

**Accord sur l'emploi des seniors
au sein de THALES Systèmes Aéroportés**

Entre :

La Société Thales Systèmes Aéroportés, société anonyme dont le siège social est situé au 2, avenue Gay Lussac - 78851 ELANCOURT CEDEX représentée par Monsieur Pierre-Henri HARAN, en qualité de Directeur des Ressources Humaines et de la Communication, agissant par délégation du Président-Directeur Général.

D'une part,

Et les organisations syndicales désignées ci-après :

La CFE-CGC, représentée par :

D. ROUAND D. ROUAND

La CFDT, représentée par :

Jean Claude JACUBEN

SUPPer, représentée par :

J. RUOAS P. Les

D'autre part,

M

SOMMAIRE

CHAPITRE I VALORISATION ET TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES	
PAR LE DEVELOPPEMENT DU TUTORAT.....	3
I-1. La mission tutorale - Les critères pour devenir tuteur ou tuteuré.....	4
I- 1.1. Les missions du tuteur	4
I- 1.2 Les critères.....	4
I-2. Communication aux salariés afin de susciter le volontariat pour cette mission.....	4
I-3. Formalisation dans l'Entretien Annuel d'Activité	5
I- 4. Moyens d'accompagnement des Tuteurs	5
I- 4.1 La formation des tuteurs.....	5
I- 4.2 Réseau	5
I- 4.3 Temps de la mission tutorale.....	5
I-5. Formalisation de la charte ainsi que de la mission tutorale	6
I-6. Bilan de la mission tutorale	6
CHAPITRE II PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS DE PENIBILITE	6
II - 1 Rappel des mesures liées à la pénibilité prévues par l'accord Groupe du 18 décembre 2009	6
Temps de compensation.....	6
Rachat de trimestres.....	7
Temps partiel senior à 50%	7
II - 2 Définition des situations de pénibilité.....	8
II - 3 Identification des situations individuelles de pénibilité.....	9
II-3-1 Critères d'éligibilité.....	9
II-3-2 Dossier individuel présenté par le salarié.....	9
II-4- Suivi de la prise en compte des situations de pénibilité.....	10
II-4-1 Rôle de la commission de suivi Centrale	10
II-4-2 Composition de la commission de suivi Centrale.....	10
CHAPITRE III.....	11
LA FORMATION.....	11
CHAPITRE IV DISPOSITIONS GENERALES.....	11
IV-1 Durée de l'accord	11
IV-2 Formalités de dépôt et de publicité	11

↙

2014 12 2

Préambule

La volonté de développer et de maintenir l'emploi des salariés seniors s'inscrit dans l'ambition sociale du Groupe THALES et de la Société THALES Systèmes Aéroportés.

C'est dans ce cadre qu'a été signé l'accord Groupe sur l'emploi des seniors au sein du Groupe THALES le 18 décembre 2009.

Dans le cadre des négociations de cet accord, les parties ont convenu de conjuguer l'application des principes communs à l'ensemble des salariés du groupe avec une approche en terme d'analyse et de diagnostic au plus près des réalités des sociétés.

Les partenaires sociaux de THALES Systèmes Aéroportés ont donc engagé des discussions portant sur les trois thèmes visés par l'accord Groupe à savoir le développement du tutorat, la définition et la prévention des situations de pénibilité ainsi que la formation.

La négociation du présent accord au sein de l'entreprise THALES Systèmes Aéroportés s'inscrit par conséquent dans la droite ligne de cet accord de groupe du 18 décembre 2009.

Ainsi, les dispositions du présent accord d'entreprise, applicable aux salariés de Thales Systèmes Aéroportés viennent préciser l'accord groupe qui trouve entière application au sein de la Société TSA.

CHAPITRE I **VALORISATION ET TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES** **PAR LE DEVELOPPEMENT DU TUTORAT**

Le salarié bénéficie d'une formation tout au long de sa vie professionnelle et acquiert une compétence propre sur son poste de travail.

THALES Systèmes Aéroportés identifie la nécessité d'encourager et de structurer l'acquisition des connaissances et des aptitudes professionnelles par les salariés qui ont vocation à continuer à se développer au sein de la Société. Le tutorat est un outil adapté pour répondre à cette nécessité d'entreprise et pour favoriser le développement des salariés (qu'il s'agisse du tuteur ou du tuteuré).

Un accent particulier sera mis pour développer le tutorat des salariés seniors, à partir de 50 ans. Toutefois, le tutorat est ouvert à tous les salariés qui remplissent des critères déterminés.

La Direction identifiera les besoins de tutorat en examinant la pyramide des âges ainsi que les compétences nécessaires pour l'avenir, par famille professionnelle, en tenant compte de leur spécificité. La Direction s'appuiera ainsi sur le travail réalisé sur l'anticipation des évolutions de métiers.

Ces éléments seront présentés aux membres de la Commission Centrale Emploi Formation et déployés aux membres des commissions Emploi Formation locales avant la fin du 1^{er} semestre

Les parties se sont mises d'accord sur les différents points suivants :

1. La mission tutorale - les critères pour devenir tuteur ou tuteuré,
2. La communication aux salariés afin de susciter le volontariat pour cette mission,
3. La formalisation dans l'Entretien Annuel d'Activité,
4. Les moyens d'accompagnement des tuteurs,
5. La formalisation de la charte,
6. Le bilan de la mission tutorale.

N

JG 3

I-1. La mission tutorale - Les critères pour devenir tuteur ou tutoré

I- 1.1. Les missions du tuteur

L'accord sur l'emploi des seniors vise plusieurs points constitutifs de la mission tutorale qui sont les éléments de base de cette mission :

Le tuteur est notamment chargé :

- d'accueillir d'aider, d'informer et de guider un salarié tutoré,
- de favoriser l'appréhension par le tutoré de son nouvel environnement de travail,
- de contribuer à l'acquisition des connaissances et d'aptitude professionnelles par le salarié tutoré,
- d'assurer la liaison entre tous ceux qui participent à développer les compétences du tutoré.

Par ailleurs, il est identifié que le tuteur peut également être chargé notamment :

- de transmettre un savoir,
- de développer les compétences du tutoré

Le rôle du tuteur est différent du rôle du Parrain créé par l'accord Groupe IDEA. En effet, le parrain exerce sa mission dans le cadre unique du processus d'intégration d'un salarié. Il appartient généralement à un métier différent de celui du nouvel embauché et a pour rôle de le guider dans un nouvel environnement professionnel.

I- 1.2 Les critères

• Les critères du tuteur :

- Exercer son métier en principe depuis au moins 10 années ou être reconnu en tant qu'expert au niveau du Groupe,
- Tutorer au maximum 2 salariés,
- Avoir des qualités pédagogiques,
- Etre volontaire.

Dans la mesure du possible, le tuteur ne sera pas le responsable hiérarchique du tutoré.

• Les critères du tutoré :

- Etre un salarié appartenant à la Société THALES Systèmes Aéroportés, en CDI,
- Etre nouveau dans sa fonction ou appelé à exercer de nouvelles responsabilités,
- Etre dans une démarche d'évolution.

I-2. Communication aux salariés afin de susciter le volontariat pour cette mission

L'identification des tuteurs volontaires se réalisera par deux biais. Le salarié pourra manifester son souhait de devenir tuteur ou bien la Direction des Ressources Humaines et les managers identifieront conjointement les salariés qui remplissent les critères fixés et leur proposeront cette mission.

N
1

SG
SG 4

Les salariés auront connaissance de cette opportunité via une brochure explicative sur le tutorat qui sera réalisée et mise à la disposition des salariés au sein l'Espace Métiers de chaque établissement. Les salariés pourront ainsi découvrir une possibilité de diversification de leurs tâches en intégrant, au sein de leur poste, une dimension tutorale. Cette brochure sera placée sur l'intranet.

Un support de communication sera également distribué avec la paie des salariés, afin que tous les salariés puissent avoir connaissance du dispositif du tutorat.

Le salarié désireux de mener cette mission en fera part à son manager ou au service Ressources Humaines, qui vérifieront si celui-ci remplit les conditions fixées et l'existence du besoin.

I-3. Formalisation dans l'Entretien Annuel d'Activité

Afin de s'assurer que le tuteur bénéficie du temps et des moyens disponibles pour réaliser sa mission, celle-ci sera intégrée dans les objectifs de l'année du salarié. Le manager vérifie ainsi la bonne adéquation de la charge du salarié, y compris la mission tutorale, par rapport au temps de travail du salarié.

L'appréciation du niveau de maîtrise du poste et le traitement salarial du tuteur prendront en compte son engagement dans la mission tutorale.

Afin d'aider les managers à formaliser l'objectif lié au tutorat, un accompagnement RH leur sera délivré avant l'ouverture de la campagne d'entretiens.

I- 4. Moyens d'accompagnement des Tuteurs

I- 4.1 La formation des tuteurs

Afin d'accompagner les tuteurs dans leur prise de « fonction », une formation leur sera proposée. Un module spécifique sera développé. La formation reposera notamment sur les axes suivants : acquisition des clés de base, savoir transmettre son savoir,...

I- 4.2 Réseau

Les tuteurs pourront participer à un réseau de tuteurs afin qu'ils puissent partager sur les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées.

Une fois par an, la Direction organisera une réunion des tuteurs en vue, le cas échéant, de faire évoluer la démarche tutorale.

Les bonnes pratiques et les éventuelles évolutions seront présentées aux membres de la Commission Centrale Emploi Formation et déployées aux membres des commissions Emploi Formation locales.

I- 4.3 Temps de la mission tutorale

Afin de favoriser le déploiement des missions tutorales, une enveloppe estimée à 2000 heures est allouée pour l'année 2011. Cette enveloppe sera gérée par le service formation. Un point intermédiaire sur l'utilisation de ce budget sera réalisé au cours du premier semestre 2011 dans le cadre de la Commission Centrale Emploi Formation, avec une évolution possible. Hors plan de formation.

N

I-5. Formalisation de la charte ainsi que de la mission tutorale

Une charte sera établie. Elle définira les engagements respectifs des acteurs : le tuteur, le tutoré et le ou les supérieur(s) hiérarchique(s).

Un document propre à chaque mission sera également formalisé entre le tuteur et le tutoré. Il définira concrètement les objectifs de la mission et les thèmes de la transmission. Ce document sera à durée déterminée, comprise entre 3 mois et 1 an maximum, renouvelable.

I-6. Bilan de la mission tutorale

A l'issue de la mission tutorale, un bilan sera établi. Il comprendra les paragraphes suivants :

- compétences acquises/ transférées,
- difficultés rencontrées,
- actions complémentaires à venir.

Ce bilan sera rempli par le tutoré et le tuteur. Il sera ensuite validé par le ou les manager(s) des salariés.

Le bilan de l'action tutorale permettra de partager sur les actions à poursuivre notamment en terme de renouvellement de la période de tutorat et de formation à suivre.

CHAPITRE II **PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS DE PENIBILITE**

Dans le cadre de l'accord groupe sur l'Emploi des seniors au sein du Groupe THALES, les partenaires sociaux considèrent que les conditions de travail sont susceptibles d'entraîner des situations de pénibilité augmentant avec l'âge. Afin de tenir compte de ces situations, l'accord Groupe prévoit des dispositifs particuliers qui sont accessibles aux salariés sous réserve de justifier de conditions de travail qualifiées de pénibles durant au moins 10 années, dans une entreprise du Groupe Thales.

Le présent chapitre a pour objet, après le rappel des dispositions prévues par l'accord Groupe, de préciser les modalités d'analyse et d'identification des situations de pénibilité au sein de THALES Systèmes Aéroportés. Ces modalités définies par le présent chapitre ont pour unique finalité le bénéfice d'un des dispositifs « pénibilité » défini par l'accord Groupe, rappelé ci-dessous.

II – 1 Rappel des mesures liées à la pénibilité prévues par l'accord Groupe du 18 décembre 2009

Les mesures définies par l'accord sur l'emploi des seniors au sein du Groupe THALES sont de 3 ordres. Le bénéfice d'un des dispositifs n'étant pas exclusif du recours aux autres dispositifs dans les conditions prévues par l'accord.

Temps de compensation

Les salariés seniors justifiant de conditions de travail qualifiées de « pénibles » selon les critères retenus par le présent accord pourront bénéficier, avant leur départ en retraite, d'un temps de repos équivalent à :

- 1 trimestre pour 10 ans d'activité dans des conditions spécifiques,
- 1 trimestre complémentaire par tranche de 5 ans supplémentaires.

Ce temps de compensation sera rémunéré sur la base d'un temps plein (Pour les IC salaire de base et rémunération variable, pour les mensuels, salaire de base, ancienneté et 13^{ème} mois) hors primes de sujétion ou celle liées à la nature du poste exercé. La rémunération perçue dans ce cadre sera revalorisée le cas échéant selon les règles qui seront définies au niveau du Groupe.

Les salariés ayant un CET fin de carrière prendront leur temps de compensation avant leur entrée en CET. Le CET fin de carrière précèdera directement le départ à la retraite du salarié, conformément à l'accord CET en vigueur au sein de TSA. Le CET sera ainsi abondé dans les conditions de cet accord.

Par ailleurs les salariés concernés bénéficieront de la participation et de l'intéressement sur la partie salaire.

Rachat de trimestres

Pour les salariés seniors confrontés à une situation de pénibilité souhaitant faire valoir leurs droits à retraite sans pour autant disposer du nombre de trimestres cotisés leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, la Société TSA participera au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes.

Seront concernés les seniors volontaires qui, par le rachat de trimestres correspondant, anticiperont leur départ à la retraite durant l'année qui suit le rachat et s'engageront par écrit sur une date de départ en retraite.

Les salariés seniors percevront une aide qui ne pourra être inférieure à 2 000 € nets par trimestre et en tout état de cause plafonnée à 36 000 € nets.

Le montant de l'aide sera fonction du nombre de trimestres que le salarié peut racheter et qui lui sont nécessaires, dans la limite du plafond ci-dessus défini.

Temps partiel senior à 50%

Les salariés seniors confrontés à une situation de pénibilité au sens du présent accord pourront bénéficier, à leur demande et dans les 12 mois précédant la liquidation de leur retraite ou la prise de temps de repos au titre du temps de compensation, ou la prise des jours épargnés sur leur CET d'une réduction de leur temps de travail permettant d'exercer leur activité à 50% rémunérée à 65%.

Cet aménagement nécessitera une adaptation du poste et de la charge de travail au temps partiel.

Pendant la période de temps partiel senior, les salariés concernés bénéficieront du maintien de leurs droits en matière de retraite au titre du régime général et du ou des régime(s) complémentaire(s) comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein.

L'entreprise prendra en charge la part patronale et la part salariale des cotisations retraite (au titre du régime général et du régime complémentaire) assises sur la différence entre la rémunération versée et celle que les salariés concernés auraient perçue à temps plein.

Pour ce qui concerne le régime prévoyance « gros risque » (part obligatoire), l'entreprise supportera le différentiel de coût (temps plein – temps partiel) correspondant au maintien des droits du salarié en temps partiel senior comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein.

A l'issue de la période de temps partiel, soit au moment de la liquidation de la retraite, les salariés bénéficieront d'une indemnité de retraite équivalente à celle qu'ils auraient acquise s'ils avaient continué à exercer leur activité à temps plein.

12
100 500 7

Les seniors souhaitant bénéficier de cet dispositif devront fournir à l'appui de leur demande un relevé de carrière attestant du nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leur retraite à taux plein dans un délai maximum d'un an.

La modification du contrat de travail se fera par voie d'avenant tel que précisé par l'accord Groupe.

II - 2 Définition des situations de pénibilité

Les situations de pénibilité visées au présent accord et permettant l'accès aux dispositifs de l'accord Groupe, sont répertoriées par établissement en annexe 1. L'identification de ces situations de pénibilité est la résultante de l'analyse croisée des activités et des différentes natures de pénibilité retenues, à savoir :

- Températures extrêmes : activités confrontées à des fortes variations de températures selon les seuils suivants : $>30^{\circ}\text{C}$ et $< 10^{\circ}\text{C}$ pendant au moins 6h / jour ;
- Vibrations : activités confrontées à des phénomènes de transmission de vibration à l'ensemble du corps au-delà de $0,5 \text{ m/s}^2$ pendant au moins 4h/ jour ;
- Bruits : activités confrontées à une ambiance sonore $> 75 \text{ dBa}$ pendant au moins 6h / jour ;
- Charges lourdes : activités confrontées au port de charges lourdes selon les seuils suivants : $> 10 \text{ kg}$ à fréquence élevée pendant au moins 6h / jour sur une fréquence $> 10\text{f/heure}$;
- Vêtements de protection : activités dont la réalisation implique, pendant au moins 4h/j, le port de tenues spécifiques, à savoir les activités en salle blanche classe 100 (Port de gant + masque + blouse et capuche ou charlotte) ou celle nécessitant le port de masque chimique en continu ;
- Travail sous binoculaire : activités dont la réalisation est réalisée majoritairement sous binoculaire ;
- Gestes répétitifs : activités dont la réalisation implique la répétition d'une tâche identique à fréquence importante (plus de 10 fois / heure) ;
- Organisation du travail en 3x8 : activité exercée sur une durée supérieure à 80% d'une période annuelle ;
- Organisation du travail en 2X8 : activité exercée de façon continue sur un rythme alternant incluant 1h de travail entre 21h et 6 h ;
- Travail de nuit : activité exercée dans les bornes définies par la loi (article L 3122-31 du code du travail) et par l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit conclu au sein de la branche métallurgie. Il s'agit, premièrement, des salariés qui accomplissent au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail, au cours de la période de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de la période qui lui est substituée. Il s'agit, deuxièmement, des salariés qui effectuent au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

2

100 ICF 8

II - 3 Identification des situations individuelles de pénibilité

II-3-1 Critères d'éligibilité

Les critères d'éligibilité au dispositif de pénibilité sont les suivants :

- Etre salarié de TSA ;
- Avoir travaillé au sein d'au moins une des activités reconnues comme éligibles à la « pénibilité » dans la matrice d'analyse de risque ;
- Avoir été confronté, au sein de ces activités, à la nature de pénibilité qui a entraîné l'identification de la pénibilité ;
- Avoir été confronté à la nature de pénibilité d'une activité pendant au moins 10 ans de manière continue ou discontinue ;

ou

- Avoir été confronté, au sein de plusieurs activités reconnues au titre de la pénibilité, aux natures de pénibilité reconnues pendant une période continue ou discontinue d'au moins 10 ans.

II-3-2 Dossier individuel présenté par le salarié

II-3-2-1 Constitution du dossier

Les salariés peuvent constituer un dossier de reconnaissance de situation de pénibilité. Le dossier visé par le présent article ne saurait être confondu avec le dossier de demande de reconnaissance de situation de pénibilité permettant de bénéficier d'une retraite anticipée, visé par l'article L. 351-1-4 III du Code de la sécurité sociale.

Le dossier prévu par le présent accord de format libre devra comporter les éléments suivants.

- Identité, date de naissance et affectation actuelle du demandeur ;
- historique de carrière présentant les postes exercés successivement avec mention de la durée d'exercice des fonctions, les lieux de travail, l'indication des entités juridiques employeur, le descriptif détaillé des tâches réalisées (avec mention des modes d'exécution du travail et des natures de pénibilité relevées dans l'annexe 1 au présent accord) ;
- toute attestation et tout document, quand ils existent, permettant de justifier des situations dont le salarié se prévaut ;
- lettre de demande signée par le salarié indiquant le dispositif dont il souhaite bénéficier (rappelé à l'article 2 du présent chapitre).
- Relevé de carrière Cnav

Le salarié pourra, pour constituer sa demande, s'appuyer sur la consultation de son dossier individuel et de son dossier médical de santé au travail prévu par les dispositions légales en vigueur.

Le service Ressources Humaines de l'établissement concerné accompagnera le salarié demandeur dans la formalisation du dossier. Un dossier « type » sera proposé aux salariés en vue de la constitution de leur dossier.

II-3-2-2 Validation du dossier

Le salarié demandeur déposera son dossier auprès du service Ressources Humaines de son établissement. A compter de ce dépôt, le service RH de l'établissement disposera d'un délai de 2 mois pour identifier, et si besoin après consultation du service médical, si le salarié remplit ou non les conditions du présent accord pour accéder au dispositif de pénibilité prévu par l'accord Groupe.

Cette reconnaissance ne préjuge pas de la décision susceptible d'être prise par la Commission pluridisciplinaire visée à l'article L. 351-1-4 III du Code de la sécurité sociale, amenée à se prononcer dans le cadre d'une demande de retraite anticipée.

Compte tenu de la durée de l'accord Groupe ainsi que du présent accord, le salarié devra être en mesure de bénéficier/ d'entrer dans l'un des dispositifs pénibilité au plus tard le 1^{er} janvier 2013.

En cas de mobilité d'un salarié de Thales systèmes Aéroportés au sein d'une autre Société du Groupe Thales, TSA communiquera à la Société d'accueil les périodes de travail dans des conditions de pénibilité telles que définies par le présent accord.

II-4- Suivi de la prise en compte des situations de pénibilité

II-4-1 Rôle de la commission de suivi Centrale

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place au niveau de la Société THALES Systèmes Aéroportés afin de :

- Suivre les réponses apportées aux dossiers, au niveau des établissements ;
- Echanger / Proposer des actions de prévention sur les critères de pénibilité existants ;
- Analyser toute situation individuelle relevant de nature de pénibilité dans une activité non identifiée dans la matrice d'analyse.

La première réunion de la commission de suivi se tiendra au plus tard dans les 6 mois suivant la signature du présent accord et au moins une fois par an.

II-4-2 Composition de la commission de suivi Centrale

La composition de la commission sera la suivante :

- 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire et représentative au niveau auquel la commission est constituée (Société);
- Des secrétaires de CHSCT ;
- Du directeur des relations sociales ;
- Des DRH d'établissement ;
- D'un représentant du service médical ;
- Du responsable sécurité /environnement société.

CHAPITRE III **LA FORMATION**

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux réaffirment l'importance pour les seniors d'accéder, dans des proportions comparables aux autres salariés, aux actions de formations proposées par l'entreprise. Le pourcentage de seniors ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année par tranche d'âge de 5 ans (50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 à 64 ans) sera analysé à l'occasion des réunions de bilan de plan de formation.

CHAPITRE IV **DISPOSITIONS GENERALES**

IV-1 Durée de l'accord

Préalablement à sa signature, l'accord a fait l'objet d'une information/consultation du Comité Central d'Entreprise au cours de sa réunion du 2 février 2011.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, pour la durée de l'accord du 18 décembre 2009 sur l'emploi des seniors au sein du Groupe THALES restant à courir, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2013.

Il prendra fin, en tout état de cause, au plus tard à cette date sans autre formalité. Il cessera de produire tous ses effets à l'échéance du terme.

La commission de suivi se réunira 6 mois avant l'échéance de l'accord, afin d'en dresser un bilan.

Dans l'hypothèse où l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles viendraient à modifier les conditions d'application du présent accord, les parties signataires prévoient de se revoir pour analyser les conséquences de ces évolutions et examiner l'opportunité de procéder à sa révision.

IV-2 Formalités de dépôt et de publicité

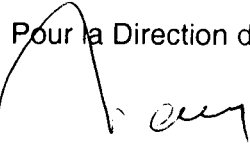
La Direction de THALES Systèmes Aéroportés procédera au dépôt du présent accord auprès de l'unité des Yvelines de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile de France en deux exemplaires (un original papier précédé de l'envoi d'une version électronique) et un exemplaire original au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet conformément à l'article D.2231-2 du code du travail.

SCD JCG n° 11

Fait à Elancourt, en 6 exemplaires originaux

Le 2 février 2011

Pour la Direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés :



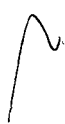
Pierre-Henri HARAN
Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

Pour les Organisations Syndicales :

La CFE-CGC, représentée par : D. BOUARD D. ROU

La CFDT, représentée par : Jean Claude JACUBEN ~~_____~~

SUPPer, représentée par : TRUOUS fides ~~_____~~



Annexe 1 : Cf tableau joint au présent accord

1

JCO ECT¹³

Activité	SITE	Présent sur le site	Natures de pénibilité						Commentaire direction
			Température froid/chaud >30°C et < 10°C 8h / jour	Vibrations Vibrations transmises à l'ensemble de corp assis de 0,5 ms ² 4h / jour	Bruit Bruits > 75 dBS 8h / jour	Charges lourdes >10 kg à fréquence élevée 8h / jour > 10%heure	port vêtements salle blanche classe 100 (Port de gant + masque + blouse et capuche ou charlotte) ou port de masque chimique en continu 4h/jour	Vue binoculaire et activités principale Travail continue et durable	
Activité au bureau / service									
Mécanique / tôlerie	Brest		Non	Non					✓ OUI passé (av: 2000). Depuis démantèlement protections en place
	Passac		Non	Non					✗ NON
	Elancourt		Non	Non					✓ OUI passé (Av 2004)
Fonderie & cité perdue	Brest		Non						✓ OUI passé
	Passac	NON							✗ NON
	Elancourt	NON							✗ NON
Traitement de Surface	Brest								✓ OUI passé (av 2008)
	Passac	Non							✗ NON
	Elancourt								✓ OUI passé (Av 2003)
Circuits Imprimés	Brest								✓ OUI passé (av 2010)
	Passac								✗ NON
	Elancourt								✓ OUI passé (av 2000)
Peinture, vernissage, ponçage	Brest								✓ OUI
	Passac		Non						✗ NON
	Elancourt		non						✓ OUI Passé (av 2000)
Réception/Expédition	Brest		non mais des variations de température	Non	Non				✗ NON
	Passac		non mais des variations de température	non	non		Non chaussures et gants	Non	✗ NON
	Elancourt		non mais des variations de température	non	non		non	A protéger	✗ NON
Magasin/manutention	Brest								✓ OUI Passé
	Passac		Non	Non	Non		Non chaussures et gants	Non	✓ OUI Passé
	Elancourt		non mais des variations de température	non	non		Non chaussures et gants	non	✓ OUI Passé
Microélectronique	Brest		Non	Non	Non				✓ OUI en Ict' activités
	Passac		Non	Non	Non				✓ OUI en Ict' activités
	Elancourt		non	non	non				✓ OUI en Ict' activités
câblage	Brest						Non blouse		✓ OUI en Ict' activités
	Passac		Non	Non	Non				✓ OUI en Ict' activités
	Elancourt		non	non	non	non, ponctuel + ergin de levage			✓ OUI en Ict' activités
Reprographie	Brest								✗ NON
	Passac		Non	Non	Non	Non	Non	Non	✗ NON
	Elancourt		non	non	non	non	non	non	✗ NON
Bureau étude CAD/DAD	Brest								✓ OUI Passé (av 1990)
	Passac								✓ OUI Passé (av 1990)
	Elancourt								✓ OUI Passé (av 1990)
Intégration radar Travail en atelier	Brest								✓ OUI Passé (av 2000) notamment HS et T
	Passac		Non	Non	Non		Non Blouse	Non	✗ NON
	Elancourt		non	non	non		non	non	✗ NON
travail sur écran en continu	Brest								✗ NON
	Passac								✗ NON
	Elancourt		non	non	non	non	non	non	✗ NON
Pneurgie/Moulage	Brest								✓ OUI
	Passac	non							✗ NON
	Elancourt			non		non, ponctuel			✓ OUI Passé
Pneurgie/vernis/collage	Brest								✓ OUI Passé avant 1990
	Passac			Non		Ponctuel		Non	✗ NON
	Elancourt			non		non, ponctuel		non, ponctuel	✓ OUI Passé
Contrôle	Brest			non					✓ OUI en Ict' activités
	Passac			Non		Non			✓ OUI en Ict' activités
	Elancourt	NON							✗ NON
400 Hz	Brest								✗ NON
	Passac		idem intégration radar						✗ NON
	Elancourt		non	non		non	non	non	✗ NON
pot vibrant	Brest								✗ NON
	Passac		Non				Non Blouse	Non	✗ NON
	Elancourt		non				non	non	✗ NON
essais spéciaux	Brest								✗ NON
	Passac	Non	idem pot vibrant						✗ NON
	Elancourt	Non							✗ NON
déplacements/chariots Travail sur base	Brest								✗ NON
	Passac				Non		Non	Non	✗ NON
	Elancourt								✗ NON
travaux ben sel	Brest								✓ OUI
	Passac	Non							✗ NON
	Elancourt	NON							✗ NON

Zs8 : → uniquement si travail en heure de nuit (avant 6 heures ou après 21 h)

100 JIG