

DRH France

MEMO

De : Pierre Groisy

La Défense, le 24 mai 2017

A : DRH GBU
RESEAU SOCIAL ELARGI
RESEAU JURISTES

Copie : P. Caine
D. Tournadre
G. de Tournemire

Objet : Dispositifs Accord Croissance et Emploi : temps de compensation/pénibilité/postes difficiles

Parmi les dispositifs prévus dans le cadre de l'accord « Croissance et Emploi », certains sont particulièrement sensibles et structurants et ont été déterminants dans l'obtention d'un accord majoritaire.

L'un d'entre eux, central, sera facilitateur dans le déploiement de cet accord Groupe. Il s'agit de « la pénibilité » et plus particulièrement des « temps de compensation » que l'on peut obtenir si les salariés relèvent des principes rappelés et précisés par l'accord Groupe.

C'est pourquoi, nous vous demandons d'appliquer scrupuleusement notre accord Groupe « Croissance et Emploi » sans interprétation locale en suivant les règles et principes suivants édictés dans l'accord :

- 1 - Pour bénéficier des mesures qui relèvent de la pénibilité chez Thales il faut se référer aux accords « Contrat Génération » du 23 juillet 2013 et l'accord « Senior » du 18 décembre 2009 qui prend en compte notamment « les postes difficiles » c'est-à-dire le binoculaire et le travail « posté » si on a occupé cette activité à plein temps pendant au moins 10 années consécutives, ainsi que les particularités qui ont pu être prises en compte par les sociétés en fonction des situations particulières précisées dans les accords.
- 2 - Les seuils fixés à retenir pour déterminer si la notion de pénibilité est recevable sont les seuils « conventionnels Thales » retenus dans l'accord Contrat génération du 23 juillet 2013 et rappelés dans l'accord groupe Croissance et Emploi.
- 3 - Pour les salariés qui ont acquis, un trimestre ou plus de temps de compensation leur permettant de les faire valoir au niveau de la société, pour partir par anticipation, ils pourront les utiliser immédiatement dans le respect des dispositions prévues à l'accord Groupe Croissance et Emploi.

- 4 - Pour les salariés qui ont acquis, un trimestre ou plus de temps de compensation, avant ou pendant toute la durée de l'accord, mais n'étant pas encore en âge de les faire valoir, conformément à l'accord Groupe « Croissance et Emploi », ce temps de compensation pourra être placé chaque année « exceptionnellement » sur le congé de fin de carrière Groupe sans avoir la possibilité de bénéficier des dispositifs du congé de fin de carrière prévu à l'accord pour les salariés âgés de 48 ans ou plus.

Ces principes et règles doivent être appliqués strictement dans chacune des sociétés relevant du périmètre du Groupe.

Pierre Groisy