

**Accord sur le recours au travail en équipe  
et au travail exceptionnel le dimanche  
au sein de Thales Alenia Space France  
Etablissement de Toulouse**

Entre les soussignés :

La Direction de Thales Alenia Space France Etablissement de Toulouse représentée par Monsieur Frank Bertrand, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines de l'Etablissement de Toulouse,

D'une part,

Et les Organisations syndicales représentatives au sein de l'Etablissement de Toulouse, représentées par les Délégués Syndicaux,

D'autre part,

13 30

13/6 E.M.  
RS  
TT

## Sommaire

- Préambule	P 4
- Champ d'application	P 5
- Organisation du travail en équipe	P 6
<b>1 Le travail en équipe organisé sur une période de courte durée</b>	
1.1 Le travail en 2 équipes	P 7
1.2 Le travail en 2 équipes et poste de nuit	P 8
1.3 Le travail en équipe de nuit	P 10
1.4 Le travail en continu	P 11
1.5 Les délais de prévenance	P 13
<b>2 Le travail en équipe organisé sur une période de moyenne ou longue durée</b>	
2.1 Le travail en 2 équipes	P 14
2.2 Le travail en 2 équipes et poste de nuit	P 15
2.3 Le travail en équipe de nuit	P 17
2.4 Les délais de prévenance	P 18
2.5 Accompagnement spécifique de transition	P 19
2.6 Modalités de sortie d'équipe	P 19
<b>3 Le travail en équipe en VSD ou SDL</b>	P 21
<b>4 Rappel des obligations légales</b>	P 21
<b>5 Le temps de pause / de restauration</b>	P 22
<b>6 La surveillance médicale</b>	P 22
<b>7 Constitution de l'équipe</b>	P 22
<b>8 Garanties accordées au personnel travaillant en équipe et de nuit</b>	P 22
<b>9 Le travail exceptionnel du dimanche</b>	P 23
<b>10 Le suivi du travail en équipe</b>	P 23
<b>11 Information du Comité d'Etablissement</b>	P 24
<b>12 Entrée en application de l'accord</b>	P 24
<b>13 Commission de suivi de l'accord</b>	P 24
<b>14 Durée, révision et dénonciation de l'accord</b>	P 24
<b>15 Formalités de dépôt</b>	P 25

## Préambule

Le présent accord détermine les modalités de recours au travail en équipe et au travail exceptionnel du dimanche pour l'Etablissement de Toulouse.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Le recours au travail en équipe et au travail exceptionnel le dimanche est guidé par :

- o La recherche de dispositions prenant en compte la nature des activités spatiales, l'organisation du travail associée ainsi que les aspirations des personnes,
- o La nécessité de répondre aux fluctuations d'activité et/ou à l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements,
- o La recherche des dispositions renforçant l'équité entre les équipes impliquées dans les activités comparables,
- o La volonté d'établir des règles claires et partagées,
- o La recherche d'un dispositif avec des modalités d'application simplifiées et un coût global maîtrisé pour l'entreprise.

**Champ d'application :**

Par extension, les dispositions relatives au travail en équipe et au recours au travail exceptionnel du dimanche s'appliquent aussi aux salariés de l'Etablissement de Toulouse, qui effectuent des essais /tests /recettes conduits sous la responsabilité de l'établissement, en France et en Europe indépendamment des règles mises en place pour les déplacements professionnels.

En revanche, elles ne sont pas applicables dans les autres situations couvertes par des règlements particuliers, telles que les campagnes de tir et de mise à poste, « site survey », « IOT Rehearsal », IOT, les chantiers, les activités d'opération satellite sur site militaire, ...

Il est rappelé que le présent accord ne remet pas en question la note de service RH /Administration du Personnel /Etablissement de Toulouse sur la durée du travail en vigueur au sein de l'Etablissement et qui définit les horaires du site et les modalités d'individualisation des horaires de travail.

De la même façon, le présent accord n'a pas pour vocation de remettre en cause les autres modalités d'aménagement et d'indemnisation du travail inscrites dans l'accord relatif aux astreintes et dans la note de service Travail exceptionnel (travail du samedi, travail en horaires décalés, travail en campagne,...).

Les modes d'organisation visés par le présent accord sont le:

- o Travail en 2 équipes
- o Travail en 2 équipes et poste de nuit
- o Travail en équipe de nuit
- o Travail en continu
- o Travail en équipe pour le VSD / SDL
- o Travail exceptionnel le dimanche

Le présent accord annule et remplace les dispositions, usages, dispositions et pratiques antérieures ayant le même objet et couvertes par le présent accord.

Le présent accord ne se substitue pas à l'Accord d'Etablissement sur le travail posté en continu ou semi-continu lié aux activités opérations satellites du 25/07/00.

Il concerne exclusivement les personnels de niveau I1 à V4 et les Ingénieurs et cadres  
A l'exclusion des forfaits sans référence horaire.

Une note d'application, établie en concertation avec les signataires, viendra compléter les modalités de mise en œuvre du présent accord.

FB

E.M.  
BL  
PT

## Organisation du Travail en Equipe :

Les équipes peuvent être organisées en fonction des contraintes opérationnelles, programmatiques ou de métiers selon deux modes :

### √ Equipe organisée sur une période de courte durée

Sera considéré comme « période de courte durée », le recours au travail en équipe en continu ou discontinu **pour une durée inférieure à 6 mois.**

### √ Equipe organisée sur une période de moyenne ou longue durée

Il est reconnu que dans les secteurs d'activité et métiers définis en annexe 2, un recours au travail en équipe de moyenne ou longue durée pourra être retenu.

Sera considéré comme « période de moyenne ou longue durée », le recours au travail en équipe en continu **pour une durée supérieure ou égale à 6 mois.** Un avenant au contrat de travail sera obligatoirement élaboré afin de préciser les éléments de ce recours.

## 1 Travail en équipe organisé sur une période de courte durée

Le travail en équipe organisé sur une période de courte durée concerne le recours au travail en équipe en continu ou discontinu pour une durée inférieure à 6 mois.

### 1.1 Le travail en 2 équipes

#### Définition :

Deux groupes de salariés se succèdent dans la journée sur les mêmes installations :  
Une équipe du matin et une équipe du soir, selon les horaires définis ci-après.

#### 1.1.1 Les secteurs concernés en particulier (à titre non exhaustif) et non limitatif : cf Annexe 1

#### 1.1.2 Les Horaires

Les horaires sont organisés dans les plages suivantes, du lundi au vendredi et, selon besoin et à titre exceptionnel, le samedi et/ou le dimanche, dans le respect des obligations légales :

6h00 - 20h00 en période normale

6h00 - 21h00 en horaire élargi

NB : L'horaire de « période normale » représente la norme horaire.

L'horaire élargi est prévu pour répondre à des besoins d'organisation exceptionnels et spécifiques justifiés par l'activité (21h00 étant l'horaire élargi de fin de poste à ne pas dépasser.)

NB : - Horaires indicatifs, à adapter selon le temps de travail et le temps de recouvrement nécessaire au bon déroulement de l'activité.  
- Les horaires devront être affichés dans le service.

L'organisation du travail sera mise en place sous la responsabilité du Responsable du service, afin de :

- garantir un temps de travail compatible avec les termes de l'accord du 9 octobre 2000,
- respecter un temps de travail identique et équilibré par poste
- assurer un temps de recouvrement équilibré nécessaire au bon déroulement de l'activité,
- mettre en œuvre le temps de pause,
- respecter les durées maximales de travail et la durée de repos.

En fonction du mode d'organisation retenu des heures complémentaires pourront être réalisées, mais seules les heures supplémentaires commandées par la hiérarchie et comptabilisées à la semaine seront considérées comme des heures supplémentaires, et ouvriront droit au paiement majoré ou à la récupération de celles-ci.

Le choix entre ces différentes options et la durée de recours au travail en équipes sont fixés par note de service. Celles-ci seront affichées dans le service et communiquées pour information à la commission de suivi.

Le travail en équipe ne rentre pas dans le cadre du travail en horaire variable, les horaires de début et de fin de travail en équipe sont fixes. En conséquence, le crédit/débit sera neutralisé pendant cette période.

Si le travail en équipe commence en milieu de semaine et/ou se termine en milieu de semaine, l'intéressé sera considéré comme étant en horaire fixe pendant la totalité des semaines concernées.

La durée minimale de mise en équipe doit être à la semaine.

### 1.1.3 Indemnisation

Le système d'indemnisation correspond à l'organisation collective d'équipe pour les secteurs concernés. Il s'entend pour la réalisation de la totalité de l'horaire d'équipe défini dans le cadre du présent accord.

Du lundi au dimanche :

Prime par poste	Mensuel	Ingénieur et cadre
Prime d'équipe (matin / soir) Equipe de courte durée	11 MG*	

\*MG= minimum garanti Valeur 3,31€ au 1/07/08

Pour le complément d'indemnisation éventuel du travail du samedi (voir instruction RH) et du dimanche, voir le principe d'indemnisation à l'article 9 du présent accord.

## 1.2 Le travail en 2 équipes et poste de nuit

### Définition :

Trois groupes de salariés se succèdent dans la journée sur les mêmes installations :  
Une équipe du matin, une équipe du soir et une équipe sur une partie de la nuit.

Rappel : le travail de nuit nécessite obligatoirement le volontariat du salarié

### 1.2.1 Les secteurs concernés en particulier (à titre non exhaustif) et non limitatif : cf Annexe 1

### 1.2.2 Les Horaires

Les horaires, incluant la nuit, sont organisés dans les plages suivantes, du lundi au vendredi et, selon besoin et à titre exceptionnel, le samedi et/ou le dimanche, dans le respect des obligations légales :

6h00 - 20h00 - 3h30

NB : - Horaires indicatifs, à adapter selon le temps de travail et le temps de recouvrement nécessaire au bon déroulement de l'activité.  
- Les horaires devront être affichés dans le service.

L'organisation du travail sera mise en place sous la responsabilité du Responsable du service, afin de :

- garantir un temps de travail compatible avec les termes de l'accord du 9 octobre 2000,
- respecter un temps de travail identique et équilibré par poste
- assurer un temps de recouvrement équilibré nécessaire au bon déroulement de l'activité
- mettre en œuvre le temps de pause,
- respecter les durées maximales de travail et la durée de repos.

(5)

En fonction du mode d'organisation retenu des heures complémentaires pourront être réalisées, mais seules les heures supplémentaires commandées par la hiérarchie et comptabilisées à la semaine seront considérées comme des heures supplémentaires, et ouvriront droit au paiement majoré ou à la récupération de celles-ci.

Le choix entre ces différentes options et la durée de recours au travail en équipes sont fixés par note de service. Celles-ci seront affichées dans le service et communiquées pour information à la commission de suivi.

Le travail en équipe ne rentre pas dans le cadre du travail en horaire variable, les horaires de début et de fin de travail en équipe sont fixes. En conséquence, le crédit/débit sera neutralisé pendant cette période.

Si le travail en équipe commence en milieu de semaine et/ou se termine en milieu de semaine, l'intéressé sera considéré comme étant en horaire fixe pendant la totalité des semaines concernées.

La durée minimale de mise en équipe doit être à la semaine.

Le Responsable de service devra informer le service santé au travail avant toute mise en œuvre de travail de nuit afin d'identifier les bonnes pratiques nécessaires au bon déroulement de son organisation. Cf §6

Afin d'éviter des périodes de travail de nuit par salarié trop importantes, le travail en équipe de nuit devra être organisé de façon à ce qu'un salarié ne travaille pas plus de 3 mois consécutifs la nuit (sauf absence de remplaçant volontaire ayant les compétences spécifiques adaptées au poste.) La poursuite éventuelle du travail de nuit au delà de 3 mois, pour une même personne, nécessitera l'avis du service médical. Dans tous les cas, une même personne ne pourra travailler de nuit plus de 6 mois consécutifs en continu.

### 1.2.3 Indemnisation

Le système d'indemnisation correspond à l'organisation collective d'équipe pour les secteurs concernés. Il s'entend pour la réalisation de la totalité de l'horaire d'équipe défini dans le cadre du présent accord.

Du lundi au dimanche :

Prime par poste	Mensuel	Ingénieur et cadre
Prime d'équipe (matin / soir) Equipe de courte durée	11 MG*	
Prime d'équipe Nuit	26 MG* + 5% du temps de travail effectif réalisé sur le poste de nuit sous forme de repos	

Le temps de repos acquis au titre du temps de travail effectif réalisé sur le poste de nuit, devra être positionné, dès constitution d'une demi-journée ou d'une journée complète, au cours ou à l'issue de la période de poste de nuit, selon préconisation du service de santé au travail. A ce temps de repos pourra être associé la prise d'heures de récupération, ou d'heures issues du compteur de crédit horaire variable, de JARTT ou de congés payés, selon accord de la hiérarchie.

\*MG= minimum garanti Valeur 3,31€ au 1/07/08

Pour le complément d'indemnisation éventuel du travail du samedi (voir instruction RH) et du dimanche, voir le principe d'indemnisation à l'article 9 du présent accord.

### 1.3 Le travail d'équipe de nuit

Définition :

Des salariés travaillent sur une partie de la nuit selon les règles définies ci dessous.

Rappel : le travail de nuit nécessite obligatoirement le volontariat du salarié.

#### 1.3.1 Les secteurs concernés en particulier (à titre non exhaustif) et non limitatif : cf Annexe 1

#### 1.3.2 Les Horaires

Les horaires de nuit sont organisés, du lundi au vendredi et, selon besoin et à titre exceptionnel, le samedi et/ou le dimanche, dans le respect des obligations légales :

20h00 – 3h30

NB : - Horaires indicatifs, à adapter selon le temps de travail et le temps de recouvrement nécessaire au bon déroulement de l'activité.  
- Les horaires devront être affichés dans le service.

L'organisation du travail sera mise en place sous la responsabilité du Responsable du service, afin de :

- garantir un temps de travail compatible avec les termes de l'accord du 9 octobre 2000,
- respecter un temps de travail identique et équilibré par poste
- assurer un temps de recouvrement équilibré nécessaire au bon déroulement de l'activité
- mettre en œuvre le temps de pause,
- respecter les durées maximales de travail et la durée de repos.

En fonction du mode d'organisation retenu des heures complémentaires pourront être réalisées, mais seules les heures supplémentaires commandées par la hiérarchie et comptabilisées à la semaine seront considérées comme des heures supplémentaires, et ouvriront droit au paiement majoré ou à la récupération de celles-ci.

Le choix entre ces différentes options et la durée de recours au travail en équipes sont fixés par note de service. Celles-ci seront affichées dans le service et communiquées pour information à la commission de suivi.

Le travail en équipe ne rentre pas dans le cadre du travail en horaire variable, les horaires de début et de fin de travail en équipe sont fixes. En conséquence, le crédit/débit sera neutralisé pendant cette période.

Si le travail en équipe commence en milieu de semaine et/ou se termine en milieu de semaine, l'intéressé sera considéré comme étant en horaire fixe pendant la totalité des semaines concernées.

La durée minimale de mise en équipe doit être à la semaine.

Le Responsable de service devra informer le service santé au travail avant toute mise en œuvre de travail de nuit afin d'identifier les bonnes pratiques nécessaires au bon déroulement de son organisation. Cf §6

Afin d'éviter des périodes de travail de nuit par salarié trop importantes, le travail en équipe de nuit devra être organisé de façon à ce qu'un salarié ne travaille pas plus de 3 mois consécutifs la nuit (sauf absence de remplaçant volontaire ayant les compétences spécifiques adaptées au poste.) La poursuite éventuelle du travail de nuit au delà de 3 mois, pour une même personne, nécessitera l'avis du service médical. Dans tous les cas, une même personne ne pourra travailler de nuit plus de 6 mois consécutifs en continu.

### 1.3.3 Indemnisation

Le système d'indemnisation correspond à l'organisation collective d'équipe pour les secteurs concernés. Il s'entend pour la réalisation de la totalité de l'horaire d'équipe défini dans le cadre du présent accord.

Du lundi au dimanche :

Prime par poste	Mensuel	Ingénieur et cadre
Prime d'équipe Nuit	26 MG* + 5% du temps de travail effectif réalisé sur le poste de nuit sous forme de repos	

Le temps de repos acquis au titre du temps de travail effectif réalisé sur le poste de nuit, devra être positionné, dès constitution d'une demi-journée ou d'une journée complète, au cours ou à l'issue de la période de poste de nuit, selon préconisation du service de santé au travail. A ce temps de repos pourra être associé la prise d'heures de récupération, ou d'heures issues du compteur de crédit horaire variable, de JARTT ou de congés payés, selon accord de la hiérarchie.

\*MG= minimum garanti Valeur 3,31€ au 1/07/08

Pour le complément d'indemnisation éventuel du travail du samedi (voir instruction RH) et du dimanche, voir le principe d'indemnisation à l'article 9 du présent accord.

## 1.4 Le travail en continu

### Définition :

Plusieurs groupes de salariés se succèdent, en travail continu, sur les équipements de façon à couvrir les 24 heures de la journée, sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles.

Ce mode de travail répond à des besoins spécifiques et ciblés sur des périodes limitées dans le temps.

Rappel : le travail de nuit nécessite obligatoirement le volontariat du salarié

### 1.4.1 Les secteurs concernés en particulier (à titre non exhaustif) et non limitatif : cf Annexe 1

Le recours à l'organisation du travail en continu peut-être mis en place pour une durée adaptée au besoin, qui ne pourra dépasser trois mois en continu.

Si une durée supérieure devait être nécessaire, les parties signataires du présent accord se réuniraient afin d'examiner par avenant la possibilité d'un allongement de cette durée.

FB

S<sup>17</sup>

## 1.4.2 Les Horaires

Les horaires, incluant la nuit, sont organisés dans les plages suivantes, du lundi au vendredi et, selon besoin et à titre exceptionnel, le samedi et/ou le dimanche, dans le respect des obligations légales :

- 6h – 14h
- 14h – 22h
- 22h – 6h

NB : - Horaires indicatifs, à adapter selon le temps de travail et le temps de recouvrement nécessaire au bon déroulement de l'activité.  
 - Présence à minima durant ces plages horaires + temps de recouvrement nécessaire au bon déroulement de l'activité.  
 - Les horaires devront être affichés dans le service.

L'organisation du travail sera mise en place sous la responsabilité du Responsable du service, afin de :

- garantir un temps de travail compatible avec les termes de l'accord du 9 octobre 2000,
- respecter un temps de travail identique et équilibré par poste
- assurer un temps de recouvrement équilibré nécessaire au bon déroulement de l'activité, le recouvrement ayant lieu en fin de poste,
- mettre en œuvre le temps de pause,
- respecter les durées maximales de travail et la durée de repos.

En fonction du mode d'organisation retenu des heures complémentaires pourront être réalisées, mais seules les heures supplémentaires commandées par la hiérarchie et comptabilisées à la semaine seront considérées comme des heures supplémentaires, et ouvriront droit au paiement majoré ou à la récupération de celles-ci.

Le choix entre ces différentes options et la durée de recours au travail en équipes sont fixés par note de service. Celles-ci seront affichées dans le service et communiquées pour information à la commission de suivi.

Le travail en équipe ne rentre pas dans le cadre du travail en horaire variable, les horaires de début et de fin de travail en équipe sont fixes. En conséquence, le crédit/débit sera neutralisé pendant cette période.

Si le travail en équipe commence en milieu de semaine et/ou se termine en milieu de semaine, l'intéressé sera considéré comme étant en horaire fixe pendant la totalité des semaines concernées.

La durée minimale de mise en équipe doit être à la semaine.

## 1.4.3 Indemnisation

Le système d'indemnisation correspond à l'organisation collective d'équipe pour les secteurs concernés. Il s'entend pour la réalisation de la totalité de l'horaire d'équipe défini dans le cadre du présent accord.

Du lundi au dimanche :

Prime par poste	Mensuel	Ingénieur et cadre
Prime d'équipe (matin / soir) Equipe de courte durée	11 MG* + 5% du temps de travail effectif réalisé par poste sous forme de repos	
Prime d'équipe Nuit (travail en continu)	26 MG* + 5% du temps de travail effectif réalisé sur le poste de nuit sous forme de repos	

Le temps de repos acquis au titre du temps de travail effectif réalisé sur les différents postes en continu, devra être positionné, dès constitution d'une demi-journée ou d'une journée complète, au cours ou à l'issue de la période de postes, selon préconisation du service de santé au travail. A ce temps de repos pourra être associé la prise d'heures de récupération, ou d'heures issues du compteur de crédit horaire variable, de JARTT ou de congés payés, selon accord de la hiérarchie.

\*MG= minimum garanti Valeur 3,31€ au 1/07/08

Pour le complément d'indemnisation éventuel du travail du samedi (voir instruction RH) et du dimanche, voir le principe d'indemnisation à l'article 9 du présent accord.

#### 1.4.4 Organisation du travail en continu

Le Responsable de service devra informer le service santé au travail au minimum 15 jours avant toute mise en œuvre du travail en continu afin d'identifier les bonnes pratiques nécessaires au bon déroulement de son organisation (Cf & 6).

Selon les préconisations du service de santé au travail, il est conseillé de faire tourner les équipes en continu afin que le rythme de rotation sur un poste soit inférieur à une semaine.

Le temps de repos acquis au titre du temps de travail effectif réalisé sur les postes de travail en continu, devra dans la mesure du possible être positionné, dès constitution d'une demi-journée ou d'une journée complète, au cours ou à l'issue de la période de postes, selon préconisation du service de santé au travail.

Le Management veillera à organiser le travail en continu avec des équipes qui tournent régulièrement, dans un souci d'équité, d'équilibre, de préservation de la santé des salariés et de respect des temps maxima de travail et des temps de repos obligatoires.

#### 1.5 Les délais de prévenance

En fonction du plan industriel commercial, les grandes tendances de la charge industrielle annuelle nécessitant le recours au travail en équipe seront communiquées au personnel concerné en début d'année. Pour tenir compte de l'évolution des affaires et de la réactivité requise, la décision de recourir au travail en équipes devra être portée à la connaissance des équipes en observant un délai minimal de deux semaines calendaires.

Le personnel concerné sera informé au moins 7 jours calendaires à l'avance de la programmation individuelle des équipes.

Si le délai de 7 jours calendaires devait ne pas être respecté, l'accord préalable du personnel concerné serait alors requis.

La durée du travail en équipe ne doit pas être en principe inférieure à la semaine et en tout état de cause, l'indemnisation du travail en équipe ne pourra pas être inférieure à 5 jours postés.

FB

SN

## 2 : Le travail en équipe organisée sur une période de moyenne ou longue durée

Il est reconnu que dans les secteurs d'activité et métiers définis en annexe 2, un recours au travail en équipe de moyenne ou longue durée pourra être retenu.

Sera considéré comme « période de moyenne ou longue durée », le recours au travail en équipe pour une durée supérieure ou égale à 6 mois. Un avenant au contrat de travail sera élaboré afin de préciser les éléments de ce recours.

Les personnes ayant signé un avenant à leur contrat de travail se verront garantir l'application des mesures précisées dans cet avenant jusqu'au terme de celui-ci, sauf cas de force majeure (arrêt de programme...)

La signature d'un avenant est obligatoire pour assurer l'indemnisation du travail en équipe.

L'indemnisation du travail en équipe sera maintenue pendant les congés payés et autres absences rémunérées (maladie, formation...).

La prime d'équipes sera mensualisée pour la durée prévue sur l'avenant (sur une base de 21,66 jours travaillés par mois).

### 2.1 Le travail en 2 équipes

#### Définition :

Deux groupes de salariés se succèdent dans la journée sur les mêmes installations :

Une équipe du matin et une équipe du soir, selon les horaires définis ci-après.

#### 2.1.1 Les secteurs concernés en particulier, à titre non exhaustif et non limitatif : cf annexe 2

#### 2.1.2 Les Horaires

Les horaires, incluant la nuit, sont organisés dans les plages suivantes, du lundi au vendredi et, selon besoin et à titre exceptionnel, le samedi et/ou le dimanche, dans le respect des obligations légales :

- 6h00 - 20h00 en période normale
- 6h00 - 21h00 en horaire élargi

NB : L'horaire de « période normale » représente la norme horaire.

L'horaire élargi est prévu pour répondre à des besoins d'organisation exceptionnels et spécifiques justifiés par l'activité (21h00 étant l'horaire élargi de fin de poste à ne pas dépasser.)

NB : - Horaires indicatifs, à adapter selon le temps de travail et le temps de recouvrement nécessaire au bon déroulement de l'activité.

- Les horaires devront être affichés dans le service.

L'organisation du travail sera mise en place sous la responsabilité du Responsable du service, afin de :

- garantir un temps de travail compatible avec les termes de l'accord du 9 octobre 2000,
- respecter un temps de travail identique et équilibré par poste
- assurer un temps de recouvrement équilibré nécessaire au bon déroulement de l'activité
- mettre en œuvre le temps de pause,
- respecter les durées maximales de travail et la durée de repos.

En fonction du mode d'organisation retenu des heures complémentaires pourront être réalisées, mais seules les heures supplémentaires commandées par la hiérarchie et comptabilisées à la semaine seront considérées comme des heures supplémentaires, et ouvriront droit au paiement majoré ou à la récupération de celles-ci.

Le choix entre ces différentes options et la durée de recours au travail en équipes sont fixés par note de service. Celles-ci seront affichées dans le service et communiquées pour information à la commission de suivi.

Le travail en équipe ne rentre pas dans le cadre du travail en horaire variable, les horaires de début et de fin de travail en équipe sont fixes. En conséquence, le crédit/débit sera neutralisé pendant cette période.

Si le travail en équipe commence en milieu de semaine et/ou se termine en milieu de semaine, l'intéressé sera considéré comme étant en horaire fixe pendant la totalité des semaines concernées.

### 2.1.3 Indemnisation

Le système d'indemnisation correspond à l'organisation collective d'équipe pour les secteurs concernés. Il s'entend pour la réalisation de la totalité de l'horaire d'équipe défini dans le cadre du présent accord.

Du lundi au dimanche :

Prime par poste	Mensuel	Ingénieur et cadre
Prime d'équipe (matin / soir) Equipe Moyenne/longue durée	9MG*	

\*MG= minimum garanti Valeur 3,31€ au 1/07/08

Pour le complément d'indemnisation éventuel du travail du samedi (voir instruction RH) et du dimanche, voir le principe d'indemnisation à l'article 9 du présent accord.

## 2.2 Le travail en 2 équipes et poste de nuit

### Définition :

Trois groupes de salariés se succèdent dans la journée sur les mêmes installations :  
Une équipe du matin, une équipe du soir et une équipe sur une partie de la nuit.

Rappel : le travail de nuit nécessite obligatoirement le volontariat du salarié

### 2.2.1 Les secteurs concernés en particulier, à titre non exhaustif et non limitatif : cf annexe 2

## 2.2.2 Les Horaires

Les horaires, incluant la nuit, sont organisés dans les plages suivantes, du lundi au vendredi et, selon besoin et à titre exceptionnel, le samedi et/ou le dimanche, dans le respect des obligations légales :

6h00 - 20h00 - 3h30

NB : - Horaires indicatifs, à adapter selon le temps de travail et le temps de recouvrement nécessaire au bon déroulement de l'activité.  
- Les horaires devront être affichés dans le service.

L'organisation du travail sera mise en place sous la responsabilité du Responsable du service, afin de :

- garantir un temps de travail compatible avec les termes de l'accord du 9 octobre 2000,
- respecter un temps de travail identique et équilibré par poste
- assurer un temps de recouvrement équilibré nécessaire au bon déroulement de l'activité
- mettre en œuvre le temps de pause,
- respecter les durées maximales de travail et la durée de repos.

En fonction du mode d'organisation retenu des heures complémentaires pourront être réalisées, mais seules les heures supplémentaires commandées par la hiérarchie et comptabilisées à la semaine seront considérées comme des heures supplémentaires, et ouvriront droit au paiement majoré ou à la récupération de celles-ci.

Le choix entre ces différentes options et la durée de recours au travail en équipes sont fixés par note de service. Celles-ci seront affichées dans le service et communiquées pour information à la commission de suivi.

Le travail en équipe ne rentre pas dans le cadre du travail en horaire variable, les horaires de début et de fin de travail en équipe sont fixes. En conséquence, le crédit/débit sera neutralisé pendant cette période.

Si le travail en équipe commence en milieu de semaine et/ou se termine en milieu de semaine, l'intéressé sera considéré comme étant en horaire fixe pendant la totalité des semaines concernées.

Le Responsable de service devra informer le service santé au travail avant toute mise en œuvre de travail de nuit afin d'identifier les bonnes pratiques nécessaires au bon déroulement de son organisation (Cf §6).

Afin d'éviter des périodes de travail de nuit par salarié trop importantes, le travail en équipe de nuit devra être organisé de façon à ce qu'un salarié ne travaille pas plus de 3 mois consécutifs en continue la nuit (sauf absence de remplaçant volontaire ayant les compétences spécifiques adaptées au poste). La poursuite éventuelle du travail de nuit au delà de 3 mois, pour une même personne, nécessitera l'avis du service médical. Dans tous les cas, une même personne ne pourra travailler de nuit plus de 6 mois consécutifs en continu.

## 2.2.3 Indemnisation

Le système d'indemnisation correspond à l'organisation collective d'équipe pour les secteurs concernés. Il s'entend pour la réalisation de la totalité de l'horaire d'équipe défini dans le cadre du présent accord.

Du lundi au dimanche :

Prime par poste	Mensuel	Ingénieur et cadre
Prime d'équipe (matin / soir) Equipe Moyenne/longue durée		9MG*
Prime d'équipe Nuit	+ 5% du temps de travail effectif réalisé sur le poste de nuit sous forme de repos	26 MG*

Le temps de repos acquis au titre du temps de travail effectif réalisé sur le poste de nuit, devra être positionné, dès constitution d'une demi-journée ou d'une journée complète, au cours ou à l'issue de la période de poste de nuit, selon préconisation du service de santé au travail. A ce temps de repos pourra être associé la prise d'heures de récupération, ou d'heures issues du compteur de crédit horaire variable, de JARTT ou de congés payés, selon accord de la hiérarchie.

\*MG= minimum garanti Valeur 3,31€ au 1/07/08

Pour le complément d'indemnisation éventuel du travail du samedi (voir instruction RH) et du dimanche, voir le principe d'indemnisation à l'article 9 du présent accord.

## 2.3 Le travail en équipe de nuit

### Définition :

Des salariés travaillent sur une partie de la nuit selon les règles définies ci dessous.

Rappel : le travail de nuit nécessite obligatoirement le volontariat du salarié.

### 2.3.1 Les secteurs concernés en particulier, à titre non exhaustif et non limitatif : cf annexe 2

### 2.3.2 Les Horaires

Les horaires, incluant la nuit, sont organisés dans les plages suivantes, du lundi au vendredi et, selon besoin et à titre exceptionnel, le samedi et/ou le dimanche, dans le respect des obligations légales :

20h00 – 3h30

NB : - Horaires indicatifs, à adapter selon le temps de travail et le temps de recouvrement nécessaire au bon déroulement de l'activité.  
- Les horaires devront être affichés dans le service.

L'organisation du travail sera mise en place sous la responsabilité du Responsable du service, afin de :

- garantir un temps de travail compatible avec les termes de l'accord du 9 octobre 2000,
- respecter un temps de travail identique et équilibré par poste
- assurer un temps de recouvrement équilibré nécessaire au bon déroulement de l'activité
- mettre en œuvre le temps de pause,
- respecter les durées maximales de travail et la durée de repos.

En fonction du mode d'organisation retenu des heures complémentaires pourront être réalisées, mais seules les heures supplémentaires commandées par la hiérarchie et comptabilisées à la semaine seront considérées comme des heures supplémentaires, et ouvriront droit au paiement majoré ou à la récupération de celles-ci.

Le choix entre ces différentes options et la durée de recours au travail en équipes sont fixés par note de service. Celles-ci seront affichées dans le service et communiquées pour information à la commission de suivi.

Le travail en équipe ne rentre pas dans le cadre du travail en horaire variable, les horaires de début et de fin de travail en équipe sont fixes. En conséquence, le crédit/débit sera neutralisé pendant cette période.

Si le travail en équipe commence en milieu de semaine et/ou se termine en milieu de semaine, l'intéressé sera considéré comme étant en horaire fixe pendant la totalité des semaines concernées.

Le Responsable de service devra informer le service santé au travail avant toute mise en œuvre de travail de nuit afin d'identifier les bonnes pratiques nécessaires au bon déroulement de son organisation (Cf §6).

Afin d'éviter des périodes de travail de nuit par salarié trop importantes, le travail en équipe de nuit devra être organisé de façon à ce qu'un salarié ne travaille pas plus de 3 mois consécutifs en continue la nuit (sauf absence de remplaçant volontaire ayant les compétences spécifiques adaptées au poste). La poursuite éventuelle du travail de nuit au delà de 3 mois, pour une même personne, nécessitera l'avis du service médical. Dans tous les cas, une même personne ne pourra travailler de nuit plus de 6 mois consécutifs en continu.

### 2.3.3 Indemnisation

Le système d'indemnisation correspond à l'organisation collective d'équipe pour les secteurs concernés. Il s'entend pour la réalisation de la totalité de l'horaire d'équipe défini dans le cadre du présent accord.

Du lundi au dimanche :

Prime par poste	Mensuel	Ingénieur et cadre
Prime d'équipe Nuit	26 MG* + 5% du temps de travail effectif réalisé sur le poste de nuit sous forme de repos	

Le temps de repos acquis au titre du temps de travail effectif réalisé sur le poste de nuit, devra être positionné, dès constitution d'une demi-journée ou d'une journée complète, au cours ou à l'issue de la période de poste de nuit, selon préconisation du service de santé au travail. A ce temps de repos pourra être associé la prise d'heures de récupération, ou d'heures issues du compteur de crédit horaire variable, de JARTT ou de congés payés, selon accord de la hiérarchie.

\*MG= minimum garanti Valeur 3,31€ au 1/07/08

Pour le complément d'indemnisation éventuel du travail du samedi (voir instruction RH) et du dimanche, voir le principe d'indemnisation à l'article 9 du présent accord.

### 2.4 Les délais de prévenance

En fonction du plan industriel commercial, les grandes tendances de la charge industrielle annuelle nécessitant le recours au travail en équipe seront communiquées au personnel concerné en début d'année. Pour tenir compte de l'évolution des affaires et de la réactivité requise, la décision de recourir au travail en équipes devra être portée à la connaissance des équipes en observant un délai minimal de quatre semaines calendaires.

Le personnel concerné et le service de santé au travail seront informés, au moins trois semaines calendaires à l'avance de la programmation individuelle des équipes.

18

E.M.  
BL  
PT

## 2.5 Accompagnement spécifique de transition

Cette disposition s'applique exclusivement au personnel étant sur des activités en équipe « période de moyenne ou longue durée » à la date d'entrée en vigueur de l'accord et ayant cumulés à minima 18 mois d'indemnisation « de travail en équipe » au cours des 24 mois précédant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ces salariés qui au titre de ce nouveau dispositif seraient amenés à avoir une indemnisation moindre entre l'ancien et le nouveau système, pourront à titre exceptionnel bénéficier d'un accompagnement de transition :

Une indemnité dégressive versée sur 12 mois :

- 1<sup>er</sup> trimestre, 75% du différentiel entre l'ancienne indemnisation et la nouvelle prime
- 2<sup>ème</sup> trimestre, 50% du différentiel entre l'ancienne indemnisation et la nouvelle prime
- 3<sup>ème</sup> trimestre, 25% du différentiel entre l'ancienne indemnisation et la nouvelle prime
- 4<sup>ème</sup> trimestre, 12,5% du différentiel entre l'ancienne indemnisation et la nouvelle prime.

Pour ce faire, les personnes concernées, et rentrant dans les mesures définies ci-dessus, devront amener les justificatifs correspondants (attestation de domicile à leur nom, carte grise du véhicule à leur nom,...) pour attester de leur situation au cours des 24 mois précédant et à la date de mise en place du système de transition, afin que soit prise en compte ou non leur situation.

NB : Le service social pourra apporter son expertise afin de regarder les dossiers spécifiques nécessitant un suivi particulier.

Dans ce cadre, possibilité sera donnée pour les cas spécifiques, de prévoir un accompagnement exceptionnel dégressif sur 24 mois auquel pourra se substituer le versement en une fois d'une prime unique d'un montant équivalent à la dégressivité.

## 2.6 Modalités de sortie du travail en équipe

Ces modalités concernent exclusivement le personnel en équipe étant sur des activités de « période de moyenne ou longue durée » et ayant plus de 2 ans d'activité en équipe en continue :

Il est identifié pour les activités nécessitant un recours au travail en équipe de longue durée (cf annexe 2), du fait des cycles de production et du taux d'occupation machine, un dispositif de sortie de prime d'équipe.

Ce système de sortie d'équipe est destiné à accompagner les salariés quittant le travail en équipe de moyenne et longue durée.

Ce système de sortie entrera en application pour les salariés, à la date d'application de l'accord.

Si la sortie de rythme entraîne une diminution de la rémunération mensuelle, il sera attribué pour toute ancienneté en équipe minimum de 2 ans, une indemnité dégressive de sortie de travail en équipe.

Ainsi, sont concernés les salariés définis ci-dessus, ayant cumulé à minima 18 mois d'indemnisation « de travail en équipe » au cours des 24 mois précédant leur sortie du dispositif.

L'assiette de calcul de l'indemnité dégressive est basée sur le montant de la prime d'équipe sur la base des 12 derniers mois d'indemnisation.

- 1) Personnels dont l'ancienneté en équipe en continu au sein de l'activité est égale à 2 ans et inférieure à 5 ans (et ayant perçu de **18 à 45 mois** d'indemnisation « de travail en équipe » au cours de cette période)

Si la sortie a pour conséquence une diminution de la rémunération mensuelle, il sera attribué au salarié concerné, en 2ème ligne de rémunération sur le bulletin de paie (indexée au MG), une indemnité dégressive et temporaire.

L'indemnité dégressive sera servie sur 6 mois :

- le 1<sup>er</sup> mois, 100% de la prime d'équipe
- le 2<sup>ème</sup> mois, 80% de la prime d'équipe
- le 3<sup>ème</sup> mois, 60% de la prime d'équipe
- le 4<sup>ème</sup> mois, 40% de la prime d'équipe
- le 5<sup>ème</sup> mois, 20% de la prime d'équipe
- le 6<sup>ème</sup> mois, 10% de la prime d'équipe

- 2) Personnels dont l'ancienneté en équipe en continu au sein de l'activité est égale à 5 ans et inférieure à 10 ans (et ayant perçu de **46 à 90 mois** d'indemnisation « de travail en équipe » au cours de cette période)

Si la sortie a pour conséquence une diminution de la rémunération mensuelle, il sera attribué au salarié concerné, en 2ème ligne de rémunération sur le bulletin de paie (indexée au MG), une indemnité dégressive et temporaire.

L'indemnité dégressive sera servie sur 12 mois :

- 1<sup>er</sup> trimestre, 75% de la prime d'équipe
- 2<sup>ème</sup> trimestre, 50% de la prime d'équipe
- 3<sup>ème</sup> trimestre, 25% de la prime d'équipe
- 4<sup>ème</sup> trimestre, 12,5% de la prime d'équipe

- 3) Personnels dont l'ancienneté en équipe en continu au sein de l'activité est égale ou supérieure à 10 ans (et ayant perçu plus de **90 mois** d'indemnisation « de travail en équipe » au cours de cette période)

Si la sortie a pour conséquence une diminution de la rémunération mensuelle, il sera attribué au salarié concerné :

- une indemnité dégressive temporaire sur 4 mois
  - 1<sup>er</sup> mois, 75% de la prime d'équipe
  - 2<sup>ème</sup> mois, 50% de la prime d'équipe
  - 3<sup>ème</sup> mois, 25% de la prime d'équipe
- et le versement, à partir du 4<sup>ème</sup> mois, d'une indemnité fixe et permanente de sortie de 40 MG par mois, en 2ème ligne de rémunération sur le bulletin de paie (indexée au MG).

### Neutralisation de la prime dégressive de sortie d'équipe

Si le salarié bénéficie de la prime dégressive et réintègre pendant la période de versement une activité avec une indemnisation d'équipe, le versement sera interrompu et suspendu pour la période concernée.

### Neutralisation ou adaptation de l'indemnité fixe de sortie d'équipe

Si le salarié bénéficie de l'indemnité fixe de sortie d'équipe et réintègre une activité avec prime d'équipe, le montant de cette dernière sera égale au montant de la prime d'équipe moins l'indemnité fixe de sortie d'équipe.

### 3 Le travail en équipe en VSD ou SDL

A titre exceptionnel, le personnel en VSD ou en SDL pourra , pour des besoins opérationnels, travailler en deux équipes.

#### 3.1 Les Horaires

Les horaires sont organisés dans les plages suivantes, le samedi et/ou le dimanche :

6h00 - 22h00

NB : horaires indicatifs susceptibles d'adaptation, selon les besoins opérationnels

L'organisation du travail sera mise en place sous la responsabilité du Responsable du service, afin de :

- garantir un temps de travail compatible avec les termes de l'accord VSD / SDL,
- respecter un temps de travail par poste de la durée définie dans l'accord VSD / SDL
- mettre en œuvre le temps de pause,
- respecter les durées maximales de travail et la durée de repos.

#### 3.2 Indemnisation

Le système d'indemnisation correspond à l'organisation collective d'équipe pour les secteurs concernés. Il s'entend pour la réalisation de la totalité de l'horaire d'équipe défini dans le cadre du présent accord.

Du samedi au dimanche :

Prime par poste	Mensuel	Ingénieur et cadre
Prime d'équipe (matin / soir) Equipe de courte durée	11 MG*	

\*MG= minimum garanti Valeur 3,31€ au 1/07/08

### 4 Rappel des obligations légales

Les équipes doivent être organisées en veillant au respect du temps de repos suffisant et aux limitations maximales de la durée du travail pour les forfaits horaires, conformément à la Loi.

Pour rappel :

- durée maximale journalière de 10h00
- temps de repos obligatoire minimum entre deux périodes de travail de 11h00
- temps de repos minimum obligatoire par semaine de 35h00 consécutives ( le repos devant être donné en principe le dimanche)
- durée maximale hebdomadaire de 48h00 ( et de 44h00 sur 12 semaines consécutives)
- un maximum de 6 journées travaillées par semaine

## 5 Le temps de pause / de restauration

Une pause de 30 mn sera aménagée, incluant potentiellement le temps de repas à un moment compatible avec le travail en cours.

Ce temps de pause n'inclut pas la pause médicale pour les personnels concernés.

La pause est payée au taux du salaire de base + ancienneté.  
Elle n'entre pas dans le décompte du temps de travail effectif.

L'organisation et la gestion des pauses sont définies par le Responsable de service. Il est rappelé que le temps de pause doit être strictement respecté.

Les repas des équipes de nuit, du samedi et du dimanche seront mis à disposition par l'entreprise.

Ce service de repas remplace l'attribution de l'indemnité conventionnelle de panier et devra être formalisé dans le relevé de travail en équipe.

## 6 La surveillance médicale

Une surveillance médicale renforcée sera mise en œuvre pour le recours au travail de nuit, comme le prévoit la Loi.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de travail de nuit, puis au moins tous les six mois (R3122-18 et 19).

Une visite médicale peut également avoir lieu à la demande du salarié. Lors de la visite préalable et des visites périodiques, le médecin du travail examine le salarié et établit une fiche d'aptitude attestant que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de travail de nuit.

Par ailleurs, il sera tenu compte des préconisations du médecin du travail de l'entrée à la sortie du travail en équipe afin que ses effets aient le moins d'impact possible sur la santé et la sécurité des salariés concernés.

## 7 Constitution de l'équipe

L'équipe est constituée sur la base des emplois et qualifications nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation. Dans la mesure du possible, il sera fait appel à du personnel volontaire pour constituer les équipes. Un avenant au contrat de travail sera mis en œuvre pour le recours au « travail en équipe organisée sur une période de moyenne ou longue durée » suivant un calendrier prévisionnel.

## 8 Garanties accordées au personnel travaillant en équipe et de nuit

Les salariés travaillant en équipe bénéficient des mêmes dispositions en matière de déroulement de carrière, de formation et de mobilité que celles accordées aux autres salariés.

Les effectifs et les moyens mis en œuvre dans le travail en équipes permettent aux salariés concernés de bénéficier des congés et récupérations acquis ainsi que des formations professionnelles programmées dans l'année.

Le management examinera sans délai les demandes des salariés ne souhaitant plus travailler en équipe. Une attention particulière sera apportée aux difficultés provoquées par une évolution de la situation familiale. Cette situation peut entraîner la recherche d'une nouvelle affectation en dehors du service.

#### Rappel spécifique au travail de nuit :

- Le travail de nuit repose sur le principe du volontariat, matérialisé par un engagement signé du salarié.
- Pour les périodes de moyenne ou longue durée, telles que définies au présent accord, une attention particulière sera portée à limiter le travail de nuit des salariés de plus de 50 ans.
- Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (R3122-18 et 19)
- Le port du « PTI » est obligatoire pour le travail seul de nuit.
- Les travaux définis comme « dangereux » (cf note d'application), pour un salarié seul la nuit, sont interdits.

## 9 Le travail exceptionnel du dimanche

En priorité les équipes de fin semaine (VSD ou SDL) seront sollicitées pour répondre aux besoins opérationnels et pourront compléter l'organisation de travail de fin de semaine.

Toutefois, en fonction du plan de charge et des contraintes de planning, et ce, à titre très exceptionnel, des activités pourront être organisées le dimanche, sur la base du volontariat et sous réserve du respect des obligations légales rappelées au chapitre 4.

Le Comité d'Etablissement sera informé et consulté sur le recours au travail exceptionnel le dimanche.

Dans cette éventualité, l'indemnisation du dimanche s'entend pour une journée complète de travail.

Elle peut-être proratisée :

- ✓ à la demi-journée en cas de journée incomplète de travail pour le personnel Ingénieurs et cadres en forfait jour
- ✓ au temps de travail réellement effectué avec un minimum de présence de 5 heures pour le personnel en heures:

L'indemnisation sera effectuée sur la base des dispositions suivantes (hors VSD/SDL régis par un autre accord) :

- ✓ 100% de majoration (en heures) pour le personnel de niveau I1 à V4 , les Ingénieurs/ cadres en forfait mensuel en heures, incluant les heures supplémentaires.
- ✓ 100% de majoration (1/22<sup>ème</sup> du salaire) pour le personnel Ingénieurs et cadres en forfait jour.
- ✓ Récupération au prorata du temps passé (1 jour maximum), dans la mesure du possible dans la semaine où le dimanche est travaillé.
- ✓ Le recours au travail exceptionnel du dimanche devra faire l'objet d'une demande préalable de la hiérarchie auprès de la DRH de l'Etablissement.
- ✓ Par ailleurs, en cas de trajet supplémentaire des indemnités kilométriques seront versées sur présentation des justificatifs de domicile et carte grise du véhicule au nom du salarié et indemnisées selon le barème en vigueur au sein de l'Etablissement

## 10 Suivi du travail en équipe

La Direction des Ressources Humaines mettra en place un système de suivi permettant de connaître par salarié concerné la pratique du travail en équipe.

## 11 Information du Comité d'Etablissement

Le Comité d'Etablissement sera informé et consulté sur la planification du travail exceptionnel en début d'année. Un plan annuel glissant sera présenté ainsi qu'un bilan semestriel sur l'état de la prévision/réalisation.

## 12 Entrée en application de l'accord

Le présent accord relatif au travail en équipe est mis en place dans les conditions définies par la législation en vigueur, et entrera en application après consultation du CHSCT et du Comité d'Etablissement.

## 13 Commission de suivi de l'accord

Dans le cadre du suivi du présent accord, les parties conviennent de constituer une commission de suivi composée des signataires du présent accord. La commission de suivi aura pour rôle de traiter les questions relatives à l'interprétation du présent accord et aura la possibilité de compléter les annexes si nécessaire. Cette commission se réunira à la demande des parties signataires.

Les parties conviennent d'effectuer un premier bilan à l'issue de la première année d'entrée en vigueur de l'accord.

## 14 Durée, révision et dénonciation de l'accord

### • Durée

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature et entrera en application au 01 juin 2009.

Il pourra être dénoncé totalement ou partiellement par un des signataires en respectant un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressé à tous les autres signataires par la partie qui dénonce. Le préavis indiqué ci-dessus court à compter de la date de réception de la dénonciation. Toute dénonciation doit faire l'objet de dépôts prévus par les articles L2221-2 et D2231-2 à 8 du Code du Travail.

Sur l'initiative de la Direction, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat Greffe du conseil des Prud'hommes du lieu de signature.

## 15 Formalités de dépôt

Le présent accord est établi en 8 exemplaires originaux.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Toulouse et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Toulouse, le 23/04/2009

Pour la CFDT E. Montfort



Pour la CFE - CGC DHR SOLER



Pour la CFTC Lémi SCHLINGER



Pour la CGT B. LAFORGUE



Pour FO Ph. TAILLARDAT



Pour la Direction de Thales Alenia Space France  
Etablissement de Toulouse

F. BERTRAND

Directeur des Ressources Humaines de  
l'Etablissement



## Annexe 1

### Cartographie des secteurs qui sont susceptibles de recourir au travail en équipe

(à titre non limitatif)

### Etablissement de Toulouse

#### Exemples:

#### Entité Electronique

Les lignes de produits :

- o Hyperfréquence : les activités de réglages et de recettes d'équipements,
- o Electronique : les activités de câblage et contrôle, les activités de réglage et de recette d'équipement,
- o Antennes: les tests RF en rayonné et tests de puissance.

Le bureau d'étude / de calcul et les essais d'environnement/ EPR

Les hybrides : activités de fabrication, de réglages, de contrôle, et de tests sur les outils de production,

La fabrication câblage contrôle

La mécanique

Le magasin

#### Entité Sol

Les produits logiciels

Activités d'intégration validation

#### Entité Intégration

Activités mécanique, électrique, contrôle

#### Entité Télécom

BUTL : Tests charge utile

NB : La liste de ces activités pourra évoluer et être complétée, en fonction du besoin opérationnel.



## Annexe 2

### Activité pour lesquelles du travail en équipe peut être organisée sur une période de moyenne ou longue durée

#### Etablissement de Toulouse

Il est reconnu que dans les secteurs d'activité et métier définis ci après, un recours au travail en équipe de moyenne ou longue durée pourra être retenu.

Une durée de recours au travail en équipe en continu supérieure ou égale à 6 mois sera retenue.

L'organisation en équipes de moyenne ou longue durée se fait sous la responsabilité des managers concernés.

Activités Hybrides	Code emploi	Activités mécanique	Code emploi
Câblage Hybrides : manuel - Automatique	30702	Machines outils : Fraiseuse numérique - Tournage - Erosion - Rectification - Centre Usinage	30801
Contrôle câblage et électrique	31501	Contrôle Mécanique	31502
Réglage Modules Hybrides	30102		

Activités Câblage	Code emploi		
Câblage Secteur CMS : machine de pose automatique de composant Câblage secteur MIC : bati de métallisation ; laser ajustage ; Machine découpe	30702		
Contrôle secteur Test in-situ	31501		

NB : La liste de ces activités pourra évoluer et être complétée, en fonction du besoin opérationnel.

