

ACCORD
SUR LA MISE EN PLACE DE L'ASTREINTE
AU SEIN DE THALES SYSTEMES AEROPORTES

Handwritten initials

Handwritten initials

Entre :

THALES Systèmes Aéroportés, Société Anonyme au capital de 184 445 120 EUR dont le Siège Social est situé au 2, avenue Gay Lussac – 78851 Elancourt Cédex, représentée par Monsieur Gilles GARCZYNSKI, Directeur des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée par : *Luc PÉTIN*

La CFE/CGC, représentée par : *Philippe Bernard*

La CFTC, représentée par : *R. GUÉRAUD*

La CGT, représentée par :

FO, représenté par : *[Signature]*

SUPPer, représenté par :

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

[Signature]
[Signature]

PREAMBULE ET CHAMP D'APPLICATION

Les parties signataires conviennent de définir le régime d'astreinte applicable au sein de THALES Systèmes Aéroportés permettant de faire face à certaines situations imprévisibles et exceptionnelles nécessitant une assistance d'urgence et des expertises spécifiques.

Par ailleurs, le recours au régime d'astreinte s'exerce pour assurer certaines activités qui se déroulent en dehors des plages d'ouverture de site.

Le régime d'astreinte ne peut pas être généralisé en dehors de ces situations.

Cet accord définit la procédure d'astreinte et fixe les compensations et les moyens proposés aux salariés de THALES Systèmes Aéroportés auxquels ce régime s'applique.

BE
B.M.

JP

CHAPITRE I – PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 1.1. Définition de l'astreinte et objet de la période d'astreinte

L'article L 212-4 bis du Code du Travail définit l'astreinte comme étant « une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'Entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

L'astreinte a pour objet, sans porter préjudice aux intérêts du salarié, d'assurer une permanence afin de permettre la continuité du bon fonctionnement de certains matériels et installations, en donnant la possibilité dans le cas d'incidents, pannes et difficultés, d'une intervention rapide d'un spécialiste ou d'un responsable préalablement désigné.

Ainsi, la période d'astreinte implique :

- la présence du salarié à son domicile ou dans tout autre lieu où il est possible de le contacter, par téléphone ou tout autre moyen approprié compatible, en terme de déplacement, avec un impératif d'urgence d'intervention et ceci afin qu'il puisse intervenir, soit de son domicile, soit en se rendant sur le lieu de travail.

ARTICLE 1.2. Périmètre d'activité concerné par le régime d'astreinte

Les parties signataires conviennent de distinguer deux types d'astreinte :

- L'astreinte dite régulière qui implique la disponibilité d'experts en permanence pour répondre à des situations critiques. Elle est inhérente à certaines fonctions qui ont pour objet de garantir en continu le fonctionnement d'installations ou de matériels tels que sécurité, exploitation informatique.

Dans l'hypothèse où le périmètre évolue, il sera porté à la connaissance du Comité d'établissement concerné.

Une planification au minimum mensuelle sera réalisée pour ces astreintes régulières en collaboration avec les intéressés.

- L'astreinte dite exceptionnelle destinée, dans le cadre d'affaire conjoncturelle, à garantir l'assistance d'urgence d'experts pour répondre à des situations imprévisibles et exceptionnelles.

13
H. 27.

13
R

Quel que soit le type d'astreinte, celle-ci se situe en dehors des heures normales de travail : la soirée, la nuit, les premières heures du matin, pendant les jours ouvrés, également le samedi, dimanche, jours fériés et les périodes de fermeture des établissements.

Elles sont organisées selon un planning nominatif, obligatoirement transmis préalablement pour validation, à la Direction des Ressources Humaines. Ces astreintes doivent correspondre à un besoin impératif demandé par la hiérarchie, correspondant au périmètre d'activité.

CHAPITRE II – L'ASTREINTE REGULIERE

ARTICLE 2.1. Principes de mise en œuvre de l'astreinte régulière

2.1.1 – Entrée et sortie dans le régime d'astreinte régulière

Les parties s'engagent à ce que la mise en place de l'astreinte régulière se fasse sur la base d'un appel à volontariat.

Les salariés susceptibles d'être concernés par le régime de l'astreinte régulière se verront proposer un avenant temporaire d'un an à leur contrat de travail. Il précisera les modalités d'application de l'astreinte, la durée de celle-ci, ainsi que les compensations prévues.

A l'issue d'une période d'un an, l'avenant individuel sera reconduit pour une durée équivalente, sous réserve de l'accord des deux parties. Dans ce cas, un délai de prévenance d'un mois minimum sera exigé.

En cas d'événement personnel exceptionnel et en accord avec sa hiérarchie, le salarié pourra demander, en cours d'année, à sortir du dispositif en respectant un délai de 15 jours minimum.

2.1.2 – Programmation individuelle et informations des salariés

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié au minimum quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (notamment remplacement pour cause de maladie du salarié en astreinte planifiée) au quel cas le salarié doit être prévenu au moins un jour franc à l'avance.

Cette programmation doit couvrir une période minimum d'un mois. Cette planification sera réalisée en concertation avec les salariés concernés.

Il leur sera remis en main propre un courrier les informant de la planification retenue.

B
A. 21

OR
K

2.1.3 – Fréquence des astreintes régulières

Le régime général du nombre de semaines maximum d'astreintes sur une année auquel un salarié peut être appelé à participer est fixé à 17, dont 2 consécutives maximum.

Par dérogation, les salariés exerçant une expertise sur les applications de gestion industrielle et financière pourront être appelés à participer à un nombre maximum de 26 semaines d'astreinte dans l'année, dont 3 consécutives maximum.

Pour cette situation particulière, l'indemnité d'astreinte sera majorée de 15 %.

CHAPITRE III – L'ASTREINTE EXCEPTIONNELLE

ARTICLE 3.1. Principes de mise en œuvre de l'astreinte exceptionnelle

3.1.1 – Entrée et sortie dans le régime d'astreinte exceptionnelle

Les parties s'engagent à ce que la mise en place de l'astreinte exceptionnelle se fasse prioritairement avec des volontaires. Elle fera l'objet d'une Information/Consultation préalable des Comités d'établissement concernés.

Dans le cas où il n'y aurait pas de volontaires, le responsable hiérarchique pourra désigner en fonction des compétences nécessaires, mais également des contraintes familiales, le salarié qui sera d'astreinte. Le refus ne sera pas considéré comme une faute.

En cas d'événement personnel exceptionnel et en accord avec sa hiérarchie, le salarié pourra demander à sortir du dispositif à tout moment en respectant un délai de 7 jours minimum.

3.1.2. - Programmation individuelle et information des salariés

Dans la mesure du possible, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié au minimum 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (notamment remplacement pour cause de maladie du salarié en astreinte planifiée), au quel cas le salarié doit être prévenu au moins un jour franc à l'avance.

La planification sera réalisée en concertation avec les salariés concernés. Il recevront en mains propres un courrier les informant de celle-ci.

8
. 21

7
10

3.1.3. – Fréquence des astreintes exceptionnelles

Le nombre de semaines maximum d'astreintes sur une année auquel un salarié peut être appelé à participer est fixé à 8, dont 2 consécutives maximum.

L'organisation de l'astreinte respectera les règles relatives au repos hebdomadaire et quotidien en cas d'intervention.

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX TYPES D'ASTREINTES

ARTICLE 4.1. L'astreinte

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention au service de l'Entreprise n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Toutefois, le salarié bénéficiera en contrepartie de cette obligation de disponibilité de compensations définies selon le barème figurant en annexe.

Elles sont attribuées à toutes les catégories dès le premier jour d'astreinte.

ARTICLE 4.2. L'intervention pendant l'astreinte

Le temps d'intervention lorsqu'elle a lieu est un temps de travail effectif payé.

Dans le cadre de l'astreinte, certaines situations peuvent conduire à assurer l'assistance à partir du domicile et d'éviter ainsi un déplacement. Dans ce cas, et sous réserve que la somme des appels ait une durée supérieure à trente minutes, l'intervention sera rémunérée sur la base d'une indemnité forfaitaire de 15 euros par période de 24 heures.

➤ Astreinte du personnel en décompte en heures.

Le temps d'intervention sur site est comptabilisé dans le temps de travail de la semaine. Il constitue du temps de travail effectif et pris en compte au regard de l'application de l'ensemble de la réglementation légale ou conventionnelle du temps de travail.

Dans l'hypothèse où la durée du travail liée à l'intervention est inférieure à une heure, celle-ci sera néanmoins appréciée pour une heure pleine.

Handwritten initials: H.M.

Handwritten initials: K.

A la suite d'une intervention de nuit, le salarié devra respecter le repos quotidien obligatoire tel que décrit à l'article 4.3. de ce chapitre.

La rémunération des interventions se cumule avec l'indemnisation de la période d'astreinte.

Le temps de déplacement (aller-retour) pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention n'est pas du temps de travail effectif mais sera indemnisé sur la base du salaire brut hors primes d'ancienneté.

Les frais de déplacement sont indemnisés pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention (et retour) selon les taux et barèmes en vigueur dans THALES Systèmes Aéroportés.

➤ **Astreinte du personnel en forfait en jours**

Les parties conviennent que les temps d'astreintes sont des situations étrangères à l'activité habituelle des salariés dont la durée du travail est décomptée en jours.

Le temps d'intervention pendant l'astreinte sera décompté de la manière suivante :

- toute intervention inférieure à 4 heures sera payée sur la base de 1/44^e du salaire mensuel de base.
- toute intervention supérieure ou égale à 4 heures donnera lieu à l'attribution d'une journée complète s'imputant sur le forfait de 210 jours de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié intervient un dimanche ou un jour férié, l'intervention donnera lieu à l'attribution d'une journée complète s'imputant sur le forfait de 210 jours de travail, quelle que soit sa durée.

Les frais de déplacement sont indemnisés pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention (et retour) selon les taux et barèmes en vigueur dans THALES Systèmes Aéroportés.

ARTICLE 4.3. Temps de repos et astreinte

De manière générale, les périodes d'astreinte sont mises en place pour faire face à des travaux urgents de prévention ou de réparation des accidents survenus aux matériels.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral sera donné à compter de la fin d'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le Code du Travail.

Si le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, celle-ci est décomptée dans le temps de repos quotidien et hebdomadaire légal.

B-M.

T

➤ **Intervention répondant à des travaux urgents**

L'intervention du salarié qui a lieu pour effectuer des travaux urgents dont l'exécution est nécessaire notamment pour :

- ✓ réparer des accidents survenus aux matériels, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement,
- ✓ ou prévenir des accidents imminents

entraîne la suspension de plein droit du repos quotidien et hebdomadaire, en application des dispositions légales en vigueur.

Un repos équivalent au temps de repos supprimé devra être restitué. Il sera imputé sur les plages d'ouverture des établissements.

La récupération ne sera pas imputée sur le repos hebdomadaire.

Si le salarié ne bénéficie pas dans le mois suivant, de l'octroi d'un temps de repos équivalent au repos supprimé, les parties conviennent qu'il bénéficiera d'une contrepartie financière égale à celui-ci et calculée en fonction de son salaire de base hors primes d'ancienneté.

➤ **Intervention répondant à des besoins non urgents**

En application des dispositions légales, le temps minimal de repos quotidien des salariés intervenants en astreinte peut être réduit à neuf heures entre la fin de l'intervention et le début de la prise de poste et seulement pour les activités ayant notamment pour objet d'assurer :

- ✓ les activités de manutention et d'exploitation
- ✓ les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production et les activités s'exerçant par périodes de travail fractionnées

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral sera donné à compter de la fin d'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant celle-ci, de la durée minimale de repos continue prévue par le Code du Travail.

Le temps de repos minimal peut conduire le salarié à reprendre son activité en cours de journée et de ce fait, à ne pas respecter son horaire normal de travail.

Pour un salarié en décompte en heures, la journée de travail incomplète sera alors valorisée suivant l'horaire théorique de cette journée

Pour un salarié en forfait en jours, la journée incomplète s'imputera sur le forfait de 210 jours de travail.

Handwritten signature or initials in the bottom left corner.

Handwritten initials or signature in the bottom right corner.

➤ **Suivi administratif**

Afin de veiller au respect du temps de repos, la hiérarchie informera, le jour même, la Direction des Ressources Humaines de l'heure et la durée d'intervention réalisée par leur collaborateur.

ARTICLE 4.4. Moyens matériels

Pour toute la durée de l'astreinte, il sera mis à disposition un téléphone portable que les salariés concernés devront obligatoirement restituer à chaque retour sur le poste de travail aux horaires habituels de travail.

ARTICLE 4.5. Suivi des heures d'astreinte

Toute intervention donnera lieu à un compte-rendu établi par le salarié qu'il remettra à son responsable hiérarchique. Ce document devra indiquer la date, les heures et les durées d'intervention. Il précisera les interventions effectuées sur site ou à distance et, le cas échéant, le mode de déplacement utilisé, ainsi que les activités ayant entraîné une intervention en astreinte. Il sera transmis mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois à l'Administration du Personnel de l'établissement dont relève le salarié.

En fin de mois, il sera remis, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

**CHAPITRE V – REVISION DES MESURES DE
COMPENSATION, DUREE DE L'ACCORD,
DENONCIATION ET DEPOT**

ARTICLE 5.1. Révision des mesures de compensation

A compter de l'exercice suivant la première année d'application du présent accord, les mesures de compensation financière visées à l'annexe, seront revues lors des Négociations Annuelles Obligatoires prévues à l'article L 132-27 du Code du Travail.

[Signature]

[Signature]

ARTICLE 5.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

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

ARTICLE 5.3. Dépôt de l'accord

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

Handwritten initials/signature in the bottom left corner.

Handwritten initials/signature in the bottom right corner.

Fait à Elancourt, le 18 mars 2004

En 13 exemplaires originaux,

Pour la Direction de la Société THALES SYSTEME AEROPORTES

Monsieur Gilles GARCZYNSKI
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT :

CFE/CGC :

CFTC :

CGT :

FO :

SUPPer :

P. J. -ANNEXE

ANNEXE

INDEMNITES D'ASTREINTE POUR INTERVENTION SUR APPEL

TAUX DES INDEMNITES D'ASTREINTE	
1) Par semaine	180 EUR
Dont :	
a) nuit du lundi au vendredi	20 EUR
b) Samedi : durée 24 heures	35 EUR
c) Dimanche : durée 24 heures	45 EUR
2) Par jour férié légal : durée 24 heures	45 EUR
3) Par jour de fermeture collective organisée dans le site : durée 24 heures	35 EUR

26

169

0
K.P.