

**ACCORD D'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL
RELATIF A LA CROISSANCE
DES SERVICES ET A LA
SATISFACTION DES CLIENTS
(A.C.2S)
AU SEIN DE THALES
COMMUNICATIONS**

IMN
ICT
R.G
YAM
1

06/07/05

Entre :

THALES Communications, Société Anonyme au capital de 153 750 000 € dont le Siège Social est situé à Colombes, 160 Boulevard de Valmy représentée par M.Jean-Paul BORDOT, Directeur du Développement social, agissant par délégation du Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

JMN
SCT
R.G
HAM 2

PREAMBULE

L'évolution de l'activité de THALES Communications vers les services constitue une source de croissance pour l'entreprise. Par ailleurs, THALES Communications se doit de répondre à des situations liées à des enjeux commerciaux ou industriels décisifs pour la Société.

Pour accompagner cette évolution, il est nécessaire dans le cadre de certains contrats d'organiser des systèmes d'astreinte.

Il existe également des situations exceptionnelles qui peuvent nécessiter la mise en place d'astreintes. Jusqu'alors, les conditions n'étaient pas homogènes au niveau de la société. En tout état de cause, la mise en place d'astreinte restera limitée par rapport aux effectifs de Thales Communications.

La criticité de certaines affaires et l'évolution de nos activités peuvent également conduire Thales Communications à instaurer des aménagements spécifiques de travail le Samedi et de travail les jours de fermetures collectives. Néanmoins, ces aménagements n'ont pas vocation à se généraliser.

Les parties signataires réaffirment cependant que ces évolutions et aménagements spécifiques doivent prendre en compte les aspirations et contraintes des salariés et ne peuvent se substituer durablement au régime général régissant l'organisation du Travail au sein de Thales Communications.

Les parties considèrent qu'avant de s'engager dans un accord à durée indéterminée, elles préfèrent avoir un retour d'expérience sur l'utilisation des mesures édictées dans cet accord. En conséquence, cet accord est un accord à durée déterminée.

Cet accord a pour objectif de répondre à ces différentes préoccupations.

JCT JH
R.G
JMN MAM 3

CHAPITRE 1 : L'ASTREINTE

ARTICLE 1 : PRINCIPES GENERAUX ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1. Définition de l'astreinte

L'article L 212-4 bis du Code du Travail définit l'astreinte comme étant « *une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de son 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif* ».

Article 1.2. Objet

L'astreinte a pour objet, d'assurer un contact permanent afin de permettre notamment la continuité du bon fonctionnement de certains logiciels, matériels et installations, en donnant la possibilité dans le cas d'incidents, pannes et difficultés, d'une intervention rapide d'un spécialiste ou d'un responsable préalablement désigné.

Ainsi, la période d'astreinte implique la présence du salarié à son domicile ou dans tout autre lieu où il est possible de le contacter, par téléphone ou tout autre moyen approprié compatible, en terme de déplacement, avec un impératif d'urgence d'intervention et ceci afin qu'il puisse intervenir, soit de son domicile, soit en se rendant sur le lieu de travail.

Article 1.3. Champ d'application

Ce chapitre s'applique à l'ensemble des établissements de THALES Communications en France et à l'ensemble des salariés THALES COMMUNICATIONS à l'exception des cadres Dirigeants, Ingénieurs et Cadres IIIC sans référence horaires tel que le prévoit l'accord Thales Communications du 15 Décembre 2000 sur la Réduction du temps de travail.

Article 1.4 : définition des séquences d'astreinte

Une astreinte est composée d'une ou plusieurs séquences d'astreinte.

Dans le cas général, une semaine d'astreinte est composée de cinq séquences d'astreintes de nuit, une séquence d'astreinte du samedi et une séquence d'astreinte du Dimanche.

Une astreinte de week-end est également créée comprenant une séquence d'astreinte pour la nuit du vendredi au samedi, une séquence d'astreinte le samedi et une séquence d'astreinte le dimanche. La disponibilité permanente le week-end sera indemnisée par une prime d'astreinte spécifique. (cf annexe, référence H)

JMN
R.G
HAM
JCP
4

ARTICLE 2 : TYPOLOGIE DES ASTREINTES

Les parties signataires conviennent de distinguer deux types d'astreintes :

- L'astreinte dite régulière qui implique la disponibilité de compétences en permanence pour répondre à des situations critiques. Elle est inhérente à certaines fonctions qui ont pour objet de garantir en continu le fonctionnement d'installations, de matériels ou de systèmes tels que sécurité, exploitation informatique, maintien en conditions opérationnelles
Une planification, au minimum mensuelle, sera réalisée pour ces astreintes régulières, en collaboration avec les intéressés.
- L'astreinte dite exceptionnelle destinée, dans le cadre d'affaires conjoncturelles, à garantir l'assistance d'urgence de compétences pour répondre à des situations imprévisibles et exceptionnelles.

Quel que soit le type d'astreinte, celle-ci se situe en dehors des heures normales de travail : la soirée, la nuit, les premières heures du matin, pendant les jours ouvrés, également le samedi, dimanche, jours fériés et les périodes de fermeture des établissements.

Elles sont organisées selon un planning nominatif, obligatoirement transmis préalablement pour validation à la Direction des Ressources Humaines. Ces astreintes doivent correspondre à un besoin impératif demandé par la hiérarchie, correspondant au périmètre d'activité.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DE L'ASTREINTE

Article 3.1. Principes de mise en œuvre de l'astreinte

3.1.1 – Entrée et sortie dans le régime d'astreinte

Les parties s'engagent à ce que la mise en place de l'astreinte se fasse prioritairement sur la base d'un appel à volontariat.

Dans le cas où il n'y aurait pas de volontaire, le responsable hiérarchique pourra désigner en fonction des compétences nécessaires, le salarié qui sera d'astreinte. Le choix devra nécessairement tenir compte des contraintes familiales des salariés. En cas de difficultés, le salarié pourra demander l'arbitrage de la DRH. Pour le cas où il s'agirait d'astreintes régulières, cette désignation ne sera possible que pour une période d'un mois maximum et dans la limite de deux fois par an et par personne.

A défaut et dans la mesure du possible, il pourra être fait appel aux volontaires appartenant à d'autres services ou directions sous réserve que ces volontaires disposent immédiatement des compétences et des informations nécessaires à la réussite d'une éventuelle intervention.

JMN R.G
MAM
JCP 5

Les salariés susceptibles d'être concernés par le régime de l'astreinte régulière au-delà de deux mois se verront proposer un avenant à leur contrat de travail. Il précisera les modalités d'application de l'astreinte, ainsi que les compensations prévues. Chacune des parties pourra se libérer de son obligation sous réserve d'un préavis d'un mois.

Le refus de signer l'avenant ne pourra entraîner en soi aucune sanction disciplinaire.

3.1.2 – Programmation individuelle et information des salariés

La programmation individuelle des périodes d'astreinte régulière est portée à la connaissance de chaque salarié au minimum quinze jours à l'avance, toutefois la Direction s'efforcera d'établir un planning nominatif un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (notamment remplacement pour cause de maladie du salarié en astreinte planifiée) auquel cas le salarié doit être prévenu au moins un jour franc à l'avance.

Cette programmation doit couvrir une période minimum d'un mois.

Dans la mesure du possible, la programmation individuelle des périodes d'astreinte exceptionnelles est portée à la connaissance de chaque salarié au minimum 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (notamment remplacement pour cause de maladie du salarié en astreinte planifiée), auquel cas le salarié doit être prévenu au moins un jour franc à l'avance.

La planification sera réalisée en concertation avec les salariés concernés.

Ils seront informés par écrit de celle-ci.

3.1.3 – Fréquence des astreintes

Le nombre de semaines maximum d'astreintes sur une période de 12 mois consécutifs auquel un salarié peut être appelé est limité à 17 dont 2 semaines consécutives. De même, un salarié ne pourra pas être d'astreinte plus de 2 week-end consécutifs. Une majoration de la prime d'astreinte de 10% sera versée pour les astreintes dépassant 14 semaines par période de 12 mois consécutifs ou 14 week end par période de 12 mois consécutifs.

ARTICLE 4 : REGIME DE L'ASTREINTE

Article 4.1. L'astreinte et la durée du travail

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention au service de l'Entreprise n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Toutefois, le salarié bénéficiera en contrepartie de cette obligation de disponibilité de compensations définies selon le barème figurant en annexe (indemnités d'astreintes).

Les compensations sont communes à toutes les catégories de personnel dès le premier jour d'astreinte.

JMN
R.G
NAM
JCT

Article 4.2. L'intervention pendant l'astreinte

La rémunération des interventions se cumule avec l'indemnisation de la période d'astreinte.

4.2.1 Astreinte du personnel en décompte en heures.

4.2.1.1 Pendant toute la durée de l'astreinte, en cas de dérangements, entre 22H et 6H, non suivis d'un dépannage ou d'une intervention à distance (par exemple : renseignement simple, relais...), une rémunération forfaitaire sera versée pour une même séquence. (cf. annexe référence I)

4.2.1.2 En cas de dépannage ou d'intervention à distance, le temps d'intervention est comptabilisé dans le temps de travail de la semaine. Il constitue du temps de travail effectif et pris en compte au regard de l'application de l'ensemble de la réglementation légale ou conventionnelle du temps de travail. Il tiendra compte, le cas échéant, des majorations d'inconvénients prévues par les conventions collectives de la Métallurgie (article 17 et 26 de l'avenant mensuel de la Convention collective de la métallurgie, Région Parisienne) et de la convention sociale de THALES COMMUNICATIONS (articles 16 et 17)

4.2.1.3 En cas d'intervention sur site, le temps d'intervention est comptabilisé dans le temps de travail de la semaine. Il constitue du temps de travail effectif et pris en compte au regard de l'application de l'ensemble de la réglementation légale ou conventionnelle du temps de travail. Il tiendra compte, le cas échéant, des majorations d'inconvénients prévues par les conventions collectives de la Métallurgie. Le temps de déplacement (aller-retour) pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention n'est pas du temps de travail effectif mais sera indemnisé comme tel sur la base du salaire brut hors primes d'ancienneté.

A la suite d'une intervention sur site après sa journée de travail, le salarié devra respecter le repos quotidien obligatoire tel que décrit à l'article 4.3. de ce chapitre
A la suite d'une intervention sur site après la semaine de travail, le salarié devra respecter le repos hebdomadaire obligatoire.

Les frais de déplacement sont indemnisés pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention (et retour) selon les taux et barèmes en vigueur dans THALES Communications.

Il est précisé que les dispositions du point 4.2.1.1 ne se cumulent pas avec celles des points 4.2.1.2 et 4.2.1.3 pour une même séquence d'astreinte. (exemple : une astreinte de nuit).

4.2.2 Astreinte du personnel en forfait en jours

4.2.2.1 : En cas de dérangements non suivis, d'un dépannage ou d'une intervention à distance, entre 22H et 6H (par exemple : renseignement simple, relais...), une rémunération forfaitaire sera versée pour une même séquence. (cf annexe, référence I)

4.2.2.2 : Le temps d'intervention pendant les astreintes du lundi au vendredi s'imputera sur la journée de travail correspondante.

Une indemnisation de cette intervention sera versée de la manière suivante :

- En cas de dépannage ou d'intervention à distance, une indemnité forfaitaire sera versée. (cf. Annexe référence J)
- En cas d'intervention sur site, une indemnité forfaitaire au titre de l'intervention sera versée. (cf. Annexe référence K)

IMN
R.G
MAN
SCY
7

4.2.2.3 : Le temps d'intervention pendant l'astreinte le samedi, dimanche et jours fériés et de fermeture collective sera décompté de la manière suivante :

Au terme de son intervention le salarié remplira une fiche d'intervention où il déclarera le pourcentage de la journée qu'il a travaillée exprimé en dizaine de pour cent et ce dans la limite de 100%.

Sur l'exercice d'une année, le cumul de plusieurs interventions représentant 100% d'une journée complète s'imputera sur le forfait de 211 jours de travail (210 jours + journée de solidarité). A la fin de chaque année, le solde restant inférieur à 100% sera payé.

Le temps d'intervention déclaré un jour férié sera majoré de 50%.

Les frais de déplacement sont indemnisés pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention (et retour) selon les taux et barèmes en vigueur dans THALES Communications.

Il est précisé que les dispositions de l'article 4.2.2.1 ne se cumulent pas avec celles des points 4.2.2.2 et 4.2.2.3 pour une même séquence d'astreinte. (exemple : une nuit).

Article 4.3. Temps de repos et astreinte

De manière générale, les périodes d'astreinte sont mises en place pour faire face à des travaux urgents de prévention ou de réparation des incidents/accidents survenus aux matériels ou aux logiciels.

Si une intervention sur site a lieu pendant la période d'astreinte, le salarié bénéficiera de la durée minimale de repos continue prévue par le Code du Travail et les Conventions Collectives de la Métallurgie à compter de la fin d'intervention sauf si le salarié en a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention.

Si le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, celle-ci est décomptée dans le temps de repos quotidien et hebdomadaire légal.

➤ **Intervention répondant à des travaux urgents**

L'intervention du salarié qui a lieu pour effectuer des travaux urgents dont l'exécution est nécessaire notamment pour :

- ✓ réparer des accidents survenus aux matériels/logiciels, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement,
- ✓ ou prévenir des accidents imminents

entraîne la suspension de plein droit du repos quotidien et hebdomadaire, en application des dispositions légales en vigueur.

Un repos équivalent au temps de repos supprimé devra être restitué.

La récupération ne sera pas imputée sur le repos hebdomadaire.

Si le salarié ne bénéficie pas dans le mois suivant, de l'octroi d'un temps de repos équivalent au repos supprimé, les parties conviennent qu'il bénéficiera d'une contrepartie financière égale à celui-ci et calculée en fonction de son salaire de base hors primes d'ancienneté.

➤ **Intervention répondant à des besoins non urgents**

En application des dispositions légales, le temps minimal de repos quotidien des salariés intervenant en astreinte peut être réduit à neuf heures entre la fin de l'intervention et le début de la prise de poste et seulement pour certaines activités. Il s'agit des activités suivantes :

- ✓ les activités de manutention et d'exploitation
- ✓ les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production
- ✓ les activités s'exerçant par périodes de travail fractionnées
- ✓ les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes

Si une intervention sur site a lieu pendant la période d'astreinte, le salarié bénéficiera de la durée minimale de repos continue prévue par le Code du Travail sauf si le salarié en a déjà bénéficié entièrement avant celle-ci.

Le temps de repos minimal peut conduire le salarié à reprendre son activité en cours de journée et de ce fait, à ne pas respecter son horaire normal de travail.

Pour un salarié en décompte en heures, la journée de travail incomplète sera alors rémunérée et valorisée suivant l'horaire de référence de cette journée.

Pour un salarié en forfait en jours, la journée incomplète s'imputera sur le forfait de 211 jours de travail (210 jours + journée de solidarité).

➤ **Suivi administratif**

Afin de veiller au respect du temps de repos, la hiérarchie informera, le jour même, la Direction des Ressources Humaines de l'heure et de la durée d'intervention réalisée par leur collaborateur.

Article 4.4. Moyens matériels

Pour toute la durée de l'astreinte, il sera mis à disposition un téléphone portable que les salariés concernés devront obligatoirement restituer à chaque retour sur le poste de travail aux horaires habituels de travail.

A l'occasion de la prévision de l'astreinte et de l'information préalable du salarié, les modalités de déplacements éventuels sur site seront évoquées.

Article 4.5. Suivi des astreintes

Toute intervention donnera lieu à un compte-rendu établi par le salarié qu'il remettra à son responsable hiérarchique. Ce document devra indiquer la date, les heures et les durées d'intervention. Il précisera les interventions effectuées sur site ou à distance et, le cas échéant, le mode de déplacement utilisé, ainsi que les activités ayant entraîné une intervention en astreinte. Il sera transmis mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois à l'Administration du Personnel de l'établissement dont relève le salarié.

Le salarié sera informé sur son bulletin de paye du nombre d'astreintes effectuées. Une rubrique de paie intitulé « prime d'astreinte » figurera également sur le bulletin de paie.

JCY R.G
MAN 9
JMN

CHAPITRE 2 : TRAVAIL LE SAMEDI

ARTICLE 1 : Champ d'application

Compte tenu de la criticité de certaines affaires, une organisation ponctuelle de travail le Samedi peut être indispensable à la tenue des délais et à la satisfaction des clients..

Aussi, dans le cadre de ces dérogations, le travail le samedi peut être mis en place de façon ponctuelle.

Les mesures du présent chapitre sur le travail le Samedi s'appliquent aux mensuels, et aux Ingénieurs et Cadres jusqu'à la position III.B incluse.

ARTICLE 2 : Entrée et sortie dans le dispositif

Les parties s'engagent à ce que la mise en place du travail le samedi se fasse prioritairement sur la base d'un appel à volontariat.

Dans le cas où il n'y aurait pas de volontaire, le responsable hiérarchique pourra désigner en fonction des compétences nécessaires, le salarié qui travaillera le samedi. Le choix devra nécessairement tenir compte des contraintes familiales des salariés. En cas de difficultés, le salarié pourra demander l'arbitrage de la Direction des Ressources Humaines.

La programmation individuelle du travail le Samedi est portée à la connaissance de chaque salarié au minimum 2 jours à l'avance.

ARTICLE 3 : Indemnisation et temps de travail

Article 3.1 Pour les salarié en décompte hebdomadaire en heures

Les heures effectuées le samedi, au-delà de la durée légale du travail, seront indemnisées en heures supplémentaires. Le montant total des majorations afférentes à ces heures sera au moins égal à la valeur fixé en annexe référence L .

Une indemnité de repas est due pour une présence englobant la plage horaire 12H-14H, ainsi qu'une indemnité kilométrique calculée en cas d'utilisation du véhicule personnel en fonction de la distance Domicile/Travail seront versées suivant les barèmes société.

Article 3.2 : Pour les salariés en décompte annuel en heures

Les heures effectuée le samedi s'imputeront sur le forfait annuel.

Une indemnité pour le travail le samedi sera versée (cf. Annexe référence M)

Une indemnité de repas est due pour une présence englobant la plage horaire 12H-14H, ainsi qu'une indemnité kilométrique calculée en cas d'utilisation du véhicule personnel en fonction de la distance Domicile/Travail seront versées suivant les barèmes société.

Article 3.3 : Pour les salariés en forfait jours

Le travail le samedi est considéré comme une journée de travail qui s'imputera sur le forfait annuel de 211 jours de travail (210 jours + 1 journée de solidarité).

Une indemnité pour travail le samedi sera versée. (cf. Annexe référence M)

Une indemnité de repas due pour une présence englobant la plage horaire 12H-14H, ainsi qu'une indemnité kilométrique calculée si utilisation de son véhicule personnel en fonction de la distance Domicile/Travail seront versées suivant les barèmes société.

CHAPITRE 3 : TRAVAIL LES JOURS DE FERMETURES COLLECTIVES

ARTICLE 1 : Champ d'application

Pour faire face aux différentes situations d'affaires critiques, le travail un jour de fermeture collective est prévu par l'accord Thales Communications du 15 décembre 2000 sur la Réduction du temps de travail.

Tous les jours de fermetures collectives (fermeture collective sur jour de congé payé ou de repos) sont concernés à l'exclusion du Dimanche et du 1er Mai.

Le travail d'un jour férié donnera lieu, le cas échéant, à l'application des dispositions prévues par les Conventions Collectives (article 26 de l'Avenant Mensuel de la Convention Collective, articles 16 et 17 de la Convention concernant les dispositions sociales relatives au personnel de THOMSON-CSF Communications).

Toutefois, le salarié concerné pourra, sur sa demande expresse préalable, opter pour les dispositions relatives à ce Chapitre 3 si celles-ci se révélaient pour ce qui le concerne plus favorables en cas de travail un jour férié. De ce fait, les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés ne se cumulent pas avec celles du présent chapitre.

Les mesures du présent chapitre sur le travail les jours de fermetures collectives s'appliquent aux mensuels et aux Ingénieurs et Cadres jusqu'à la position III B incluse.

ARTICLE 2 : Entrée et sortie dans le dispositif

Les parties s'engagent à ce que la mise en place du travail les jours de fermetures collectives se fasse prioritairement sur la base d'un appel à volontariat.

Dans le cas où il n'y aurait pas de volontaires, le responsable hiérarchique pourra désigner en fonction des compétences nécessaires, le salarié qui travaillera le jour de fermeture collective. Le choix devra nécessairement tenir compte des contraintes familiales des salariés. En cas de difficultés, le salarié pourra demander l'arbitrage de la Direction des Ressources Humaines.

La programmation individuelle du travail les jours de fermetures collectives est portée à la connaissance de chaque salarié au minimum un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, au quel cas le salarié doit être prévenu au moins 2 jours à l'avance.

ARTICLE 3 : Indemnisation et temps de travail

Article 3.1 Pour les salarié en décompte hebdomadaire en heures

Les heures effectuées lors des jours de fermeture collective seront payées selon les conditions habituelles. Toutefois, une indemnité par jour travaillé sera versée (cf. Annexe référence N)

Une indemnité de repas sera due pour une présence englobant la plage horaire 12H-14H.

JAN
R.G
MAM
JCP

Article 3.2 Pour les salariés en décompte annuel en heures

Les heures effectuées lors des jours de fermeture collective s'imputeront sur le forfait annuel.

Une indemnité pour le travail lors des jours de fermeture collective sera versée (cf. Annexe référence N)

Une indemnité de repas sera due pour une présence englobant la plage horaire 12H-14H.

Article 3.3 Pour les salariés en forfait jours

Le travail lors d'une journée de fermeture collective est considéré comme une journée de travail qui s'imputera sur le forfait annuel de 211 jours de travail (210 jours + 1 journée de solidarité).

Une indemnité par jour travaillé sera versée (cf. Annexe référence N)

Une indemnité de repas sera due pour une présence englobant la plage horaire 12H-14H.

JMN R.G
HAM
JCT

CHAPITRE 4 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Il est rappelé que l'information/consultation du CE doit être préalable à la mise en place de projets d'astreintes, de travail le Samedi ou de travail les jours de fermetures dès lors que ces derniers ont une importance certaine quant à leur ampleur.

Aussi à l'occasion des réunions ordinaires mensuelles du Comité d'Etablissement, ce dernier est consulté sur les prévisions de projets visés à l'alinéa précédent au cours du mois à venir. Le Comité d'Etablissement est notamment informé du planning envisagé, de leur motif, et du nombre de personnes concernées.

Compte tenu du caractère d'urgence auquel il faut très souvent faire face pour mettre en place les aménagements d'horaire, la Direction convoquera, le cas échéant, immédiatement une réunion exceptionnelle du Comité d'Etablissement.

CHAPITRE 5 : REVISION DES MESURES DE COMPENSATION, DUREE DE L'ACCORD, DENONCIATION ET DEPOT

ARTICLE 1. Révision des mesures de compensation

A compter de l'exercice suivant la première année d'application du présent accord, les mesures de compensation financière visées dans le présent accord et à l'annexe, seront revues lors des Négociations Annuelles Obligatoires prévues à l'article L 132-27 du Code du Travail.

La Direction s'engage pour les années 2006-2007-2008 à revaloriser les indemnités rappelées en annexe du pourcentage de la moyenne des augmentations en niveau des différentes catégories de personnel résultant des Négociations Annuelles Obligatoires.

ARTICLE 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.131-1 et suivants du Code du travail relatifs aux conventions et accords collectifs pour une durée déterminée et ce, jusqu'au 31 décembre 2008.

A compter de cette date, le présent accord cessera de produire tout effet. Néanmoins les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant l'échéance de cet accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

Il pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

ARTICLE 3. Dépôt de l'accord et entrée en vigueur

Conformément aux articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société Thales Communications auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts-de-Seine, et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre. Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de dépôt auprès de la DDTE

06/07/05

Fait à Colombes, le 6 juillet 2005

En 13 exemplaires originaux,

Pour la Direction de la Société Thales Communications

Jean-Paul BORDOT
Directeur du Développement social

Pour les Organisations Syndicales,

La CFDT représentée par :

François CUEFF

Jean-Claude TELLE

La CFE-CGC représentée par :

Bernard MARECAT

Jean-Marie NANNAN

La CGT représentée par

Jean BODY

Philippe CLOCHETTE

La CFTC représentée par

Virginie BUNIET

Marc-Antoine MARCANTONI

La CGT-FO représentée par

Alain MIGNET

René GOULMY

P. J. -ANNEXES

ANNEXE**INDEMNITES D'ASTREINTE
POUR INTERVENTION SUR APPEL**

BAREME DES INDEMNITES D'ASTREINTE		
ASTREINTES	Référence	
1) Par semaine	A	200 €
Dont :		
a) nuit du lundi au vendredi	B	22 €
b) Samedi : durée 24 heures (y compris les dérangements téléphoniques inférieurs à 30 minutes)	C	40 €
c) Dimanche : durée 24 heures (y compris les dérangements téléphoniques inférieurs à 30 minutes)	D	50 €
2) Par jour férié légal : durée 24 heures	E	50 €
3) Par jour de fermeture collective organisée dans le site : durée 24 heures	F	40 €
4) Pour les jours non travaillés pour les temps partiel et Forfait jours réduits : durée 24 heures	G	40€
5) Par Week End (nuit du vendredi + samedi + Dimanche)	H	132€
INTERVENTIONS/DEPANNAGES		
Dérangement téléphonique non suivi d'une intervention entre 22H et 6H	I	10€
Dispositions spécifiques aux salariés en forfaits jours :	J	30 €
- Dépannage ou intervention à distance		
- Intervention sur site	K	100 €

SMN R.G
MAM 17
JCT

INDEMNITES POUR TRAVAIL LE SAMEDI

BAREME DES INDEMNITES POUR TRAVAIL LE SAMEDI ET JOURS NON TRAVAILLES POUR LES TEMPS PARTIEL ET FORFAIT JOURS REDUITS		
Salariés en décompte hebdomadaire en heures - Majoration des heures supplémentaires	L	>= 40 €
Salariés en décompte annuel en heures ou en forfait jours - Forfait	M	40 €

**INDEMNITES POUR TRAVAIL LES JOURS DE
FERMETURES COLLECTIVES**

BAREME DES INDEMNITES POUR TRAVAIL LES JOURS DE FERMETURES COLLECTIVES		
Salariés en décompte hebdomadaire en heures, annuel en heures ou forfait jours - Indemnité	N	50 €

R.G
HAM
JCP