

THALES



AVENANT DE REVISION
A L'ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES SERVICES

A la suite du transfert des salariés des activités des sociétés françaises de la Division Services au sein d'une nouvelle société THALES Services, un accord d'adaptation a été signé le 24 novembre 2005 sur la base de l'accord groupe d'anticipation du 4 juillet 2005.

En application des principes énoncés dans cet accord, un avenant spécifique relatif au temps de travail a été conclu le 13 juin 2006 par la Direction de la société et les organisations syndicales CFDT, CFTC et CFE-CGC, cette dernière ayant adhéré à cet accord le 8 novembre 2006.

L'article 1 du chapitre 4.2. de l'accord d'adaptation du 23 novembre 2005, traitant des dispositions relatives au temps de travail, proposait notamment aux I&C position II, IIIA et IIIB rattachés à l'établissement Informatique et Services situé à Malakoff, la possibilité d'opter pour un décompte horaire annuel tel que défini dans les chapitres 5 et 7 de l'accord du 16 janvier 2001 de la société THALES Information Systems, soit un forfait annuel de 1670 heures. Cet accord relatif au temps de travail de THALES-IS, conclu dans le cadre de l'accord collectif de la branche Syntec, prévoyait également une rémunération forfaitaire au moins égale à 122 % du minimum conventionnel de la catégorie et au moins égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

L'article IV-2-1 de l'avenant relatif au temps de travail du 13 juin 2006, concernant les « dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres au forfait annuel en heures » rattachés à l'établissement « Informatique et services » indiquait dans son alinéa 3 que la rémunération des ingénieurs et cadres suivant ce mode d'organisation du travail « **est forfaitaire 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 au sein de la durée moyenne annuelle de 35 heures** ».

La Société THALES Services étant rattachée à la branche de la Métallurgie, cette référence renvoyait par conséquent aux salaires minima de l'UIMM, majorés de 122 %, depuis le 1^{er} juin 2006.

JPLW

CB

JAD

HK

La Direction souhaitant une cohérence avec les autres modalités d'organisation du temps de travail applicables au sein de la Société et une harmonie avec les salariés de l'établissement Training & Simulation soumis aux minima de la Métallurgie sans autres majorations que celles prévues par la convention de branche, il était proposé aux organisations syndicales la volonté de réviser ces dispositions.

L'ensemble des principes énoncés ci-dessous ont fait l'objet de plusieurs réunions de négociations avec l'ensemble des organisations syndicales dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires pour l'année 2007. Il est entendu que la rémunération annuelle inclut la rémunération variable perçue au cours de l'année de référence.

Article 1 : L'application du barème des appointements minimaux garantis de la Convention collective de branche de la Métallurgie

Conformément aux dispositions de l'article II.9 dudit accord, les organisations syndicales signataires ont sollicité la convocation de la commission paritaire de suivi afin d'examiner les difficultés d'application rencontrées et de proposer, si nécessaire, la mise en place d'actions correctrices.

Dans ce cadre, il a été décidé que l'alinéa 3 de l'article IV-2-1 de l'avenant du 13 juin 2006 est considéré comme faisant référence aux salaires minimum de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie à compter de la date effective d'application de l'accord relatif au temps de travail, soit le 1^{er} juin 2006.

En conséquence, et conformément aux actions correctrices décidées par la Commission paritaire de suivi, les salariés entrant dans le champ d'application de l'article IV-2-1 de l'avenant, et dont la rémunération annuelle calculée au prorata sur la période de juin à décembre 2006 (base 7/12) aurait été inférieure à 122 % des salaires minima de la Convention collective des Ingénieurs et des Cadres calculée également au prorata sur cette période (base 7/12) ont perçu une prime d'un montant brut égal à la différence entre ces 122 % et leur rémunération réelle. Cette somme a été versée avec la paye du mois de décembre 2006.

Il est également convenu que le coefficient de référence sur lequel sont calculés les minima conventionnels est celui notifié aux salariés en Novembre 2006.

A la suite de ces actions correctrices, il est convenu de réviser ces dispositions conventionnelles et d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2007, les références aux appointements minima de la Métallurgie sans autres majorations que celles déjà incluses dans ces barèmes.

Par conséquent, le chapitre IV.2.1 de l'avenant à l'accord d'adaptation au Temps de travail du 13 juin 2006 relatif aux dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres au forfait annuel en heures est révisé de la manière suivante :

« 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

JM

AK
JPLN

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 1 670 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 aux appointements annuels minimaux de leur indice 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 I&C 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. »

Article 2 : Modalités d'intégration du différentiel dans le salaire de base

Les salariés concernés sont ceux dont la rémunération annuelle, calculée au prorata sur la période de juin à décembre 2006 (base 7/12), a été inférieure à 122 % des minima conventionnels de leur catégorie (indice de novembre 2006), calculés également prorata temporis sur cette même période, et ayant à ce titre perçu une indemnité à l'occasion de la paye de décembre 2006. Il s'agit de 420 salariés, hors décisions correctrices issues de la commission liée aux classifications, celle-ci devant terminer ces travaux au plus tard le 30 juin 2007.

Il est également convenu que les salariés initialement concernés et ayant opté à compter de janvier 2007 pour une organisation du travail sous la forme d'un forfait en jours sur l'année demeurent compris dans le présent périmètre.

Sur la base de ces principes et en cas de différentiel négatif calculé entre la rémunération annuelle et les 122 % des minima conventionnels (barème 2006 sur la base de l'indice de novembre 2006), les parties conviennent d'une intégration dans le salaire mensuel de base de cet écart en deux versements plafonnés à 400 euros au total :

- Une première intégration limitée à 200 euros mensuels rétroactive au 1^{er} janvier 2007.
- Une seconde intégration, le cas échéant, limitée à 200 euros mensuels au 1^{er} janvier 2008.

Exemple 1 :

Rémunération annuelle globale 2006 = 36.000 euros

Minima conventionnels de l'indice de Novembre 2006 majorés à 122% = 39.000 euros

Ecart annuel constaté = 3.000 euros

Intégration 2007 = 2.400 euros soit 200 euros/mois

Intégration 2008 = 600 euros soit 50 euros/mois

Exemple 2 :

Rémunération annuelle globale 2006 = 36.000 euros

Minima conventionnels de l'indice de Novembre 2006 majorés à 122% = 42.000 euros

Ecart annuel constaté = 6.000 euros

Intégration 2007 = 2.400 euros soit 200 euros/mois

Intégration 2008 = 2.400 euros soit 200 euros/mois

Exemple 3 :

Rémunération annuelle globale 2006 = 36.000 euros

Minima conventionnels de l'indice de Novembre 2006 majorés à 122% = 37.500 euros

Ecart annuel constaté = 1.500 euros

Intégration 2007 = 1.500 euros soit 125 euros/mois

Intégration 2008 = 0

Article 3 : Dispositions finales

Le présent avenant de révision est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société THALES Services S.A.S et les organisations syndicales représentatives signataires (ou ayant adhéré) de l'avenant à l'accord d'adaptation de THALES Services S.A.S relatif au temps de travail du 13 juin 2006.

Le présent avenant, qui a fait l'objet d'une information et d'une consultation préalable du Comité Central d'Entreprise, est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, en application des dispositions légales applicables, et sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois en cas de dénonciation.

Handwritten initials: HK, HCN

Handwritten initials: 127, 15

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la société THALES Services S.A.S et déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris dans les conditions prévues par l'article R.132-1 du Code du travail, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris en 10 exemplaires, le 21 mars 2007.

La Société THALES SERVICES SAS, représentée par Jean Philippe LE NAGARD, Directeur adjoint du Développement Social de la Division 3S.



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT représentée par :

M. Pascal BOSSON
M. Jean Louis ARAIGNON



La CFE-CGC représentée par :

M. Gilbert BROKMANN
M. Jean-Michel DECATOIRE



La CFTC représentée par :

Mme Françoise PETIT
M. Hassan KASSEM



La CGT représentée par :

M. Gilbert QUEURY
M. Denis RODRIGUEZ

La CGT-FO représentée par :

Mme Brigitte BEAUJEAN
M. Patrick PETON