

## 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

### ACCORD SUR LES HORAIRES DÉCALÉS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ THALES OPTRONIQUE SA

THALES OPTRONIQUE S.A.

S.A. au capital de 32 040 000 Euros  
RCS Versailles B 949 659 850  
TOSA/DRH 2007 - 049

Siège social : Rue Guynemer - BP 55 - 78283 Guyancourt Cedex - France

Handwritten signatures and initials, including "RH", "RC", "THALES", and "Gm".

## Préambule

THALES Optronique SA 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.

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

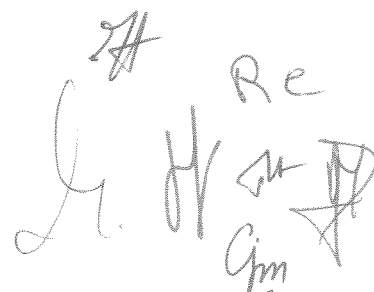
Le présent accord se propose d'encadrer la mise en œuvre des modalités d'aménagement d'organisation du travail en horaire décalé, nécessité sur des affaires que le régime général du temps de travail ne permet pas de régler.

Il a été rédigé au regard de l'ensemble de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur, notamment les articles L 212-7, R212-13 et L220-2 du Code du Travail.

Les parties signataires souhaitent notamment réaffirmer que :

- la mise en place d'horaires décalés ne peuvent se substituer durablement au régime général de l'organisation du travail,
- cela ne modifie ni la plage horaire, ni les heures d'ouverture et de fermeture du site pour les salariés étant sous le régime général,
- les salariés sous le régime d'horaires décalés bénéficient des mêmes droits et protection que les autres salariés.
- Le présent accord ne peut en aucune manière remettre en cause les obligations légales et conventionnelles notamment en matière d'information ou de consultation.
- Le volontariat est la règle de gestion de ces aménagements d'organisation du travail spécifiques.

Les parties considèrent qu'avant de s'engager dans un accord à durée indéterminée, elles préfèrent avoir un retour d'expérience sur l'utilisation des mesures édictées dans cet accord. En conséquence, cet accord est un accord à durée déterminée de trois ans.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. The signatures are in black ink and appear to be 'L. H.', 'Re', 'Gim', and another signature that is partially obscured.

## Chapitre 1 : Procédure d'information et consultation

### Article 1 : Information / Consultation du CE

Préalablement à la mise en place d'horaires décalés, le Comité d'Entreprise sera régulièrement informé et consulté.

Le contenu de l'information devra préciser :

- l'affaire ou le produit concerné avec le rappel de la situation actuelle, des objectifs et des enjeux, en terme industriels ou commerciaux,
- le type d'aménagement d'organisation du travail prévu,
- la période prévisionnelle de mise en œuvre des horaires décalés,
- la liste des postes concernés, leur nombre et leur localisation dans l'entreprise (Unité, Service),
- les mesures préalablement présentées au CHSCT.

La Direction s'engage dans ce cadre à présenter au CE les projets d'horaires décalés pour les quatre mois à venir. Cette information par quadrimestre a pour objet d'anticiper sur les besoins en horaires décalés et d'avoir ainsi une meilleure visibilité sur les affaires.

Dans l'hypothèse d'un impératif commercial ou technique non prévu, le projet de mise en place d'horaires décalés sera présenté à la réunion ordinaire du CE la plus proche, avec le même contenu d'information que décrit précédemment.

### Article 2 : Information / Consultation du CHSCT

La mise en place d'horaires décalés dérogeant au régime général de l'organisation du travail, le CHSCT sera informé et consulté sur les postes pouvant être concernés par ce changement d'horaires afin de veiller aux bonnes conditions de travail et de sécurité sur ces derniers.

Pour ce faire, il sera présenté deux fois par an au CHSCT, la liste des postes types susceptibles d'être concernés par la mise en place d'horaires décalés ainsi que la liste des mesures de prévention se rapportant aux conditions d'hygiène et de sécurité mises en œuvre à ces occasions.

Dans l'hypothèse où un risque est identifié sur un type de poste qui n'a pas été répertorié lors de la présentation bi-annuelle des horaires décalés au CHSCT, les mesures de sécurité seront alors ajustées et une réunion extraordinaire du CHSCT sera planifiée afin d'exposer les mesures prises sur ce poste.

## Chapitre 2 : Modalités de mise en oeuvre

### **Article 3 : Volontariat**

Les parties signataires s'entendent pour faire du volontariat la règle de gestion de ces aménagements d'organisation du travail spécifiques.

Le salarié aura la possibilité de ne pas accepter, ou de sortir du régime spécifique d'horaire décalé s'il a préalablement informé sa hiérarchie de sa décision. Cette dernière n'ayant aucune incidence sur sa carrière ou rémunération.

### **Article 4 : Délai de prévenance du personnel**

Le délai de prévenance des salariés est de 7 jours ouvrés.

Ce délai pourra néanmoins être réduit sans toutefois être inférieur à 48 heures, lors de la mise en place urgente d'une équipe ou du remplacement d'un membre d'une équipe constituée.

La hiérarchie pourra réaliser préalablement le pré-recensement des salariés volontaires afin de permettre la mise en place du dispositif plus rapidement.

Lorsque l'arrêt ou l'interruption du travail en horaires décalés est envisagé, les salariés concernés seront informés préalablement 15 jours avant.

### **Article 5 : Conditions d'organisation**

Le principe de la recherche d'un temps de fonctionnement optimum des équipements a conduit à une organisation en deux équipes travaillant en horaires décalés, sur 5 jours du lundi au vendredi. Une équipe le matin et une le soir.

Plage horaire équipe matin : 6 H 30 – 14 H 49 (pause déjeuner de 45 min inclus)

Plage horaire équipe soir : 12 H 50 – 20 H 24 (déjeuner pris avant)

Les horaires ci dessus prennent en compte les temps de pause légaux et réglementaires, à prendre à l'intérieur de la plage horaire.

Une tolérance de plus ou moins 15 minutes est accordée aux salariés, afin de tenir compte des aléas du temps de transport.

La mise en place d'équipes en horaires décalés n'exclut pas la prise de congés payés suivant les règles en usage dans la société.

Au cours d'une année civile, un salarié ne pourra pas travailler en horaire décalé au delà d'une durée cumulée de 6 mois. La Direction veillera à ce qu'un salarié ne puisse se trouver plus de six mois d'affilé en horaire décalé du fait du changement d'année civile.

A titre exceptionnel, les heures supplémentaires sont compatibles avec le travail en horaire décalés dans la mesure où elles interviennent sur demande du responsable hiérarchique, en cas d'impératifs techniques, et dans le respect de l'article R212-13 du code du travail. Le paiement de toutes les heures supplémentaires et les majorations y afférentes seront remplacées par une récupération équivalente.

Conformément à l'article D212-18 du code du travail, les horaires de travail seront affichés sur le lieu de travail, et un exemplaire sera envoyé à l'inspecteur du travail.

Un registre sera tenu sur lequel sera mentionné la composition nominative des équipes.

## **Article 6 : Conditions d'encadrement**

Compte tenu des conditions particulières de travail des salariés en horaires décalés, la présence de l'encadrement de premier niveau est obligatoire sur toute la plage horaire pour chaque équipe. Les conditions définies à l'article 8 lui sont applicables.

Cet encadrement est constitué d'un salarié Cadre, pour ses qualifications et responsabilités dans son poste.

L'encadrement pourra également être assuré par un salarié Technicien (Niveau 5.2 ou 5.3) qui possède de par son poste des responsabilités techniques ou de gestion vis à vis de personnel de qualification moindre.

Pour ce dernier, cette expérience d'encadrement spécifique devra être prise en compte au titre de son parcours professionnel, et notamment rappelé lors de son Entretien de Développement Professionnel.

Un encadrement commun à plusieurs équipes peut être organisé dans la même plage.

## **Article 7 : Conditions d'hygiène et de sécurité**

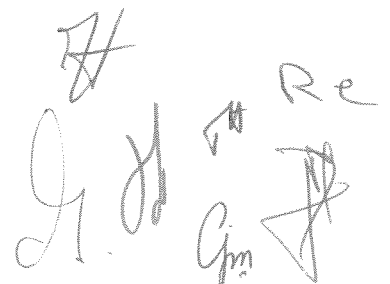
Sans préjudice des questions particulières soulevées en séance de CHS-CT, les parties signataires ont souhaité adopter différentes mesures de prévention des risques encourus par ce type d'organisation du travail afin de protéger les salariés travaillant en horaires décalés :

Par mesure de prévention, le médecin du travail sera informé de la liste des personnes concernées. Cette mesure a pour objectif de détecter une éventuelle contre-indication médicale à ce type d'horaire.

Des consignes seront données au gardiennage, et des plans leur seront communiqués sur les positionnements des personnes afin de pouvoir agir rapidement en cas de besoin d'intervention.

Le port du PTI (Poste de Travailleur Isolé) est obligatoire par mesure de sécurité en cas de situation de travail isolé. Dans ce cadre, la Direction veillera à ce que le nombre de postes isolés simultanés, ne dépasse pas le nombre de PTI disponibles dans l'entreprise.

Une « fiche mémento » sur les consignes de travail et sécurité à suivre pendant les horaires décalés sera diffusée à l'ensemble des personnes concernées par cet aménagement.



## **Article 8 : Conditions financières**

- Dans la mesure où la mise en place d'horaires décalés est dérogatoire au régime général de l'organisation du travail au sein de l'entreprise, une indemnité est versée en contrepartie aux salariés travaillant dans ces conditions.

Cette contrepartie prend la forme d'une prime d'équipe, versée aux salariés des équipes travaillant en horaires décalés, en fonction du nombre de jours effectués dans le mois avec la règle suivante :

→ 1 à 5 jours décalés	= 5 jours (soit 62.50 €)
→ 5 à 10 jours décalés	= 10 jours (soit 125 €)
→ >10 jours	= Totalité des 250 €

- Une prime de panier est versée pour les équipes du matin et du soir, dont le montant est fixé conventionnellement.
- Une prime de productivité de 80 € est versée au mois le mois si les objectifs mensuels, communiqués lors de la présentation au CE, sont atteints. Cette mesure a pour objectif d'intéresser les salariés travaillant sur des affaires sensibles en horaires décalés, à la réussite des problématiques industrielles et commerciales.  
Une prime de 32 € sera néanmoins versée dans l'hypothèse où l'objectif de productivité n'a pas été atteint pour des raisons indépendantes de l'activité du salarié.
- Les frais kilométriques sont remboursés aux salariés concernés, compte tenu des frais occasionnés par l'utilisation de leur véhicule personnel, rendue nécessaire du fait de l'absence de transport en commun compatibles avec les horaires pratiqués. Le montant de cette indemnité correspond au barème appliqué dans l'entreprise.
- Les mesures de compensations financières visées dans le présent accord, seront revues conformément au taux d'augmentation du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

## **Article 9 : Mesures de suivi**

Un tableau de suivi sera établi chaque mois sur les salariés travaillant en horaires décalés, destiné à l'information du CE ordinaire.

Une fois par an, une présentation du bilan des horaires décalés réalisées l'année précédente sera portée à l'ordre du jour du CE, permettant ainsi un échange sur le contexte économique et social. Un plan d'action sera établi à cette occasion, afin de mettre en place d'éventuelles mesures d'amélioration.

## Chapitre 3 : Durée de l'accord et dépôt

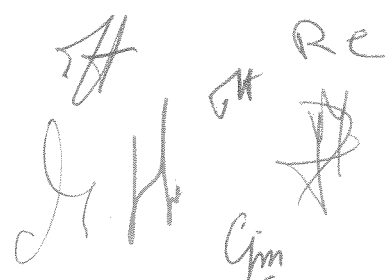
### Article 10 : Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa signature et cessera de produire ses effets à son terme, soit le 31 mai 2010.

Les parties signataires se réuniront trois mois avant son expiration afin d'examiner les conditions d'un nouvel accord. A défaut ou en cas d'échec de cette réunion, le présent accord prendra fin en tout état de cause au terme convenu.

Il rentrera en vigueur à compter de sa signature .

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les mesures d'aménagement et les compensations actuellement en vigueur par usage.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are four distinct marks: a stylized signature at the top left, the initials 'GH' to its right, the initials 'RE' further right, and another stylized signature at the bottom right. Below the 'GH' initials, there are the initials 'Gim'.

## Article 11 : Dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord 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 accord est transmis à l'Inspection du Travail.)

Fait à Guyancourt en 10 exemplaires, le 11 mai 2007.

Pour la Direction :



Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT,

J.M. Castex



J.M. Delbrassine



Pour la CFE – CGC,

P. Roche

J.P. Deloire



Pour la CFTC,

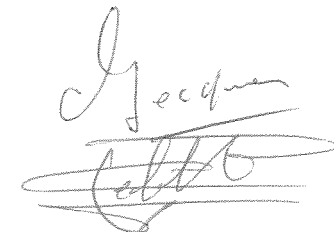
J.Y. Gallet

C. Peignen

Pour la CGT,

C. Becquey

C. Rebillard



Pour FO,

L. Jonet



Pour SUPPer,

N. Kuhar

A. Martin