

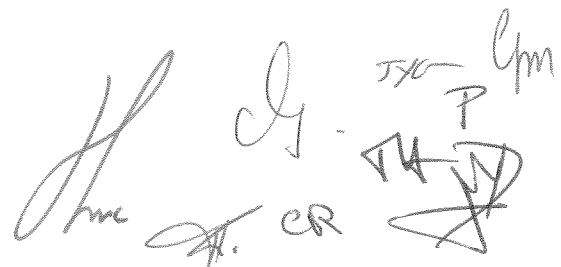
## LAND & JOINT SYSTEMS

Rue Guynemer - BP 55  
78283 Guyancourt Cedex  
FRANCE  
Tél. : +33 (0) 1 30 96 70 00  
Fax : +33 (0) 1 30 96 75 50

### AVENANT N° 3

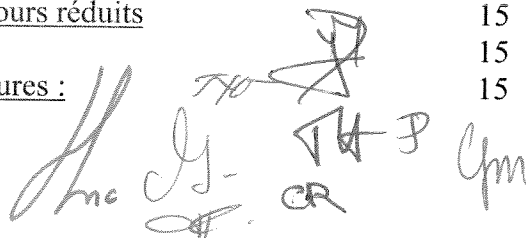
à l'Accord pour le Développement de l'Emploi par la Réduction du temps de travail  
(A.D.E.R.)

du 12 juin 1998



Handwritten signatures and initials, including 'Jm', 'J', '550', 'P', 'TH', 'CR', and 'Lpm'.

<b><u>PRÉAMBULE</u></b>	<b>4</b>
<b><u>TITRE 1 – TEMPS DE TRAVAIL : DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u></b>	<b>6</b>
Article 1. <u>Définition du temps de travail effectif</u>	6
Article 2. <u>Repos hebdomadaire</u>	6
Article 3. <u>Remise en vigueur de l'article 8 de la Convention Sociale en vigueur à Thales Optronique</u>	6
Article 4. <u>Traitement des absences</u>	6
<b><u>TITRE II : MODALITÉS ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLE AU PERSONNEL MENSUEL</u></b>	<b>7</b>
<b><u>CHAPITRE 1 : REPOS ET DUREE MAXIMALE</u></b>	<b>7</b>
Article 1. <u>La durée maximale quotidienne du travail</u>	7
Article 2. <u>La durée maximale hebdomadaire du travail</u>	7
<b><u>CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL MENSUEL</u></b>	<b>7</b>
Article 1. <u>Adaptation des modalités de la réduction du temps de travail</u>	7
1.1 <u>Horaire hebdomadaire de référence de 37 heures 80 cts</u>	7
Article 2. <u>Modalités de gestion des jours de réduction du temps de travail</u>	8
Article 3. <u>Heures supplémentaires</u>	8
Article 4. <u>Dispositions spécifiques applicables au personnel mensuel forfaitisé</u>	8
4.1. <u>Les collaborateurs forfaitisés</u>	8
4.2. <u>Le personnel mensuel itinérant</u>	8
Article 5. <u>Dispositions spécifiques applicables au personnel mensuel à temps partiel</u>	9
5.1. <u>Durée</u>	9
5.2. <u>Procédure</u>	9
5.3. <u>Retour au temps complet</u>	10
5.4. <u>Régime du temps partiel</u>	10
Article 6. <u>Mesures de ralliement applicables au personnel mensuel</u>	10
6.1 <u>Crédit d'horaire variable</u>	10
<b><u>TITRE III – MODALITÉS ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLE AU PERSONNEL INGÉNIEUR ET CADRES</u></b>	<b>11</b>
<b><u>CHAPITRE 1 : FORFAIT ANNUEL EN JOURS</u></b>	<b>11</b>
Article 1. <u>Modalités d'application du forfait annuel en jours</u>	11
Article 2. <u>Entrées et sorties en cours de période de référence</u>	12
Article 3. <u>Maîtrise du temps de travail des cadres</u>	12
Article 4. <u>Modalité de décompte des jours travaillés</u>	13
Article 5. <u>Mesures de ralliement applicables aux personnels ingénieurs et cadres en forfait annuel en jours</u>	13
5.1. <u>Congés payés supplémentaires pour ancienneté</u>	13
5.2. <u>Journée d'absence particulière</u>	13
5.3. <u>Attribution de demi-journées</u>	13
<b><u>CHAPITRE 2 : FORFAIT JOURS REDUITS</u></b>	<b>13</b>
Article 1. <u>Durée</u>	14
Article 2. <u>Procédure</u>	14
Article 3. <u>Retour au forfait jours de droit commun</u>	14
Article 4. <u>Régime du forfait jours réduit</u>	15
Article 5. <u>Attribution de demi-journées pour les forfaits jours réduits</u>	15
<b><u>CHAPITRE 3 : FORFAIT ANNUEL EN HEURES</u></b>	<b>15</b>
Article 1. <u>Modalités d'application du forfait annuel en heures :</u>	15


  
 Hnc J. - CR Gpm

# THALES

1.1	<u>Décompte du temps de travail en forfait annuel en heures</u>	15
1.2	<u>Maîtrise du temps de travail</u>	16
Article 2	<u>Temps partiel :</u>	16
Article 3.	<u>Mesures de raliement applicables aux Ingénieurs et Cadres en forfait annuel en heures</u>	16
	16	
3.1	<u>Congés payés supplémentaires pour ancienneté</u>	16
3.2.	<u>Journée d'absence particulière</u>	17
CHAPITRE 4 :	<u>Ingénieurs et Cadres à l'horaire hebdomadaire de référence</u>	17
<b><u>TITRE IV – DISPOSITIONS COMMUNES</u></b>		<b>18</b>
Article 1.	<u>Code de bonne conduite</u>	18
1.1.	<u>Organisation du travail</u>	18
1.2.	<u>Heures de réunions</u>	18
1.3.	<u>Plages d'ouverture des sites</u>	18
Article 2.	<u>Modalités de prise et règles de prévenance réciproque pour la prise de jours de repos à l'initiative du salarié</u>	19
<b><u>TITRE V – COMMISSION DE SUIVI</u></b>		<b>20</b>
Article 1.	<u>Constitution</u>	20
Article 2.	<u>Fonctionnement</u>	20
<b><u>TITRE VI – DISPOSITIONS FINALES</u></b>		<b>21</b>
<b><u>TITRE VII – DURÉE DE L'AVENANT, RÉVISION, DÉNONCIATION</u></b>		<b>21</b>
<b><u>TITRE VIII – MESURES D'APPLICATION 2006</u></b>		<b>21</b>
<b><u>TITRE IX – DÉPÔT</u></b>		<b>22</b>
	<u>ANNEXE n°1 : Modalités indicatives de calcul de la durée du travail</u>	23
	<u>ANNEXE n° 2 : Liste des articles de l'accord A.D.E.R. supprimés par le présent avenant</u>	24

F/0

*[Handwritten signatures and initials]*

## Préambule

Le temps de travail a fait l'objet avec la loi Aubry II de nouvelles dispositions législatives qui tiennent compte des spécificités des diverses catégories de personnel au regard de leur organisation du temps de travail. Par la suite, de nombreux aménagements ont été apportés à la législation sur la durée du travail, réformant les dispositions initiales fixées par la loi du 13 juin 1998.

Par ailleurs, un accord cadre a été conclu au niveau du Groupe THALES le 5 juillet 2000 qui définit notamment les règles communes en matière de durée du travail dans son article 6.

Aussi, conformément aux dispositions des articles **4.8 « Clause de Rencontre »**, **5.3 « Interprétation et Application »** et **6.2 « Conditions suspensives et résolutoires »** de l'accord ADER, il a été décidé que :

A la demande de la Direction de Thales Optronique, les Organisations Syndicales signataires acceptent de réviser l'accord ADER du 12 juin 1998 afin de tenir compte des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, de la loi Fillon du 17 janvier 2003 et de la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Cet avenant est également rédigé dans le cadre de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du temps de travail dans la métallurgie, modifié par les avenants du 29 janvier et du 14 avril 2003, et l'accord du 3 mars 2006, ainsi que des principes développés dans l'accord cadre conclu au niveau du Groupe THALES le 5 juillet 2000.

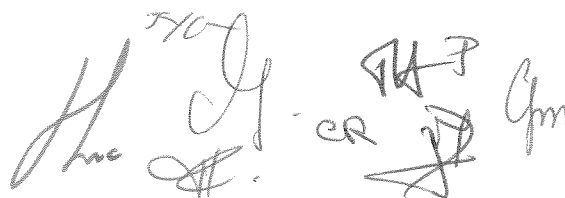
Les parties conviennent que le présent avenant doit permettre d'améliorer la compétitivité de la Société Thales Optronique.

Les dispositions de cet avenant se substituent à celles de l'accord ADER traitant du même objet.

La liste des articles de l'accord ADER modifiés ou supprimés par le présent avenant figure en annexe n° 1.

Les dispositions du présent avenant concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise à l'exclusion :

- des personnels expatriés pendant la durée de leur mission,
- des cadres dirigeants, tels que visés à l'article L.212.15.1 du code du travail, et qui s'entendent des Ingénieurs et Cadres IIC auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.



# THALES

Les critères retenus sont :

- appartenir à un Comité de Direction,
- et/ ou avoir une grande expertise reconnue à l'extérieur de l'entreprise,
- et/ou avoir la responsabilité de grands programmes/ projets / affaires.

Les Ingénieurs et Cadres IIC qui remplissent les conditions ci-dessus précisées se verront proposer par avenant à leur contrat de travail un forfait sans référence horaire.

A ce titre ces salariés bénéficient des fermetures collectives de l'entreprise.

Toutefois, si des Ingénieurs et Cadres, bien que placés en position IIC ne répondent pas à ces critères, ils pourront opter pour un forfait en jours.

JYU

*[Handwritten signatures and initials]*  
Inc J. P.  
ER TA  
Cfm

## Titre 1 – Temps de travail : dispositions générales

### Article 1. Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail doit s'envisager par référence aux dispositions légales définies à l'article L.212-4 du code du travail, en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Le temps de travail s'entend ainsi du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

### Article 2. Repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien et ne pourra travailler plus de 6 jours par semaine, dans les conditions légales.

Dans le cas de travail à l'étranger, la Direction veillera à ce que le salarié puisse bénéficier de ce repos auquel il aurait pu prétendre s'il avait continué de travailler en France.

### Article 3. Remise en vigueur de l'article 8 de la Convention Sociale en vigueur à Thales Optronique

Le présent avenant remet en vigueur l'article 8 de la Convention Sociale applicable à Thales Optronique.

### Article 4. Traitement des absences

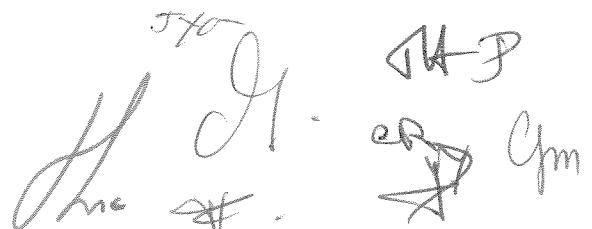
Par mesure de simplicité et d'équité, les parties conviennent de traiter les absences suivant la même méthode de calcul pour l'ensemble du personnel en ce qui concerne l'impact sur le nombre de JRTT ou de repos.

Il est convenu ce qui suit:

- les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail et les absences liées aux accidents du travail et maladies professionnelles, seront comptabilisées comme si le salarié avait effectivement travaillé pour l'acquisition des JRTT et des jours de repos.
- les autres absences, dès lors qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, seront comptabilisées comme si le salarié avait travaillé effectivement pour l'acquisition des JRTT et des jours de repos, dans la limite de 4 semaines complètes (cumulées ou non).
- au-delà, et pour toutes les autres absences, les jours d'absence seront décomptés pour l'acquisition des JRTT et des jours de repos.

Par convention sont déduits, par semaine complète d'absence à décompter, la valeur de 19/52, soit 0,365 jours.

Ce mode de calcul simplifié est indépendant du nombre de jours de repos qui peut varier d'une année sur l'autre pour les Ingénieurs et Cadres au forfait.


  
 570  
 H. J.  
 H. P.  
 Cpm

## **Titre II : Modalités et organisation du temps de travail applicable au personnel mensuel**

### **CHAPITRE 1 : REPOS ET DUREE MAXIMALE**

Afin de tenir compte des nouvelles dispositions de la loi, l'accord ADER est modifié sur les points qui suivent.

#### **Article 1. La durée maximale quotidienne du travail**

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

#### **Article 2. La durée maximale hebdomadaire du travail**

La durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut dépasser 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et la durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, sauf dérogations prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

### **CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL MENSUEL**

#### **Article 1. Adaptation des modalités de la réduction du temps de travail**

Les parties signataires du présent avenant ont décidé d'adapter les modalités de réduction du temps de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures de la manière suivante :

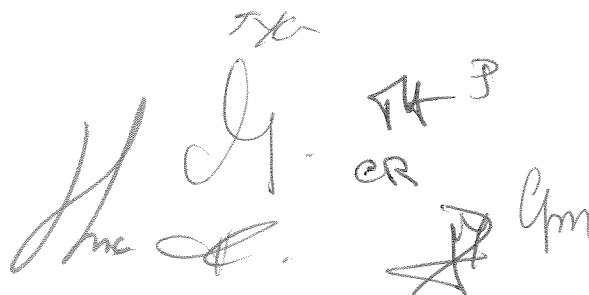
##### **1.1 Horaire hebdomadaire de référence de 37 heures 80 cts**

Pour tenir compte de notre volonté de travailler ensemble, il est prévu de procéder à la réduction de l'horaire hebdomadaire de référence, dans les conditions suivantes :

Le personnel mensuel travaillera selon un horaire hebdomadaire de référence de 37 heures 80 cts.

L'écart entre le temps de travail hebdomadaire théorique de 34 heures 65 cts et celui de référence, réalisé, de 37 heures 80 cts, se traduira pour chaque salarié, par l'octroi d'un nombre de jours de réduction du temps de travail égal à 18,77 jours arrondis à 19 jours pour un droit à congé complet.

La nouvelle répartition des horaires sur la semaine, compte tenu de l'organisation du travail sur 37 heures 80 cts hebdomadaires de temps de travail effectif, s'inscrit dans le cadre du règlement d'horaire variable individualisé qui sera modifié conformément aux dispositions légales. L'horaire quotidien de référence passera de 7 heures 70 cts à 7 heures 56 cts.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'ER', and other marks.

## Article 2. Modalités de gestion des jours de réduction du temps de travail

Si les aléas du calendrier conduisent à une durée annuelle prévisionnelle supérieure à 1559,25 heures, sur la base de 225 jours selon un horaire de référence de 37 heures 80 cts, hors la journée au titre de la loi du 30 juin 2004, les heures excédentaires seront attribuées sous la forme de sorties anticipées dont le positionnement fera l'objet d'un point dans le cadre des NAO.

Les jours de réduction du temps de travail s'apprécient sur une base annuelle et s'acquièrent au prorata du temps de présence au cours de chaque période annuelle.

Cette règle s'applique en cas d'arrivée ou de départ de l'entreprise en cours de période de référence.

## Article 3. Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires n'est pas un mode de gestion permanent de l'entreprise ; il doit rester exceptionnel et sera limité au contingent de 130H par an et par salarié.

Les heures supplémentaires doivent être accomplies à la demande écrite et préalable de la hiérarchie, après approbation de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise et, dans la mesure du possible, sur une base de volontariat.

Les heures supplémentaires effectuées et les majorations afférentes seront prioritairement récupérées dans un délai de 2 mois ou payées mensuellement sur demande expresse du salarié dans la limite d'un plafond annuel de 65 heures.

Les parties conviennent que les heures supplémentaires sont les heures effectuées au delà de la durée hebdomadaire de travail de 35 heures en moyenne sur l'année et en tout état de cause 1575 (35 \* 45 semaines) heures par an sur la période de référence.

## Article 4. Dispositions spécifiques applicables au personnel mensuel forfaitisé

### 4.1. Les collaborateurs forfaitisés

Les forfaits signés en application de l'accord ADER ne répondant pas aux nouvelles dispositions légales seront revus et de nouvelles conventions de forfaits mensuels seront proposées. En aucun cas ces dispositions ne pourront être plus défavorables que celles s'appliquant aux cadres bénéficiant d'un forfait annuel en heures au titre du présent avenant.

Ils se verront proposer un forfait assis sur un horaire mensuel incluant les majorations pour heures supplémentaires sur la base de l'article 12 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié par les avenants du 29 janvier 2000, du 14 avril 2003 et du 3 mars 2006.

### 4.2. Le personnel mensuel itinérant

Pourront être considérés comme itinérants, les salariés mensuels qui exercent leur activité professionnelle durant plus de 110 jours en dehors de leur site d'origine.

Une liste exhaustive des postes concernés devra être établie annuellement et soumise à la commission de suivi.

Les salariés mensuels itinérants bénéficient d'un forfait en heures sur l'année, réparti sur le même nombre de jours travaillés que celui prévu pour les mensuels générant ainsi 19 jours de réduction équivalents.

Leur rémunération intègre le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année.

## Article 5. Dispositions spécifiques applicables au personnel mensuel à temps partiel

A leur demande, les collaborateurs qui le désirent pourront, dans les conditions ci-après, bénéficier d'un travail en temps partiel et prévoyant une rémunération proportionnelle.

Le nombre de jours de RTT auquel auront droit ces salariés se calculera en prenant l'écart entre le temps de travail hebdomadaire théorique (34 heures 65cts X % temps partiel) et celui réalisé (37heures 80 cts X % temps partiel) Le résultat se traduira pour chaque salarié par l'octroi d'un certain nombre de jours de RTT.

Pour une année complète de travail et un droit intégral à congés, ce forfait pourra être établi sur la base de :

- 90% (1/2 jour/ semaine) du temps travail, l'horaire hebdomadaire sera de 34 heures 02 cts et donnera droit à 17,5 jours de RTT
- 80% (1 jour/ semaine) du temps travail, l'horaire hebdomadaire sera de 30heures 24 cts et donnera droit à 15,5jours de RTT
- 60% (2 jour/ semaine) du temps travail, l'horaire hebdomadaire sera de 22heures 68 cts et donnera droit à 11,5jours de RTT
- 50% (2,5 jour/ semaine) du temps travail, l'horaire hebdomadaire sera de 18heures 90 cts et donnera droit à 9,5 jours de RTT.

Dans l'éventualité où le nombre de jours de RTT d'un salarié à temps partiel serait insuffisant pour compenser les fermetures du centre , celui-ci pourrait opter à cet effet entre :

- un prélèvement sur ses congés payés,
- l'utilisation de droits à crédits d'heures (dans ce seul cas, la prise de journées complètes sera autorisée) ou de jours de récupération,
- un aménagement de son temps de travail en accord avec sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

En outre, un tel aménagement de son temps de travail peut permettre à un salarié à temps partiel de compenser certaines journées de fermeture de l'établissement sans qu'il y ait prélèvement sur ses JRTT.

Cet aménagement sera autorisé sous réserve que le nombre de JRTT libres conservé ne dépasse pas la valeur de 8 réduit au prorata du temps partiel.

(par exemple : pour un temps partiel 4/5<sup>ème</sup>, le nombre de JRTT libres sera de 6 journées et demi).

### 5.1. Durée

A défaut de stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, les temps partiels sont conclus pour une durée indéterminée.

### 5.2. Procédure

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un temps partiel devra en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 1 mois avant la date souhaitée.

La Direction s'efforcera de lui donner satisfaction, dans la mesure où le temps partiel est compatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service.

## 5.3. Retour au temps complet

Le salarié ayant conclu un temps partiel pourra demander, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 1 mois avant la date souhaitée, à reprendre un temps complet. La société s'efforcera alors de lui donner satisfaction compte tenu des impératifs de l'organisation de son service.

## 5.4. Régime du temps partiel

Les dispositions du présent accord sur le temps partiel relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant d'un temps partiel.

Les parties signataires reconnaissent que les salariés ayant conclu un temps partiel bénéficient des mêmes dispositions en matière d'évolution de carrière que les salariés bénéficiant d'un temps complet.

## Article 6. Mesures de raliement applicables au personnel mensuel

Il est convenu que ces dispositions feront l'objet d'un avenant à l'accord du 1er juillet 2001 sur le règlement de l'horaire variable. Le Comité d'Entreprise de Thales Optronique sera préalablement consulté au titre de l'article L.212-4-1 du code du travail.

### 6.1 Crédit d'horaire variable

Le salarié pourra obtenir 4 autorisations d'absence annuelles d'une journée par prélèvement d'heures dans son compteur Débit/Crédit, soit 2 jours supplémentaires par rapport aux dispositions prévues à l'article 9, alinéa 4 de l'accord d'horaire variable du 1<sup>er</sup> juillet 2001.

La valeur d'une journée est de 7 heures 56 cts et le crédit annuel est porté à 40 heures.

Les crédit d'heures et débit d'heures prévus aux articles 7 et 8 de l'accord d'horaire variable du 1<sup>er</sup> juillet 2001 restent inchangés.

Dès lors que le crédit d'heures atteint un total de 10 heures, le salarié doit exprimer dans le mois une demande d'absence en crédit d'heures pour une prise effective au cours du trimestre.

Ces journées seront prises en priorité sur toute autre journée d'absence.

*FLO*

*J.*

*Hmc*

*ER*

*VA*  
*J*  
*Gpm*

## Titre III – Modalités et organisation du temps de travail applicable au personnel Ingénieur et Cadres

Les parties signataires reconnaissent que, compte tenu des activités et de l'organisation dans Thales Optronique, les Ingénieurs et Cadres ne sont généralement pas occupés selon un horaire collectif et, sauf exception, ont une durée du travail qui ne peut être prédéterminée compte tenu de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'accord du Groupe Thales, les Ingénieurs et Cadres III B se verront proposer une convention de forfait annuel en jours.

Les Ingénieurs ou Cadres Position I, II et IIIA pourront choisir, à leur convenance, entre le forfait annuel en jours ou le forfait annuel en heures.

Le choix est réversible au 1er janvier de chaque année.

Concernant les Ingénieurs et Cadres Position I, ce choix ne pourra se faire qu'après 6 mois d'ancienneté.

L'alternative entre le forfait annuel en heures et forfait annuel en jours ne pourra être une source de discrimination dans les évolutions professionnelles.

### **CHAPITRE 1 : FORFAIT ANNUEL EN JOURS**

Les Ingénieurs et Cadres concernés bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 212-1 et L. 212-7 alinéa 2 du Code du Travail.

Les ingénieurs et Cadres au forfait annuel en jours sont libres dans l'organisation de leur emploi du temps. Cependant leur temps de travail devra être maîtrisé.

Ils bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail par le biais de conventions de forfait annuel établies en jours.

#### **Article 1. Modalités d'application du forfait annuel en jours**

Les Ingénieurs et Cadres au forfait en jours se verront proposer une convention de forfait de 206 jours, hors la journée prévue par la loi du 30 juin 2004.

Ce nombre de jours s'entend une fois déduit du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux, les jours fériés, les jours de repos et les jours de substitution aux congés de fractionnement.

Handwritten signatures and initials, including 'JY', 'ER P', and 'Gpm', are present at the bottom right of the page.

Les éventuels congés annuels acquis à titre individuel (ancienneté, évènements familiaux ...) ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

Compte tenu du fait que le nombre de jours fériés varie chaque année, et notamment que les années bissextiles comptent une journée supplémentaire, le nombre de jours de repos engendrés par la réduction du temps de travail sera recalculé chaque année lors des négociations annuelles obligatoires de façon à ce que le nombre de jours effectivement travaillé chaque année corresponde au forfait défini ci-dessus.

Pour les Ingénieurs et Cadres position III ayant une responsabilité d'encadrement d'équipe d'au moins 5 personnes, 3 jours par an de « management » pourront se déduire des jours dégagés par la RTT pour être consacrés aux réunions « management ». La liste des postes concernés sera communiquée annuellement à la commission de suivi.

## **Article 2. Entrées et sorties en cours de période de référence**

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de la période de référence, le nombre de jours de travail est déterminé en fonction de la période de travail effectuée ou à effectuer.

Pour les salariés entrés en cours d'année et ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre. L'état exact du nombre de jours de travail dû pour l'année en cours sera remis aux salariés embauchés en cours d'année.

En cas de sortie en cours d'année, un examen du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année sera effectué et une régularisation du solde pourra être opérée pendant la période de préavis.

En l'absence de préavis, dans le cas d'un solde négatif, aucune retenue sur salaire ne sera effectuée (*sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde*).

## **Article 3. Maîtrise du temps de travail des cadres**

La Direction convient de veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des Ingénieurs et Cadres pour assurer leurs fonctions et leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en termes d'organisation et de ressources. Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer périodiquement, et notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens.

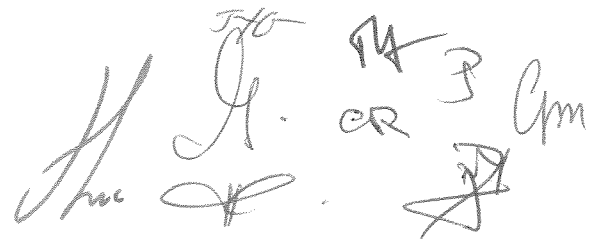
Le temps de travail de ces Ingénieurs et Cadres devra être maîtrisé et les charges adaptées.

En tout état de cause, sauf circonstances exceptionnelles, les Ingénieurs et Cadres en forfait annuel en jours veilleront à limiter leur temps de travail quotidien à 10 heures.

Par convention, les parties signataires conviennent que le temps de repos quotidien ne saurait être inférieur à 12 heures.

La commission de suivi sera saisie des dépassements exceptionnels des limites évoquées ci-dessus. Elle formulera des propositions en vue d'en limiter le nombre.

Les sorties et les entrées effectuées en dehors des plages d'ouverture du site par le personnel titulaire d'une convention de forfait annuel en jours feront l'objet d'une analyse au cas par cas afin de vérifier que ces anomalies ne soient pas génératrices de dépassement des durées maximales qui leur sont applicables. Ces anomalies éventuelles seront communiquées à la commission de suivi de l'entreprise pour examen.

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'J. J.', 'CR', 'Cpm', and other illegible marks.

## Article 4. Modalité de décompte des jours travaillés

Pour les salariés relevant des conventions de forfait exprimées en jours, le décompte de la durée d'activité, c'est-à-dire des jours travaillés et non travaillés, sera organisé au moyen d'un système auto déclaratif.

## Article 5. Mesures de ralliement applicables aux personnels ingénieurs et cadres en forfait annuel en jours

### 5.1. Congés payés supplémentaires pour ancienneté

Les parties décident d'attribuer une journée d'ancienneté supplémentaire aux Ingénieurs et Cadres âgés de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la signature du présent avenant.

Les Ingénieurs et Cadres inscrits à l'effectif à la date de signature du présent avenant et qui ne rempliraient pas ces deux conditions d'ancienneté et d'âge bénéficieront d'office de cette journée supplémentaire. Pour ce cas particulier, cette journée supplémentaire n'est pas applicable aux salariés embauchés ou mutés en provenance du Groupe postérieurement à cette date. En cas de mobilité vers une autre société du Groupe, le bénéfice de cette journée supplémentaire n'est pas acquis.

En conséquence, la disposition suivante est remise en vigueur à l'article 11.2. alinéa 2 de la convention sociale de Thales Optronique :

« 4 jours ouvrés pour l'Ingénieur ou Cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise »

### 5.2 Journée d'absence particulière

Les parties conviennent d'autoriser une journée d'absence à l'ensemble des Ingénieurs et Cadres au forfait annuel en jours.

### 5.3 Attribution de demi-journées

L'ensemble des salariés dont le temps de travail est décompté en jours seront autorisés à poser 6 demi-journées sous forme d'absences autorisées.

Cette disposition se substitue aux jours prévus à l'article 2.5.2. de l'accord ADER.

## CHAPITRE 2 : FORFAIT JOURS REDUITS

A leur demande, les Ingénieurs et cadres répondant aux conditions de proposition d'un forfait annuel en jours, pourront bénéficier d'un forfait en nombre de jours réduit par rapport à celui indiqué ci-dessus et prévoyant une rémunération proportionnelle.

Pour une année complète de travail et un droit intégral à congés, ce forfait pourra être établi sur la base de :

- 90% (1 jour / quinzaine) du temps de travail, soit 185 jours,
- 80% (1 jour / semaine) du temps de travail, soit 165 jours,
- 60% (2 jours / semaine) du temps de travail, soit 124 jours,
- 50% (5 jours / quinzaine) du temps de travail, soit 103 jours.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including 'Jp.', 'TH J', '540', 'ER', 'Cpm', and other illegible marks.

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Le nombre de ces jours de repos pourra varier chaque année selon le nombre de jours de l'année et selon le nombre de jours fériés tombant des jours autres que le samedi et le dimanche, tel que défini à l'article 1.1.1.

Il est établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie pour les forfaits jours réduits conclus en cours d'année. [nbre de jours selon la formule choisie x n jours calendaires restants à courir / 365 ou 366]. De même, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre sur l'exercice.

La rémunération des salariés bénéficiant d'un forfait jours réduit sera lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés au cours de chaque mois.

Dans l'éventualité où le nombre de jours de repos d'un salarié en forfait jours réduit sera insuffisant pour compenser les fermetures du centre, celui-ci pourra opter à cet effet entre :

- un prélèvement sur ses congés payés
- un aménagement de son temps de travail en accord avec sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines

En outre, un tel aménagement de son temps de travail pourra permettre à un salarié en forfait jours réduit de compenser certaines journées de fermetures de l'établissement sans qu'il y ait prélèvement sur ses jours de repos.

Cet aménagement sera autorisé sous réserve que le nombre de jours de repos libres conservé ne dépasse pas la valeur de 8 réduit au prorata du forfait jours réduit.

(par exemple : pour un forfait jours réduit base 165 jours, le nombre de jours de repos libres sera de 6 journées et demi)

## **Article 1. Durée**

A défaut de stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, les forfaits jours réduits sont conclus pour une durée indéterminée.

## **Article 2. Procédure**

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait jours réduit devra en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 2 mois avant chaque 1er janvier. Il devra joindre à sa demande le calendrier indicatif de ses jours de travail pour l'année en cours.

La Direction s'efforcera de lui donner satisfaction, dans la mesure où le forfait réduit sera compatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service. En cas d'acceptation, elle pourra l'inviter à aménager son calendrier prévisionnel pour tenir compte des impératifs de l'entreprise et/ou du service. La répartition des jours fera l'objet d'une disposition de l'avenant au contrat de travail.

## **Article 3. Retour au forfait jours de droit commun**

Le salarié ayant conclu un forfait jours réduit pourra demander, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée, à reprendre un forfait jours de droit commun. La société s'efforcera alors de lui donner satisfaction compte tenu des impératifs de l'organisation de son service.



## Article 4. Régime du forfait jours réduit

Les dispositions du présent accord sur le forfait annuel en jours relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait jours réduit.

Les parties reconnaissent que les salariés ayant conclu un forfait jours réduit bénéficient des mêmes dispositions en matière d'évolution de carrière que les salariés bénéficiant d'un forfait jours de droit commun.

## Article 5. Attribution de demi-journées pour les forfaits jours réduits

Les salariés en forfait jours réduit seront autorisés à poser des demi-journées sous forme d'absences autorisées.

Le nombre de demi-journées d'absence est proportionnel à la durée de leur forfait jours comparé à 206 jours :

le forfait jours réduit à 185 jours permet de poser 6 demi-journées d'absence,  
le forfait jours réduit à 165 jours permet de poser 6 demi-journées d'absence,  
le forfait jours réduit à 124 jours permet de poser 4 demi-journées d'absence,  
le forfait jours réduit à 103 jours permet de poser 3 demi-journées d'absence.

Cette disposition se substitue aux jours prévus à l'article 2.5.2. de l'accord ADER.

## CHAPITRE 3 : FORFAIT ANNUEL EN HEURES

### Article 1. Modalités d'application du forfait annuel en heures :

#### 1.1 Décompte du temps de travail en forfait annuel en heures

Les salariés se verront proposer dans le cadre de conventions individuelles, un forfait annuel de 1680 heures, hors la journée prévue au titre de loi du 30 juin 2004.

Ce forfait s'entend pour une année complète de travail et un droit complet à congés payés.

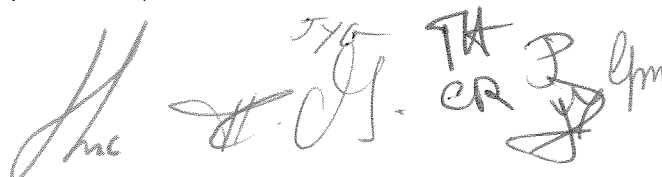
Ce forfait devra se répartir sur le même nombre de jours de travail que les mensuels et générera donc un nombre de jours de repos égal à celui des mensuels.

Les Ingénieurs et Cadres concernés pourront organiser librement leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait.

Néanmoins, dans un souci de maîtrise de la durée annuelle fixée à 1680 heures, les salariés concernés devront être présents pendant les plages fixes définies dans le cadre de l'horaire individualisé applicable aux Mensuels, sauf autorisation exceptionnelle de la hiérarchie.

A titre d'information et afin d'éviter des dérives, les intéressés devront dans toute la mesure du possible respecter un objectif indicatif de 40 heures 80 cts hebdomadaires.

Cette durée ne constitue pas un horaire de référence, mais seulement une valeur indicative communiquée aux intéressés afin qu'ils disposent d'un repère leur permettant d'évaluer leur temps de travail.



## 1.2 Maîtrise du temps de travail

La maîtrise du temps de travail effectué par les Ingénieurs et Cadres au forfait annuel en heures dans le cadre des 1680 heures précitées se substitue aux jours prévus à l'article 2.5.2. de l'accord ADER.

La hiérarchie et les Ingénieurs et cadres concernés devront veiller au respect des limites suivantes :

durée quotidienne de travail maximum : 10 heures,  
durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures et 42 heures sur 12 semaines consécutives.

et les dispositions relatives au respect du repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 24 heures consécutives.

Pour ces salariés, le décompte du temps de travail devra être assuré par un dispositif d'enregistrement électronique, conforme aux dispositions de l'art. L.212-1-1 alinéa 2 du Code du Travail.

## Article 2 Temps partiel :

La réduction relative au temps partiel se calcule par rapport au volume du forfait annuel « temps plein » (1680 heures). Le salarié répartit son volume réduit d'heures travaillées sur la période de référence.

Les deux catégories de personnel peuvent également choisir un retour à l'horaire de référence. Cette opération recalcule le salaire de la personne sur le salaire de base ou l'application d'un nouveau temps partiel : dans ce cas, le salaire évoluera proportionnellement à la réduction du temps de travail. Les dispositions du titre III chapitre 2 article 2 s'appliquent.

## Article 3. Mesures de ralliement applicables aux Ingénieurs et Cadres en forfait annuel en heures

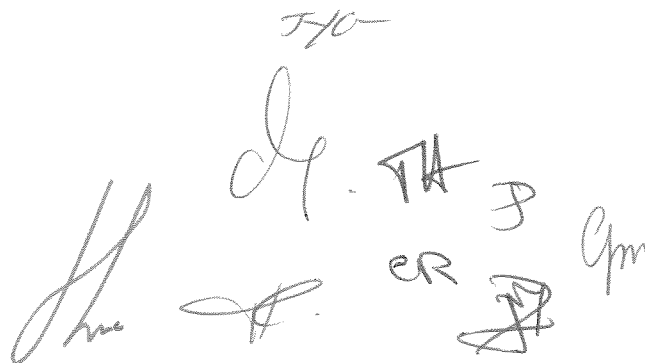
### 3.1 Congés payés supplémentaires pour ancienneté

Les parties décident d'attribuer une journée d'ancienneté supplémentaire aux Ingénieurs et Cadres âgés de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la signature du présent avenant.

Les Ingénieurs et Cadres inscrits à l'effectif à la date de signature du présent avenant et qui ne rempliraient pas ces deux conditions d'ancienneté et d'âge bénéficieront d'office de cette journée supplémentaire. Pour ce cas particulier, cette journée supplémentaire n'est pas applicable aux salariés embauchés ou mutés en provenance du Groupe postérieurement à cette date. En cas de mobilité vers une autre société du Groupe, le bénéfice de cette journée supplémentaire n'est pas acquis.

En conséquence, la disposition suivante est remise en vigueur à l'article 11.2. alinéa 2 de la convention sociale de Thales Optronique :

« 4 jours ouvrés pour l'Ingénieur ou Cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise »

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'F/O', 'J', 'TA', 'ER', and 'Gm'.

## 3.2. Journée d'absence particulière

Les parties conviennent d'autoriser une journée d'absence annuelle à l'ensemble des Ingénieurs et cadres au forfait annuel en heures.

## CHAPITRE 4 : INGENIEURS ET CADRES A L'HORAIRE HEBDOMADAIRE DE REFERENCE

Les Ingénieurs et Cadres qui n'opteraient pas pour le forfait annuel en heures ou en jours se verront appliquer l'horaire hebdomadaire de 37 heures, 80cts avec attribution des JRTT, selon le régime identique à celui du personnel mensuel.

L'Ingénieur ou le Cadre qui est soumis à l'horaire hebdomadaire de référence aura de fait une autonomie dans son emploi du temps plus réduite que celle d'un Ingénieur ou Cadre ayant opté pour le forfait en heures ou en jours sur l'année.

De ce fait, ils perdront en matière de rémunération leur statut de forfaitaire tout en conservant l'application des autres dispositions de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres.

Un avenant à leur contrat leur sera proposé.

5/10

*[Handwritten signatures and initials]*

## Titre IV – Dispositions communes

Les dispositions de l'article 2.6 de l'accord ADER sont remplacées par ce qui suit.

### Article 1. Code de bonne conduite

#### 1.1. Organisation du travail

La semaine de travail demeure en principe organisée sur 5 jours, du lundi au vendredi.

Une part essentielle de la maîtrise du temps de travail est assurée par une bonne adéquation entre les charges et les moyens en terme d'organisation et d'effectif. La recherche de cet équilibre constituera l'une des actions principales de la commission de suivi. Un bilan portant sur ces éléments sera communiqué régulièrement à la commission de suivi.

Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques devront s'assurer périodiquement, et notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens.

Ils évoqueront à cette occasion l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester compatibles avec les dispositions du présent avenant.

Ils devront s'assurer périodiquement que la prise des jours non travaillés est équilibrée dans le temps.

#### 1.2. Heures de réunions

Les parties signataires conviennent qu'une réduction effective du temps de travail suppose aussi un allègement du nombre de réunions et la réduction de leur durée. Dans ce but, un code de la « bonne réunion » sera élaboré.

Il précisera notamment les plages horaires à l'intérieur desquelles les réunions devront être tenues, que les personnes qui organisent et convoquent la réunion devront tenir compte, autant que possible, dans la fixation de l'horaire de la réunion, dans sa durée et dans l'ordre des sujets traités, des impératifs des salariés devant y participer.

#### 1.3. Plages d'ouverture des sites

Elle ne doit pas être supérieure à 12 heures.

- ouverture du site de Guyancourt : 7 heures 00
- fermeture du site de Guyancourt : 19 heures 00

Handwritten signatures and initials, including "THALES" and "Gpm".

## Article 2. Modalités de prise et règles de prévenance réciproque pour la prise de jours de repos à l'initiative du salarié

Les jours de repos s'entendent d'une manière générale, en y intégrant les jours de réduction du temps de travail des mensuels.

Les modalités de prise des jours de repos seront affectées pour 11 jours par l'employeur et pour 8 jours à l'initiative du salarié.

Les jours de repos affectés par l'employeur seront en priorité utilisés pour les ponts et les fermetures de site.

La répartition détaillée de ces jours est définie chaque année civile lors de la Négociation Annuelle Obligatoire concernant les salaires et l'organisation du temps de travail et permet entre autres une fermeture lors des fêtes de fin d'année et à l'occasion des ponts ; elle tient compte des contraintes commerciales et industrielles de l'entreprise.

Compte tenu des nécessités d'organisation du travail dans l'entreprise, les parties conviennent que des règles de prévenance réciproque pour la prise des jours de repos seront nécessaires.

Les dates de prise des jours de repos seront planifiées par le salarié selon un planning prévisionnel qui sera transmis chaque trimestre au responsable hiérarchique.

Un bilan semestriel des jours de repos et des jours travaillés sera établi en concertation avec le Chef de service ou le Directeur des Ressources Humaines afin d'envisager des mesures correctives en cours d'année.

*F/0*

*J.*  
*me* *ER* *TH* *P* *gm*

## Titre V – Commission de suivi

### Article 1. Constitution

Une commission de suivi du présent avenant sera mise en place dans le mois qui suit la mise en application du présent avenant.

Elle sera composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et deux représentants pour la Direction.

### Article 2. Fonctionnement

La commission de suivi se réunira 2 fois par an la première année et une fois par an les années suivantes et, si nécessaire, à la demande de la Direction ou de l'une des organisations syndicales y siégeant, dans un délai d'un mois.

Une part essentielle de la maîtrise du temps de travail est assurée par une bonne adéquation entre les charges et les moyens en terme d'organisation et d'effectif. La recherche de cet équilibre constituera l'une des actions principales de commission de suivi. Un bilan portant sur ces éléments lui sera communiqué.

Cette commission sera le lieu d'échanges sur les circonstances pouvant conduire au dépassement de cette durée, les propositions en vue d'en limiter le nombre pour les salariés en forfait jours, la mise en place du code de bonne conduite et les difficultés d'application du présent accord.

Elle sera aussi destinée à formuler des propositions sur la mise en place des actions correctives, si nécessaire, après examen du bilan de la réduction et de l'aménagement du temps du travail présenté par la Direction.

Elle suivra les sorties et les entrées effectuées en dehors des plages d'ouverture du site et les dépassements de la durée du travail journalière qui lui seront communiqués.

*JL*

*JL*  
*ER*  
*SA*  
*SPM*

## **Titre VI – Dispositions finales**

Cet avenant est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs.

Les dispositions qu'il comporte pourront être considérées comme globalement plus favorables que les dispositions appliquées dans l'entreprise portant sur le même objet auxquelles, à ce titre, elles se substituent.

Si l'évolution de la réglementation rendait non conforme à l'ordre public les dispositions prévues par le présent avenant, les parties conviennent de suspendre l'application de l'avenant jusqu'à la conclusion d'un avenant de modification rétablissant cette conformité et préservant l'équilibre de l'accord.

## **Titre VII – Durée de l'avenant, révision, dénonciation**

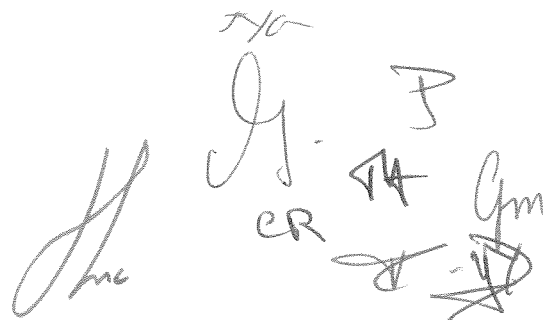
Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du Code du travail relatifs aux conventions et accords collectifs pour une durée indéterminée. Le présent avenant entrera en vigueur à sa date de dépôt, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Les parties conviennent toutefois de ré examiner la durée du travail fixée par l'accord ADER et le présent avenant au dernier trimestre 2008, en lien avec les dispositions cadres du Groupe en vigueur à cette période.

Enfin, l'une ou l'autre des parties signataires pourra demander une révision de cet avenant ou le dénoncer avec un préavis de trois mois.

## **Titre VIII – Mesures d'application 2006**

Le nombre et la répartition des jours de RTT ou de repos définis par le présent avenant sont applicables pour l'ensemble de l'année 2006. Néanmoins, exceptionnellement pour 2006, pour combler l'écart entre les 15 jours de fermeture de l'entreprise définis en début d'année et les 11 jours de RTT ou de repos à fixer par l'employeur, les parties conviennent que les quatre derniers jours de fermeture de décembre seront effectués par utilisation des deux jours de substitution au fractionnement remis en vigueur au Titre I – article 3 du présent avenant et par 2 jours de congés appartenant à la cinquième semaine de congés payés.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials and signatures on the right, such as 'J.', 'CR', 'Gm', and others.

## Titre IX – Dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives au sein de Thales Optronique. Il sera déposé par la Direction des Ressources Humaines en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les formes prévues à l'article R.132-1 du code du travail, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles, conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du Code du Travail. (Un exemplaire de cet avenant est transmis à l'Inspection du Travail.)

Fait à Guyancourt en 10 exemplaires, le 20 juin 2006.

Pour la Direction :



Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT, Jean-marc CASTEX



J.-M. DELBRASSINE



Pour la CFE – CGC, JEAN-PIERRE DELOINE



Pascal ROCHE



Pour la CFTC,

JEAN-YVES GALLET



Pour la CGT,

C. Becquoy

e Rebilland

Pour FO,

JONET Luc



Pour SUPPER,

## ANNEXE N°1 : MODALITES INDICATIVES DE CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL

### 1) Nombre de jours travaillés en moyenne dans l'année

Jours calendaires	365	jours
- Repos hebdomadaires (samedi et dimanche)	104	jours
- Jours fériés (en moyenne, hors jours ouvrables)	9	jours
- Congés payés (jours ouvrés)	25	jours
- Congés substitution au fractionnement	2	jours
- Nombre de jours de travail théorique moyen	225	jours
- Jours de repos / RTT moyen	19	jours
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>jours</b>

### 1. Durée du travail sur une année (personnel mensuels)

$$225 \text{ jours} / 5 \text{ jours} \times 34 \text{ h } 65\text{cts} = 1559,25 \text{ heures}$$

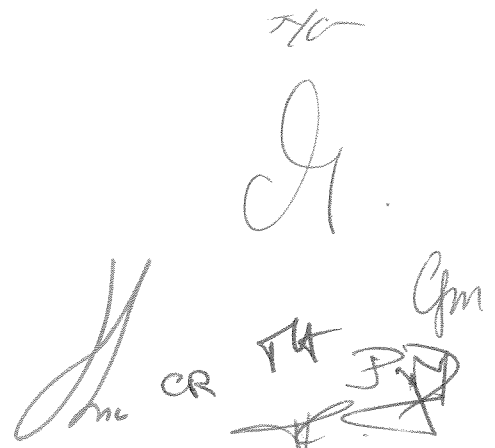
### Forfait des Ingénieurs et Cadres

#### □ **Forfait Jour**

La durée annuelle de travail des Ingénieurs et Cadres est établie sur la base de 206 jours maximum de travail générant en moyenne 19 jours de repos.

#### □ **Forfait Annuel en Heures**

La durée annuelle de travail des Ingénieurs et Cadres est calculée sur la base de 1680 heures



## ANNEXE N° 2 : LISTE DES ARTICLES DE L'ACCORD A.D.E.R. SUPPRIMÉS PAR LE PRÉSENT AVENANT

<u>Articles accord A.D.E.R.</u>	<u>Articles du présent avenant</u>
↪ le Titre I – art. 1.2 est remplacé par ...	Préambule de l'avenant,
↪ le Titre I – art. 1.3 est supprimé,	
↪ le Titre II – art. 2.2 est remplacé par ...	Titre IV article 1.3 de l'avenant,
↪ le Titre II – art. 2.3 est remplacé par ...	Titre II Chapitre 1 de l'avenant,
↪ le Titre II – art. 2.5 est remplacé par ...	Titre III de l'avenant,
↪ le Titre III – Chap. B est remplacé par ... l'avenant,	Titre II Chapitre1 article 3 de
↪ le Titre IV – art. 4.3 alinéa 1 (se rapporte à l'art.8 de la convention sociale ) est supprimé,	
↪ le Titre IV – art. 4.3 alinéa 2 tiret 2 (se rapporte à l'art.11.2 - 2ème alinéa de la convention sociale) est supprimé,	
↪ le Titre V est supprimé,	
↪ le Titre VI est remplacé par ...	Titre VII de l'avenant.

*F10*