

**AVENANT A L'ACCORD D'ADAPTATION
DE THALES SERVICES S.A.S.
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre

La Société THALES SERVICES S.A.S., au capital de 1 478 890 Euros dont le Siège Social est 4, rue Léon Jost - 75017 PARIS

Madame Delphine SEGURA-VAYLET, Directeur des Relations Sociales de la société THALES SERVICES S.A.S.,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société THALES SERVICES S.A.S., ci-après désignées :

La CFDT, représentée par : M. Pascal BOSSON
M. Jean-Louis ARAIGNON

La CFE-CGC, représentée par : M. Gilbert BROKMANN
M. Jean-Michel DECATOIRE

La CGT, représentée par : Mme Athéna LARTIGUE
M. Gilbert QUEURY

La CGT-FO, représentée par : Mme Brigitte BEAUJEAN
M. Patrick PETON

La CFTC, représentée par : Mme Françoise PETIT
M. Hassan KASSEM

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

I. PREAMBULE.....	6
II. DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES AU TEMPS DE TRAVAIL.....	7
II.1 CHAMPS D'APPLICATION	7
II.1.1 Règles générales.....	7
II.1.2 Dispositions propres aux détachés et aux absences longue durée	7
II.1.3 Dispositions propres aux cadres dirigeants.....	7
II.2 DEFINITIONS JURIDIQUES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL	7
II.2.1 Temps de travail effectif.....	7
II.2.2 Temps de pause	7
II.2.3 Temps de trajet et temps de transport.....	8
II.2.4 Astreintes	8
II.2.5 Le respect des maxima légaux ou conventionnels et des repos obligatoires.....	8
II.2.5.1 durée maximale quotidienne du travail	8
II.2.5.2 La durée maximale hebdomadaire du travail	8
II.2.5.3 Le repos quotidien	9
II.2.5.4 Le repos hebdomadaire	9
II.3 ORGANISATION DU TRAVAIL	10
II.3.1 Implication de la Direction et du Management	10
II.3.2 Fixation des objectifs	10
II.3.3 Heures de réunion	10
II.4 ORGANISATION SPECIFIQUE DU TRAVAIL	10
II.5 JOURS TRAVAILLES	11
II.6 TEMPS PARTIELS.....	11
II.7 AVENANT « CNES »	11
II.8 AVENANT « EMBARQUEMENT »	12
II.9 COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI	12
II.9.1 Composition	12
II.9.2 Fonctionnement	12
II.10 FOURNITURES DES INFORMATIONS AUX CE ET DP	12
III. DISPOSITIONS APPLICABLES AU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES COLLABORATEURS DE L'ETABLISSEMENT TRAINING ET SIMULATION	14
III.1 DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL MENSUEL	14
III.1.1 Durée collective du travail.....	14
III.1.2 Horaire hebdomadaire de référence et jours travaillés	14
III.1.3 Modalités de réduction et d'organisation du temps de travail	14
III.1.4 Heures supplémentaires commandées par la hiérarchie	15
III.1.5 La rémunération.....	15
III.1.6 Décompte du temps de travail – Horaires variables.....	15
III.2 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES.....	16
III.2.1 Dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres au forfait en heures.....	16
III.2.2 Disposition applicables aux Ingénieurs et Cadres au forfait en jours.....	17
III.2.2.1 Modalités de réduction du temps de travail.....	17
III.2.2.2 Maîtrise du temps de travail	18
III.2.2.3 Modalité de décompte des jours travaillés	18
III.3 DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX COLLABORATEURS MENSUEL ET INGENIEURS ET CADRES	18
III.3.1 Plages d'ouverture du site	18
III.3.2 Principe de non discrimination.....	19
III.3.3 Jours travaillés.....	19
III.3.4 Nombre de jours de repos	19
III.3.5 Traitement des absences	20
III.3.6 Comptabilisation du temps de travail durant les déplacements professionnels.....	20
III.3.7 Jours de repos « au choix du salarié »	20

III.3.8	Fermetures collectives	21
III.3.9	Gestion des congés	21
IV.	DISPOSITIONS APPLICABLES AU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES COLLABORATEURS DE L'ETABLISSEMENT INFORMATIQUE ET SERVICES	22
IV.1	DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL MENSUEL	22
IV.1.1	Durée du travail	22
IV.1.2	Décompte et contrôle du temps de travail	22
IV.1.3	Prises des Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT).....	23
IV.1.3.1	Absences autorisées payées	23
IV.1.4	Heures supplémentaires	23
IV.1.4.1	Reconnaissance des heures supplémentaires	23
IV.1.4.2	Affaires tendues	23
IV.1.4.3	Décompte des heures supplémentaires	23
IV.1.4.4	Traitement des heures supplémentaires	23
IV.1.4.5	Temps de travail en dehors des heures et des jours d'ouvertures des sites Thales services	25
IV.1.4.6	Règlement d'horaires individualisés pour le personnel mensuel	25
IV.2	DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES.....	26
IV.2.1	Dispositions applicables au Ingénieurs et Cadres au forfait annuel en heures	26
IV.2.1.1	Décompte et contrôle du temps de travail	27
IV.2.1.2	Semaine de suractivité	27
IV.2.2	Dispositions applicables au Ingénieurs et Cadres au forfait annuel en jours	29
IV.2.2.1	Modalités de réduction du temps de travail	29
IV.2.2.2	Maîtrise du temps de travail	30
IV.2.2.3	Modalité de décompte des jours travaillés	30
IV.2.2.4	Temps de travail en dehors des heures et des jours d'ouverture	30
IV.2.2.5	Nombre de jours travaillés	31
IV.2.2.6	Traitement des absences	31
IV.3	DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX MENSUELS ET INGENIEURS ET CADRES (FORFAIT HEURES ET JOURS)	32
IV.3.1	Dispositions générales	32
IV.3.2	Temps de travail en dehors des jours et heures d'ouvertures des sites Thales Services	32
IV.3.2.1	Déclaration et dérogations	32
IV.3.2.2	Travail du samedi et jours fériés :	32
IV.3.2.3	Travail du dimanche ou le 1er mai :	32
IV.3.3	Prise de jours de repos	32
IV.4	DISPOSITIONS COMMUNES ET APPLICABLES AUX COLLABORATEURS MENSUEL ET INGENIEURS AYANT OPTÉ POUR LE FORFAIT EN HEURES	34
IV.4.1	Jours travaillés et absences autorisées payées	34
IV.4.2	Absences pour maladie	35
IV.4.3	Majorations pour travail en dehors des horaires d'ouverture	35
V.	MODALITES PARTICULIERES POUR LES SALARIES TRANSFERES	36
VI.	DUREE, REVISION, DENONCIATION DE L'AVENANT	37
VII.	NOTIFICATION ET DEPOT DE L'AVENANT	38
ANNEXE 1 - HORAIRES VARIABLES APPLICABLES POUR L'ETABLISSEMENT TRAINING ET SIMULATION		39
ANNEXE 2 – HORAIRES VARIABLES APPLICABLES POUR L'ETABLISSEMENT INFORMATIQUE ET SERVICES		46

JCA
HK

ANNEXE 3 - MODALITES ISSUES DE L'AVENANT N° 5 A L'ACCORD 35 HEURES DE THALES IS SA SPECIFIQUES AU CLIENT CNES.....	49
ANNEXE 4 - MODALITES ISSUES DE L'AVENANT N° 4 A L'ACCORD 35 HEURES DE THALES IS SA SUR LES PERIODES D'EMBARQUEMENT	52



JA
BAK

I. PREAMBULE

Un Accord Groupe d'anticipation a été conclu, le 23 juin 2005, pour définir les principales dispositions sociales du statut collectif applicables aux salariés de THALES Services SAS.

Conformément aux dispositions de l'article 2 du titre I de cet Accord d'anticipation et de l'article L. 132-8 alinéa 7 du Code du travail, un Accord d'adaptation, conclu au sein de THALES Services le 24 novembre 2005, s'est substitué à l'ensemble des conventions et accords collectifs antérieurs mis en cause à l'occasion des transferts des salariés issus des sociétés : THALES-IS, THALES-IS Finances, THALES Université coopération, Business One, THALES-IS Consulting, THALES Training et Simulation et entités transférées provenant de THALES Communication, THALES Optronique. Les salariés de Thales Services issus de transferts collectifs ultérieurs au 1^{er} août 2005 seront concernés par le présent avenant au terme du processus conventionnel d'adhésion.

L'article 4.2 du titre 4 de cet Accord d'adaptation prévoit des dispositions en matière de temps de travail sur la base :

- ✓ d'une part, des principes des mesures de réduction du temps de travail dans le groupe Thales fixés par l'Accord cadre du 05 juillet 2000 ;
- ✓ d'autre part, de l'Accord du 16 janvier 2001 de Thales Information Systems SA et des Accords du 26 octobre 2001 de Thales Training & Simulation SA, relatifs à l'aménagement, la réduction du temps de travail et horaires variables.

L'objet du présent avenant est ainsi de reprendre ces dispositions de l'Accord d'adaptation et de préciser les dispositions législatives et conventionnelles obligatoires en matière de temps de travail.

Ces dispositions ont été négociées dans une démarche générale visant tout à la fois à prendre en considération les spécificités de l'activité Informatique et Services de THALES Services et à concilier les intérêts de cette dernière et ceux de ses salariés.

Les dispositions du présent avenant, relatif au temps de travail dans THALES Services SAS, se substituent à l'ensemble des conventions et accords collectifs sur la durée et l'aménagement du temps de travail, antérieurement applicables au sein des sociétés THALES-IS SA, THALES-IS Finances, THALES Université coopération, Business One, THALES-IS Consulting, THALES Training et Simulation SA et des périmètres transférés des sociétés THALES Communication, THALES Optronique, mis en cause à l'occasion des transferts des salariés de ces sociétés chez THALES Services SAS.

II. DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES AU TEMPS DE TRAVAIL

II.1 CHAMPS D'APPLICATION

II.1.1 REGLES GENERALES

Le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel de la Société THALES Services SAS à l'exception des catégories visées ci-dessous (points II.1.2 et II.1.3). Il complète le statut collectif des salariés applicable dans la Société.

II.1.2 DISPOSITIONS PROPRES AUX DETACHES ET AUX ABSENCES LONGUE DUREE

Le personnel en absence longue durée n'entre pas dans le champ d'application de l'avenant pendant la période de suspension du contrat de travail.

Pour le personnel en détachement, un avenant spécifique pour chaque salarié concerné sera élaboré pour la durée de détachement, période pendant laquelle les dispositions du présent avenant sont suspendues. Cet avenant sera établi avant le départ en mission.

II.1.3 DISPOSITIONS PROPRES AUX CADRES DIRIGEANTS

Les cadres dirigeants s'entendent des Ingénieurs et Cadres III C qui disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et d'une rémunération parmi les plus élevées dans l'entreprise.

Les Ingénieurs et Cadres concernés doivent ainsi répondre aux critères ci-dessous définis :

- ✓ appartenir à un Comité de Direction
- ✓ et/ou avoir une grande expertise reconnue à l'extérieur de l'entreprise,
- ✓ et/ou avoir la responsabilité de grands programmes/projets/affaires.

Les cadres concernés se verront proposer un forfait sans référence horaire par avenant à leur contrat de travail et portant exclusivement sur le temps de travail.

Toutefois, si des Ingénieurs et Cadres, bien que placés en position III C ne répondent pas aux critères ci-dessus, ils pourront opter pour un forfait en jours.

II.2 DEFINITIONS JURIDIQUES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

II.2.1 TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Conformément à l'article L. 212.4 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En dehors du temps consacré au repas, le temps passé dans l'entreprise est assimilé à du temps de travail effectif. Pour le personnel travaillant en équipe ou en poste, la pause casse-croûte est considérée comme du temps de travail effectif.

II.2.2 TEMPS DE PAUSE

Par temps de pause, il faut entendre tout temps pendant lequel le collaborateur n'exécute pas son travail et n'est pas à la disposition de l'employeur dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, qu'il s'agisse d'une activité dans les locaux de la société ou dans ceux du client.

II.2.3 TEMPS DE TRAJET ET TEMPS DE TRANSPORT

Il est rappelé que le temps de trajet domicile / lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif et ne peut donner lieu à rémunération. A l'intérieur de la journée de travail, le temps nécessaire de trajet entre deux clients ou le temps de trajet dû à un déplacement ponctuel entre un site THALES Services et le lieu d'exercice de la mission est considéré comme du temps de travail effectif. Dans tous les cas, les principes issus des Conventions Collectives de la Métallurgie en la matière seront appliqués.

Par temps de transport, il faut entendre le temps nécessaire pour se rendre de son domicile à un site THALES Services ou client (et retour) qui ne constitue pas son lieu de travail habituel. Ce temps n'étant pas considéré comme du temps de travail effectif, il n'ouvre pas droit à récupération. Nonobstant l'application à titre d'usage des dispositions de la Convention Déplacement en date du 05/09/1989 pour l'activité « Training et Simulation », le temps de transport ci-avant défini ne sera considéré comme du temps de travail effectif, pour l'activité « Informatique et Services », qu'à compter d'une franchise de 3 heures (Aller & Retour). Cette dernière disposition ne s'appliquera pas aux cadres forfait jour dont le décompte du temps de travail est exclusivement régi en référence à la journée de travail.

II.2.4 ASTREINTES

L'astreinte s'entend comme une période, hors temps de travail habituel, pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'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, seule la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les modalités d'application des astreintes feront l'objet d'une négociation postérieure à l'entrée en vigueur du présent avenant. Dans l'intervalle, les principes issus de la note société Thales IS sont reconduits pour l'activité Informatique et Services : cette note en date de 2003 (remise à jour) sera référencée sur l'intranet de la société. Le recours aux astreintes demeurant rare pour l'activité Training et Simulation, les modalités d'application issues de la note précitée pourront être étendues à cette activité dans le respect des dispositions antérieurement contractualisées et appliquées.

II.2.5 LE RESPECT DES MAXIMA LEGAUX OU CONVENTIONNELS ET DES REPOS OBLIGATOIRES

II.2.5.1 DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

II.2.5.2 LA DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Pour les salariés gérés en heures, la durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut dépasser 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et la durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, sauf dérogations prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

II.2.5.3 LE REPOS QUOTIDIEN

Selon les conditions légales en vigueur, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

II.2.5.4 LE REPOS HEBDOMADAIRE

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute les 11 heures consécutives de repos quotidien, et ne pourra travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine, dans les conditions légales.

II.3 ORGANISATION DU TRAVAIL

II.3.1 IMPLICATION DE LA DIRECTION ET DU MANAGEMENT

Afin de maîtriser la gestion du temps de travail, THALES Services SAS affiche clairement sa volonté de continuer à contenir les dépassements de temps de travail sous toutes leurs formes en maintenant la réduction du temps de travail mise en place antérieurement. Les signataires de cet avenant, afin de limiter d'éventuels dépassements d'horaires, ont limité l'ouverture des sites de la société THALES Services SAS. Toutefois, conscients des obligations liées aux métiers de Thales Services, les signataires ont reconduit aussi dans le présent avenant des procédures de dérogations aux horaires d'ouverture des Sites.

Enfin, les parties conviennent que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail doit s'accompagner de dispositions garantissant le bon fonctionnement de l'Entreprise, sa compétitivité dans son environnement économique, le développement de sa croissance, les aspirations personnelles des salariés, la satisfaction des clients.

Les secteurs, au sein desquels des dépassements d'horaires durables ou répétés seront identifiés, feront l'objet d'un plan d'actions précis sous la responsabilité de la hiérarchie pour le traitement et la résorption de ces dépassements et des moyens les accompagnant.

II.3.2 FIXATION DES OBJECTIFS

Les objectifs individuels seront fixés, dans le cadre des entretiens annuels d'appréciation, en prenant en compte les moyens existants pour leur réalisation et les jours de RTT.

Les objectifs collectifs de service ou d'équipe seront présentés par le responsable hiérarchique, chaque début d'année à l'ensemble des collaborateurs.

L'adéquation objectifs/moyens dédiés devra être déterminée au moment de la fixation des objectifs et figurera dans les supports d'entretien.

II.3.3 HEURES DE REUNION

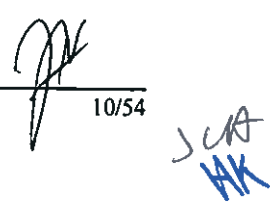
Les réunions devront être organisées avec un délai suffisant pour minimiser les interférences avec la prise des jours de RTT à la disposition des salariés. Par ailleurs, leurs horaires seront de préférence prévus, selon les personnes impliquées, dans les plages fixes des horaires variables des mensuels pour l'établissement Training et Simulation, et devront veiller au respect des horaires d'ouverture et fermeture des deux établissements de Thales Services. Dans tous les cas, les réunions ne pourront pas se terminer au-delà de 19 heures sauf cas d'espèces exceptionnels (revues d'offres, réunions de crises sur incidents graves).

II.4 ORGANISATION SPECIFIQUE DU TRAVAIL

Compte tenu de la nature des activités Informatiques et Services et Training et Simulation, des dispositions liées à des modalités horaire spécifiques seront appliquées. Ces modalités concernent notamment les collaborateurs affectés sur un travail « posté » ou « semi-posté » ou travaillant en VSD (Vendredi, Samedi, Dimanche).

Ces modalités spécifiques feront l'objet d'une négociation postérieure à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Dans l'intervalle :

Handwritten signature and initials in blue ink, including 'JCA' and 'AK'.

- les principes issus des notes suivantes sont maintenus pour les collaborateurs affectés à l'activité Informatique et Services :
 - note de 2001 pour les collaborateurs affectés sur un travail « posté » ou « semi-posté » ;
 - note de novembre 2001 sur les modalités particulières d'aménagement du temps de travail : travail de week end ;
 - note de mai 2002 sur l'organisation du travail au CCO ;
- La note sur les horaires décalés reste applicable aux salariés affectés à l'activité Training et Simulation. Cette dernière sera revue dans le cadre d'une négociation postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord.

II.5 JOURS TRAVAILLES

Pour rappel, le nombre de jours travaillés dans l'année avant la signature des accords sur l'aménagement du temps de travail était en moyenne :

nombre de jours dans l'année :	365
nombre de samedis et dimanches :	104
nombre de congés payés légaux (en jours ouvrés)	25
nombre de jours fériés en moyenne (en jours ouvrés)	9 (*)

(*) y compris le lundi de pentecôte

Soit 227 jours travaillés par an.

II.6 TEMPS PARTIELS

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail, calculée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, est inférieure à la durée légale du travail, ou le cas échéant à la durée fixée conventionnellement pour l'entreprise (ou l'établissement si elle est inférieure).

Les salariés qui ont signé un avenant temps de travail à temps partiel antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant voient leur régime temps partiel maintenu.

Les contrats de travail proposés seront conformes à l'article L212-4-3 du code du travail et, à ce titre mentionneront notamment la qualification du salarié, les éléments de rémunération, la durée hebdomadaire ou éventuellement mensuelle, prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et du mois.

Les dispositions de l'accord d'adaptation s'appliqueront aux spécificités des temps partiels – ainsi, notamment, si un jour férié tombe un jour « normalement non travaillé », un jour de congé est restitué

Le nombre de jour de repos ou de JRTT sera déterminé au prorata du temps de travail pour la période à venir (arrondi au chiffre supérieur).

II.7 AVENANT « CNES »

Les modalités spécifiques et remises à jour issues de l'avenant N° 5, du 23 novembre 2004, portant révision de l'avenant n°3 à l'accord 35 heures de Thales Information Systems SA lié aux activités du client CNES sont présentées en annexe 3 du présent avenant.

II.8 AVENANT « EMBARQUEMENT »

Les modalités spécifiques et remises à jour issues de l'avenant n° 4, du 18 avril 2002, à l'accord 35 heures de Thales Information Systems SA relatif aux périodes d'embarquement sont présentées en annexe.

II.9 COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

II.9.1 COMPOSITION

Une commission de suivi sera mise en place dans les trois mois qui suivront la signature du présent avenant.

Elle sera composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire et autant de représentants de la Direction.

II.9.2 FONCTIONNEMENT

La commission de suivi se réunira au minimum deux fois par an et, si nécessaire, à la demande de l'une des organisations syndicales y siégeant.

Elle prendra ses décisions à la majorité des représentants.

Outre les prérogatives prévues aux paragraphes relatifs aux Mensuels, aux cadres, du présent accord, elle aura pour vocation d'examiner les difficultés d'application des accords.

La commission de suivi sera aussi destinée à formuler des propositions sur la mise en place d'actions correctrices, si nécessaire après examen du bilan de l'application du présent avenant présenté par la Direction, comportant des données relatives à son incidence sur :

- ✓ le travail à temps partiel ;
- ✓ la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- ✓ la formation.

Conformément à la législation, dans chaque entreprise, ce bilan doit être transmis annuellement aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise, au comité central d'entreprise, aux comités d'établissements et aux délégués du personnel.

II.10 FOURNITURES DES INFORMATIONS AUX CE ET DP

Les informations suivantes seront communiquées tous les deux mois aux délégués du personnel de chaque agence rattachée à l'établissement Informatique et Services :

- ✓ Les horaires réalisés suite aux demandes de dérogation (horaire de chaque salarié concerné jour par jour sur toute la semaine où a été demandée la dérogation)
- ✓ Les repos compensateurs générés au titre de semaine de suractivité
- ✓ Les repos compensateurs pris par les collaborateurs suite à des semaines de suractivité
- ✓ Les primes allouées lorsque des repos compensateurs n'auront pas été pris.

Les Délégués du Personnel auront aussi accès aux informations individuelles relatives au temps de travail.

Les informations suivantes seront fournies mensuellement aux comités d'établissements :

- ✓ Les dérogations suite au travail du samedi, du dimanche, des jours fériés
- ✓ Information sur les affaires qualifiées de tendues (pour l'application du temps de travail spécifique à l'établissement Informatique et Services)

Les informations suivantes seront fournies trimestriellement aux comités d'établissements (intéressés en fonction des dispositions visées) :

- ✓ La durée moyenne de travail pour les salariés concernés par le décompte horaire par filières organisationnelles appropriées (SBU....) ;
- ✓ Nombre de semaines de suractivité constatée par filières organisationnelles (SBU....) ;
- ✓ Lorsque le plafond du nombre de semaine en suractivité sera dépassé après accord de la Direction Générale.

A titre individuel, les salariés disposeront chaque mois d'un relevé récapitulant leur temps de travail, leurs droits en matière de repos.

III. DISPOSITIONS APPLICABLES AU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES COLLABORATEURS DE L'ETABLISSEMENT TRAINING ET SIMULATION

III.1 DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL MENSUEL

Sur la base de l'Accord d'adaptation sur les dispositions sociales de THALES Services SAS, le régime du temps de travail applicable au personnel mensuel dépend de l'affectation à l'activité Informatique et Services ou à l'activité Training et Simulation.

La durée du temps de travail proposée, tout en s'efforçant d'harmoniser la durée du temps de travail dans le Groupe, vise ainsi à tenir compte des spécificités d'activités et des modalités du temps de travail établies dans les différentes sociétés et entités fusionnées.

Il est proposé au personnel mensuel rattaché administrativement à l'établissement Training et Simulation le régime du temps de travail en heures sur l'année sur la base d'une durée hebdomadaire de 37 h 30 mn permettant l'attribution moyenne de 15 jours de RTT.

Ces dispositions s'appliquent au personnel mensuel rattaché à l'établissement Training et Simulation, et qui relève déjà du régime du temps de travail 37,50 h. Ces dispositions constituent donc un rappel par rapport aux dispositions déjà appliqués au sein de l'établissement.

III.1.1 DUREE COLLECTIVE DU TRAVAIL

La durée collective du travail des Mensuels est fixée à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et en tout état de cause à un plafond de 1575 heures (hors 7 heures au titre de la Loi de solidarité du 30 juin 2004) par an desquels se déduiront les congés conventionnels auxquels le salarié peut prétendre.

III.1.2 HORAIRES HEBDOMADAIRE DE REFERENCE ET JOURS TRAVAILLES

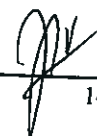
La référence d'horaire hebdomadaire de travail est fixée à 37,50h. (37h30').

Cet horaire hebdomadaire s'établit sur la base d'un horaire annuel de 1575 h (hors Loi de solidarité du 30 juin 2004) et réparti sur le même nombre de jours travaillés que les Ingénieurs et Cadres relevant d'une convention de forfait en jours, soit 210 jours maximum (hors 7 heures au titre de la Loi de solidarité du 30 juin 2004).

III.1.3 MODALITES DE REDUCTION ET D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article L.212-9-II du Code du Travail, la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel Mensuel est organisée pour parties par l'attribution de journées de repos dans l'année, et par réduction de l'horaire hebdomadaire de référence. Ce nombre de jours de repos est déterminé en fonction du nombre de jours potentiellement travaillés et le positionnement calendaire des jours fériés de l'année concernée.

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours de la période de référence, le nombre de JRTT est déterminé au prorata en fonction de la période de travail effectuée ou à effectuer.



JCA
AK

Ces jours doivent être effectivement pris et ne peuvent donner lieu à indemnité compensatrice, sauf dans l'hypothèse de rupture du contrat de travail en cours d'année de référence.

III.1.4 HEURES SUPPLEMENTAIRES COMMANDEES PAR LA HIERARCHIE

Afin de garantir une véritable réduction du temps de travail, le recours aux heures supplémentaires devra être exceptionnel et en tout état de cause limité à 94 heures par an pour le personnel mensuel. Les heures supplémentaires sont régies par les articles L 212-5 du Code du Travail et suivants, ainsi que l'article L.212-9-II.

Par heures commandées, on entend heures dont la réalisation est demandée par la hiérarchie pour faire face à des situations exceptionnelles.

Des heures déjà réalisées ne peuvent être qualifiées d'heures supplémentaires que si elles ont été commandées, ou validées a posteriori, par la hiérarchie.

Sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées et/ou compensées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année et en tout état de cause 1575 heures par an et, dans le cadre de la semaine, les heures effectuées au-delà des 37,50h (37h30') de l'horaire hebdomadaire de référence.

Les heures supplémentaires payées dans le cadre de l'année se décomptent après déduction des heures déjà comptabilisées et rémunérées dans le cadre de la semaine.

Les jours d'absence indemnisés, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Pour l'intégralité des heures supplémentaires effectuées, leur paiement y compris les majorations de salaires y afférent est prioritairement remplacé par un repos compensateur équivalent, sauf demande contraire du salarié.

Ces repos compensateurs de remplacement seront pris par journées dans les 3 mois suivant la date à laquelle le salarié a acquis un crédit de repos permettant la prise d'une journée de repos. Les dates de ces repos seront fixées à la convenance du salarié et sous réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement du service.

Chaque recours important à l'utilisation d'heures supplémentaires fera après information, l'objet d'un avis des élus du Comité d'Etablissement.

III.1.5 LA REMUNERATION

La rémunération des Mensuels est établie sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, ceci indépendamment de l'horaire réellement accompli chaque mois.

Les congés et absences rémunérés de toute nature, sont payés sur la base du salaire mensuel.

III.1.6 DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL – HORAIRES VARIABLES

Le maintien du système de décompte du temps de travail en vigueur pour les personnels mensuels concernés par un décompte en heures doit garantir pour chacun le respect d'une véritable réduction du temps de travail et garantir la bonne application du présent avenant.

Le règlement d'horaires variables individualisés pour l'établissement Training et Simulation est présenté en annexe 1 du présent avenant. Ces modalités reprennent celles qui s'appliquaient auparavant au sein de la société THALES Training et Simulation, avant sa fusion absorption au sein de THALES Services SAS.

III.2 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES

Sur la base de l'Accord d'adaptation sur les dispositions sociales de THALES Services, le régime du temps de travail applicable aux Ingénieurs et Cadres dépend de leur affectation à l'activité Informatique et Services ou à l'activité Training et Simulation.

La durée du temps de travail proposée, tout en s'efforçant d'harmoniser la durée du temps de travail dans le Groupe, vise ainsi à tenir compte des spécificités d'activités et des modalités du temps de travail établies dans les différentes sociétés et entités fusionnées.

A l'exception des Ingénieurs et Cadres position I ou III B et IIIC (pour les IIIC non exclus du champ d'application du présent avenant), la possibilité de choix est proposée entre :

- ✓ Le forfait annuel en heures, soit un forfait annuel de 1680 heures (hors 7 heures au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004) réparties sur 210 jours (hors un jour au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004).
- ✓ Le forfait jours, soit un forfait annuel de 210 jours (hors un jour au titre de la loi du 30/06/2004).

Le choix du régime de temps de travail s'effectuera annuellement au cours du dernier trimestre de chaque année.

Les Ingénieurs et Cadres position I bénéficieront obligatoirement des dispositions du forfait annuel en heures.

Les Ingénieurs et Cadres position IIIB et IIIC (pour les IIIC non exclus du champ d'application du présent avenant) bénéficieront obligatoirement des dispositions du forfait annuel en jours.

III.2.1 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES AU FORFAIT EN HEURES

Les Ingénieurs et Cadres ayant opté pour ce type de forfait se verront proposer une convention de forfait horaire annuel, établie dont le plafond est fixé à 1.680 heures (hors 7 heures au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004). Ils pourront opter à leur demande pour un forfait annuel en jours.

Ce forfait en heures sera réparti sur le même nombre de jours définis pour l'ensemble du personnel rattaché à l'activité Training et Simulation.

La rémunération correspondant à ces forfaits en heures annuels inclut le volume d'heures supplémentaires pouvant être réalisées entre 1575h et 1680h.

Les Ingénieurs et Cadres concernés devront organiser librement leur temps de travail et réaliser leur mission dans le cadre des heures d'ouverture de l'entreprise.

Les Ingénieurs et Cadres concernés devront également organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en heures, en respectant les limites précisées au chapitre II.2.5 du présent avenant.

Pour ces salariés, le décompte du temps de travail effectif sera assuré par un dispositif d'enregistrement. La pause déjeuner entraînera chaque jour la déduction d'un minimum de 45 mn du temps de travail effectif si celui-ci est $\geq$ à 6 heures en continu (ceci correspondant à 6h45 mn de présence en continu). Si le salarié quitte l'entreprise durant cette pause il est tenu de badger. Ce dispositif permettra de suivre l'évolution hebdomadaire, mensuelle et annuelle du temps de travail de chaque salarié concerné.

Afin d'éviter en fin d'année, un dépassement du volume du forfait annuel en heures, et garantir une réduction effective du temps de travail, le salarié concerné aura la possibilité de répartir son temps de travail hebdomadaire autour d'une durée indicative n'excédant pas 40h en moyenne sur l'année. Cette durée ne constitue pas un horaire de référence, mais une valeur repère, à intégrer dans l'organisation de son emploi du temps. Une analyse de la situation sera effectuée chaque trimestre entre chaque collaborateur et son responsable afin de déterminer les actions correctrices, si nécessaire.

Les heures supplémentaires doivent être accomplies strictement à la demande de l'employeur. A noter que sont considérées comme heures supplémentaires les heures au-delà du forfait annuel en heures. Les heures supplémentaires seront gérées conformément aux dispositions de l'article L 212-9-II du Code du Travail. Les parties privilégient le remplacement du paiement de heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent (L212-5-III).

III.2.2 DISPOSITION APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES AU FORFAIT EN JOURS

Les dispositions présentées ci-dessous reprennent les dispositions, légèrement remaniées et actualisées, de l'accord de la société Thales Training et Simulation du 26 octobre 2001 (mis en cause) et relative au forfait jours.

Ces dispositions sont communes aux ingénieurs et cadres de l'établissement Informatique et Services ayant opté pour le forfait en jours.

III.2.2.1 MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les Ingénieurs et Cadres ayant opté pour ce type de forfait se verront proposer une convention de forfait en jours. Cette convention sera établie sur la base de **210** jours de travail par an (hors une journée au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004). Ces forfaits sont définis pour une année complète de travail et pour un droit à une prise intégrale de congés.

Ces conventions de forfait établies en jours s'entendent une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux, les jours fériés, les jours de congés de substitution aux congés de fractionnement et les jours de repos supplémentaires. Les congés annuels acquis à titre individuel (ancienneté, événement familiaux...) sont assimilés à des jours de travail.

Les Ingénieurs et Cadres dont le temps de travail est décompté en jours bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Le plafond de 210 jours (hors une journée au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004) ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement, après déduction du nombre de jours de congés payés (légaux et conventionnels) restant à prendre sur la période de référence telle que définie par l'accord d'adaptation Thales Services, devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les trois premiers mois de l'année de référence suivante.

Pour les Ingénieurs et Cadres Position III ayant une responsabilité d'encadrement d'au moins 5 personnes et/ou occupant un poste de niveau ≥ 10 (NR : G/H) suivant le référentiel Ressources Humaines People First, trois jours pourront se déduire des jours dégagés par la RTT pour être consacrés aux « séminaires de management », organisés aux périodes correspondant au calendrier d'élaboration des orientations stratégiques et budgétaires de l'entreprise.

La liste des postes concernés ainsi que le bilan de l'affectation de ces journées seront communiqués annuellement à la Commission de Suivi du présent avenant.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Pour les salariés qui intégreraient l'entreprise au cours d'une période de référence, il sera établi un calcul au prorata du nombre de jours de travail dus pour l'année en cours selon la formule suivante :

- ✓ $[(\text{Nombre de jours de travail pour l'année}) / 365 \text{ ou } 366] \times (\text{Nombre de jours calendaires restant à courir})$

III.2.2.2 MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les Ingénieurs et Cadres au forfait annuel jours effectuent leur mission en gérant personnellement leur activité, que celle-ci s'exécute dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci. Dans l'entreprise, ils effectuent librement leur travail en fonction de leur mission dans le cadre des heures d'ouverture de l'entreprise

Le temps de travail de ces Ingénieurs et Cadres devra être maîtrisé. En tout état de cause, leur temps de travail quotidien effectif ne devra pas dépasser 10 heures.

Les Ingénieurs et Cadres au forfait annuel jours ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L.212-1 et de l'article L.212-7 alinéa 2 du Code du Travail. Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté strictement en nombre de jours travaillés, dans les conditions précisées par le présent article.

Les parties signataires conviennent de veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des Ingénieurs et Cadres pour assurer leurs fonctions et leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en terme d'organisation et de ressources. Ces principes s'inscrivent dans les dispositions prévues à l'article 1 « Organisation du Travail » de la partie III du présent avenant.

Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens. Conformément à l'Article L 212-15-3 du Code du Travail, ils définiront à cette occasion et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge devront rester compatibles afin d'assurer une bonne répartition dans le temps, du travail des intéressés.

III.2.2.3 MODALITE DE DECOMPTE DES JOURS TRAVAILLES

Pour les salariés relevant des conventions de forfait exprimées en jours, le décompte des jours travaillés ou assimilés, et non travaillés devra être enregistré. Il pourra être réalisé au moyen du système de contrôle d'accès entrée/sortie ou résulter d'une auto-déclaration individuelle. Les documents afférents seront conservés, conformément à l'article L 212-15-3 du Code du travail, pendant une durée de trois ans afin de permettre le décompte du nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par les forfaits jours.

III.3 DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX COLLABORATEURS MENSUEL ET INGENIEURS ET CADRES

III.3.1 PLAGES D'OUVERTURE DU SITE

L'organisation de la semaine de travail se déroule sur 5 jours, du lundi au vendredi inclus.

Les heures d'ouverture de l'établissement sont : du lundi au vendredi de 7h30 à 19h.

JCA
HK

III.3.2 PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

Le choix entre les différentes modalités de décompte du temps de travail ne peut être une source de discrimination entre les salariés concernés, tant en terme de rémunération que d'évolution de carrière.

III.3.3 JOURS TRAVAILLES

Pour une année moyenne, avant réduction du temps de travail, le nombre de jours potentiellement travaillés est de 227 (paragraphe II.5 page 11) moins 2 jours de substitution aux jours de fractionnement soit 225 jours

Le nombre de jours potentiellement travaillés, après réduction du temps de travail varie de façon sensible selon les aléas du calendrier. Le tableau ci-après indique le nombre de jours potentiellement travaillés couvrant la période 2006 -2010 :

Année	Nombre de jours potentiellement travaillés
2006	224
2007	225
2008	225
2009	225
2010	227

Ces nombres de jours s'entendent une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés légaux, les jours fériés et les jours de substitution au congé de fractionnement.

Les congés conventionnels acquis à titre individuel (ancienneté, événements familiaux, semaine supplémentaire pour personnels handicapés, ...) sont assimilables dans ce décompte, à des jours de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours de congés payés légaux pris au cours de la période annuelle de décompte du temps de travail est inférieur, notamment pour les salariés ne bénéficiant pas de congés payés complet, ou supérieur à 25 jours ouvrés (30 jours ouvrables), le volume annuel d'heures ou de jours à travailler sur la période annuelle de décompte est augmenté ou diminué d'autant, ce qui a pour conséquence de décaler à due concurrence les seuils de déclenchement des différentes réglementations en matière de durée du travail, et notamment celle concernant le régime des heures supplémentaires et du nombre de jours annuels travaillés.

III.3.4 NOMBRE DE JOURS DE REPOS

Pour l'ensemble du personnel concerné, le nombre de jours de repos "RTT" s'obtient chaque année par différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours de travail, établi à 210 jours.

Le tableau suivant indique le nombre annuel de jours de repos « RTT », pour un droit à congé payé complet, sur la période 2006-2010 :

Année	Nombre de jours de repos « RTT »
2006	14
2007	15
2008	15
2009	15
2010	17

JCA
HK

Prenant en compte l'équilibre économique et opérationnel de l'entreprise, les aspirations des salariés, le souci de rendre effective la réduction du temps de travail pour tous, moins de 50% des jours libérés par la réduction du temps de travail seront affectés à des fermetures collectives. Les autres jours libérés par la réduction du temps de travail seront positionnés au choix du salarié.

III.3.5 TRAITEMENT DES ABSENCES

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail, par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle entraîne une diminution proportionnelle du nombre de jours de réduction du temps de travail.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles (ancienneté, événements familiaux,...) ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Toutefois, à titre conventionnel, les parties conviennent des dispositions particulières qui suivent :

- les périodes d'arrêt de travail relatives à des congés de maternité ne conduisent pas à un abattement du nombre de jours de repos liés à réduction du temps de travail. Les jours acquis pendant un congé de maternité seront accolés immédiatement après la fin du congé de maternité légal.
- Les périodes d'arrêt de travail pour maladie n'entraînent pas d'abattement du nombre de jours de repos lié à la réduction du temps de travail si cet arrêt est inférieur ou égal à 2 mois consécutifs. En cas d'arrêt de travail supérieur à cette durée de 2 mois le nombre de jours de repos serait réduit de 1,25 par mois d'arrêt au-delà du second.
- En cas d'accident de travail ou de trajet reconnu comme tel par la Sécurité Sociale, la période d'arrêt n'entraînant pas réduction du nombre de jours de repos dû à la réduction du temps de travail, est d'une durée égale à celle pendant laquelle le salarié est indemnisé par l'Entreprise.

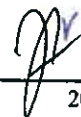
III.3.6 COMPTABILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DURANT LES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Les dispositions afférentes aux déplacements professionnels pour les salariés gérés en heures (Cadres et Mensuels) sont celles qui figurent au sein de l'Accord définissant le Règlement d'Horaire Variable applicable au personnel Mensuel de niveau I à V.3.

III.3.7 JOURS DE REPOS « AU CHOIX DU SALARIE »

La prise de jours de repos à positionner au choix du salarié, tel que précisés ci-dessus, devra être soumise pour accord à la hiérarchie concernée 3 jours ouvrés au moins avant la date retenue, sauf circonstances exceptionnelles. Elle devra s'effectuer par journée entière.

Un bilan semestriel des jours de repos et des jours travaillés sera établi en concertation avec le Chef de Service ou le Directeur des Ressources Humaines afin d'envisager si nécessaire des mesures correctives en cours d'année.



J. CA
AK

III.3.8 FERMETURES COLLECTIVES

L'affectation des jours libérés par la réduction du temps de travail positionnés collectivement, ainsi que les dates de fermeture collective de l'Entreprise, seront arrêtées annuellement dans le cadre de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail), en fonction du calendrier de l'année considérée, et à l'occasion notamment de ponts.

La Direction entend par ailleurs, maintenir le principe de la fermeture habituelle de fin d'année, et de son affectation sur la 5ème semaine de congés payés pour l'activité Training et Simulation.

III.3.9 GESTION DES CONGES

Afin de gérer au mieux la planification des affaires et de garder l'équilibre entre le maintien de la productivité de l'entreprise et les attentes individuelles des salariés, il est indispensable d'améliorer la gestion des prises de congés payés légaux et conventionnels dans l'entreprise, ceci permettant de pallier les dysfonctionnements liés à l'absentéisme.

Il appartiendra à chaque Chef de Service de prévoir avec son personnel une planification prévisionnelle des congés payés légaux en début d'année.



JCA
AK

IV. DISPOSITIONS APPLICABLES AU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES COLLABORATEURS DE L'ETABLISSEMENT INFORMATIQUE ET SERVICES

IV.1 DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL MENSUEL

Sur la base de l'Accord d'adaptation sur les dispositions sociales de THALES Services SAS, le régime du temps de travail applicable au personnel mensuel dépend de l'affectation à l'établissement Informatique et Services ou à l'établissement Training et Simulation.

La durée du temps de travail proposée, tout en s'efforçant d'harmoniser la durée du temps de travail dans le Groupe, vise ainsi à tenir compte des spécificités d'activités et des modalités du temps de travail établies dans les différentes sociétés et entités fusionnées.

Le personnel mensuel rattaché administrativement à l'établissement Informatique et Services peut opter pour l'un des régimes du temps de travail suivant :

- ✓ Le régime du temps de travail en heures sur l'année sur la base d'une durée hebdomadaire de référence de 38 h 00 permettant l'attribution moyenne de 12 jours de RTT et une heure supplémentaire payée.
- ✓ Le régime du temps de travail en heures sur l'année sur la base d'une durée hebdomadaire de 37 h 30 mn permettant l'attribution moyenne de 15 jours de RTT.

IV.1.1 DUREE DU TRAVAIL

La durée collective du travail est fixée à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et en tout état de cause inférieure à un plafond de 1585 heures par an (hors 7 heures au titre de la loi de solidarité du 30 juin 2004)

Le nombre de jours travaillés, ainsi que les absences autorisées payées assimilées à du temps de travail effectif en terme de valorisation sont décrits dans le paragraphe IV.4.1 (page 34) du présent avenant.

L'horaire des personnels Mensuels de l'entreprise repose sur le principe d'un horaire individualisé, dont les spécificités sont précisées dans le règlement joint en annexe.

IV.1.2 DECOMPTE ET CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée effective du temps de travail fera l'objet d'une auto déclaration individuelle de l'intéressé par l'ensemble des mensuels. Le support de gestion du temps de travail contiendra des emplacements destinés à la déclaration :

- ✓ Du nombre d'heures quotidiennes
- ✓ Du nombre d'heures hebdomadaires
- ✓ Les jours de réduction du temps de travail
- ✓ Des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées

Cette déclaration hebdomadaire permettra le suivi hebdomadaire, mensuel et annuel du nombre d'heures travaillées. Ainsi, ces modalités valent application des dispositions réglementaires fixées par l'article D 212-21 du code travail.

Cette déclaration devra être validée par le responsable hiérarchique.

IV.1.3 PRISES DES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (JRTT)

Voir paragraphe IV.3.3 page 32

IV.1.3.1 ABSENCES AUTORISEES PAYEES

Voir paragraphe IV.4.1 page 34

IV.1.4 HEURES SUPPLEMENTAIRES

IV.1.4.1 RECONNAISSANCE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La reconnaissance des heures supplémentaires est à l'initiative du responsable hiérarchique, voire du salarié.

Ne sont considérées comme heures supplémentaires que les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale et conventionnelle du travail. Elles sont rémunérées ou récupérées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur (25% ou 50%).

Pour être qualifiées d'heures supplémentaires, ces heures doivent être préalablement, c'est à dire avant la fin de la semaine en cours, déclarées comme telles par le responsable hiérarchique ou formellement acceptées ou non formellement refusées par celui-ci sur information écrite du salarié, au plus tard le mercredi, explicitant les contraintes opérationnelles. Les pannes et incidents survenus les jeudi ou vendredi peuvent faire l'objet d'un traitement le lundi matin afin de qualifier ces heures de supplémentaires.

Le support défini dans le chapitre IV.1.3 servira à l'identification préalable des heures supplémentaires.

IV.1.4.2 AFFAIRES TENDUES

Les affaires dont la tenue des délais qui impacte fortement l'activité courante d'une équipe sur plusieurs jours voire plusieurs semaines, à la demande expresse du responsable hiérarchique pourront être déclarées tendues par la Direction. Le Comité d'Etablissement pourra également alerter la Direction afin que cette dernière qualifie les affaires comme tendues.

Une affaire tendue s'entend comme étant réalisée pendant les heures et les jours d'ouverture de la société.

Les heures réalisées au-delà de l'horaire conventionnel seront des heures supplémentaires.

IV.1.4.3 DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le régime des heures supplémentaires à la semaine s'applique au-delà de la 37^{ème} heure pour une semaine isolée et à l'exclusion de celles déjà traitées comme heures supplémentaires, pour toute heure effectuée au-delà de 1585 heures sur l'année (hors 7 heures au titre de la loi de solidarité du 30 juin 2004).

IV.1.4.4 TRAITEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires générées donneront droit :

Soit à un repos compensateur de remplacement équivalent au paiement de l'heure et de la bonification à laquelle elle donne droit. Ce repos est pris selon les modalités définies ci-après pour le repos compensateur de remplacement attaché aux heures supplémentaires et à leurs majorations.

Ces repos compensateurs de remplacement seront pris par journées ou par ½ journées dans les 2 mois glissants suivant la date à laquelle le salarié a acquis un crédit de repos permettant la prise d'au moins une demi-journée de repos. Si pour raisons de service, la journée de repos compensateur de remplacement posée par le salarié est refusée ou supprimée par la hiérarchie, un délai supplémentaire d'un mois sera accordé. Le nouveau repos compensateur de remplacement posé par le salarié ne pourra être refusé.

Si, sur une période de deux mois, les heures supplémentaires effectuées ne permettent pas de générer une ½ journée de récupération, ces heures seront payées y compris les majorations (25% ou 50%).

Les heures supplémentaires comptabilisées au-delà du plafond de 1585 heures (si le salarié bénéficie d'un droit complet à congés payés) seront prises en compte à la fin de la période de référence.

Compte tenu de l'ordre normal des prises de congés y compris des récupérations, le calcul des heures supplémentaires sera réalisé pour les personnes à temps plein, de la façon suivante :

1- Détermination du taux horaire des mensuels

- (Salaire de base mensuel + Prime d'ancienneté) / 151,66 Heures,
- Exceptionnellement et pour une période de 2 ans les salariés ex THALES-IS , pour tenir compte du salaire d'octobre 2005 : [Salaire de base mensuel x 1,084] / 151,66 Heures, si le calcul est supérieur au mode de calcul classique précédant.

2- Détermination de la majoration ou minoration du taux horaire

Contrat collaborateur	Contrat >= 01/08/2006	Contrat >= 01/08/2006	Contrat < 01/08/2006	Contrat < 01/08/2006
Origine entrée ou transfert	autres	autres	ex TIS	ex TIS
ancienneté	-3ans	3 ans et +	-3ans	3 ans et +
Salaire de base	Mensuels s/ 13 mois	Mensuels s/ 13 mois	Mensuels : recalculé sur 13 mois	Mensuels : recalculé sur 13 mois
Prime d'ancienneté	non	oui pour les mensuels	non	oui pour les mensuels

Mensuel 37H-60	[salaire mensuel + PA*]/151,66	[salaire mensuel + PA*]/151,66	le + élevé des 2 calculs : [salaire mensuel x 1,084]/151,66 ou [salaire mensuel + PA*]/151,66 (salaire d'octobre comparé)	le + élevé des 2 calculs : [salaire mensuel x 1,084]/151,66 ou [salaire mensuel + PA*]/151,66 (salaire d'octobre comparé)
Mensuel 38H-00	[salaire mensuel + PA*]/151,66	[salaire mensuel + PA*]/151,66	le + élevé des 2 calculs : [salaire mensuel x 1,084]/151,66 ou [salaire mensuel + PA*]/151,66 (salaire d'octobre comparé)	le + élevé des 2 calculs : [salaire mensuel x 1,084]/151,66 ou [salaire mensuel + PA*]/151,66 (salaire d'octobre comparé)
Forfait HEURES	salaire mensuel/161,56	salaire mensuel/161,56	salaire mensuel/161,56	salaire mensuel/161,56

* PA=0 si l'ancienneté est inférieure à 3 ans.

IV.1.4.5 TEMPS DE TRAVAIL EN DEHORS DES HEURES ET DES JOURS D'OUVERTURES DES SITES THALES SERVICES

Afin de tenir compte des besoins opérationnels inhérents à l'activité de Thales Services, les parties signataires ont mis en place une procédure de dérogation permettant le travail en dehors des heures d'ouverture des sites Thales Services. Ces dispositions sont présentées paragraphe IV.3.2 page 32.

Les majorations associées à ces dérogations sont présentées paragraphe IV.4.3 page 35

IV.1.4.6 REGLEMENT D'HORAIRES INDIVIDUALISES POUR LE PERSONNEL MENSUEL

Le règlement d'horaires variables individualisés pour l'établissement Informatique et Services reprend les modalités qui s'appliquaient auparavant au sein de la société Thales Information Systems SA, avant sa fusion absorption au sein de THALES Services SAS.

IV.2 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES

Sur la base de l'Accord d'adaptation sur les dispositions sociales de THALES Services, le régime du temps de travail applicable aux Ingénieurs et Cadres dépend de leur affectation à l'activité Informatique et Services ou à l'activité Training et Simulation.

La durée du temps de travail proposée, tout en s'efforçant d'harmoniser la durée du temps de travail dans le Groupe, vise ainsi à tenir compte des spécificités d'activités et des modalités du temps de travail établies dans les différentes sociétés et entités fusionnées.

Le personnel « Ingénieur et Cadre » rattaché administrativement à l'établissement « Informatique et Services » peut opter pour l'un des régimes du temps de travail suivant :

- ✓ Le décompte en forfait annuel en heures, soit un forfait annuel de 1670 heures (hors 7 heures au titre de la Loi de solidarité du 30/06/2004) ;
- ✓ Le décompte en forfait annuel en jours, soit un forfait annuel de 210 jours (hors une journée au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004).

Le choix du régime de temps de travail s'effectuera annuellement au cours du dernier trimestre de chaque année.

Le décompte en forfait annuel en heures est obligatoire pour les Ingénieurs et Cadres position I

IV.2.1 DISPOSITIONS APPLICABLES AU INGENIEURS ET CADRES AU FORFAIT ANNUEL EN HEURES

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heures fixes, utilisation d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches ou projets,...), les ingénieurs et cadres concernés, ne peuvent suivre un horaire prédéfini, et leur autonomie leur permet d'organiser et de réguler individuellement leur durée du travail dans les limites fixées par l'avenant.

Il est proposé aux salariés concernés par cette modalité un forfait annuel en heures sur le fondement des dispositions de l'article L.212-15-3-II du Code du travail.

Afin d'assurer une réduction effective du temps de travail et une réelle maîtrise de la durée du travail tout au long de l'année de ce personnel, les parties conviennent :

- ✓ Que tout salarié concerné par ces dispositions a la possibilité de réguler son temps de travail autour d'une durée moyenne hebdomadaire de 37 heures, dans une plage horaire de référence comprise entre 35 heures et 40 heures, en fonction de sa charge de travail et de son organisation personnelle.
- ✓ En tout état de cause la durée annuelle maximum ne devra pas dépasser 1670 heures (hors 7 heures au titre de la loi de solidarité du 30 juin 2004).
- ✓ d'un nombre maximum de jours travaillés sur l'année fixé à 214 (hors impact d'une journée de 7 heures au titre de la Loi de solidarité), soit 12 jours de repos supplémentaires, plus le pont de l'Ascension (chiffre indicatif pour une année moyenne).

- ✓ Leur rémunération est forfaitaire et au moins égale à 122 % du minimum conventionnel de la catégorie et au moins égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Elle intègre les bonifications et majorations dues au titre des heures supplémentaires effectuées en sus de la durée moyenne annuelle de 35 heures.

Un dispositif de repos est appliqué lorsque le travail commandé par la hiérarchie selon les modalités définies ci-dessous, dans le cadre d'une semaine de suractivité, conduit au dépassement de la limite haute de la fourchette. Ce dispositif de repos vaut, pour ces seules heures, application des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires pour les heures supplémentaires en sus du nombre d'heures fixées sur l'année.

Les IC concernés par ces dispositions devront réguler leurs horaires, à l'intérieur de la semaine (du lundi au vendredi) tout en respectant les horaires d'ouverture et de fermeture des sites Thales Services rattachés à l'activité Informatique et Services.

Le nombre de jours travaillés, ainsi que les absences autorisées payées assimilées à du temps de travail effectif en terme de valorisation sont décrites dans le présent avenant.

IV.2.1.1 DECOMPTE ET CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée effective du temps de travail fera l'objet d'une déclaration individuelle de l'intéressé par l'ensemble des IC concernés par ces dispositions. Le support de gestion du temps de travail contiendra des emplacements destinés à la déclaration :

- ✓ Du nombre d'heures quotidiennes
- ✓ Du nombre d'heures hebdomadaires
- ✓ Des jours travaillés

Cette déclaration hebdomadaire permettra le suivi hebdomadaire, mensuel et annuel du nombre d'heures travaillées. Cette déclaration devra être validée par le responsable hiérarchique.

Les modalités définies ci-dessus sont considérées comme valant application des dispositions réglementaires relatives au contrôle de la durée du travail article D.212-21. du code du travail.

IV.2.1.2 SEMAINE DE SURACTIVITE

Principes de reconnaissance :

- ✓ La semaine de suractivité, au-delà de 40 heures, ne se génère pas pour des motifs d'organisation personnelle du travail et repose donc en principe sur une demande de la hiérarchie. Il s'agit d'un travail commandé par la hiérarchie.
- ✓ Des contraintes opérationnelles telles que RAO, recettes, intégrations, incidents (prévus ou constatés) peuvent générer des périodes de suractivités temporaires. Ces situations sont normalement prévisibles.
- ✓ Pour être qualifiée de suractivité, cette semaine doit être préalablement, c'est à dire avant la fin de la semaine en cours, déclarée comme telle par le responsable hiérarchique ou formellement acceptée ou non formellement refusée par celui-ci sur information écrite du salarié, au plus tard le mercredi, explicitant les contraintes opérationnelles. Les pannes et incidents survenus le jeudi ou vendredi peuvent faire l'objet d'une régularisation le lundi matin.
- ✓ Dans l'hypothèse où la déclaration individuelle du nombre d'heures hebdomadaires faite par le salarié ne confirmerait pas la prévision de suractivité, la semaine serait retenue comme une semaine normale.

Handwritten signatures and initials:
JCA
AK

Un dépassement ponctuel du maximum de la plage horaire hebdomadaire de 40 heures générera une ½ journée de repos compensateur supplémentaire.

De plus, la constatation commune entre le responsable hiérarchique et le collaborateur d'une suractivité soutenue au-delà de 44 heures fera l'objet de modalités de récupération suivant des modalités suivantes :

- ✓ pour 1 semaine de suractivité soutenue, ½ journée supplémentaire sera récupérée (soit une journée au total)

Toute semaine de sur activité donne droit à une demi-journée de repos compensateur.

Le repos compensateur dû à une sur activité soutenue se cumule avec celui généré par la semaine de suractivité.

Ces journées de repos compensateur sont gérées à l'initiative du salarié.

Ces repos compensateurs correspondent aux dispositions conventionnelles et légales en matière de bonification et majoration des heures supplémentaires.

Modalités de prise de repos dus au titre des semaines de suractivité

Les repos, à l'initiative du salarié, devront impérativement être pris dans un délai d'un mois franc suivant l'événement. Toutefois :

- ✓ Si le salarié n'effectue aucune démarche pour bénéficier de ces repos, 50% lui seront payés.
- ✓ Si la date de repos est refusée par le responsable hiérarchique pour raisons de service, il dispose d'1 mois supplémentaire. En cas d'un second refus de la hiérarchie, 100 % du repos sera payé.

Ces jours de repos alimenteront un compteur qui apparaîtra sur l'outil de gestion des heures.

Affaires tendues

Les affaires dont la tenue des délais impacte fortement l'activité courante d'une équipe sur plusieurs jours voire plusieurs semaines, à la demande expresse du responsable hiérarchique pourront être déclarées tendues par la Direction. Le Comité d'Entreprise pourra également alerter la Direction afin que cette dernière qualifie les affaires comme tendues.

Une affaire tendue s'entend comme étant réalisée pendant les heures et les jours d'ouverture de la société.

Cela peut concerner seulement une partie des salariés affectés sur cette affaire. Dans ce cas, cette suractivité collective suivra les mêmes modalités de récupération et de prise de repos que celle définie pour la suractivité individuelle indiquée précédemment.

Dans la mesure du possible, le nombre d'heures sera indiqué et communiqué aux salariés.

Il sera également tenu compte des contraintes personnelles des salariés.

Maîtrise de la durée hebdomadaire du travail.

Afin de maîtriser la durée hebdomadaire du travail, le management devra organiser le travail de ses collaborateurs en limitant le recours à des semaines de suractivité.

Le nombre maximum de semaines de suractivité est fixé à huit semaines.

Au-delà de ce nombre, l'instance de suivi du présent accord analysera les raisons de ces dépassements et s'efforcera de faire des préconisations afin d'améliorer la maîtrise du temps de travail et/ou tirer des conséquences en terme d'emploi.

Néanmoins, une dérogation au dépassement de ce plafond ne pourra être accordée qu'après acceptation par la Direction générale. Le Comité d'Entreprise sera également informé.

De plus, afin de faciliter une réduction du temps de travail réelle, le salarié aura à sa disposition un indicateur du temps moyen travaillé hebdomadaire tout au long de la période de référence.

Ce compteur commencera à s'incrémenter au début de chaque période de référence.

IV.2.2 DISPOSITIONS APPLICABLES AU INGENIEURS ET CADRES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Les dispositions présentées ci-dessous reprennent les dispositions, légèrement remaniées et actualisées, de l'accord de la société Thales Training et Simulation du 26 octobre 2001 (mis en cause) et relative au forfait jours. Les dispositions relatives au temps de travail en dehors des heures et jours d'ouverture des sites Thales Services rattachés à l'établissement Informatique et Services (issues de l'accord Syseca de juillet 2001) ont été reprises pour tenir compte des spécificités de ces activités.

IV.2.2.1 MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les Ingénieurs et Cadres ayant opté pour ce type de forfait se verront proposer une convention de forfait en jours. Cette convention sera établie sur la base de 210 jours de travail par an (hors une journée au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004). Ces forfaits sont définis pour une année complète de travail et pour un droit à une prise intégrale de congés.

Ces conventions de forfait établies en jours s'entendent une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux, les jours fériés, les jours de congés de substitution aux congés de fractionnement et les jours de repos supplémentaires. Les congés annuels acquis à titre individuel (ancienneté, événement familiaux...) sont assimilés à des jours de travail.

Les Ingénieurs et Cadres dont le temps de travail est décompté en jours bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Le plafond de 210 jours (hors une journée au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004) ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement, après déduction du nombre de jours de congés payés (légaux et conventionnels) restant à prendre sur la période de référence telle que définie par l'accord d'adaptation Thales Services, devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les trois premiers mois de l'année de référence suivante.

Pour les Ingénieurs et Cadres Position III ayant une responsabilité d'encadrement d'au moins 5 personnes et/ou occupant un poste de niveau ≥ 10 (NR : G/H) suivant le référentiel Ressources Humaines People First, trois jours pourront se déduire des jours dégagés par la RTT pour être consacrés aux « séminaires de management », organisés aux périodes correspondant au calendrier d'élaboration des orientations stratégiques et budgétaires de l'entreprise.

La liste des postes concernés ainsi que le bilan de l'affectation de ces journées seront communiqués annuellement à la Commission de Suivi du présent avenant.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Pour les salariés qui intégreraient l'entreprise au cours d'une période de référence, il sera établi un calcul au prorata du nombre de jours de travail dus pour l'année en cours selon la formule suivante :

- ✓ $[(\text{Nombre de jours de travail pour l'année}) / 365 \text{ ou } 366] \times (\text{Nombre de jours calendaires restant à courir})$

IV.2.2.2 MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les Ingénieurs et Cadres au forfait annuel jours effectuent leur mission en gérant personnellement leur activité, que celle-ci s'exécute dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci. Dans l'entreprise, ils effectuent librement leur travail en fonction de leur mission dans le cadre des heures d'ouverture de l'entreprise

Le temps de travail de ces Ingénieurs et Cadres devra être maîtrisé. En tout état de cause, leur temps de travail quotidien effectif ne devra pas dépasser 10 heures.

Les Ingénieurs et Cadres au forfait annuel jours ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L.212-1 et de l'article L.212-7 alinéa 2 du Code du Travail. Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté strictement en nombre de jours travaillés, dans les conditions précisées par le présent article.

Les parties signataires conviennent de veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des Ingénieurs et Cadres pour assurer leurs fonctions et leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en terme d'organisation et de ressources. Ces principes s'inscrivent dans les dispositions prévues à l'article 1 « Organisation du Travail » de la partie III du présent avenant.

IV.2.2.3 MODALITE DE DECOMPTE DES JOURS TRAVAILLES

Pour les salariés relevant des conventions de forfait exprimées en jours, le décompte des jours travaillés ou assimilés, et non travaillés devra être enregistré. Il pourra être réalisé au moyen du système de contrôle d'accès entrée/sortie ou résulter d'une auto-déclaration individuelle. Les documents afférents seront conservés, conformément à l'article L 212-15-3 du Code du travail, pendant une durée de trois ans afin de permettre le décompte du nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par les forfaits jours.

IV.2.2.4 TEMPS DE TRAVAIL EN DEHORS DES HEURES ET DES JOURS D'OUVERTURE

Voir également chapitre IV.3.2.1 page 32

En dehors des heures d'ouverture :

Les heures de fermetures des sites permettent de garantir le respect du repos quotidien.

Ainsi, comme pour l'ensemble du personnel, tout cadre en forfait jour devra également indiquer l'heure de sortie et d'entrée.

En dehors des jours d'ouverture :

Pour les salariés en forfait jours, les majorations suivantes seront appliquées :

- ✓ Majoration d'une ½ journée pour le travail un jour normalement travaillé pour un salarié dont la durée du travail fixée au contrat est inférieure à 210 jours (option forfait jour réduit et hors une journée au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004).

- ✓ Majoration d'une journée supplémentaire pour le travail un dimanche ou un jour férié.

Les majorations associées ($\frac{1}{2}$ ou 1 journée de récupération) incrémenteront le compteur de jour de repos à la disposition du Salarié.

IV.2.2.5 NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES

Voir paragraphe III.3.3 page 19

IV.2.2.6 TRAITEMENT DES ABSENCES

Voir paragraphe III.3.5 page 20

IV.3 DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX MENSUELS ET INGENIEURS ET CADRES (FORFAIT HEURES ET JOURS)

IV.3.1 DISPOSITIONS GENERALES

La période de travail est basée sur une semaine de cinq jours, du lundi au vendredi. La journée de travail est inscrite dans les horaires d'ouverture de l'établissement, de 7 h 30 à 19h 00, les jours ouvrés.

Le travail du samedi (jour ouvrable) doit soit faire l'objet d'une clause particulière dans le contrat de travail, soit faire l'objet d'une demande de dérogation. Les sites de THALES SERVICES rattachés à l'activité Informatique et Services sont fermés le samedi, le dimanche et les jours fériés

IV.3.2 TEMPS DE TRAVAIL EN DEHORS DES JOURS ET HEURES D'OUVERTURES DES SITES THALES SERVICES

IV.3.2.1 DECLARATION ET DEROGATIONS

Toute demande de travail en dehors des heures d'ouverture des sites Thales Services devra faire l'objet d'une demande de dérogation auprès de la Direction des Ressources Humaines qui transmettra pour information au Secrétaire du Comité d'Etablissement Informatique et Services.

Ainsi, la Direction des Ressources Humaines devra s'assurer que ces autorisations n'ont pas pour effet le dépassement des limites maximales hebdomadaires fixées par la loi.

IV.3.2.2 TRAVAIL DU SAMEDI ET JOURS FERIES :

Sauf clause particulière liée au contrat de travail, le travail du samedi ou un jour férié doit faire l'objet d'une demande de dérogation. Cette demande, accordée par le chef de service et visée par la DRH, devra être dûment justifiée et adressée au secrétaire du comité d'Etablissement Informatique et Services : au plus tard 2 jours ouvrés avant l'événement et exceptionnellement un jour ouvré avant en cas de RAO.

La contestation d'une déclaration d'une semaine de sur activité, précédant un samedi travaillé, sera examinée par la commission de recours.

IV.3.2.3 TRAVAIL DU DIMANCHE OU LE 1ER MAI :

Le travail du dimanche (sauf cas particulier) ou du 1^{er} mai doit faire l'objet préalable d'une information consultation du comité d'entreprise et respecter les obligations légales

L'ensemble de ces dérogations (samedi, dimanche et jours fériés) ne peut en aucun cas entraîner le dépassement des maxima journaliers et hebdomadaires légaux pour le personnel concerné par ces dispositions.

IV.3.3 PRISE DE JOURS DE REPOS

L'article 5 de l'accord d'adaptation « raccordement des périodes de référence du temps de travail pour l'activité informatique et services situé à Malakoff » indique le principe général suivant lequel :

- ✓ Pour l'ensemble du personnel de THALES SERVICES S.A.S., la période de référence qui sera prise en compte est l'année civile.

- ✓ Pour les salariés régis par une autre période de référence, le raccordement est fixé au 1^{er} Janvier 2006 pour entrer en application en 2007. De ce fait, les mesures de raccordement suivantes seront appliquées :
 - acquisition proratisée des JRTT sur la période du 01 juin 2006 au 31 décembre 2006 ; prise des JRTT sur cette même période avec un solde réalisé au terme (tel que défini dans le Procès Verbal de désaccord des négociations annuelles obligatoires 2006 portant sur l'organisation du temps de travail pour Thales Services SAS ;
 - acquisition et prise des JRTT sur la nouvelle période de référence l'année suivante à compter du 01 janvier 2007.

Les jours de repos seront pris par journée entière de la manière suivante :

- ✓ ☐ 50 % des jours seront pris à l'initiative de l'entreprise pour permettre notamment d'imputer ces jours sur les fermetures collectives de site, les inter contrats ou les fermetures collectives des sites Thales Services rattachés à l'activité Informatique et Services. Un délai de prévenance de 2 mois pour les fermetures collectives de sites clients (conformément aux engagements contractuels notamment avec le groupe Thales), de 15 jours pour les inter contrats d'une durée d'une semaine, de 2 jours ouvrés pour une période d'inter contrats d'une journée devra être respecté par l'employeur. Un non-respect de ce délai de prévenance autorisera le salarié à refuser la prise des jours de repos imposée par l'employeur. Le comité d'Etablissement compétent pour l'activité Informatique et Services sera informé régulièrement des fermetures collectives des sites clients et des sites Thales Services rattachés à l'activité Informatique et Services.
- ✓ ☐ 50 % des jours seront pris à l'initiative du collaborateur. Ces jours, qui sont considérés comme des jours de congés payés, feront l'objet d'un planning et seront posés en respectant un délai de prévenance de 2 jours ouvrés pour une absence d'1 jour de repos, d'une semaine pour 2 jours de repos, ou d'un mois pour 3, jours de repos et plus.
- ✓ Le pont de l'Ascension (en cas de non-fermeture de site, ce jour sera à la disposition du salarié et incrémentera le compteur JRTT salarié).

Il est établi un décompte prorata temporis des droits et jours de repos pris pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année.

Les jours de repos apparaîtront explicitement sur le bulletin de paie au début de chaque période de référence. La Direction informera les salariés du nombre de jours de repos à prendre lors de cette période en raison du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré. Si le nombre de jours de repos, à prendre est impair, alors le jour donnant un nombre impair est à la disposition du salarié. Ainsi, par exemple, si le nombre de jours de repos, est égal à 11, alors 5 seront à l'initiative de l'employeur et 6 à l'initiative du salarié.

Les jours de repos doivent être effectivement pris et ne peuvent donner lieu à indemnité compensatrice, sauf dans l'hypothèse de rupture du contrat de travail en cours d'année de référence.

Lorsque le nombre de jours de congés payés légaux pris au cours de la période annuelle de décompte du temps de travail est inférieur, notamment pour les salariés ne bénéficiant pas de congés payés complet, ou supérieur à 25 jours ouvrés (30 jours ouvrables), le volume annuel d'heures ou de jours à travailler sur la période annuelle de décompte est augmenté ou diminué d'autant, ce qui a pour conséquence de décaler à due concurrence les seuils de déclenchement des différentes réglementations en matière de durée du travail, et notamment celle concernant le régime des heures supplémentaires et du nombre de jours annuels travaillés.

Si le nombre de jours cumulés de fermetures collectives de sites clients, de stand by et de fermetures collectives dépasse le nombre de jours de repos à l'initiative de l'employeur, les règles suivantes seront appliquées :

- ✓ Retour à Thales Services activité Informatique et Services
- ✓ Prise des jours de repos, ou des congés si le salarié le souhaite expressément

Deux mois avant la fin de la période de référence (soit le 30 octobre à compter de 2007), les jours de repos à l'initiative de l'employeur qui ne sont ni pris, ni planifiés, sont remis à disposition du salarié. Si le même cas se présente pour les jours de repos à l'initiative du salarié, la pose de ces jours deviendra à l'initiative de l'employeur.

Pour les Ingénieurs et Cadres : les jours de repos de l'année de référence devront être pris au plus tard 3 mois après la fin de la période de référence.

Pour les mensuels : à titre exceptionnel, les JRTT de l'année de référence devront être pris au plus tard 3 mois après la fin de la période de référence.

IV.4 DISPOSITIONS COMMUNES ET APPLICABLES AUX COLLABORATEURS MENSUEL ET INGENIEURS AYANT OPTÉ POUR LE FORFAIT EN HEURES

IV.4.1 JOURS TRAVAILLÉS ET ABSENCES AUTORISÉES PAYÉES

Le nombre de jours travaillés dans l'année avant la signature des accords sur l'aménagement du temps de travail était en moyenne de 227 jours (paragraphe II.6) moins le vendredi de l'ascension soit 226 jours.

Le temps de travail s'effectue en principe sur cinq jours ouvrés sauf cas prévus par la procédure de dérogation pour le travail en dehors des jours d'ouverture de Thales Services pour l'activité Informatique et Services ou des dispositions contractuelles particulières (VSD).

Les absences énumérées ci-dessous et prévues par l'accord d'Adaptation de Thales Services du 24 novembre 2005 sont considérées comme des absences autorisées payées et à ce titre sont considérées comme des jours travaillés au titre du décompte des jours de travail :

- ✓ Les congés d'ancienneté ou absences exceptionnelles acquis individuellement selon les modalités prévues par l'accord l'adaptation relatif aux dispositions sociales de Thales Services
- ✓ Les jours de fractionnement
- ✓ Les congés pour événements familiaux prévus par l'accord l'adaptation relatif aux dispositions sociales de Thales Services

- ✓ Les dispositions pour enfant malade prévues par l'accord l'adaptation relatif aux dispositions sociales de Thales Services

Toutes les absences précédemment citées et le jour de pont de l'Ascension sont valorisées à 7h40 centièmes par jour pour un temps de travail de 38 heures hebdomadaires et pour les IC en forfait horaire sur l'année.

Les JRTT ou les jours de repos ne sont pas valorisés, ainsi, le temps hebdomadaire moyen de référence sera de 35 heures.

IV.4.2 ABSENCES POUR MALADIE

Pour les Mensuels : chaque journée d'absence est valorisée à 7 heures, quelles que soient les références horaires.

Pour les IC en forfait horaire : Un salarié ayant un droit à congé complet pourra bénéficier, en moyenne, de 12 jours de repos et serait par conséquent amené à travailler 214 jours dans l'année répartis uniformément dans l'année, soit 18 jours en moyenne par mois.

En dehors de celle citées dans le paragraphe (a) toute absence qui dépasse le seuil de 18 jours, cumulées ou non, entraînera une diminution d'1/12^{ème} du nombre de jours de repos par tranche de 18 jours d'absences

Cette journée sera valorisée à 7 heures et viendra en déduction du plafond horaire annuel.

En cas de maladie pendant un JRTT ou jours de repos, la règle commune des congés payés s'applique.

IV.4.3 MAJORATIONS POUR TRAVAIL EN DEHORS DES HORAIRES D'OUVERTURE

Pour les Mensuels et les IC en forfait en heures, les majorations suivantes seront appliquées :

- ✓ 50 % pour le travail exceptionnel entre 21 heures et 6 heures sauf pour les modalités particulières comme le travail régulier de nuit,
- ✓ 50% pour le travail le samedi sauf modalités particulières (VSD),
- ✓ 50% pour le travail un jour normalement non travaillé pour un temps partiel
- ✓ 100% pour le travail dimanche et jours fériés

Par exemple, un salarié, avec dérogation, ayant travaillé une journée de 16 heures à 24 heures se verra créditer d'une heure de majoration.

Ces majorations seront également appliquées au temps de transport réalisé en dehors des heures d'ouverture des sites Thales Services.

Les heures de repos compensateur alimenteront un compteur (consultable sur l'outil de gestion des heures) et seront traduites en journée ou dixième de journée et suivront les modalités de récupération de la suractivité correspondant à la modalité de décompte du temps de travail concernée.

V. MODALITES PARTICULIERES POUR LES SALARIES TRANSFERES

Pour les salariés transférés avant le 01 août 2005, issus de DSI du groupe Thales, et inclus dans le périmètre du champ d'application de l'accord d'adaptation du 24 novembre 2005, les modalités suivantes sont arrêtées :

Pour les salariés issus de la DSI de Thales Communication France : les collaborateurs, rattachés à l'établissement Informatique et Services se verront proposer le choix dans les modalités proposées suivant leur catégorie socio professionnelle. Aucune modalité de raccordement n'est à prévoir.

Pour les salariés issus de la DSI de TOSA :

Les salariés issus de la DSI de TOSA et qui restent affectés géographiquement sur un site de la société TOSA conserveront le bénéfice des dispositions relatives au temps de travail (durée, décompte et modalités d'application) issues de l'accord applicable sur les sites de la société TOSA. Ces dispositions sont susceptibles d'évoluer dans le temps (*).

Les salariés issus de la DSI de TOSA et affectés géographiquement sur un site autre que celui du client TOSA se verront appliquer les modalités de raccordement prévues par l'accord d'adaptation du 24 novembre 2005 :

- Option 1 : Les deux premiers jours supplémentaires seront maintenus. Les jours suivants seront compensés financièrement et intégrés dans le salaire de base.
- Option 2 : Les jours de réduction du temps de travail supplémentaires seront totalement compensés financièrement et intégrés dans le salaire de base.

Ces modalités de raccordement s'appliquent différemment suivant le choix de forfait effectué :

- Pour les ingénieurs et cadres qui opteront pour un forfait jour : le nombre de jours réintégrés dépend de l'option décidée :
 - Option 1 : Les deux premiers jours supplémentaires seront maintenus. En conséquence, 7 jours seront réintégrés dans le salaire en fonction du différentiel issu des modalités du temps de travail de l'accord ADER du 12 juin 1998 (*);
 - Option 2 : 9 jours seront réintégrés dans le salaire en fonction du différentiel issu des modalités du temps de travail de l'accord ADER du 12 juin 1998(*).
- Pour les ingénieurs et cadres qui opteront pour un forfait sur horaire ainsi que pour les collaborateurs mensuels – choix 37,50 ou 38 heures : nonobstant les différences horaires existant entre les modalités liées au calcul du temps de travail en heures au sein de la société TOSA et au sein de Thales Services, les options suivantes sont arrêtées au choix des collaborateurs :

- Option 1 : Les deux premiers jours supplémentaires seront maintenus. 4 jours seront réintégrés dans le salaire en fonction du différentiel issu des modalités du temps de travail de l'accord ADER du 12 juin 1998 (*) ;
- Option 2 : 6 jours seront réintégrés dans le salaire en fonction du différentiel issu des modalités du temps de travail de l'accord ADER du 12 juin 1998 (*).

(*) : le calcul des jours à réintégrer est fixé en fonction de l'accord ADER signé au sein de la société Thomson-Csf Optronique (TOSA) du 12 juin 1998. Le nombre de jours à réintégrer pourra être négocié en fonction des évolutions conventionnelles apportées aux dispositions relatives au temps de travail sur les sites de la société TOSA pour les salariés restant sur les sites. Si l'organisation horaire de la société TOSA devient similaire à celle proposée par le présent avenant les modalités de raccordement présentées ci-avant seront appliquées.

VI. DUREE, REVISION, DENONCIATION DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu, dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du Code du travail relatifs aux conventions et accords collectifs, entre la Direction de THALES Services S.A.S. et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du [...].

Les parties conviennent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées à l'article L. 132-8 du Code du travail par l'une ou l'autre des parties sous réserve d'un préavis de 3 mois.

VII. NOTIFICATION ET DEPOT DE L'AVENANT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la société et déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétents.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Paris, en 15 exemplaires, le...13...juin.....2006.

Pour THALES Services S.A.S. :

Delphine SEGURA-VAYLET

Le Directeur des Relations Sociales



Pour les Organisations Syndicales :

La CFDT, représentée par :

M. Pascal BOSSON

M. Jean-Louis ARAIGNON



La CFE-CGC, représentée par : M. Gilbert BROKMANN

M. Jean-Michel DECATOIRE

La CGT, représentée par :

Mme Athena LARTIGUE

M. Gilbert QUEURY

La CGT-FO, représentée par : Mme Brigitte BEAUJEAN

M. Patrick PETON

La CFTC, représentée par :

Mme Françoise PETIT

M. Hassan KASSEM



ANNEXE 1 - HORAIRES VARIABLES APPLICABLES POUR L'ETABLISSEMENT TRAINING ET SIMULATION

La présente annexe reprend les termes du règlement d'horaires variables applicables aux collaborateurs mensuels relevant de l'activité Training et Simulation

PRINCIPES

Article 1 - Finalité du présent règlement

Le présent règlement d'horaires variables a vocation de prendre en compte la Réduction du Temps de Travail et de permettre à chaque salarié mensuel, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, de concilier impératifs industriels et attentes personnelles.

Article 2 - Respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.

Chaque salarié respecte impérativement les limites légales et conventionnelles ainsi que les règles définies par le présent règlement.

La responsabilité du respect des limites légales et conventionnelles est conjointement assumée par les salariés, les chefs de services et responsables chargés d'affaires, cette responsabilité faisant partie intégrante de leur fonction de manager.

D'un point de vue plus général, la direction de l'entreprise, dans sa fonction de management global, est responsable de l'adéquation des ressources au niveau des charges et de la mise en place d'une organisation, de processus et d'outils adaptés à ses objectifs.

Article 3 - Temps de travail et temps de présence.

Conformément aux dispositions légales et aux dispositions du présent accord, il y a lieu de bien distinguer le temps de présence du temps de travail effectif.

Article 4 - Règles générales de gestion.

La gestion définie dans le présent règlement est basée sur un certain nombre de concepts ou d'outils définis ci-après :

Horaire collectif hebdomadaire :

- Il est établi à 37h50 (soit 37 h 30 mns) correspondant à l'horaire légal de 35h hebdomadaire en moyenne dans la limite d'un plafond annuel de 1575h plus 7 heures au titre de la Loi de solidarité du 26 juin 2004 réparti sur 210 journées de travail effectif plus un jour au titre de la Loi de solidarité du 26 juin 2004 .

Horaire collectif journalier affiché :

Cet horaire collectif journalier est le suivant :

- heure d'arrivée : 8h30mns

- heure de départ : 16h45mns ou 17h30mns, selon le temps de déjeuner choisi.

Horaire de référence hebdomadaire :

Il s'agit de l'horaire qui est pris comme référence pour calculer l'éventuel avance ou retard de chaque salarié à la fin de chaque semaine d'activité. L'avance est qualifiée de crédit, le retard de débit.

Pour une semaine de cinq jours, l'horaire de référence est l'horaire collectif hebdomadaire, soit 37h50 (soit 37 h 30 mns).

Lorsqu'une semaine comprend un certain nombre de jours d'absences légales (congés payés, maladie ...), l'horaire de référence pris en compte pour calculer si le salarié est en situation de débit ou de crédit, est l'horaire hebdomadaire de référence divisé par 5 et multiplié par le nombre de jours travaillés de la semaine.

Amplitude hebdomadaire :

Il s'agit de l'écart possible entre le nombre d'heures de travail minimales et maximales qu'un salarié peut réaliser dans une semaine normale d'activité.

Crédit/débit hebdomadaire :

On désigne ainsi la situation en fin de semaine de chaque salarié.

Il peut être en avance vis-à-vis de l'horaire de référence, il est alors en situation de crédit.

Il peut être en retard, il est alors en situation de débit. Chaque salarié a la possibilité d'être à la fin de la semaine en situation de crédit ou de débit pour un montant qui peut atteindre + ou - 5 heures.

Compteur hebdomadaire : Il s'agit du compteur qui enregistre le nombre d'heures de travail réalisées chaque semaine. Ce compteur est mis à zéro en début de semaine.

Compteur pluri-hebdomadaire :

Il s'agit du compteur qui cumule les crédits et débits hebdomadaires autorisés depuis le début de la période.

Le crédit maximum est de 14 heures, le débit maximum est de 9 heures.

Les plages fixes et mobiles en vigueur sont sans changement.

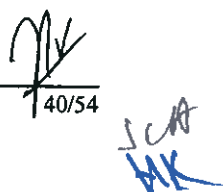
Article 5 - Définition des plages.

L'organisation du temps de présence et du temps de travail dans l'entreprise est basée sur la définition de plages :

Par plage mobile, on entend une période durant laquelle la présence du salarié est facultative.

Par plage fixe, on entend une période durant laquelle la présence du salarié est obligatoire, sauf :

- absence définie par la loi, la convention collective ou le présent règlement
- activités professionnelles exercées en dehors de l'entreprise.



Durant une plage, dite de milieu de journée, chaque salarié interrompt son activité professionnelle pendant une durée qui peut varier, quotidiennement et à son initiative, de 45 minutes (temps minimum pris en compte) à 1 heure 30 minutes. Si le salarié quitte l'Etablissement durant cette plage, il est tenu de badger.

Ainsi, pour une journée de travail standard, un salarié badge lors de chaque entrée ou sortie de l'Entreprise.

Plages	Horaires
Plage mobile du matin	7 h 30 mns - 9 h 30 mns
Plage fixe du matin	9 h 30 mns - 11 h 30 mns
Plage de milieu de journée	11 h 30 mns - 14 h 00 mns
Plage fixe d'après-midi	14 h 00 mns - 16 h 00 mns
Plage mobile d'après-midi	16 h 00 mns - 19 h 00 mns

Article 6 - Amplitude hebdomadaire.

Chaque salarié a la possibilité d'être, à la fin de chaque semaine, en situation de débit ou de crédit pour un montant qui peut atteindre + ou - 5 heures.

Sur la base d'un horaire collectif hebdomadaire défini à 37 h 50 (soit 37 h 30 mns), cela conduit à la possibilité d'effectuer des semaines correspondant à un temps de travail compris entre

32 h 50

(soit 32 h 30 mns) et 42 h 50 (soit 42 h 30 mns). Ainsi, lorsque le temps de travail est supérieur ou inférieur à l'horaire collectif hebdomadaire 37 h 50 (soit 37 h 30 mns), le compteur pluri-hebdomadaire est crédité ou débité du temps réalisé en plus ou en moins.

Le compteur hebdomadaire est remis automatiquement à zéro en début de semaine suivante.

Article 7 - Réalisation d'heures non commandées au-delà des limites définies.

Toute heure réalisée au-delà des limites définies et qui n'est pas commandée n'est pas à considérer comme du temps de travail effectif.

En tout état de cause, l'identification de dépassements répétés et significatifs des limites réglementaires (fin de plage mobile d'après-midi) devra conduire à un examen par la hiérarchie, avec le salarié, des causes de dépassements, afin de mettre en place des mesures qui se révéleraient adaptées : ressources complémentaires, redistribution des tâches, etc...

JK
JCA
HK

Le dépassement des limites légales et conventionnelles (10 heures / 48 heures / 42 heures sur 12 semaines) est interdit.

Article 8 - Absences pour convenance personnelle

Des possibilités d'absence dites " pour convenance personnelle " sont définies et ont vocation à permettre à chaque salarié de disposer de plages de disponibilités répondant à ses attentes personnelles (démarches administratives, soins médicaux...).

Chaque salarié dispose de la possibilité de s'absenter pour convenance personnelle 10 demi-journées, ou 5 journées par année civile. Ce cumul ne doit pas excéder 2 jours dans le même mois. Ces absences peuvent se prendre par journée ou demi-journée, au choix du salarié et avec l'accord de la hiérarchie.

Ces absences sont gérées de façon automatique.

Chacune des absences définies dans le présent article fait l'objet d'une autorisation préalable du chef de service.

La prise de ces demi-journées ou journées devra être soumise pour accord préalable de la hiérarchie concernée 3 jours ouvrés au moins avant la date retenue, sauf circonstances exceptionnelles.

L'utilisation de ces possibilités d'absences est assimilable à du temps de travail effectif.

Article 9 - Heures supplémentaires commandées par la hiérarchie.

Dans le cas où des heures supplémentaires (c'est-à-dire commandées par la hiérarchie) devraient être réalisées, celles-ci feraient l'objet d'un mode de rémunération ou de repos compensateur de remplacement (à la demande du salarié et après accord de la hiérarchie) selon les dispositions et conditions prévues par le Code du Travail (article L212-5 et suivants).

Par heures commandées, on entend heures dont la réalisation est demandée par la hiérarchie pour faire face à des objectifs complémentaires. Dans la mesure du possible ces heures sont planifiées et portées à la connaissance du salarié au moins 48 heures à l'avance.

Des heures déjà réalisées ne peuvent être qualifiées d'heures commandées a posteriori.

Article 10 - Déplacements professionnels.

Deux types de déplacements professionnels sont identifiés et sont gérés comme suit :

" DEPLACEMENT HORS REGION PARISIENNE "

= 1 jour (avec aller/retour dans la journée sans passage à l'usine)

Déplacement à l'étranger ou en province pour une mission d'un jour.

L'heure de départ la veille du déplacement prise en compte est l'heure de départ réelle.

L'heure d'arrivée prise en compte le lendemain du déplacement est l'heure réelle d'arrivée.

La journée de déplacement est comptabilisée pour 10 heures (hors temps de voyage pour les salariés Mensuels).

" AUTRES DEPLACEMENTS "

En cas de départ en déplacement la veille :

L'heure de départ prise en compte sera 18 heures ou l'heure réelle si le départ a lieu après 18 heures.

En cas de retour de déplacement le lendemain :

L'heure d'arrivée prise en compte sera 8 h 30 mns ou l'heure réelle si l'arrivée a lieu avant 8 h 30 mns.

Chaque journée complète de déplacement est comptabilisée pour 7 h 50 (soit 7 h 30 mns) - hors temps de voyage pour les salariés Mensuels.

Si le salarié passe à l'usine le matin et/ou le soir, les heures d'entrée et/ou de sortie prises en compte seront les heures réelles d'entrée et/ou de sortie.

Nota : Les salariés peuvent demander pour un déplacement donné, que la durée effective du temps de travail soit prise en compte dès lors que cette durée dépassera, de façon significative (≥ 1 heure), la durée prise en compte forfaitairement.

La durée effective ainsi prise en compte sera validée par le Chef de Service et visée par la DRH.

Dans chacun des cas, le salarié introduit une donnée correspondant au déplacement professionnel effectué lors du dernier badgeage précédant le déplacement.

Article 11 - Formation

Chaque journée de formation est assimilable à une journée de travail effectif et est comptabilisée sur la base de l'horaire hebdomadaire de référence, soit 7 h 50 (soit 7 h 30 mns) par journée complète de formation.

Article 12- Non respect du présent règlement.

Afin d'éviter aux salariés de se trouver dans le cadre d'une procédure disciplinaire suite au non respect des articles 5 et 6, un plan d'actions sera mis en place avec chaque salarié concerné.

Le non respect des principes de base et / ou des règles et modalités énoncés ou rappelés dans le présent règlement est susceptible d'entraîner la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire en application des principes et modalités définies dans les articles L 122-40 et L 122-41 du Code du Travail et par ailleurs du règlement intérieur de l'entreprise.

Toute sanction devra obligatoirement s'accompagner d'un entretien impliquant la hiérarchie concernée et un représentant de la DRH. Cet entretien aura pour objet d'identifier avec le salarié concerné les motifs qui l'ont conduit au non respect des règles définies ou rappelées dans le présent règlement et de définir, s'il y a lieu, les mesures à mettre en place.

Le non respect des principes de base et/ou règles et modalités énoncés dans le présent règlement d'horaires variables est susceptible de conduire, après mise en garde et avertissement, à appliquer au salarié concerné l'horaire collectif affiché.

Article 13- Situations particulières.

Contrats de travail à temps partiel.

Les contrats de travail à temps partiel font l'objet des adaptations nécessaires permettant une articulation optimum avec les dispositions du présent règlement.

Cas particuliers :

Certaines situations individuelles peuvent faire l'objet d'adaptations spécifiques.

Ces situations, qui doivent absolument demeurer exceptionnelles, font l'objet d'une demande de dérogation adressée à la Direction des Ressources Humaines qui prend sa décision en relation avec la hiérarchie concernée, ou avec le Médecin du Travail dans le cas de soins médicaux extérieurs notamment.

Horaires particuliers :

Certaines exceptions à l'application du présent dispositif d'horaires variables peuvent être définies lorsque des contraintes particulières d'activité ou de service l'exigent.

Ces exceptions peuvent être liées à la nature de la fonction exercée par certaines personnes ou à une situation à durée déterminée : intégration plate-forme ou recette notamment. Les horaires particuliers ainsi définis font l'objet d'un affichage spécifique. Le temps de travail de ces personnes est mesuré.

Les salariés en horaires particuliers sont gérés dans le cadre du dispositif de gestion informatisée mis en place. Cependant, certaines dispositions du règlement d'horaires variables peuvent ne pas s'appliquer. Il en va ainsi, par exemple, des dispositions de l'article 5 relatives à la définition des plages.

Les horaires particuliers recouvrent notamment les horaires décalés en vigueur à l'Entreprise : horaires du matin, de l'après-midi et de nuit.

SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PRESENT REGLEMENT

1. Information de chaque salarié



JCA
MK

Le dispositif informatique de gestion mis en place, permet à chaque salarié de disposer, lors de chaque badgeage, des informations suivantes :

- heure de sortie journalière à ne pas dépasser pour respecter la limite des 10 heures par jour,
- temps de travail réalisé depuis le début de la semaine,
- état du compteur crédit / débit pluri-hebdomadaire.

Chaque salarié qui identifie un risque de dépassement des limites définies dans le présent règlement ou, a fortiori, qui dépasse ces limites pour une raison industrielle qu'il estime ne pas maîtriser, en réfère à sa hiérarchie qui décidera de l'action à mettre en œuvre.

2. Diffusion des heures d'entrees et de sorties hebdomadaires pour chaque salarié

Afin de réagir au plus vite et de faire corriger au plus tôt les éventuelles erreurs ou omissions de badgeage, chaque salarié aura la possibilité de consulter ses heures d'entrée et de sortie, le nombre d'heures effectuées chaque jour ainsi que le total de la semaine précédente via les moyens informatiques en vigueur.

Les rectifications d'erreurs ou d'omissions de badgeage concernant la semaine précédente, devront être regroupées sur un document synthèse par service et, après validation par le chef de service, transmises dans les plus brefs délais au Service du Personnel.

3. Compteur pluri-hebdomadaire

Dans le cadre des crédits/débits d'heures tels que définis ci-avant, lorsqu'un salarié effectue des heures au-delà de l'horaire de référence, le compteur se décrémente ; par contre lorsqu'il effectue des heures en-deçà de l'horaire de référence, le compteur s'incrémente.

Le compteur s'incrémente également lorsqu'il y a utilisation de crédit d'heures.

4. Commission paritaire d'application et de suivi

L'identification des éventuelles difficultés de mise en œuvre ou d'interprétation du présent règlement sera examinée dans le cadre de la Commission Paritaire d'Application et de Suivi de l'accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail.

ANNEXE 2 – HORAIRES VARIABLES APPLICABLES POUR L'ETABLISSEMENT INFORMATIQUE ET SERVICES

L'horaire individualisé a essentiellement pour but de permettre à chacun d'organiser son temps de travail en choisissant quotidiennement et sans préavis ses heures d'arrivée et de départ, tout en respectant des durées de travail maxima.

Article 1 - Champ d'application

Le présent règlement a pour objet de définir les modalités de gestion des horaires individualisés du personnel Non-Cadre, en application de l'avenant temps de travail de Thales Services.

En ce qui concerne les Ingénieurs et Cadres, la gestion individualisée de leur temps de travail s'effectue selon les modalités définies par les dispositions correspondantes dudit Accord.

Article 2 - Horaires d'ouverture des Sites rattachés a l'activité informatique et services

Les personnes relevant du champ d'application du présent règlement ont le libre choix de leurs horaires d'arrivée et de départ, à condition de respecter les durées maxima de travail quotidien.

Dans les services où il existe des obligations de présence à des heures déterminées, définies par la hiérarchie, l'organisation interne devra intervenir au sein même des équipes par accord entre les intéressés.

Les heures d'ouverture sont :

Le matin : 7h30

Le soir : 19h00

Article 3 - Pause pour le déjeuner

Etant donné que le temps de travail est régi dans le cadre d'un horaire individualisé, le temps de pause de référence pour le déjeuner est fixé au minimum à 45 minutes.

Article 4 - Références

Pour le personnel mensuel, le nombre de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) étant fixé à 12 par période de référence (1er janvier au 31 décembre N+1), le nouvel horaire hebdomadaire moyen du personnel Mensuel est de 37heures sur un équivalent de 42,8 semaines travaillées.

Sur cette base, le nouvel horaire hebdomadaire de référence est fixé à 37 heures.

Article 5 - Horaires limites

Dans le cadre de l'application de l'horaire variable les durées maxima par jour doivent être respectées.

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures et pourra être exceptionnellement dépassée à condition d'une part que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de 12 heures et d'autre part de respecter le plafond hebdomadaire de 48 heures fixé par les dispositions conventionnelles métallurgie actuellement en vigueur, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article L.212-7 alinéa 4 du Code du Travail.

Article 6 - Saisie de l'information

Pour l'ensemble des salariés, la saisie s'effectue par un système de décompte individualisé du Temps de Travail, déclaré directement par le salarié chaque jour.

Compte tenu de l'affectation de la majeure partie du personnel sur des sites clients, il est admis que cette saisie pourra être hebdomadaire.

Le salarié devra indiquer le nombre d'heures travaillées dans la journée. Si l'horaire de référence a été dépassé dans la limite des bornes, les heures sont prises en compte dans le Crédit d'Heure.

Article 7 - Décompte des heures effectuées

Les heures effectuées par chacun au cours de la semaine sont enregistrées et cumulées quotidiennement.

Le décompte commence au début de la semaine, les heures effectuées au-delà ou en deçà de la durée de travail réglementaire en cours, sont cumulées et gérées sous forme de crédit ou de débit d'heures.

En fin de journée, la différence constitue l'écart journalier.

Par rapport à l'horaire de référence, il est instauré une variation d'horaire (+ 2 heures ; - 2 heures) qui représente les bornes.

Au-delà de la borne supérieure, le salarié devra avoir reçu l'accord de son responsable hiérarchique ou avoir informé par écrit ce dernier pour dépasser l'horaire de référence.

Article 8 - Report des écarts

Les écarts déterminés en fin de journée sont reportés d'une journée sur l'autre et ajoutés pour constituer " l'écart total ".

Les limites absolues de l'écart total au dernier jour ouvré de chaque semaine sont les suivantes :

- crédit hebdomadaire total limite : 2 heures
- débit hebdomadaire total limite : 2heures

Ainsi, le salarié a l'obligation de reporter ces bornes sur 2 semaines. Un report de 2 semaines semaine pourra être accordée à la demande de la hiérarchie.


JCA
HAK

Lorsque les limites sont atteintes pour le crédit total, les écarts ne sont plus pris en compte à l'affichage. De même, lorsque les limites sont atteintes pour le débit total, tout nouvel écart constitue une absence non rémunérée, qui sera déduite en paie.

Article 9 - Utilisation de crédit d'heures

Lorsque le décompte hebdomadaire des heures de travail effectuées est supérieur à la durée en cours, le dépassement est comptabilisé sous forme de crédit d'heures, sans donner lieu à supplément de rémunération.

La régularisation du crédit d'heures s'effectue en principe heure pour heure sous la forme d'une diminution de l'horaire journalier.

Article 10 - Absences

La récupération des heures réalisées dans le cadre de l'horaire individualisé générant une absence d'une demi-journée doit être autorisée par la hiérarchie

Les absences pour raisons personnelles non rémunérées sont prises en compte pour la durée réelle de l'absence et ne peuvent pas être récupérées.

Les absences pour maladie (justifiées par un certificat médical), accidents du travail, congés payés, jours fériés et toutes celles dont la rémunération découle d'une loi, d'une Convention ou d'un accord, sont prises en compte sur la base de l'horaire hebdomadaire de référence, soit 35 Heures (modalité 1) ou 37 Heures (modalité 2).

Article 11 - Heures supplémentaires et excédentaires

Les heures supplémentaires doivent conserver leur caractère exceptionnel et sont traitées conformément aux dispositions de l'avenant temps de travail de Thales Services.

L'horaire de référence de la période doit avoir été réellement effectué et non pas réalisé grâce à l'appoint d'un crédit d'heures reporté de la période précédente.

Les heures effectuées conduisant à un crédit d'heures sont considérées comme des heures normales et non comme des heures supplémentaires, et ne donnent pas droit à du repos compensateur.

Article 12 - Rémunération mensuelle

La rémunération du collaborateur est faite suivant les règles actuellement en vigueur dans l'Entreprise.

Article 13 - Départ de l'entreprise

En cas de départ de l'Entreprise, l'écart cumulé (crédit / débit) devra être compensé pendant la période de préavis de façon à être nul au moment du départ. Si le départ ne donne pas lieu à préavis, ou si celui-ci n'est pas effectué, la régularisation se fera après validation des dites heures lors du règlement pour solde de tout compte.

ANNEXE 3 - MODALITES ISSUES DE L'AVENANT N° 5 A L'ACCORD 35 HEURES DE THALES IS SA SPECIFIQUES AU CLIENT CNES

Les modalités de l'avenant ci-dessus mentionnées sont reprises et remises à jour ci-dessous. Les collaborateurs visés dans le champ d'application de cet avenant sont issus de la société Thales IS et sont désormais des collaborateurs de la société Thales Services, suite à la fusion absorption réalisée le 1er août 2005.

Article 1 - Champ d'application

Les présentes modalités concernent exclusivement les ingénieurs et cadres de l'agence de Toulouse – établissement Informatique et Services de Thales Services - détachés auprès du client CNES et susceptibles d'exécuter un surcroît temporaire d'activité.

De par les contraintes opérationnelles du client CNES liées aux « campagnes », terme générique relatif notamment aux lancements des fusées, satellites, les Ingénieurs et Cadres détachés chez ce client pourraient être amenés à dépasser les maxima légaux hebdomadaires et quotidiens. Ces dispositions spécifiques s'appliquent aussi bien aux phases de préparation des campagnes, au suivi des campagnes comme notamment les opérations de recettes, d'essais et de validations des moyens sol et bord ou aux interventions d'urgence induites par des éventuels incidents ou échecs.

Les interventions programmées des salariés intervenant sur les campagnes du CNES ne pourront pas se dérouler sur plus de quatre semaines consécutives.

Les présentes modalités ne concernent que les ingénieurs et cadres de l'établissement Informatique et Services de Thales Services affectés sur ces contrats particuliers et ont pour objet de se rapprocher des dispositions conventionnelles dérogatoires en vigueur au sein du CNES dans le cadre de leur accord « Campagne ».

Article 2 – Modalités d'application de l'avenant temps de travail

2.1 Modalités relatives à la durée du travail effectif durant les campagnes

Dans le cadre des campagnes, les ingénieurs et cadres de l'établissement Informatique et Services de Thales Services supervisent le système d'information notamment lors des « fenêtres de recueil d'informations transmises par les satellites ». Ainsi, compte tenu de cette « fenêtre », les durées légales et conventionnelles pourraient être dépassées.

Dans le cadre des campagnes, la durée quotidienne du travail effectif des salariés affectés auprès du client CNES peut être portée de 10 heures à 12 heures maximum en application de l'article D 212-6 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail peut être portée au maximum à 60 heures en application de l'article L 212-7 du code du travail.

Ces dérogations aux durées maximales du travail ainsi que les dérogations liées au travail du samedi, du dimanche et du travail de nuit sont soumises à l'application de la procédure d'information consultation des membres du comité d'établissement prévue par l'avenant temps de travail pour l'établissement Informatique et Services de Thales Services.

2.2 Modalités relatives aux compensations

Les parties signataires du présent avenant souhaitent que les ingénieurs et cadres de l'établissement Informatique et Services de Thales Services affectés chez le client CNES bénéficient également des modalités en cas de suractivité. Ainsi, il devra être établi un planning prévisionnel permettant d'assurer un jour de repos au cours de la semaine de supervision. De même ce planning devra limiter les interventions des salariés impliqués à pas plus de quatre semaines consécutives durant une campagne et assurer l'articulation des interventions avec la prise des congés des salariés.

Par ailleurs, les heures de travail effectuées en dehors des horaires d'ouverture de Thales Services, le samedi, le dimanche, la nuit ou les jours fériés seront majorées selon les dispositions prévues dans l'avenant temps de travail établissement Informatique et Services :

- Pour les cadres en forfait en heures, les majorations suivantes sont appliquées :
 - o 50% pour le travail exceptionnel entre 21 heures et 6 heures du matin ;
 - o 50% pour le travail du samedi (sauf VSD) ;
 - o 50% pour le travail un jour normalement non travaillé pour un temps partiel ;
 - o 100% pour le travail du dimanche et jours fériés.
- Pour les salariés en forfait jours :
 - o Majoration d'une ½ journée pour le travail un jour normalement non travaillé pour un salarié dont la durée du travail fixée au contrat est inférieure à 214 jours (option forfait jour réduit) ;
 - o Majoration d'une journée pour le travail pour le travail un dimanche ou un jour férié.

En cas de travail quotidien supérieur à 10 heures, les heures effectuées au-delà de cette limite devront être récupérées dans un délai de 15 jours à compter de la fin de la campagne.

Afin de prendre en compte la pénibilité du travail liée aux contraintes du temps de travail, des récupérations supplémentaires seront octroyées en cas de travail hebdomadaire, du lundi au dimanche inclus, compris entre :

- 40 et 44 heures : ½ journée ,
- 44 et 48 heures : 1 journée,
- 48 et 52 heures : 1,5 journée,
- 52 et 56 heures : 2 journées,
- 56 et 60 heures : 2,5 journées.

Les salariés amenés à exécuter leur prestation en horaire de nuit (démarrage ou fin de l'intervention en horaire de nuit) pourront se voir rembourser les frais de taxi (aller – retour) sur information préalable de la hiérarchie.

Article 3 – Suivi des modalités propres au contrat CNES

Lorsque les maxima légaux seront dépassés, les noms des salariés et leur temps de travail quotidien et hebdomadaire seront communiqués aux délégués du personnel de l'agence de Toulouse rattachée à l'établissement Informatique et Services de Thales Services.

Article 4 – Durée et entrée en vigueur

Les présentes modalités à l'avenant Temps de Travail ont été conclues pour une durée déterminée de deux ans et sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2004 avec effet rétroactif au démarrage des affaires concernées par cet avenant (notamment Helios, Essor, Parassol, Essaim...).

ANNEXE 4 - MODALITES ISSUES DE L'AVENANT N° 4 A L'ACCORD 35 HEURES DE THALES IS SA SUR LES PERIODES D'EMBARQUEMENT

Les modalités de l'avenant sont reprises et légèrement modifiées ci-dessous. Les collaborateurs visés dans le champ d'application de cet avenant sont issus de la société Thales IS et sont désormais des collaborateurs de l'établissement Informatique et Services de la société Thales Services, suite à la fusion absorption réalisée le 1er août 2005.

Article 1 - Champ d'application

Les présentes modalités concernent l'ensemble du personnel, rattaché notamment à ce jour aux agences de Toulon et Brest de l'établissement Informatique et Services de Thales Services, pouvant effectuer des embarquements pour des clients actuels comme DCN, et d'autres clients actuels et futurs.

Les salariés de l'établissement Informatique et Services de Thales Services peuvent participer sur des navires (bateaux ou sous-marins) à des campagnes d'essais d'une durée variable en mer à l'intérieur ou à l'extérieur des eaux territoriales françaises. Leur mission consiste à superviser les systèmes d'information embarqués à bord des navires militaires ou civils.

Pour des raisons de confidentialité militaire, ces essais en mer ne sont pas planifiés précisément, seule une période est déterminée préalablement.

Pour certaines missions, les salariés étant consignés sur un navire sans pouvoir rentrer le soir à leur domicile, leur temps de travail est difficilement mesurable.

Ces modalités ne concernent que le personnel effectuant des embarquements.

Par ailleurs, les travaux sur des bâtiments à quai sont exclus.

Article 2 – Modalités d'application

Les parties signataires constatent que :

- les salariés affectés en mission en mer sur les navires peuvent, à titre exceptionnel, être consignés plus de 10 heures dans une journée, plus de 48 heures dans une même semaine voire un dimanche.
- La durée des missions est variable et peut dépasser 6 jours ouvrés,
- Les délais de prévenance pour les embarquements le samedi, dimanche et jours fériés peuvent être très courts,
- Le temps de travail d'une journée d'embarquement est variable,
- Les plages de travail (journée, nuit) ne sont pas prévisibles

Les parties signataires souhaitent que les salariés en mission sur ces navires bénéficient de modalités de compensation.

- Une journée d'embarquement, complète ou non, incluant du travail de nuit, correspond à un forfait journalier de travail effectif de 10 heures.
- Pour les collaborateurs Mensuels et IC en forfait horaire (*), toute journée d'embarquement, sans retour le soir au domicile, est valorisée selon l'horaire de référence quotidien (7h24 pour les IC par exemple) et génère une récupération correspondant à la différence entre le forfait journalier (10 heures de travail) et l'horaire journalier de référence.

Ainsi, pour un IC en heures, cette récupération sera de 2h36;

- Pour les IC en forfait jour, en cas d'embarquement sans retour le soir, une récupération $\frac{1}{4}$ de journée sera accordée. Cette récupération pourra être prise par $\frac{1}{2}$ journée.

(*) : il s'agit du forfait horaire de l'avenant temps de travail de l'établissement Informatique et Services.

Si la journée d'embarquement, complète ou non, incluant du travail de nuit, est le samedi, le dimanche ou un jour férié, les majorations prévues dans l'avenant temps de travail de l'établissement Informatique et Services s'appliquent (50 % et 100%) sur le forfait journalier.

Par ailleurs, pour tout embarquement de moins de 6 jours, il ne pourra être dépassé 6 jours de travail consécutifs incluant la préparation et la restitution de la mission.

Dans la mesure du possible, tout embarquement de durée supérieure ou égale à 6 jours sera encadré de 2 jours de repos afin d'être au plus proche des maxima légaux.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des majorations en cas de travail le jour normalement non travaillé telles que prévues dans l'avenant temps de travail de l'établissement Informatique et Services.

De plus, en cas de non compatibilité entre le rythme et l'organisation du temps partiel et les contraintes de la mission, il sera procédé à la suspension de l'avenant au contrat de travail à temps partiel pour la durée de la mission. Dans ce cas, le jour habituellement non travaillé sera donc également rémunéré sur la base du forfait de 10 heures.

Par ailleurs, les salariés, compte tenu de la pénibilité du travail en mer, percevront :

- Une indemnité journalière selon le barème en vigueur en cas de non retour le soir au domicile afin de rembourser les frais liés à l'hébergement.
- Des primes salariales basées sur un forfait Taux horaire x nombre d'heures x coefficient navire.
 - Le coefficient « navire » est de 30% pour les bâtiments en surface et 60% pour les sous-marins.

- Le taux horaire applicable est uniformisé pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles appelées à intervenir : le taux est fixé à 21,43 Euros pour l'année 2006. L'évolution de ce taux suivra l'indice du coût de la vie au 1^{er} janvier de chaque année.

Dans l'outil de gestion du temps de travail, le salarié, indiquera soit le temps de travail réel si le salarié retourne à son domicile le soir, soit le forfait de 10 heures si le salarié ne peut regagner son domicile le soir.



SCA
BK