

**ACCORD N°5 RELATIF AU
TEMPS PARTIEL AMENAGE SUR L'ANNEE
AU SEIN DE THALES ALENIA SPACE FRANCE**

Entre les soussignés :

- la **société THALES ALENIA SPACE France** représentée par Frank BERTRAND, en qualité de Directeur du développement social, dûment habilité,

d'une part,

- et les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'entreprise, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En vertu des articles L.3121-41 et suivants du Code du travail, il est possible de définir par accord collectif d'entreprise les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année.

L'accord du Groupe Thales sur l'Evolution de la Croissance et de l'Emploi, reprenant les dispositions de cet article, a ouvert cette possibilité aux sociétés du Groupe, leur permettant ainsi de travailler sur un rythme de temps partiel plus souple.

Ainsi, afin de permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, sans pour autant désorganiser leur secteur d'appartenance, la Direction des Ressources Humaines de TAS-France et les Organisations Syndicales Représentatives signataires ont souhaité expérimenter ce dispositif de temps partiel

THALES

aménagé sur l'année (TPAA), afin de permettre aux salariés, en accord avec leur hiérarchie, de planifier leurs jours d'absences temps partiel sur l'année civile.

Après 4 années d'expérimentation, suite aux améliorations mises en œuvre et grâce à l'évolution des outils, les parties souhaitent s'inscrire dans un dispositif pérenne, à durée indéterminée.

Dans ce cadre les parties ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer :

- aux salariés de TAS France en contrat à durée indéterminée,
- optant pour un volume de travail à temps partiel de 70%, 80% ou de 90%, tel que défini par l'accord de TAS-France du 8 janvier 2001.

Les salariés à temps partiel bénéficiant déjà de mesures d'aménagement de leur temps de travail au titre d'accords spécifiques (seniors, handicap, GAE...) ne peuvent bénéficier du présent dispositif.

ARTICLE 2 – PRINCIPE DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS PARTIEL SUR L'ANNEE

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année est de permettre de répartir les périodes d'absence liées au travail à temps partiel sur une période de référence annuelle. Cette répartition se fait sur la base d'un planning déterminé d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie en début d'année.

La période de référence annuelle correspond, par principe, à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Par exception (Cf. art 4.1), la période dérogatoire courra du 1^{er} juillet au 31 décembre.

S'il s'avérait, en cours de période, que ce temps partiel aménagé sur l'année ne convienne pas au salarié et/ou au manager, il pourra y être mis fin d'un commun accord, après en avoir informé leur « HR Partner ».

Le salarié retrouvera les modalités d'aménagement et de durée du temps de travail applicables antérieurement. Les éventuelles incidences sur la rémunération du salarié seront traitées de manière similaire à un départ en cours de période (Cf. article 5).

ARTICLE 3 – DETERMINATION DU NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE DISPONIBLES DANS L'ANNEE AU TITRE DU TEMPS PARTIEL

Compte tenu de l'accord du 8 janvier 2001, les salariés en décompte horaire et les salariés en forfait annuel en jours réduit bénéficient de :

- 23 jours d'absence temps partiel par an pour les salariés ayant opté pour une réduction de leur temps de travail à 90 %,

FC JM
YC XR

FB

- 45 jours d'absence temps partiel par an pour les salariés ayant opté pour une réduction de leur temps de travail à 80 %,
- 68 jours d'absence temps partiel par an pour les salariés ayant opté pour une réduction de leur temps de travail à 70%.

Les salariés qui, par exception, entrent dans le dispositif à compter du 1^{er} juillet bénéficient de :

- 11,5 jours d'absence temps partiel pour les salariés ayant opté pour une réduction de leur temps de travail à 90 %,
- 22,5 jours d'absence temps partiel pour les salariés ayant opté pour une réduction de leur temps de travail à 80 %,
- 34 jours d'absence temps partiel pour les salariés ayant opté pour une réduction de leur temps de travail à 70%.

A ces jours d'absence viennent s'ajouter :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels,
- les jours de repos ARTT, tel que prévu par l'accord du 8 janvier 2001 et selon le type de temps partiel choisi (pour une année complète) :

	90%	80%	70%
Niveaux 1.1 à 4.3 et 5 NF	11	10	8,5
Niveaux 5F	11	10	8,5
I&C en Heures	9	8	7
FAJ	12	11	10

ARTICLE 4 – MODALITES DU DISPOSITIF ET PROCEDURE

Le dispositif de temps partiel aménagé sur l'année prévu par le présent accord sera mis en place sur la base d'un double volontariat entre le salarié et son manager, à la fois sur le principe du passage sur l'année et sur le calendrier prévisionnel des absences liées au temps partiel.

4-1 Procédure de candidature

La demande de passage à un aménagement du temps partiel sur l'année est faite à l'initiative du salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, au cours d'une campagne d'appel à candidatures qui se déroulera sur la fin de l'année. Un calendrier indicatif des campagnes d'appel à candidatures est annexé au présent accord .

Le salarié souhaitant opter pour cet aménagement informe, dans un premier temps, son responsable hiérarchique et la Direction des RH au moyen du formulaire mis à sa disposition et soumet son projet de calendrier prévisionnel d'absence.

Le passage à temps partiel aménagé est alors subordonné à l'accord du responsable hiérarchique, avec le support de la Direction des RH de l'établissement.

Au plus tard au terme de la période de traitement des candidatures, le salarié sera informé de l'acceptation ou du refus de son dossier.

Le temps partiel aménagé pourra être refusé notamment lorsqu'il est incompatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé et/ou les impératifs du service auquel il est rattaché.

Par exception, les salariés n'ayant pas candidaté durant la campagne de fin d'année visée ci-dessus, pourront le faire en contactant le service Développement Social avant fin mai, pour que puisse être examinée leur éligibilité au dispositif sur une période dérogatoire, courant du 1^{er} juillet au 31 décembre.

4-2 Modalités de mise en œuvre

Les jours d'absence planifiés au titre du temps partiel ou du forfait annuel en jours réduit apparaissent dans une interface accessible au managers et aux salariés, soit actuellement « 4you », dans la rubrique « temps choisi ».

Un avenant au contrat de travail formalisant le passage à temps partiel aménagé sur l'année N+1 (1^{er} janvier au 31 décembre) est transmis au salarié pour signature, avant la fin de l'année N. De la même manière, les salariés entrant dans le dispositif au 1^{er} juillet recevront un avenant à signer avant cette date.

4-3 Modalités de prise des jours d'absence liés au temps partiel

Les jours d'absence liés au temps partiel aménagé sur l'année pourront être pris par journées entières et par demi-journées.

Par ailleurs, afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du secteur d'appartenance, les salariés ne pourront cumuler les jours d'absence temps partiel qu'au maximum sur une semaine.

Ce cumul pourra être de deux semaines maximum pendant les vacances scolaires d'été et ce tout en respectant les règles de prise des congés payés pendant cette période.

A la demande du salarié, ces plafonds d'une ou de deux semaines pourront être dépassés en cas de circonstances exceptionnelles, avec l'accord du manager» (ex : pendant une période de baisse de charge, contraintes personnelles exceptionnelles...).

Il devra être veillé, dans ces situations, à la bonne programmation et prise des congés payés et ARTT.

4-4 Modification du planning en cours d'année

Les dates des jours d'absence liés au TPAA, planifiées en début d'année pourront être modifiées selon les modalités suivantes :

- d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie,
- ou
- à titre exceptionnel sur demande de la hiérarchie, en respectant un délai de prévenance de 2 semaines dans les cas suivants :
 - besoin lié au bon fonctionnement du service (notamment travaux urgents,),

- absence non planifiée d'un ou plusieurs salariés dans le même service.
- Lorsque le salarié se trouvera dans une difficulté particulière, une discussion pourra être engagée à sa demande, avec le support de son « HR Partner ». Dans l'hypothèse où cette modification de planning à l'initiative de la hiérarchie entraînerait des frais incompressibles restant à la charge du salarié, ils lui seront remboursés sur justificatifs.

Les demandes de modification devront être faites dans l'outil dédié, soit actuellement 4You :

- via la rubrique « mon temps choisi », si la demande de modification est antérieure à la date du jour à modifier ;
- via la rubrique « mes questions RH », « demande d'action admin-paie » si la demande est postérieure à la date du jour à modifier.

Les jours ainsi annulés sur l'exercice devront être repositionnés dans les meilleurs délais, afin d'assurer une bonne gestion et une prise effective de ces jours.

Il est précisé que les jours d'absence temps partiel définis à l'article 3 ne peuvent être repositionnés ou récupérés lorsqu'ils sont programmés sur une période d'absence type maladie, maternité, AT, jour enfant malade etc.

ARTICLE 5 - INCIDENCES SUR LA REMUNERATION DES ABSENCES ET DES DEPARTS DES SALARIES EN COURS DE PERIODE DE DECOMPTE

Les heures ou journées et demi-journées non effectuées au titre d'une absence du salarié au cours de la période de décompte de l'horaire seront déduites, au moment où celle-ci se produit, de sa rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, cette dernière sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période de décompte de l'horaire, du fait de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte, sa rémunération sera calculée en fonction de son temps réel de travail au cours de sa période de présence et régularisée, le cas échéant, par rapport soit à l'horaire hebdomadaire moyen contractuel à temps partiel soit au nombre de jours réellement effectués sur la période.

ARTICLE 6 - REMUNERATION

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée :

- pour les salariés en décompte horaire sur la base de l'horaire à temps partiel moyen prévu contractuellement,
- pour les salariés en forfait annuel en jours réduit sur la base du nombre de jours convenu dans leur contrat de travail.

L'accord Groupe sur l'Evolution de la Croissance et de l'Emploi du 27 février 2017 prolongé jusqu'au 31 décembre 2021, prévoit que les salariés à temps partiel cotisent sur une base temps plein au régime de retraite général et complémentaire. La part patronale et la part salariale correspondant à la différence entre la base temps partiel et temps plein sont prises en charge directement par Thales Alenia Space France. Les parties au présent accord souhaitent reconduire cette mesure pour le TPAA, sous réserve de sa reconduction

au niveau du Groupe Thales. En l'absence de reconduction de cette mesure, Thales Alenia Space France proposera néanmoins aux salariés de maintenir une cotisation à temps plein au régime de retraite général et complémentaire, les parts patronale et salariale correspondant à la différence entre la base temps partiel et la base temps plein étant respectivement prises en charge par Thales Alenia Space France et par le salarié.

ARTICLE 7 – HEURES COMPLEMENTAIRES DANS LE CADRE DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS PARTIEL SUR L'ANNEE

Pour les salariés à temps partiel en décompte horaire, les heures qui excèdent l'horaire moyen contractuel apprécié sur la période de décompte de référence prévue à l'article 3 du présent accord sont des heures complémentaires à rémunérer sous la forme d'un complément de salaire.

Conformément à l'accord du 8 janvier 2001, le nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur est égal en moyenne sur l'année à 10 % de l'horaire contractuel, sans pouvoir porter celui-ci à la durée légale de travail.

ARTICLE 8 – SUIVI

Compte tenu du caractère indéterminé de la durée du présent accord, les parties souhaitent pouvoir, après 2 années de mise en œuvre, examiner la nécessité de faire évoluer ou de corriger certaines de ses dispositions. Un bilan partagé de l'application de l'accord sera donc programmé en cours d'année 2024.

Il est également institué une commission de suivi de l'application du présent accord.

Cette commission est composée d'une part, d'une délégation de chacune des Organisations Syndicales signataires comprenant deux représentants et d'autre part, d'une délégation des représentants de la Direction.

Elle se réunira a minima une fois par an afin d'effectuer un bilan de la campagne annuelle de candidatures, sur initiative de la Direction. Elle sera également réunie à la demande motivée d'une des organisations syndicales signataires, au plus tard un mois après cette demande.

ARTICLE 9 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

ARTICLE 10 – PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord donnera lieu à dépôt par la Direction des Ressources Humaines de la société THALES ALENIA SPACE France conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux Organisations Syndicales Représentatives.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire et signé à Toulouse, le 28 octobre 2021, entre les parties suivantes :

Pour Thales Alenia Space France :

Frank BERTRAND, Directeur du Développement social

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de TAS-France :

Pour la CFDT,

Benjamin CHANEL

P/O Yves COGNIBOX

Pour la CFE-CGC

Xavier PICAULT

Pour la CGT

Francoise SARCI

P/O Thomas REYNASIER

Pour FO

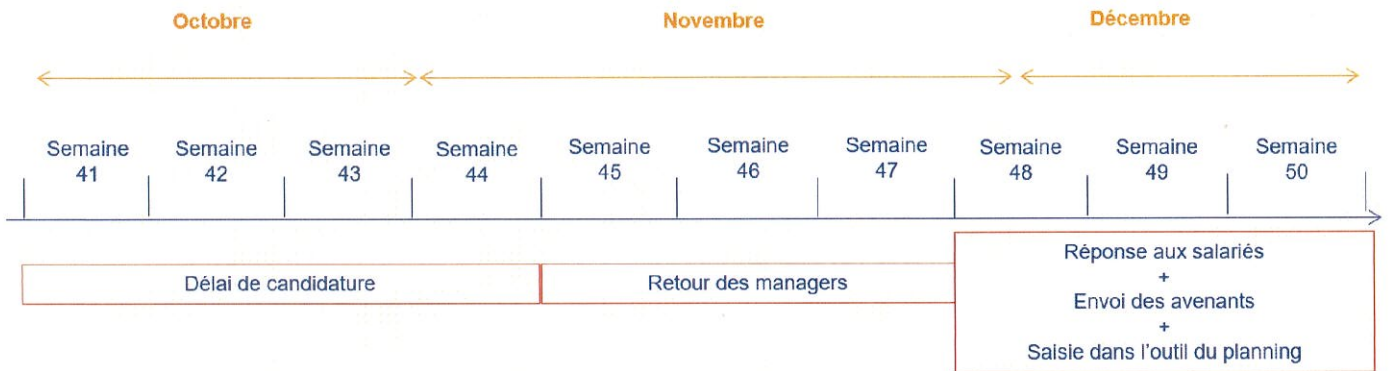
Florence COPPEL

FB

XP

YL

ANNEXE I – CALENDRIER INDICATIF DES CAMPAGNES D'APPEL A CANDIDATURES



Handwritten notes:
 FC TH
 & C. TR

Handwritten initials: FB