

Accord Groupe sur le temps de travail

Préambule

Dans les années 2000, lors du passage au 35H, le Groupe Thales a cherché à mettre en place une organisation commune du temps de travail sur la base d'un accord cadre et d'accords société.

Depuis cette date, le Groupe a connu de nombreuses évolutions, celles-ci se traduisant par une grande disparité du temps et des modes d'organisation du travail au sein du Groupe ainsi qu'à une certaine complexité dans les dispositifs existants.

Dans ce cadre et par la conclusion du présent accord, les parties entendent :

- **Réduire le temps le temps de travail et donc la charge des salariés, dans un souci à la fois de :**
 - **Maintenir la pérennité économique du Groupe afin de garantir à moyen et long terme son développement, notamment via l'investissement et le développement de l'emploi**
 - **D'adapter l'organisation du travail à la réduction du temps de travail en respectant le rôle et la fonction du salarié**
 - **De disposer de marges de ressources, pour l'innovation, la distribution des compétences, les capacités de réaction**
 - **Favoriser un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;**
 - **Participer à la préservation de l'environnement, des liens étroits ayant été démontrés (Juliet Schor, Boston College, David Rosnik, CEPR, Washington..etc) entre baisse du temps de travail et réduction de l'impact environnemental**

Assurer une évaluation et un suivi régulier de la charge de travail, collectivement et individuellement ;

- Simplifier et harmoniser le cadre général de la durée du travail et de l'organisation du temps de travail au sein du Groupe ;
- Donner les moyens de mieux prendre en compte les aspirations croissantes d'autonomie, de souplesse et de responsabilité de la part des salariés dans l'organisation du temps de travail ;
- Placer la négociation de l'organisation du temps de travail -au niveau des sociétés **et surtout établissement** ;
- Définir le cadre général de l'organisation du temps de travail des salariés et préciser, concernant notamment les horaires atypiques, les seuils minimums à respecter dans le cadre d'éventuelles ouvertures de négociations ;
- Fixer le périmètre d'application.

Pour ce faire, le présent accord

- (i) reprend les dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés en matière de durée et d'organisation du temps de travail, rappelant ~~notamment~~ l'importance de la prise en compte de la qualité de vie au travail dans l'organisation du travail et garantir un juste équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;

- (ii) fixe les modalités de référence de décompte du temps de travail dans le Groupe Thales (horaire légal, forfait annuel en heure, forfait jours) et pérennise les mécanismes de souplesse du temps de travail ;
- (iii) fixe les grands principes applicables en matière d'organisation du travail pour les salariés ;

I. Dispositions générales :

1. Réduction du temps de travail :

Dans une démarche conciliant à la fois les intérêts de l'entreprise, la préservation de la santé des salariés, la qualité de vie au travail des salariés et notamment l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle, ainsi que l'emploi, et la préservation de l'environnement, le Groupe Thales s'engage à réduire progressivement le temps de travail.

La réduction du temps de travail s'inscrit pleinement dans la responsabilité sociale et environnementale du groupe.

Le temps de travail de référence sera ramené progressivement, en 3 ans, à 32h pour les salariés mensuels, 1536 heures pour les ingénieurs et cadres au forfait annuel en heures et 200 jours pour les ingénieurs et cadres au forfait annuel en jours, et ce sans pertes de salaire. Sur cette même période, le Groupe s'engage à augmenter les effectifs pour assurer un même niveau de charge de travail global moyen par salarié sur le Groupe.

Le nombre de jours travaillés pourra être ramené à 4 jours par semaine.

Les jours de réductions du temps de travail sont assimilées à du travail effectif, notamment pour la détermination des droits à congés payés légaux.

2. Durées maximales de travail :

Tous les salariés du Groupe, mensuels et ingénieurs et cadres, quel que soit leur organisation de temps de travail, sont soumis aux durées maximales de travail suivantes :

- 9 heures par jour
- 45 heures par semaine
- 40 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien entre deux journées de travail sera au minimum de 13 heures

Les plages d'ouverture des sites ne pourront pas excéder 12 heures par jour.

Le travail sera organisé sur une plage comprise entre le lundi et le vendredi, pendant les horaires d'ouverture des établissements. Tout travail réalisé en dehors de cette plage sera du travail dit en horaire atypiques et devra faire l'objet le cas échéant d'une dérogation.

3. Interdiction des CDI de chantiers :

L'accord national du 29 juin 2018 relatif aux contrats de chantiers ou d'opérations dans la métallurgie a introduit la possibilité de recourir à ces CDI de chantier ou d'opération dans la branche. Dans une démarche constante de progrès social Thales s'interdit l'usage de tout CDI de chantiers ou d'opérations dans tout le Groupe.

4. Périodes d'arrêt de travail :

Il n'y a aucun jour de carence en cas d'arrêt de travail

Les périodes d'arrêt de travail relatives à des congés de maternité, de paternité, d'adoption ou de présence parentale ne conduisent pas à un abattement du nombre de jours de repos liés à réduction du temps de travail.¶

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie n'entraînent pas de réduction du nombre de jours de repos lié à la réduction du temps de travail si cet arrêt est inférieur ou égal à 3 mois consécutifs. En cas d'accident du travail, la période d'arrêt n'entraînant pas de 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.

5. Utilisation des Jours de Réduction du Temps de Travail :

La période de référence retenue pour le calcul et le contrôle des durées de travail s'étend du 1er Janvier au 31 Décembre.

Les parties signataires conviennent que les jours non travaillés générés par la réduction du temps de travail dit JRTT sont affectés individuellement par les salariés. Cette affectation pourra se faire dès l'ouverture de la période de référence.

6. Gestion des fermetures collectives des établissements :

Si des fermetures collectives d'établissements sont envisagées, elles seront négociées lors de la Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Des négociations au niveau établissement devront fixer les éventuelles périodes de fermetures collectives qui seront limitées à 2 semaines maximum par an sauf motif justifié par la sécurité et/ou des travaux importants.

Lors des périodes de fermetures collectives, les salariés seront libres de poser soit des jours de congés payés (CP) soit des Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT).

II. Temps choisi :

1. Temps choisi aménagé sur tout ou partie de l'année :

L'organisation du temps choisi sur tout ou partie de l'année permet aux salariés occupés à temps partiel de travailler suivant un rythme différent en alternant notamment au cours de l'année des périodes d'activité à temps complet et des périodes d'inactivité.

Des dispositifs de temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année sont institués dans tout le Groupe. Pour cela, toutes les sociétés du Groupe négocieront, si ce n'est pas déjà le cas, des accords d'entreprise qui préciseront :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail
- les limites pour le décompte des heures complémentaires: Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat, sans pouvoir porter celle-ci à la durée légale de travail)
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période
- les modalités de communication et de modification de la répartition ou de la durée et des horaires de travail.

Le bénéfice d'un dispositif de temps choisi aménagé sur tout ou partie de l'année donnera lieu, conformément aux dispositions légales, à la signature d'un avenant au contrat de travail précisant :

- la durée du travail à temps partiel
- la qualification du salarié,
- les éléments de sa rémunération,
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié,
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires)

Un « lissage » de la rémunération sera proposé aux salariés souhaitant intégrer ce dispositif de façon à leur assurer le bénéfice d'une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire accompli au cours de la période considérée.

Les journées non travaillées seront mises en place chaque trimestre à l'initiative du salarié et subordonnées à l'accord de l'employeur concerné, qui peut refuser par écrit pour des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Dans des circonstances exceptionnelles le salarié peut modifier en cours de trimestre ces journées non travaillées, il fera pour cela une nouvelle demande pour définir avec son responsable des nouvelles journées non travaillées.

2. Temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle :

Les salariés peuvent solliciter la réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, pour des raisons liées à leur vie personnelle.

Mis en place à l'initiative du salarié et subordonné à l'accord de l'employeur concerné, qui peut refuser par écrit pour des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ce temps réduit pour raison familiale donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant la ou les périodes non travaillées.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Un « lissage » de la rémunération, sur une période à définir avec le salarié, sera proposé aux salariés souhaitant intégrer ce dispositif de façon à leur assurer le bénéfice d'une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire accompli au cours de la période considérée.

3. Cotisations sociales :

Les salariés à temps partiel, quelle que soit leur nature (temps choisi, temps choisi aménagé sur l'année, temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle, forfait annuel en heures réduit, forfait annuel en jour réduit), dans toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe, pourront à leur demande cotiser sur une base temps plein. La part patronale et la part salariale correspondantes à la différence entre la base temps partiel et temps plein seront prises en compte directement par Thales. Dans ce cas ils bénéficieront du maintien total de leur droit en matière de retraite tant au titre du régime général que du ou des régimes complémentaires, comme s'ils avaient continué leurs activités à temps plein.

III. Salariés mensuels :

1. Salariés concernés :

La catégorie des salariés mensuels comprend tous les salariés dont le niveau de classification est compris entre le niveau I et le niveau V inclus de l'accord national sur la classification dans la métallurgie, du 21 juillet 1975.

2. Principes généraux :

Le Temps de Travail Conventionnel Thales (TTCT) des salariés mensuels sera d'une durée hebdomadaire collective moyenne de 34 heures pour l'année 2023, 33 heures pour l'année 2024 et 32 heures pour l'année 2025 et au-delà. Les ex sociétés ou établissements dont le temps de travail conventionnel à la date de signature de cet accord est inférieur au temps de travail proposé pour chacune des années de référence, en conserveront le bénéfice pour les années impactées par la réduction du temps de travail. Exemple : TAVS passera à 206 jours dès 2022 et ralliera l'accord en 2023.

L'Horaire de Travail Hebdomadaire Effectif (HTHE) sera négocié au niveau de chaque société ou établissement, en partant des pratiques en vigueur au moment de la signature de cet accord (organisation sur la semaine, horaires variables, crédit/débit d'heures, ...).

3. Dispositions :

1. Jours de Réduction du Temps de Travail :

L'écart entre le Temps de Travail Conventionnel Thales et l'Horaire de Travail Hebdomadaire Effectif se traduira pour chaque salarié par l'octroi d'un nombre de jours de repos sur l'année (Jour de Réduction du Temps de Travail : JRTT). Le calcul du nombre de jour de RTT sur l'année sera fait en multipliant par 45 semaines le différentiel de temps de travail hebdomadaire et en le divisant par la durée moyenne effective d'une journée de travail (Horaire de Travail Hebdomadaire Effectif divisé par 5 jours ouvrés). Si le calcul donne un nombre de JRTT non entier, l'arrondi se fera à l'entier supérieur.

$$\text{JRTT} = ((\text{HTHE} - \text{TTCT}) * 45) / (\text{HTHE} / 5)$$

Ces JRTT pourront être pris par demi-journée ou journée entière.

A titre d'exemple, pour un Horaire de Travail Hebdomadaire Effectif (HTHE) de 37,5 heures, le nombre de jours de RTT serait pour les années 2022 à 2025 de:

Année	TTCT	HTHE	JRTT
2022			
2023	34	37,5	21
2024	33	37,5	27
2025	32	37,5	33

2. Heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires ne constituent pas un mode de gestion normal de l'entreprise. De ce fait, elles doivent demeurer exceptionnelles. Le contingent d'heures supplémentaires pour le personnel mensuel sera négocié au sein de chaque société du Groupe. Il ne pourra être ni supérieur au quota annuel maximum en vigueur à la date d'application du présent accord ni supérieur à 120 heures sur l'année.

Les heures supplémentaires doivent être accomplies exclusivement à la demande préalable de la hiérarchie, en cas de surcharge urgente et ponctuelle.

Les heures supplémentaires seront effectuées sur la base du volontariat et le choix entre récupérer ou payer devra être fait dès le début.

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures excédant l'Horaires de Travail Hebdomadaire Effectif (HTHE) sur la semaine. Elles seront rémunérées et/ou compensées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Les jours non travaillés (jours fériés, de congés, JRTT, de maladies) seront pris en compte dans le calcul des heures effectuées sur la semaine. Ils seront considérés comme des journées pleinement travaillées soit (HTHE/5). Les heures supplémentaires se décomptent par semaine pour les mensuels et sur la période du forfait et la semaine pour les mensuels forfaités.

Les heures supplémentaires sont, au choix du salarié, soit payées de façon majorée, soit récupérées de façon majorée. La majoration sera de 25% pour les 8 premières heures et 50% au-delà des 8 premières heures. La récupération de ces heures devra se faire dans les 2 mois.

Les salariés ayant effectué des heures supplémentaires recevront chaque mois un décompte précisant combien d'heures supplémentaires ont été faites, combien ont été payé, et précisant la période à laquelle ont été effectuées ces heures supplémentaires.

Dès qu'un salarié atteint le quota maximum annuel d'heures supplémentaires (que ces heures supplémentaires soient rémunérées ou récupérées), les heures supplémentaires qu'il effectue sont à la fois payées de manière majorée et récupérées de manière majorée.¶

La demande d'heures supplémentaires devra faire l'objet d'une information/consultation (voir annexe XXX)

3. Heures complémentaires : ¶

¶

Tout salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires. Ces heures complémentaires seront effectuées sur la base du volontariat.

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.¶

Les heures seront majorées de 25% dans la limite du 1/10^{ème} et de 50% au-delà.¶

4. Contrôle du temps de travail pour les mensuels:

Conformément à la législation, 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 ses occupations personnelles.

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage est considéré comme du temps de travail effectif.

En dehors de la pause méridienne, le temps passé dans l'entreprise est assimilé à du temps de travail effectif. Pour le personnel travaillant en équipe ou en poste, le temps consacré à la restauration est considéré comme du temps de travail effectif.

Ainsi le temps de travail sera comptabilisé dès l'entrée/sortie de l'établissement ou du site. Pour les salariés qui seront en déplacement une régularisation de leur temps de travail par un système « auto déclaratif » est mis en place.



Pour les salariés en télétravail, le contrôle du temps de travail sera effectué par un système auto-déclaratif. Toutes les heures de travail déclarées seront comptabilisées.

Un bilan, par service, sera communiqué mensuellement à tous les membres du CSE d'établissement, qui comportera à minima:

- Les non-respects des horaires d'ouvertures de l'établissement
- Les non-respects des 9 heures de travail par jour
- Les non-respects des 11 heures de repos quotidien
- Les non-respects des 45 heures maximum de travail par semaine
- Les non-respects des 40 heures de travail en moyenne sur 12 semaines consécutives
- Le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires effectuées
- Les dérogations d'horaires si nécessaire

IV. Salariés ingénieurs et cadres :

1. Salariés concernés :

La catégorie des salariés ingénieurs et cadres comprend tous les salariés dont le niveau de classification est compris entre la position I et la position III.C incluse de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

2. Principes généraux:

Les ingénieurs et cadres, jusqu'au niveau III.B inclus, auront le choix entre trois modes de décompte de leur temps de travail, à savoir:

- Le Temps de Travail Conventionnel Thales défini à l'article III.2 du présent accord. Dans ce cas, ils seront soumis aux mêmes règles que les salariés mensuels.
- Un forfait annuel en heures Groupe
- Un forfait annuel en jours Groupe

Les salariés auront la possibilité chaque année avant le 1er décembre de changer leur mode de décompte par un avenant à leur contrat de travail. Il leur suffira pour cela d'indiquer leur choix, à leur responsable hiérarchique et leur responsable des ressources humaines. Le choix effectué par les salariés ne pourra être une source de discrimination en matière d'évolution professionnelle (salaire et évolution de carrière).

Tous les ingénieurs 3C seront au Forfait Tout Horaire.

Dès l'application de l'accord, chaque salarié pourra librement choisir un des trois modes de décompte, quelle que soit son entreprise d'appartenance et son mode de décompte actuel.¶

3. Dispositions :

1. Salariés ayant optés pour le Temps de Travail Conventionnel

Thales_:

Les ingénieurs et cadres ayant opté, pour l'année N, pour le Temps de Travail Conventionnel Thales, seront alors soumis pour cette année N aux mêmes règles et contrôles que les salariés mensuels. Toutes les mesures du chapitre III leur sont applicables.

2. Salariés ayant optés pour le forfait annuel en heures_:

Ce forfait devra se répartir suivant la même référence de temps de travail que les salariés mensuels. Ils bénéficieront donc du même nombre de Jours de Réduction de Temps de Travail (JRTP) que les salariés mensuels.¶

Les sociétés ou établissements dont le temps de travail conventionnel à la date de signature de cet accord est inférieur au temps de travail proposé pour chacune des années de référence, en conserveront le bénéfice pour les années impactées par la réduction du temps de travail.

La convention de forfait annuel en heure sera de:

- 1632 heures maximum en 2023
- 1584 heures maximum en 2024
- 1536 heures maximum en 2025 et au-delà.

Les ingénieurs et cadres devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel. Ils ne seront pas soumis aux modalités d'horaires variable de leur établissement, et n'auront donc aucune obligation de présence sur des plages de travail fixe. Ils ne seront soumis qu'aux horaires d'ouvertures maximum de leur établissement et aux durées maximales de travail définies à l'article 2.¶

Au delà de la durée du forfait en heures, la hiérarchie demandera au salarié, sur la base du volontariat, une extension du volume horaire annuel, ce volume étendu étant rémunéré en heures supplémentaires revalorisées à 25%. Au delà des 5% du volume d'heure annuel les heures supplémentaires seront majorées 50%.

3. Salariés ayant optés pour le forfait annuel en jours:

Les ingénieurs et cadres position I ne pourront pas être soumis à une convention annuelle en jours. ¶

Les ex sociétés ou établissements dont le temps de travail conventionnel à la date de signature de cet accord est inférieur au temps de travail proposé pour chacune des années de référence, en conserveront le bénéfice pour les années impactées par la réduction du temps de travail. Exemple : TAVS passera à 206 jours dès 2022 et ralliera l'accord en 2024. Le forfait annuel de référence pour le Groupe sera de :

- 207 jours par an en 2023,
- 204 jours par an en 2024
- 200 jours par an en 2025 et au-delà.

A chaque étapes, ces forfaits ne s'appliqueront pas aux sociétés et établissements dont le nombres de jours est déjà inférieur.

Pour les sociétés disposant d'un ou plusieurs forfaits annuels de référence en jours différents de 210 jours par an, des négociations s'ouvriront au niveau société pour déterminer le rythme et les modalités d'adhésion au forfait jours Groupe. En tout état de cause, cet agenda de ralliement devra aboutir à atteindre les 200 jours en 2025.

Les ingénieurs et cadres au forfait annuel en jours ne seront pas soumis aux modalités d'horaires variable de leur établissement, et n'auront donc aucune obligation de présence sur des plages de travail fixe. Ils ne seront soumis qu'aux horaires d'ouvertures maximum de leur établissement et aux durées maximales de travail définies à l'article 2. Les salariés en forfait-jours ne peuvent pas être en horaire atypique (travail de nuit, d'équipe, ...)

Modalité de calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail: Nombre de jours ouvrés dans l'année - Forfait jours - 25 = Nombre de JRTT. Les jours d'ancienneté et jours de fractionnement viennent s'ajouter ensuite dans les compteurs.

Exemple:

En 2023: 251 jours ouvrés - 207 forfait jours - 25 = 19 jours de RTT

En 2024: 252 jours ouvrés - 204 forfait jours - 25 = 23 jours de RTT

En 2025: 251 jours ouvrés - 200 forfait jours - 25 = 26 jours de RTT

4. Salariés ayant optés pour le Forfait Tout Horaire :

Tous les ingénieurs et cadres position III.C sont soumis à une convention de forfait tout horaire.

5. Contrôle du temps de travail :

1. Salariés ayant optés pour le Temps de Travail Conventionnel

Thales:

Les salariés ayant opté pour l'année N pour un Temps de Travail Conventionnel Thales seront soumis aux règles de contrôle du temps de travail des mensuels prévues à l'article III.4 de ce présent accord.

2. Salariés ayant optés pour le forfait annuel en heures:

Les salariés ayant opté pour l'année N pour un forfait annuel en heures seront soumis aux règles de contrôle du temps de travail des mensuels prévues à l'article III.4 de ce présent accord.

3. Salariés ayant optés pour le forfait annuel en jours:

Les salariés ayant opté pour l'année N pour un forfait annuel en jours ne seront pas soumis à un système de pointage, ni à un nombre d'heures de travail minimum par jour.

Le respect des maximums journaliers et hebdomadaires sera contrôlé en se basant sur leur temps de présence dans l'établissement, par l'intermédiaire des portiques de contrôle d'entrée. Ce temps de présence constitue un "temps de travail présentiel".

Pour les journées de travail passées en dehors de l'établissement (déplacement, télétravail, ...), elles seront comptabilisées de manière forfaitaire, en fonction de l'Horaire de Travail Hebdomadaire Effectif de l'établissement/société. Le temps de travail forfaitaire d'une journée en dehors de l'établissement sera de (HTHE/5) heures.

Un bilan, par service, sera communiqué mensuellement à tous les membres du CSE d'établissement, qui comportera à minima:

- Les non-respects des horaires d'ouvertures de l'établissement
- Les non-respects des 9 heures de travail par jour
- Les non-respects des 13 heures de repos quotidien
- La moyenne du "temps de travail présentiel" par service
- Les non-respects des 45 heures maximum de "temps de travail présentiel" par semaine
- Les non-respects des 40 heures de "temps de travail présentiel" en moyenne sur 12 semaines consécutives
- Les dérogations d'horaires si nécessaire

V. Modulation du temps de travail :

1. Modulation individuelle du temps de travail:

Tous les ans au 1er janvier, les salariés peuvent, sur la base du volontariat, choisir de moduler individuellement légèrement, à la baisse ou à la hausse, leur temps de travail de référence, dans une limite de 3%.

Toute augmentation l'année N de X% du temps de travail entraîne une augmentation de X% du salaire de base, sur la base de celui du 31 décembre de l'année N-1 . ¶

Toute diminution l'année N de X% du temps de travail entraîne une diminution de 0,5*X% du salaire de base, sur la base de celui du 31 décembre de l'année N-1.¶

Si l'année N+1 le salarié choisi de revenir à son horaire de temps de travail de référence, son salaire sera revalorisé au 1er janvier N+1, avant application de la politique salariale de cette même année, de manière à ce que son salaire de base au 1er janvier N+1 soit égale

au salaire de base du 31 décembre de l'année N-1 revalorisé par la politique salariale qu'il s'est vu appliqué l'année N.

2. Modulation collective du temps de travail:

VI. Horaires atypiques :

1. Mises en oeuvre des horaires atypiques conjoncturels:

2. Principes d'organisation des horaires atypiques

- a. Procédure d'entrée
- b. Procédure de sortie

3. Indemnisation minimum des horaires atypiques

Reprendre et améliorer les mesures de l'accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi.

VII. Evaluation de la charge de travail :

La charge de travail recouvre trois dimensions

- **La charge prescrite** : elle recouvre tout ce qu'il est demandé de faire que ce soit au plan qualitatif ou quantitatif : les objectifs, les prescriptions, les outils et moyens à disposition etc.
- **La charge réelle** : elle correspond à ce qui est réellement réalisé : les aléas, les ajustements, le travail non prévu, le travail réalisé avec le soutien des collègues...
- **La charge vécue** : plus subjective, elle correspond à la représentation que chacun se fait de sa charge et du sens du travail.

Pour bien réguler la charge de travail, à distance ou sur site, il faut pouvoir aborder et prendre en compte ces trois dimensions.

L'évaluation de la charge de travail se fera, suivant les recommandations de l'ANACT, en prenant en compte toutes les dimensions.

Pour les ingénieurs et cadres forfaits jours, la charge doit être établie et validée consensuellement avec les différents interlocuteurs, managers hiérarchiques, fonctionnels. Une attention particulière pour laisser toute la place à la formation et aux temps passés collectifs, tels les réunions de services, le partage de connaissance et autres communications transverses au sein de la société.

La charge de travail doit inclure tous les éléments constituant réellement celle-ci tel que le travail prescrit sur les affaires et projets mais aussi, la formation, les transferts

de compétence, la capitalisation, les tâches « administratives, les aléas sur les projets, ...

3.4. Présentation des plans de charges:

Chaque responsable de service consolide tous les XXX mois le plan de charge qu'il a pré-établi avec tous les salariés du service lors d'une réunion spécifique sur ce sujet, pour ajustements et validation par le collectif de travail-

Cette présentation des plans de charge devra préciser tous les éléments intégrés au plan de charge (projets, formations, travail administratifs, aléas, capitalisation ...) ainsi que le poids que chacun de ces éléments représente dans la charge totale.

Si les salariés ne sont pas en accord avec ce plan de charge ils pourront rédiger collectivement une note qui sera jointe à celui-ci. Une fois cette réunion effectuée, le plan de charge et l'éventuelle note des salariés sont transmis pour prise en compte.

Les différents plans de charges, ainsi que les notes des salariés, seront présentés au moins une fois par an et par service à tous les élus du CSE. Ces documents sont transmis impérativement au moins 5 jours ouvrés avant la réunion du CSE.

Politique industrielle, et schéma industriel :

Deux fois dans l'année, une présentation des charges de travail et des politiques "make or buy" est présentée, les décisions explicitées et discutées avec le CSE avec les impacts sur les organisations et les emplois. Suite à discussion avec les élus, une consultation est organisée et un avis formulé par le CSE.

Des possibilités de ré-intenalisation, relocalisations sont examinées à l'initiative des parties, afin de minimiser les risques industriels qui pourrait mettre en difficulté les affaires et les cycles.

Lors de la présentation des charges au CSE un bilan des aléas est effectué afin d'en tirer les conséquences sur les effectifs, les compétences, l'organisation des cycles industriels.

4.5. Dispositif de contrôle:

- 1) Dispositif collectif : Lors d'une réunion de service de début d'année, les salariés évaluent, de manière anonyme s'ils le souhaitent, leur charge de travail sur une échelle de 1 à 10. Cette évaluation globale sera présentée et analysée par toute l'équipe lors de cette même réunion. La présentation indiquera à minimum la valeur moyenne de charge du service, mais aussi les les valeurs minimales et maximales. Les moyens tant en matériel, financier ou en terme d'effectifs dans le service seront évoqués lors de cette réunion. Des actions correctives seront décidées, en fonction de l'analyse faite collectivement et inscrites dans un document qui sera transmis à tous les élus du CSE..

- 2) Dispositif individuel : Lors de chaque entretien individuel, la charge de travail sera traitée et notifiée, en se basant sur l'analyse de la charge de travail collective et sur l'analyse individuelle. Si le salarié n'est pas en accord avec son responsable de service, il pourra solliciter soit un second entretien, accompagné s'il le souhaite par un représentant du personnel de son choix, soit un entretien avec son N+1 et son N+2, accompagné s'il le souhaite par un représentant du personnel de son choix. Ce second entretien devra identifier les actions à mener pour adapter correctement la charge de travail du salarié.

VIII. Emploi

Le temps de travail réel doit être pris en compte pour évaluer l'adaptation de l'emploi à la charge :

- temps de travail réduit
- temps partiel
- détachement
- délégations syndicale

1. Etudes des plans de charges:

L'étude des plans de charges en CSE se fera à partir de plans de charges et des notes établies avec les salariés

Cette étude prendra en compte notamment :

- les temps de formation
- les CP JRTT, les absences, les aléas de présence (en moyenne)
- l'emploi précaire (presta interim CDD, sous-traitance) à former et à suivre et contrôler
- le suivi des sous-traitances
- planning à flux tendu (ressources à 120%); prévoir une marge de ressource pour revenir à 80% qui permet d'anticiper, de résoudre les aléas,
- d'échanger entre pairs, de diminuer la pression
- réflexion sur l'innovation et l'investissement industriel et développement.

Il sera étudiée des alternatives et une forme de solidarité :

- entre les affaires tendues et les sous activités dans certains secteurs, l'examen des possibilités d'aider et passer les problèmes de sous activité /sur activité
- de se former et d'acquies d'autres domaines de compétences.

2. Indicateurs de charges de travail :

afin d'identifier les problématiques de charge de travail sur projets / Affaires, le CSE sera mensuellement informé des difficultés rencontrées dans l'activité selon les indicateurs suivants :

- des salariés n'ayant pas réalisé leur formation planifiée
- l'utilisation récurrente des horaires atypiques
- le recours aux heures supplémentaires important
- les sorties tardives répétées des salariés sur affaire
- les JRTT non soldée sur la période
- le recours aux dérogations sur les prises de CP
- le nombre d'arrêts maladie
- des signaux de difficultés de risques psychosociaux

Si, parmi ces critères plusieurs apparaissent "critiques", le responsable d'affaire viendra exposer sa vision du problème et avec le CSE essayer de trouver des solutions de court et moyen terme.

3. Plan d'actions et de recrutement:

[transferts de compétence](#)

[GPEC](#)

[plan d'acquisition des compétences](#)

[feuille de route technologique et produit](#)

[feuille de route associée en terme de compétences](#)

[feuille de route associée en terme industriel](#)

[feuille de route associée en terme d'investissement et de budget](#)

IX. Droit à la déconnexion

Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée s'explique principalement par un déséquilibre entre le temps de travail des salariés et la charge de travail qui leur est affectée par l'employeur.

Afin d'interdire le lien de subordination au delà de la durée contractuelle de travail, il y a nécessité d'encadrer l'utilisation des TIC de manière rigoureuse notamment par :

- l'effacement des messages reçus durant les congés et JRTT, l'expéditeur est informé de l'absence du salarié et de l'effacement de son courriel et de l'adresse d'un autre salarié qui pourra répondre à sa demande.
- La définition avec le manager des temps où le salarié est joignable ou injoignable.
- Le blocage des serveurs le soir et le week-end:
- L'impossibilité de reconnection pour la durée de 13 heures de repos quotidien, à partir de la dernière connexion de la journée

- l'interdiction d'envoi des messages durant le week-end et jour fériés et le report automatique de l'envoi de ceux-ci aux lundi matin.
- L'inscription dans les objectifs managériaux le résultat du respect du droit à la déconnection

PRINCIPES DE L'ACCORD :