

ACCORD SUR L'ORGANISATION EXCEPTIONNELLE DU TRAVAIL
LES JOURS HABITUELLEMENT NON OUVRES OU NON TRAVAILLES
AU SEIN DE THALES AVIONICS

B

W

CH

J

Entre :

La Société THALES Avionics, dont le Siège Social est situé 1 Avenue Carnot – 91 883 MASSY Cedex, représentée par Loïc MAHE, Directeur des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

THALES Avionics est amené à rencontrer, dans le cadre de ses activités, des situations d'affaires particulièrement difficiles et complexes, tant au plan des délais que des développements techniques à réaliser (études et production).

Les contraintes de nos activités nécessitent, pour certaines affaires, d'organiser temporairement des aménagements spécifiques et d'adapter nos moyens afin de respecter les engagements contractuels envers nos clients.

Le présent accord se propose d'encadrer la mise en œuvre des modalités d'aménagement d'organisation du travail spécifiques applicables aux différents établissements de THALES Avionics, nécessités par des situations exceptionnelles sur des affaires que le régime général du temps de travail ne permet pas de régler.

Les parties signataires réaffirment cependant que les aménagements spécifiques ne sont que temporaires et limités dans le temps pour résoudre ces situations.

Ils ne peuvent donc se substituer durablement au régime général régissant l'organisation du travail dans l'Entreprise.

Dans ce cadre, les parties s'engagent à ce que les aménagements d'organisation du travail soient mis en place uniquement sur la base du volontariat.

Enfin, cette adaptation aux contraintes clients, évoquée précédemment, doit aller de pair avec une nécessaire adéquation entre les intérêts professionnels et la vie privée des salariés concernés.

Le présent accord définit donc des aménagements d'organisation du travail ainsi que des modalités d'accompagnement et les motifs de recours à ce type d'organisation.

**ARTICLE 1 – MISE EN ŒUVRE DU TRAVAIL EXCEPTIONNEL UN JOUR
HABITUELLEMENT NON OUVRÉ (SAMEDI, JRTT dit COLLECTIF hors
période de fin d'année, JOUR FERIE hors 1^{er} mai)**

La mise en œuvre du travail exceptionnel du samedi, les jours de RTT fixés collectivement (hors période de fin d'année, voir article 2, ou les jours fériés (hors 1^{er} mai) est régie par les modalités suivantes :

Il est rappelé que les limites maximales de durée du travail sont applicables au travail exceptionnel un jour habituellement travaillé.

Article 1.1. Salariés en décompte horaire

Les heures effectuées un jour non ouvré feront l'objet d'une récupération dans les 30 jours suivants la fin de la période de travail exceptionnel.

Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour), ainsi qu'une indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié le matin et tout ou partie de l'après-midi, seront versées suivant les barèmes Société en vigueur.

Une prime de sujétion de 10 MG sera versée pour chaque journée travaillée dans le cadre du présent accord.

Article 1.2. Salariés en forfait annuel en jours

Le travail effectué un jour non ouvré est considéré comme un jour de travail. Il sera récupéré afin de respecter les 206 jours maximum travaillés dans l'année, tel que prévu par l'accord THALES Avionics sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail du 12 février 2004.

Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour), ainsi qu'une indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié le matin et tout ou partie de l'après-midi, seront versées suivant les barèmes Société en vigueur.

Une prime de sujétion de 10 MG sera versée pour chaque journée travaillée dans le cadre du présent accord.

ARTICLE 2 – TRAVAIL LES JOURS FIXES COLLECTIVEMENT DE FIN D'ANNEE

Le recours au travail pendant cette période devra être exceptionnel ou nécessité par la nature de l'activité.

Pour le personnel concerné, les conditions sont fixées à :

- Indemnisation de 15 MG par jour
- Indemnité de repas suivant barème Société si le salarié est présent le matin et tout ou partie de l'après-midi
- Indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour) suivant barème Société

Les jours travaillés pendant cette fermeture devront être récupérés au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Il sera fait un point sur les prévisions de travail les jours fixés collectivement de fin d'année dans le cadre d'une information au CE de novembre.

ARTICLE 3 – INFORMATION / CONSULTATION DES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 3.1. Information

Les comités d'établissement seront informés trimestriellement de l'évolution des affaires et des conséquences prévisibles de cette évolution sur l'organisation du travail et ses éventuels aménagements.

Article 3.2. Procédure d'information-consultation

3.2.1. Dossier de consultation

Dans le cadre des consultations visées ci-dessous, les comités d'établissement seront informés du projet de recours au travail exceptionnel un jour habituellement non ouvré par la remise d'un dossier constitué des informations suivantes :

- Contexte, enjeux et résultats attendus de la mise en œuvre de cet aménagement de l'organisation habituelle du travail
- Type d'aménagement concerné (travail un JRTT collectif, un samedi...), durée
- Capacités de production engagées, nombre, statut des salariés et périmètre concernés
- Nombre de salariés compétents pour tenir le poste concerné
- Jalons de l'affaire concernée
- Autres actions engagées pour permettre la tenue de ces jalons et afin d'éviter la récurrence de la situation

3.2.2. Organisation de la consultation

Les comités d'établissement concernés seront consultés sur les prévisions de recours au travail un jour habituellement non ouvré.

A titre dérogatoire au droit commun de la consultation, il est convenu que le vote est considéré comme positif dès lors que la majorité absolue des présents ne s'oppose pas à la mise en œuvre de cet aménagement de l'organisation du travail.

Dans l'hypothèse où cette consultation aboutit à un avis négatif motivé, et après révision du dossier, une deuxième consultation sera organisée dans les 7 jours calendaires, préalablement à la mise en œuvre du projet soumis au comité.

Si l'avis issu de cette deuxième consultation est négatif, au regard des principes du droit commun de la consultation, une information sur les motivations de ce refus sera communiquée à la Direction des Ressources Humaines au niveau central et aux Délégués Syndicaux Centraux.

A l'occasion de la prochaine réunion ordinaire du comité d'établissement concerné, un bilan complet de la mise en œuvre de l'aménagement exceptionnel de l'organisation du travail sera présenté.

Au terme d'une période d'application de 6 mois, un bilan sera réalisé pour apprécier les modalités et les conditions d'exercice de ce mode de consultation exceptionnel et viser à les améliorer.

ARTICLE 4 - INFORMATION DES SALARIES

Le travail, un jour non ouvré et/ou un jour habituellement non travaillé, doit revêtir un caractère exceptionnel. Il doit être impérativement demandé et motivé auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement concerné pour validation.

Les salariés concernés seront informés par leur hiérarchie après la procédure de consultation décrite ci-dessus.

ARTICLE 5 - INTERVENTIONS DE DSI PLANIFIEES HORS PLAGES D'OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT

Du fait de leur spécificité, les interventions planifiées de DSI font l'objet d'un régime propre tel que défini ci-après.

Une intervention mensuelle de maintenance opérée par les équipes de DSI est planifiée un mercredi soir et un samedi par mois, sachant qu'aucun des salariés concernés ne peut intervenir plus de 8 samedis et 8 mercredis par an.

Compte tenu de cette périodicité justifiée par des nécessités impérieuses de maintenance de l'outil et du réseau informatique, les comités d'établissement (CE) concernés seront consultés chaque début d'année sur cette planification prévisionnelle.

En cas de modification exceptionnelle du jour d'intervention initialement prévu, le CE sera informé préalablement à ladite intervention.

Dans ce cadre, le travail du samedi est régi par l'article 1 du présent accord. Le travail effectué le mercredi après l'horaire de fermeture de l'établissement fera l'objet d'une récupération dans le mois suivant l'intervention.

Au terme de ces interventions planifiées, notamment celles du mercredi soir, le temps minimal de repos quotidien doit être respecté dans les conditions prévues par la loi.

ARTICLE 6 - DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD

Article 6.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

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.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires en respectant un préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Article 6.2. Dépôt de l'accord

Conformément aux articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de THALES Avionics, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Essonne, et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes Longjumeau.

Fait à Massy en 12 exemplaires le 2 juillet 2004

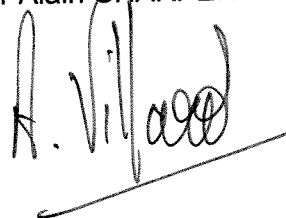
Pour la Direction de THALES AVIONICS
Le Directeur des Ressources Humaines
Loïc MAHE



Pour la CFDT,
Monsieur Guy HETRU



Pour la CFE - CGC,
Monsieur Alain CHARPENTIER



Pour la CFTC,
Madame Evelyne BERNELLE



Pour la CGT,
Monsieur Jean-Michel ROUSSEAU

Pour la CGT-FO,
Monsieur Alain MERCIER