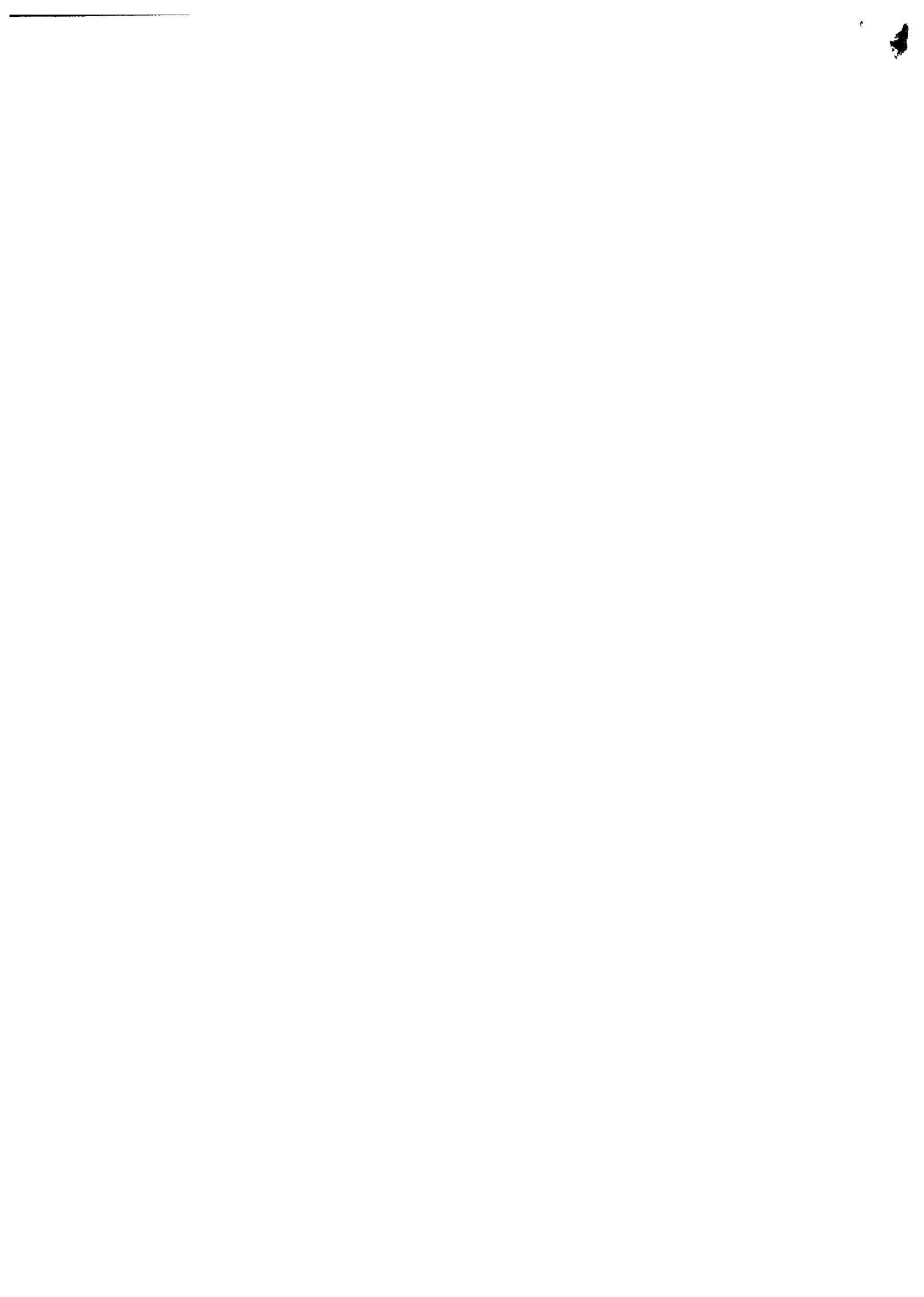


**ACCORD SUR LES HORAIRES DECALES
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES OPTRONIQUE S.A.S.
DU 18 JUILLET 2013**

B.D
J.L.G. CR MC
P81



Préambule

Thales Optronique S.A.S. est amené à rencontrer, dans le cadre de ses activités, des situations d'affaires particulièrement difficiles et complexes, tant au plan des délais que des développements techniques à réaliser.

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

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

Il a été rédigé au regard de l'ensemble de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur, notamment les articles L 3121-33, L 3121-35 à L 3121-37 du Code du Travail.

Les parties signataires souhaitent notamment réaffirmer que :

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

B.D. JLG CR MC
BR





Chapitre 1 : Procédure d'information et consultation

Article 1 : Information / Consultation du CHSCT

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

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

Dans l'hypothèse où un risque serait identifié sur un type de poste qui n'a pas été répertorié lors de la présentation semestrielle des horaires décalés au CHSCT, les mesures de sécurité seront alors ajustées et une réunion extraordinaire du CHSCT sera planifiée dans les meilleurs délais en fonction de l'urgence, afin d'exposer les mesures prises sur ce poste.

Article 2 : Information / Consultation du CE

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

Le contenu de l'information doit préciser :

- l'affaire et le produit concernés avec le rappel de la situation actuelle et le plan d'actions associé, les impératifs justifiant le recours à cet aménagement d'organisation du travail en horaires décalés et budgétés dans les aléas, des objectifs et des enjeux, en terme industriels ou commerciaux,
- le type d'aménagement d'organisation du travail prévu,
- la période prévisionnelle de mise en œuvre des horaires décalés,
- la liste des postes concernés, leur nombre et leur localisation dans l'entreprise (Domaine, Service),
- les mesures d'hygiène et de sécurité des postes concernés préalablement présentées au CHSCT.

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

Dans l'hypothèse d'une situation d'urgence commerciale ou technique non prévue lors de la consultation pour le quadrimestre, le projet de mise en place d'horaires décalés sera présenté à la réunion suivante du CE dans la mesure où le CHSCT aura bien été consulté préalablement, avec le même contenu d'information que décrit précédemment.



Chapitre 2 : Modalité de mise en œuvre

Article 1 : Caractère exceptionnel

Le caractère exceptionnel du recours aux horaires décalés s'entend de circonstances telles que les retards dans la définition des produits, les retards d'approvisionnement fournisseurs, l'existence de difficultés techniques sur les produits ou les équipements rendant impossible, ou particulièrement difficile, la tenue de nos engagements contractuels ou la satisfaction client sous le régime général du temps de travail.

Dans cet esprit, un nombre maximal de jours travaillés en horaires décalés par salarié est instauré à l'article 4 du présent Chapitre.

Article 2 : Volontariat

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

Le salarié a la possibilité de ne pas accepter, ou de sortir de ce régime de travail, s'il a préalablement informé sa hiérarchie de sa décision, cette dernière n'ayant aucune incidence sur sa carrière ou sa rémunération.

Article 3 : Délai de prévenance du personnel

Le délai de prévenance des salariés, pour la mise en place effective des horaires décalés, est de 7 jours ouvrés.

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

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

Un courrier confirmant l'entrée dans le régime d'organisation du travail en horaires décalés et détaillant les conditions de sa mise en œuvre est adressé à chaque salarié.

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

Article 4 : Conditions d'organisation

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

Plage horaire équipe matin : 6 H 15 – 14 H 34 (pause déjeuner de 45 min incluse)

Plage horaire équipe soir : 13 H 11 – 20 H 45 (déjeuner pris avant)

BO
CR JLC
MC
[Signatures]

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

Une tolérance de plus ou moins 15 minutes est accordée sur les 2 plages horaires aux salariés, afin de tenir compte des aléas du temps de transport.

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

Conformément au caractère exceptionnel du dispositif, et afin de s'assurer que le recours aux horaires décalés est réparti dans le principe du respect du volontariat de manière équilibrée entre les salariés d'un même métier, les parties conviennent que pour une même année civile, un salarié ne pourra pas travailler en horaire décalé au-delà d'une durée cumulée de 60 jours ouvrés. De manière exceptionnelle et motivée, cette durée pourra être portée à 100 jours. Au cas où exceptionnellement un salarié aurait atteint cette durée limite, une période de latence de quatre mois devra être observée.

Un registre indiquant la composition nominative des équipes est tenu par la DRH.

Les heures supplémentaires sont incompatibles avec le travail en horaire décalé. Toutefois, afin de terminer une opération en cours, la hiérarchie pourra avoir recours aux heures supplémentaires, avec l'accord des salariés en horaires décalés, dans la limite d'une heure par jour en fin de journée pour l'équipe du soir et dans la mesure où elles interviennent sur demande du responsable hiérarchique, en cas d'impératifs techniques. Le paiement de toutes les heures supplémentaires et les majorations y afférentes seront remplacées par une récupération équivalente dans les 3 mois suivants.

Article 5 : Conditions d'encadrement

Compte tenu des conditions particulières de travail des salariés en horaires décalés, la présence d'un encadrement est obligatoire sur toute la plage horaire pour chaque équipe.

Cet encadrement est assuré par un salarié cadre, pour ses qualifications et responsabilités dans son poste.

L'encadrement peut également être assuré par un salarié technicien (Niveau 5.2 ou plus) qui possède de par son poste des responsabilités techniques ou de gestion vis à vis de personnel de qualification moindre. Pour ces salariés, cette expérience d'encadrement spécifique doit être prise en compte au titre de leur parcours professionnel. Lors de leur Entretien de Développement Professionnel. Le manager la prend ainsi en considération lorsque les souhaits d'évolution et les besoins en développement des collaborateurs sont abordés. La DRH vérifiera ce point et pourra proposer des formations si besoin.

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

Tout personnel encadrant présent sur la plage horaire d'une équipe doit respecter les durées minimales conventionnelles de repos quotidien (12 heures) et hebdomadaire (36 heures), ainsi que les durées maximales quotidiennes (10 heures) et hebdomadaires (42 heures sur 12 semaines consécutives) de travail pour les salariés soumis à un régime en heures. En tout état de cause, conformément à l'accord cadre de Groupe du 5 juillet 2000 et l'accord temps de travail du 20 décembre 2012, « ... le temps de travail des cadres en forfait jours devra être maîtrisé de telle sorte que la durée quotidienne maximum de celui-ci soit limitée à 10 heures, sauf dépassements exceptionnels... ».

ML
B.D. CR 3 LG
MA A
X

En tout état de cause, l'accord TOSA relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail en vigueur doit aussi être respecté.

Pour ce faire, comme pour le travail réalisé hors encadrement d'équipe en horaires décalés, le chef de service s'assure que l'organisation et la charge de travail permettent au personnel encadrant de respecter les durées maximales de travail et les durées minimales de repos mentionnées ci-dessus.

Les salariés effectuant l'encadrement d'équipes en horaire décalé bénéficient pleinement des conditions financières définies à l'art 7 du Chapitre 2 du présent accord.

Article 6 : Conditions d'hygiène et de sécurité

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

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

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

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

Une « fiche mémento » détaillant les consignes de travail et sécurité à suivre pendant les horaires décalés est remise systématiquement aux personnes concernées par cet aménagement.

Article 7 : Conditions financières

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

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

→ 1 à 5 jours décalés	= 5 jours (soit 73 €)
→ 6 à 10 jours décalés	= 10 jours (soit 145.5 €)
→ >10 jours	= 291 €

- Une prime de panier conventionnelle est versée pour les équipes du matin et du soir.
- Une prime mensuelle complémentaire de 92 € est versée si les objectifs communiqués lors de la présentation au CE, sont atteints. Cette mesure est destinée à intéresser les salariés travaillant sur des affaires sensibles en horaires décalés, à la réussite des problématiques industrielles et commerciales.

Dans l'hypothèse où l'objectif n'aurait pas été atteint pour des raisons indépendantes de l'activité du salarié, la moitié de cette prime sera néanmoins versée.

MC
B.D. CR JLG
[Signature]

L'ensemble de ces conditions financières est indexé sur les augmentations du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

- Les frais kilométriques sont remboursés aux salariés concernés, compte tenu des frais occasionnés par l'utilisation de leur véhicule personnel, rendue nécessaire du fait de l'absence de transport en commun compatibles avec les horaires pratiqués. Le montant de cette indemnité est fonction du barème appliqué dans l'entreprise.

Article 8 : Mesures de suivi

Les parties conviennent que le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord est assuré par une commission spécifique constituée par un représentant de chaque organisation syndicale signataire représentative et par des représentants de la Direction. Cette commission peut se réunir à la demande d'une des parties signataires.

Un tableau de suivi des salariés et des encadrants travaillant en horaires décalés est établi chaque mois. Il est destiné à l'information du CE ordinaire.

Une fois par an, une présentation du bilan des horaires décalés réalisés l'année précédente est portée à l'ordre du jour :

- du CE, permettant ainsi un échange sur le contexte économique et social ;
- du CHS-CT pour permettre un échange sur le contexte des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

BO ER SLG MC
[Signatures]

Chapitre 3 : Durée de l'accord et dépôt

Article 1 : Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} août 2013.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, dans les conditions énoncées aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Les parties conviennent que trois mois avant l'échéance, elles se rencontreront pour négocier éventuellement les conditions de renouvellement du présent accord.

A défaut de nouvel accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme, soit le 31 juillet 2016.

Article 2 : Dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au sein de Thales Optronique. Il sera déposé par la Direction des Ressources Humaines en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE d'Ile-de-France, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet.

Fait à Elancourt en 9 exemplaires, le 18 juillet 2013.

Pour la Direction :

Pierre-Emmanuel RAUX



Pour la CFTD,

M. Jean-Marc CASTEX



M. Jean-Michel DELBRASSINE

Pour la CFE-CGC,

M. Pascal ROCHE



M. Jean-Luc GRISEL



Pour la CFTC,

M. Jacques COURSAGET



M. Bernard OLIVE



Pour SUPPer

M. Alain DUCROCQ

M. Claude FALCO

Pour la CGT,

M. Christian REBILLARD



M. Marc CHARRON



M. Bernard LADAME

Annexes

HORAIRES DECALES Consignes de Sécurité

Pendant les périodes d'horaires décalés, le personnel se trouvant en situation de travail isolé doit se munir d'un dispositif PTI disponible au PC Sécurité (bâtiment H 2^{ème} étage).

Les consignes sur son utilisation seront données à ce moment-là.

L'infirmerie est ouverte de 8h00 à 18h00 du lundi au jeudi et de 8h à 17h le vendredi. En dehors de ces plages horaires, en cas d'urgence ou d'accident, les agents de sécurité interviendront directement et appelleront si besoin les Sapeurs Pompiers :

**POSTE DE GARDE : Composez le 18 depuis un poste fixe
(ou le 01 34 81 63 00 depuis un mobile)**

Pour tout problème technique ou décisionnel, contactez le responsable de l'équipe (cf. tableau hebdomadaire d'horaires décalés).

CA 3LG
BD
M
Nc

Madame / Monsieur



N° de certificat 351057

Copie :

Réf : DRH XXXXX

Elancourt, le XX XX XXXX

Objet : Conditions applicables dans le cadre du travail en horaires décalés

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'accord sur les horaires décalés au sein de la société Thales Optronique S.A.S. du xx/xx/xxxx, vous vous êtes porté volontaire pour travailler en horaire décalé pendant une durée limitée. Les conditions qui vous seront applicables sont les suivantes :

Dates de début et fin des horaires décalés : du XX XX XXXX au XX XX XXXX

Horaires des Equipes :

- Equipe du matin : 6h15 – 14h34 (pause déjeuner de 45 min pendant la plage horaire)
- Equipe du soir : 13h11 – 20h45 (déjeuner avant)
- Tolérance : plus ou moins 15 minutes

Conditions financières :

- Prime d'équipe versée en fonction du nombre de jours effectués en Horaires Décalés dans le mois :
 - 1 à 5 jours décalés = 5 jours, soit 73 €
 - 6 à 10 jours décalés = 10 Jours, soit 145,5 €
 - supérieur à 10 Jours décalés = 291 €
- Prime de panier pour les équipes du matin et du soir,
- Remboursement des frais kilométriques,

CR JLG
30
a
HC

- Prime mensuelle de productivité de 92 € versée si les objectifs sont atteints. La moitié de cette prime sera néanmoins versée si l'objectif n'a pas été atteint pour des raisons indépendantes de votre activité.
Objectif : XXXXXX

Conditions de sécurité :

Une fiche mémento sur les conditions de sécurité vous sera remise.

XXX
Responsable Ressources Humaines

Reçu un exemplaire en mains propres le
Signature du salarié :

CR
B. F. [Signature]
[Signature] MS

Madame / Monsieur



N° de certificat: 351057

Copie :

Réf : DRH XXXXX

Elancourt, le XX XX XXXX

Objet : Conditions applicables dans le cadre de l'encadrement d'équipes en horaires décalés
(Personnel mensuel)

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'accord sur les horaires décalés au sein de la société Thales Optronique S.A.S. du xx/xx/xx, vous vous êtes porté volontaire pour encadrer des équipes en horaire décalés pendant une durée limitée. Les conditions qui vous seront applicables sont les suivantes :

Dates de début et fin de l'encadrement d'équipes en horaires décalés : du XX XX XXXX au XX XX XXXX

Horaires des Equipes :

- Equipe du matin : 6h15 – 14h34 (pause déjeuner de 45 min pendant la plage horaire)
- Equipe du soir : 13h11 – 20h45 (déjeuner avant)
- Tolérance : plus ou moins 15 minutes

Conditions financières :

- Prime d'équipe versée en fonction du nombre de jours effectués en Horaires Décalés dans le mois :
 - 1 à 5 jours décalés = 5 jours, soit 73 €
 - 6 à 10 jours décalés = 10 Jours, soit 145,5 €
 - supérieur à 10 Jours décalés = 291 €
- Prime de panier pour les équipes du matin et du soir,

CR 326
B.O.
Pn
[Signature]

- Remboursement des frais kilométriques,
- Prime mensuelle de productivité de 92 € versée si les objectifs sont atteints. La moitié de cette prime sera néanmoins versée si l'objectif n'a pas été atteint pour des raisons indépendantes de votre activité.
Objectif : XXXXXX

Conditions de sécurité :

Une fiche mémento sur les conditions de sécurité vous sera remise.

XXX
Responsable Ressources Humaines

Reçu un exemplaire en mains propres le
Signature du salarié :

CR JLG
B.D.
hu
ML
X

Madame / Monsieur

revoir



Copie :

Réf : DRH XXXXX

Elancourt, le XX XX XXXX

Objet : Conditions applicables dans le cadre de l'encadrement d'équipes en horaires décalés
(Personnel Ingénieur et Cadre)

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'accord sur les horaires décalés au sein de la société Thales Optronique S.A.S, vous vous êtes porté volontaire pour encadrer des équipes en horaire décalés pendant une durée limitée. Les conditions qui vous seront applicables sont les suivantes :

Dates de début et fin de l'encadrement d'équipes en horaires décalés : du XX XX XXXX au XX XX XXXX

Organisation du temps de travail :

En concertation avec votre management, vous devrez adapter votre temps de travail pour encadrer soit une équipe du matin soit une équipe du soir, en veillant à respecter les limites prévues par l'accord temps de travail :

- 10 heures de travail quotidien
- 12 heures de repos quotidien

Horaires des Equipes :

- Equipe du matin : 6h15 – 14h34 (pause déjeuner de 45 min pendant la plage horaire)
- Equipe du soir : 13h11 – 20h45 (déjeuner avant)
- Tolérance : plus ou moins 15 minutes

CR SLG
B.D.
Pu
M.C.
X

Conditions financières :

- Prime d'équipe versée en fonction du nombre de jours effectués en Horaires Décalés dans le mois :
 - 1 à 5 jours décalés = 5 jours, soit 73 €
 - 6 à 10 jours décalés = 10 Jours, soit 145,5 €
 - supérieur à 10 Jours décalés = 291 €
- Prime de panier pour les équipes du matin et du soir,
- Remboursement des frais kilométriques,
- Prime mensuelle de productivité de 92 € versée si les objectifs sont atteints. La moitié de cette prime sera néanmoins versée si l'objectif n'a pas été atteint pour des raisons indépendantes de votre activité.
Objectif : XXXXXX

Conditions de sécurité :

Une fiche mémento sur les conditions de sécurité vous sera remise.

XXX
Responsable Ressources Humaines

Reçu un exemplaire en mains propres le
Signature du salarié :

CR 3LG
B. J. M. H. K.

