

**ACCORD RELATIF AUX SITUATIONS DE PENIBILITE
DANS LE CADRE DE L'ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS
AU SEIN DU GROUPE THALES**

Entre

La société THALES ALENIA SPACE FRANCE représentée par Monsieur Christophe BERNARD-MIGEON, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

D'une part,

Et

les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux ci-après désignés :

La CFDT représentée par : *E. Montfoute*

La CFE-CGC représentée par : *Louise FAURE*

La CGT représentée par : *Hervé PORTERAT*

FO représentée par : *Pierre CONDON et Florence COPPEL*

D'autre part

Préambule

L'accord du 18 décembre 2009 sur l'emploi des seniors au sein du Groupe THALES, met en place une série de mesures en faveur des salariés seniors ayant été confrontés durant leur carrière à des situations de pénibilité.

Cet accord laisse l'opportunité aux sociétés du Groupe d'ouvrir des discussions avec les partenaires sociaux, afin de compléter et de préciser les conditions dans lesquelles pourront s'appliquer ces mesures à leur niveau.

La Société THALES ALENIA SPACE FRANCE a souhaité s'inscrire dans cette démarche en identifiant, avec ses partenaires sociaux, les situations de pénibilité pouvant permettre à des salariés seniors de bénéficier dans l'Entreprise, des mesures prévues par l'accord Groupe du 18 décembre 2009.

Sommaire

Chapitre I : Rappel des mesures liées à la pénibilité prévues par l'accord Groupe du 18 décembre 2009

- I – 1. Temps de compensation
- I – 2. Rachat de trimestre
- I – 3. Temps partiel 50%

Chapitre II : Conditions du bénéfice des mesures liées à la pénibilité au sein de THALES ALENIA SPACE FRANCE

- II – 1. Définition des facteurs de pénibilité
- II – 2. Identification des métiers/postes susceptibles d'être exposés aux facteurs de pénibilité
- II – 3. Mise en œuvre

Chapitre III : Dispositions générales de l'accord

- III – 1. Commission de suivi de l'accord
- III – 2. Durée de l'accord
- III – 3. Formalités de dépôt

Annexes :

- Annexe 1 : Liste des métiers/postes identifiés comme susceptibles d'être exposés à des facteurs de pénibilité
- Annexe 2 : Matrice des métiers/postes susceptibles d'être exposés à des facteurs de pénibilité

Chapitre I - Rappel des mesures liées à la pénibilité prévues par l'accord Groupe du 18 décembre 2009

Les mesures mises en place par l'accord sur l'emploi des seniors au sein du Groupe THALES sont de 3 ordres :

I – 1. Temps de compensation

Les salariés seniors justifiant de conditions de travail qualifiées de « pénibles », selon les critères retenus au chapitre II du présent accord, pourront bénéficier avant leur départ en retraite, d'un temps de repos équivalent à :

- 1 trimestre pour 10 ans d'activité dans des conditions ;
- 1 trimestre complémentaire par tranche de 5 ans supplémentaires.

I – 2. Rachat de trimestres

Pour les salariés seniors confrontés à une situation de pénibilité, telle que définie au chapitre II du présent accord et souhaitant faire valoir leurs droits à retraite, sans disposer du nombre de trimestres cotisés leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, la société THALES ALENIA SPACE France participera au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes.

Seront concernés par ce dispositif les salariés seniors volontaires qui, par le rachat de trimestres correspondant, anticiperont leur départ à la retraite durant l'année qui suit le rachat et s'engageront par écrit sur une date de départ en retraite.

Les salariés seniors qui bénéficieront de ce dispositif percevront une aide dont le montant décidé par l'entreprise, ne pourra être inférieur à 2000 Euros par trimestre et sera, en tout état de cause, plafonné à 36000 Euros hors cotisations sociales.

I – 3. Temps partiel 50%

Les salariés seniors confrontés à une situation de pénibilité, telle que définie au chapitre II du présent accord, pourront bénéficier à leur demande, dans les 12 mois précédant la liquidation de leur retraite ou la prise de temps de repos au titre du temps de compensation, d'une réduction de temps de travail leur permettant d'exercer leur activité à 50% rémunérée à 65%.

Ces aménagements du temps de travail nécessiteront une adaptation du poste et de la charge du travail au temps partiel.

Pendant la période de temps partiel senior lié à la pénibilité, les salariés concernés bénéficieront du maintien de leurs droits en matière de retraite au titre du régime général et du ou des régimes de retraite complémentaire comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein.

L'entreprise prendra en charge la part patronale et la part salariale des cotisations retraite (au titre du régime général et du régime complémentaire) assises sur la différence entre la rémunération versée et celle que les salariés concernés auraient perçu à temps plein.

Pour ce qui concerne le régime prévoyance « gros risque » (part obligatoire), l'entreprise supportera le différentiel de coût (temps plein – temps partiel) correspondant au maintien des droits des salariés en temps partiel senior comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein.

A l'issue de la période de temps partiel, soit au moment de la liquidation de la retraite, les salariés bénéficieront d'une indemnité de retraite équivalente à celle qu'ils auraient acquis s'ils avaient continué à exercer leur activité à temps plein.

Les seniors souhaitant bénéficier de cette disposition devront fournir, à l'appui de leur demande, un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leur retraite à taux plein dans un délai maximum de 12 mois.

La modification du contrat de travail du salarié se fera par voie d'avenant précisant notamment l'engagement du salarié de faire valoir ses droits à la retraite au terme du dispositif, les modalités d'organisation du travail à temps partiel et la rémunération octroyée au salarié.

Chapitre II - Conditions du bénéfice des mesures liées à la pénibilité au sein de THALES ALENIA SPACE FRANCE

Les parties signataires du présent accord ont souhaité définir les situations de pénibilité pouvant permettre à des salariés seniors de la Société THALES ALENIA SPACE France, de bénéficier des mesures prévues par l'accord Groupe du 18 décembre 2009.

Il est rappelé que l'accord Groupe retient au titre des situations de pénibilité le travail de nuit tel que défini par la loi (article L. 3122-31 du code du travail) et par l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit conclu au sein de la branche métallurgie. D'autre part, l'accord du 19 décembre 2009 pose une condition de durée d'occupation du poste en situation de pénibilité d'au moins 10 années.

En conséquence, les signataires du présent accord ont :

- Défini les facteurs de pénibilité retenus au sens du présent accord au sein de THALES ALENIA SPACE France (Article II-1) ;

- Identifié les métiers/postes susceptibles d'être exposés à ces facteurs de pénibilité dans l'Entreprise (Article II-2) ;
- Déterminé la procédure de mise en œuvre pratique du dispositif dans la Société (Article II-3).

II – 1. Définition des facteurs de pénibilité :

Les facteurs de pénibilité retenus au titre du présent accord sont de trois ordres :

- Physique ;
- Environnemental ;
- Organisationnel.

Pour pouvoir bénéficier des mesures rappelées au chapitre I, le salarié senior devra notamment avoir été exposé, dans le cadre de son travail habituel, à l'un des facteurs de pénibilité définis ci-dessous :

II – 1.1. Facteurs physiques :

- Travail sous binoculaire, microscope ou loupe :

L'activité sous binoculaire, microscope ou loupe doit être effectuée par le salarié pendant au moins 20 heures par semaine travaillée.

- Travail nécessitant le port de charges lourdes :

Le port de charges lourdes par le salarié, dans le cadre de son travail, doit être répété plus d'une fois toutes les 5 minutes, pendant au moins 20 heures par semaine travaillée et doit concerner des charges supérieures aux valeurs suivantes :

- Hommes 18-45 ans : charges supérieures à 25 kg
- Hommes 45-65 ans : charges supérieures à 20 kg
- Femmes 18-45 et hommes 15-18 ans : charges supérieures à 12,5 kg
- Femmes 15-18 et 45-65 : charges supérieures à 10 kg

- Travail soumis à des contraintes posturales :

Sont visées les contraintes posturales suivantes :

- Position debout prolongée ;
- Position accroupie prolongée ;
- Posture en torsion ;
- Contrainte relative au maintien des bras en l'air ;
- Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée .

Le salarié doit être soumis à ces contraintes posturales pendant au moins 20 heures par semaine travaillée.

- Travail exposé à des vibrations:

Sont visés les effets vibratoires répétés sur la structure osseuse ou musculaire du salarié sur une durée d'au moins 20 heures par semaine travaillée.

Il doit s'agir :

- D'une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;
- Ou d'une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

II – 1.2. Facteurs environnementaux :

- Travail exposé au bruit:

Le salarié doit être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, à un niveau sonore supérieur à 83 décibels pendant au moins 4 heures par jour travaillé ou pendant au moins 20 heures par semaine travaillée.

- Travail sous des températures extrêmes :

Il doit s'agir d'un travail physique du salarié dans un espace clos et soumis, soit à une forte chaleur (températures supérieures à 35°C), soit à un froid intense (températures inférieures à 0°C) et ce pendant au moins 20 heures par semaine travaillée.

- Travail exposé à des émanations de produits chimiques ou en atmosphère saturée:

Le salarié doit être exposé dans le cadre de son activité professionnelle à des émanations de produits chimiques ou à un travail en atmosphère saturée durant au moins 20 heures par semaine travaillée.

II – 1.3. Facteurs organisationnels :

- Travail du salarié en équipes 3x8 avec rotation de postes matin/après-midi/nuit (aussi appelées équipes alternantes). La condition de durée d'occupation du poste en situation de pénibilité d'au moins 10 années sera calculée en cumulant le nombre de mois travaillés par le salarié dans ce type d'équipes.

- Travail du salarié en équipes 2x8 avec rotation de postes matin/après-midi (aussi appelées équipes alternantes). La condition de durée d'occupation du poste en situation de pénibilité d'au moins 10 années sera calculée en cumulant le nombre de mois travaillés par le salarié dans ce type d'équipes.

- Travail de nuit du salarié tel que défini par la loi (article L 3122-31 du code du travail) et par l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit conclu au sein de la branche métallurgie. Il s'agit, premièrement, des salariés qui accomplissent au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail, au cours de la période de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de la période qui lui est substituée. Il s'agit, deuxièmement, des salariés qui effectuent au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Les équipes de jour fixes (équipes du matin y compris celles débutant avant 6 heures et équipes de l'après-midi) ne sont pas retenues au titre du présent accord.

II – 2. Identification des métiers/postes susceptibles d'être exposés aux facteurs de pénibilité :

Les parties signataires du présent accord, avec l'aide des responsables opérationnels et des services de santé au travail, ont identifié les métiers/postes de la Société THALES ALENIA SPACE France dans/sur lesquels les salariés pouvaient être exposés aux facteurs de pénibilité définis ci-dessus.

L'occupation par les salariés d'un de ces métiers/postes est une des conditions du bénéfice des mesures rappelées au chapitre I.

La liste des postes retenus est jointe en annexe 1 du présent accord. A cette liste s'ajoutent les postes exposés aux facteurs organisationnels visés à l'article II - 1.3 du présent accord, à savoir les postes organisés :

- en équipes 2X8 avec rotation de postes matin/après-midi ;
- en équipes 3X8 avec rotation de postes matin/après-midi/nuit
- en horaire de nuit tel que défini ci-dessus.

La matrice ayant permis de définir les postes retenus par le présent accord est jointe en annexe 2.

II – 3. Mise en œuvre :

Pour qu'un salarié senior puisse bénéficier des dispositions mises en place par l'accord Groupe du 18 décembre 2009 et rappelées au Chapitre I, il devra remplir les conditions cumulatives suivantes :

1. Etre salarié de THALES ALENIA SPACE France en contrat à durée indéterminée ;
2. Etre âgé d'au moins 50 ans ;
3. Avoir occupé l'un des métiers/postes visés à l'article II - 2 du présent chapitre ;

4. Avoir été effectivement exposé sur ce ou ces métiers/postes à l'un des facteurs de pénibilité définis à l'article II - 1 du présent chapitre, pendant une durée minimale de 10 ans. Cette période de 10 ans devra avoir été exécutée en tant que salarié de la Société THALES ALENIA SPACE France (y compris sous ses dénominations sociales antérieures) ou du Groupe THALES.

Tout salarié senior estimant remplir ces 4 conditions cumulatives, pourra s'adresser au service Ressources Humaines dont il relève afin de déposer sa demande au travers d'un formulaire établi par la Société.

Le salarié devra accompagner ce formulaire de toute pièce justificative démontrant qu'il remplit bien les conditions visées ci-dessus.

Le médecin du travail pourra être sollicité à cette occasion.

Le service RH concerné examinera chaque situation individuelle et vérifiera que les critères du présent accord sont bien remplis.

En cas d'accord du représentant du service RH habilité, les engagements respectifs de l'entreprise et du salarié seront formalisés dans un courrier signé par les parties.

Chapitre III - Dispositions générales de l'accord

III - 1. Commission de suivi de l'accord

Il est décidé de créer une commission de suivi de l'accord composée :

- De deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- De deux membres de la Direction des Ressources Humaines au niveau central,
- Du Directeur des Ressources Humaines de chaque Etablissement.

Les médecins du travail des établissements de Cannes et de Toulouse ainsi que les secrétaires des CHSCT pourront être consultés sur toute question technique liée à l'application du présent accord.

Cette commission se réunira à l'issue de la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord, puis une fois par an pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord. En plus de ces réunions annuelles, une réunion supplémentaire pourra être tenue à la demande de la majorité des signataires pour examiner, le cas échéant, toute situation présentant un intérêt particulier au titre des facteurs de pénibilité définis par le présent accord. La commission de suivi pourra être force de proposition en vue d'aider à l'évolution du dispositif.

III - 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de l'accord du 18 décembre 2009 sur l'emploi des seniors au sein du Groupe THALES restant à courir, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Il prendra fin, en tout état de cause, au plus tard à cette date sans autre formalité.

Il cessera de produire effet à l'échéance du terme et, en aucun cas, ne pourra produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant expressément d'exclure la règle de transformation prévue à l'article L 2222-4 du code du travail.

Dans l'hypothèse où l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles venaient à modifier les conditions d'application du présent accord, les parties signataires prévoient de se revoir pour analyser les conséquences des ces évolutions et examiner l'opportunité de procéder à sa révision.

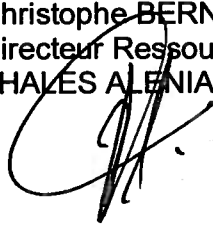
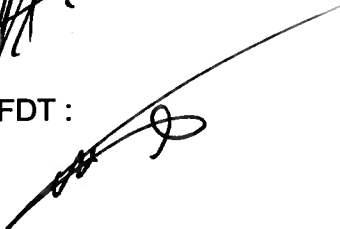
III - 3. Formalité de dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de la société THALES ALENIA SPACE FRANCE, en deux exemplaires auprès de l'unité territoriale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE Midi-Pyrénées dont un exemplaire « papier » original signé par les parties et un exemplaire enregistré sur support électronique, en un exemplaire original auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse,

Fait à Toulouse en 10 exemplaires, le 22/04/2011

Christophe BERNARD-MIGEON
Directeur Ressources Humaines
THALES ALENIA SPACE FRANCE


Pour la CFDT :

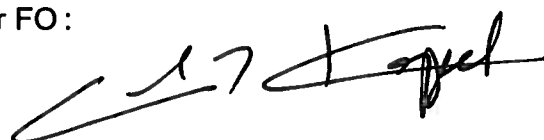
Pour la CFE-CGC :



Pour la CGT :



Pour FO :



ANNEXE 1

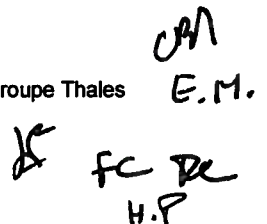
Liste des Métiers / Postes identifiés comme susceptibles d'être exposés à des facteurs de pénibilité -
Thales Alenia Space France

Liste des Métiers / Postes * (selon critères de pénibilité cf Annexe 2)		FP THALES	CODE EMPLOI TAS-F	
FABRICATION CABLAGE	PLASTURGIE	1003	030701	CABLAGE MODULES ET CARTES
	MIC	1003		
	MAQUETTES	1003		
	MODULES ET CARTES	1003		
	HYBRIDES	1003	030702	CABLAGE HYBRIDE
	HYBRIDES	1003	030102	ESSAIS MODULES HYBRIDES
	FILAIRE	1003	030703	CABLAGE FILAIRE
FABRICATION MECANIQUE	OPERATEUR MACHINES OUTILS	1004	030802	PROGRAM. COMMANDE NUMERIQUE
	DEBIT MATIERE	1004		
	MATERIAUX COMPOSITES (1)	1004	030803	MATERIAUX COMPOSITES
TRAITEMENT SURFACE	DEGRAISSAGE TRAITEMENT METALIQUE	1005	030901	DEGRAISSAGE TRAITEMENT METALIQUE
	GALVANOPLASTIE	1005	030901	GALVANOPLASTIE/TRAIT. SURFACE
	PEINTURE	1005	030903	PEINTURE
ASSEMBLAGE - INTEGRATION - TESTS	INTEGRATION SOL	0405	031005	MONTAGE INTEGRATION SOL
CONTRÔLE	CABLAGE	1003	031501	CONTROLE CABLAGE ET ELECTRIQUE

* Uniquement les postes de travail spécifiques répondant aux critères et définitions de la pénibilité

(1) NB: Seuls Postes concernés aux Matériaux Composites: l'activité "réflecteur matériaux composites", pour les postes qui nécessitent une contrainte posturale station debout statique permanente avec torsion de la colonne vertébrale.

Annexe 1 : Accord relatif aux situations de pénibilité dans le cadre de l'accord sur l'emploi des Séniors au sein du Groupe Thales



 E.M.
 H.P.

Matrice des Métiers / Postes identifiés comme susceptibles d'être e

MATRICE DE PENIBILITE * TAS-F		FABRICATION CABLAGE							FABRICATION MECANIQUE				DEGRADATION
		PLASTURGIE	MIC	MAQUETTES	ET CARTEES MODULES	HYBRIDES	FILAIRE	MACHINES OPERATEUR OUTILS	MONTAGE MECANIQUE	DEBIT MATIERE	COMPOSITES MATERIAUX *	CALODUCS	
FACTEURS DE PENIBILITE													
PHYSIQUES	MANUTENTIONS DE CHARGES LOURDES												
	CONTRAINTES POSTURALES												
	VIBRATIONS												
	BINOCULAIRE / MICROSCOPE / LOUPE												
ENVIRONNEMENTAUX	TRAVAIL EN HAUTEUR												
	BRUIT												
	TEMPERATURES EXTREMES												
	PRODUITS CHIMIQUES												
Métiers et Postes Retenus ou Non retenus =		Retenu	Retenu	Retenu	Retenu	Retenu	Retenu	Retenu	NON	Retenu	Retenu (1)	NON	Retenu
NIVEAUX DE PENIBILITE POTENTIEL	INEXISTANT												
	FAIBLE												
	MOYEN												
	FORT												

* Uniquement les postes de travail spécifiques répondant aux critères et définitions de la pénibilité

(1) NB: Seuls Postes concernés aux Matériaux Composites; l'activité "réflecteur matériaux composites", pour les postes qui nécessitent une contrainte posturale station debout statique permanente avec torsion de la colonne vertébrale.

ANNEXE 2

travaux exposés à des facteurs de pénibilité - Thales Alenia Space France

TRAITEMENT SURFACE			ASSEMBLAGE - INTEGRATION - TESTS							CONTRÔLE						SERVICES	
DEGRADATION DEGRADATION DEGRADATION DEGRADATION	GALVANISATION PLASTIQUE	PEINTURE	BORD INTEGRATION	SOL INTEGRATION	QUALIFICATION INTEGRATION	ASSEMBLAGE	MOYENS D'ESSAIS	PROPELLSION	SATELLITE OPERATIONS	MAGASINAGE INDUSTRIEL	CABLAGE	MECANIQUE	RAYONS X INSTRUMENTS DESTRUCTIF	PRODUCTION	ENTREES	INDUSTRIELLE ACTIVITE	MAINTENANCE
NON Retenu	Retenu	Retenu	NON	Retenu	NON	NON	NON	NON	NON	NON	Retenu	NON	NON	NON	NON	NON	NON
1	1	1		1							1						

le cadre de l'accord sur l'emploi des Séniors au sein du Groupe Thales

E.M. CM
de
fc
TR
H.P.