2023 correspondant à la classification + 3 %.

### Article 7.2 - Examen de la situation des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis au moins 2 ans

Une attention particulière sera portée à la situation des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis au moins 2 ans.

### Article 7.3 - Congé maternité, congé d'adoption et congé parental

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficieront d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Du fait du niveau de responsabilité de leur poste, certains salariés ont une partie de rémunération sous forme variable.

Les salariés en congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficieront de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues par le dispositif de Rémunération Variable.

Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle annuelle du salarié(e) sera appréciée sur la seule période d'activité.

## **Article 8 - Autres mesures**

### **Article 8.1 – Restauration : extension de la prise en charge totale des frais d'admission**

A compter du 1er mars 2023, la Société prendra à sa charge la totalité des frais d'admission au restaurant d'entreprise pour les sites pour lesquels un reste à charge pour les salariés demeure (Valence, Vendôme, Châtelleraut la Brelandière).

### **Article 8.2 – Frais de transport**

A compter du 1er mars 2023, la Société prendra à sa charge, sur justificatifs, 75% du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes.

Une négociation sera engagée au cours du 1er semestre 2022 afin de déployer au sein de l'ensemble des sites de THALES AVS France des mesures liées à la mobilité douce sur la base des expériences existantes.

## **TITRE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE 2023**

Il est précisé que les règles applicables en matière de durée et d'organisation du travail demeurent distinctes du fait du maintien de l'application des accords des ex-sociétés (ex-TAV, ex-TED, ex-TTS et ex-TLCD) composant la nouvelle société THALES AVS FRANCE. Il en résulte des différences dans l'imputation des jours positionnés sur les fermetures collectives détaillées ci-après.

## **Article 9 – Les congés payés**

### **Article 9-1 - Décompte des congés payés**

Les jours de congés payés sont décomptés en jours ouvrés par transposition des jours ouvrables déterminés au titre des articles L. 3141-3 et suivants du Code du travail.

Ce décompte en jours ouvrés (soit 25 jours) ne doit pas aboutir à défavoriser le salarié par rapport au décompte en jours ouvrables attribués par la loi, soit 30 jours ouvrables.

### **Article 9-2 – Le congé principal et la période de prise des congés**

Les congés pris au cours de la période fixée entre le 1er mai et le 31 octobre constitue le « congé principal ».

Conformément à la législation et réglementation en vigueur, le salarié ayant acquis les droits à congés payés suffisants doit bénéficier d'un congé principal d'au moins dix jours ouvrés continus compris entre deux jours de repos hebdomadaires, soit au moins deux semaines civiles consécutives.

En application de ces principes, le congé principal devra être organisé, en tenant compte des souhaits des salariés, selon les modalités suivantes:



- Un minimum de dix jours ouvrés (2 semaines) consécutifs doit être pris durant la période fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, avec une recommandation de prendre 3 semaines consécutives pour permettre une prise des congés plus régulière.
- En cas de fermeture collective d'une semaine entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre au sein de l'établissement, les dix jours ouvrés (2 semaines) au minimum de congé principal devront être pris de préférence immédiatement avant, après ou autour de la période de fermeture collective.

Toute dérogation à la prise du congé principal en dehors de la période fixée ci-dessus sera étudiée par le management et la DRH, sous réserve que le salarié justifie de contraintes familiales.

#### Article 9-3 - Modalités de prise des congés payés

Il est rappelé que les congés payés doivent être effectivement pris.

Les congés payés ne se reportent pas sur la période suivante et ne saurait être remplacés par une indemnité compensatrice, sauf dans les cas prévus par la législation.

En conséquence, l'intégralité des congés payés acquis au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai doit être prise au plus tard le 31 mai de l'année suivante. A cette date, les droits à congés non pris seront réputés perdus, sauf dérogation qui ne sera accordée qu'à titre tout à fait exceptionnel, sur demande de la hiérarchie et après accord de la Direction.

Les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans attendre la fin de la période de référence avec l'accord de l'employeur.

Les modalités pratiques de prise de congés payés sont arrêtées au niveau des établissements. Il en est de même pour les permanences éventuellement nécessaires. Ces modalités tiennent compte des règles suivantes :

- le taux de présence durant la période de congé principal est fixé au minimum à 30%,  
Pour l'établissement de Châtelleraut CSC, ce taux de présence est fixé à 50% à l'exception des périodes de fermetures collectives qui ne concernent pas cet établissement et pour lesquelles le taux de présence est ramené à 30 % ;
- en cas d'arbitrage nécessaire entre deux demandes, il sera fait application des critères définis au b) de l'article L. 3141-16 du Code du travail.

Afin de faciliter le traitement des demandes de congés payés et plus particulièrement l'ordre des départs au titre du congé principal, il convient de respecter les délais suivants :

Absence	Délai de prévenance salarié	Délai de réponse hiérarchie
≥ à 2 jours et ≤ à 5 jours	1 semaine	48 heures
> à 5 jours	1 mois	2 semaines

Pour les demandes d'absence d'une durée égale à un jour, le salarié devra respecter un délai de prévenance minimum d'une journée.

SS  
MM  
M

Toute demande émise dans les délais par le salarié et restée sans réponse de la hiérarchie sera acceptée par la DRH, après vérification du respect par le salarié de la procédure ci-dessus.

Enfin, il est précisé que ces délais s'appliqueront également en cas de demande de prise de JRTT individuels ou autres types de jours de repos ou de congés.

Afin de répondre à des besoins d'organisation du service, il sera demandé aux salariés de planifier leurs congés, tant pour le solde de congés 2022-2023 que pour le congé à titre principal, dans l'outil 4YOU avant le 31 mars 2023. Le manager devra alors faire part de son arbitrage dans les 2 semaines suivant la demande.

### **Article 10 – Jours de RTT et jours de repos (dits « JRTT »)**

En application des dispositions conventionnelles applicables, l'ensemble du personnel de la société THALES AVS FRANCE doit avoir utilisé la totalité de ses JRTT, acquis du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023, au plus tard le 31 décembre 2023.

Au regard du calendrier de l'année 2023, des accords sur la durée du travail existants au sein de chacune des ex-sociétés, et de l'engagement de la Direction quant à l'application des modalités de calcul du nombre de JRTT et de jours de travail retenus par la société ex-TAV, le nombre de JRTT collectifs et individuels sera pour l'année 2023 de :

		<b>Ex-TAV</b>	<b>Ex-TED*</b>	<b>Ex-TTS</b>	<b>Ex-TLCD</b>
<b>JRTT 2023</b>	<b>Mensuels</b>	<b>19 jours</b>	<b>15 jours</b>	<b>15 jours</b>	<b>12 jours</b>
	<b>Cadres</b>				<b>15 jours</b>
<b>Dont Jours collectifs</b>	<b>Mensuels</b>	9,5 jours	5 jours	7 jours	5 jours
	<b>Cadres</b>				5 jours
<b>Dont Jours individuels</b>	<b>Mensuels</b>	9,5 jours	10 jours	8 jours	7 jours
	<b>Cadres</b>				10 jours

*\* base 210 jours travaillés (+ journée de solidarité) - hors spécificités pour certaines catégories*

Pour les salariés travaillant du mardi au samedi le décompte sera fait en local.

### **Article 11– Fermetures Collectives**

Dans un souci d'efficacité opérationnelle, les fermetures collectives seront organisées selon un calendrier commun à l'ensemble des établissements.

Ainsi, pour tous les établissements de THALES AVS FRANCE (hors Châtelleraut CSC et agents site de l'établissement de Cergy « détachés » sur sites clients), les fermetures collectives suivantes sont planifiées et seront traitées, prioritairement, par imputation des JRTT collectifs, puis et si nécessaire des congés payés, tel que fixé dans le tableau ci-dessous :

JS MM  
M

	<b>Ex-TAV (hors CSC)</b>	<b>Ex-TLCD</b>	<b>Ex-TED</b>	<b>Ex-TTS (sauf agents site)</b>
Vendredi 19 mai 2023 (Pont de l'Ascension)	1 jour en substitution aux jours de fractionnement*			
Lundi 14 août 2023	1 jour en substitution aux jours de fractionnement*			
Du lundi 31 juillet au vendredi 4 août 2023 (Semaine 31)	5 JRTT collectifs			
Du mardi 26 décembre au vendredi 29 décembre 2023 (Semaine 52)	4 JRTT** collectifs	4 CP***		

\* ou jours équivalents en application de l'article 4.1 de l'accord Groupe relatif aux Dispositions Sociales du 13 juin 2022

\*\* Pour les salariés rattachés au périmètre ex-TAV, la ½ journée de RTT collective sera restituée à titre individuel portant le nombre de JRTT individuel à 10.

\*\*\*en application de l'accord portant sur le temps de travail de ex-TTS, des congés payés sont mobilisés pour la fermeture collective de fin d'année. En conséquence, le solde de JRTT collectif restituée à titre individuel portant le nombre de JRTT individuel à 10.

Il est par ailleurs rappelé que,

- L'établissement de Châtelleraut CSC n'est pas concerné par les fermetures collectives définies au présent article. Ainsi, les JRTT collectifs seront fixés au niveau de l'établissement après discussion avec les Délégués Syndicaux de l'établissement et consultation du CSE sur l'aménagement du temps de travail.
- Pour l'établissement de Cergy, les agents sites « détachés » sur sites clients seront également exclus des fermetures collectives définies au présent article. Les jours leur seront donc restitués sur leur compteur personnel. Il est rappelé toutefois que les agents doivent prendre leurs CP/RTT, en fonction des fermetures des sites clients.

En raison de contraintes opérationnelles, ces fermetures pourront être partiellement appliquées sur les établissements comportant des activités nécessitant la mise en place de permanence, hors l'établissement de Châtelleraut CSC qui n'est pas concerné par ces fermetures.

Si des permanences et/ou des astreintes sont nécessaires pendant ces périodes de fermeture collective en fonction des spécificités locales, elles seront mises en place selon les modalités définies au sein de l'accord relatif au travail exceptionnel des jours habituellement non travaillés du 5 juillet 2018 et de l'accord relatif aux astreintes du 30 mai 2018.

Par ailleurs, en cas de besoins opérationnels particuliers (exemples : travaux de maintenance, installation de nouveaux équipements industriels, etc.) au sein d'un établissement, une période maximale de 2 semaines complémentaires de fermeture collective pourra être accolée à la semaine 31.

Cette possibilité fera l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales afin d'identifier le besoin, le positionnement calendaire, la durée ainsi que les modalités d'application du dispositif en vue d'obtenir un consensus au terme de la négociation.

A l'issue de la période de fermeture, un retex sera réalisé et partagé, dans les meilleurs délais, avec les organisations syndicales afin d'analyser les situations de l'année et d'envisager d'autres solutions de fermeture et/ou de périodes pour l'année suivante.

#### **Article 11 – Journée de Solidarité**

La journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte (29 mai 2023), conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables (article 15 de l'accord sur les dispositions sociales applicable aux salariés des sociétés du Groupe Thales du 13 juin 2022), sauf pour les salariés travaillant en semaine décalée (du mardi au samedi) dont la fixation de la journée de solidarité sera définie localement.

### **TITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES**

---

#### **Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour l'année 2023. Il prendra donc fin de plein droit et cessera de produire tout effet le 31 décembre 2023.

#### **Article 13 – Révision de l'accord**

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.

#### **Article 14 – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera notifié le cas échéant à chacune des organisations syndicales disposant d'une section syndicale.

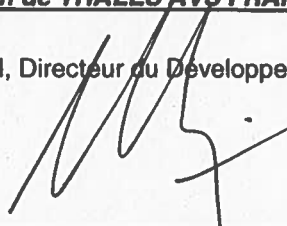
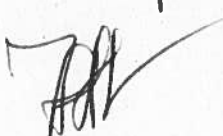
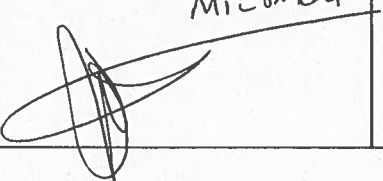
Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la société THALES AVS France :

- En un exemplaire informatique à la DREETS via la plateforme « téléaccords »,
- En un exemplaire original au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

JS. MM  
M

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, le 25 janvier 2023,

<p style="text-align: center;"><b><u>Pour la Direction de THALES AVS FRANCE SAS</u></b></p> <p style="text-align: center;">Pascal BOURGOIN, Directeur du Développement Social</p> 		
<p style="text-align: center;"><b><u>Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société THALES AVS FRANCE SAS</u></b></p>		
<p style="text-align: center;">CFDT</p> <p style="text-align: center;">SUBAULT Stéphane</p> 	<p style="text-align: center;">CFE-CGC</p> <p style="text-align: center;">Nauie Meline MIEGON</p> 	<p style="text-align: center;">CGT</p>