PROCES-VERBAL DE DESACCORD SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 2019 AU SEIN DE THALES AVS FRANCE

La négociation sur la rémunération effective et le temps de travail en vertu des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail a eu lieu au cours de plusieurs réunions consacrées au volet « temps de travail ». Celles-ci se sont tenues :

- mardi 20 novembre 2018,
- mardi 4 décembre 2018,

Aucun accord n'ayant été conclu à l'issue des réunions consacrées à la négociation annuelle obligatoire sur le temps de travail, ce sont les dernières propositions de la direction qui seront appliquées.

Le présent procès-verbal de désaccord a donc été établi conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail afin de consigner, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures qui seront appliquées unilatéralement.

I - DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Ces propositions s'appliquent à l'ensemble des établissements de la société THALES AVS FRANCE selon les modalités définies ci-après, étant précisé que les règles applicables en matière de durée du travail demeurent distinctes actuellement du fait de la période transitoire pendant laquelle les accords des ex-sociétés (ex-TAV, ex-TED, ex-TTS et ex-TLCD) composant la nouvelle société THALES AVS FRANCE demeurent en vigueur. Il en résulte des divergences dans l'imputation des jours positionnés sur les fermetures collectives détaillées ci-après.

ARTICLE 2 – CONGES PAYES

2.1 Décompte des congés

Les jours de congés payés sont décomptés en jours ouvrés par transposition des jours ouvrables déterminés au titre des articles L. 3141-3 et suivants du Code du travail.

Ce décompte en jours ouvrés (soit 25 jours) ne doit pas aboutir à défavoriser le salarié par rapport au décompte en jours ouvrables attribués par la loi, soit 30 jours ouvrables.

2.2 Congé principal

Il est rappelé qu'aux termes des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les règles applicables en matière de congés payés peuvent se résumer ainsi :

- la période de prise du congé payé principal est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année,
- l'employeur doit attribuer, conformément à l'article L. 3141-18 du Code du travail, au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaires aux salariés ayant acquis au moins 12 jours ouvrables durant la

CF

FJ

période de référence, soit au moins deux semaines civiles consécutives sur la période visée ci-dessus,

- les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans attendre la fin de la période de référence durant la période de congés avec l'accord de l'employeur,
- l'employeur peut dans le cadre des dispositions du Code du travail :
  - ✓ fixer les dates des congés et l'ordre des départs,
  - ✓ fixer des périodes de fermeture pour un ou plusieurs sites,
  - ✓ exiger d'avoir épuisé les congés au 31 octobre en dehors de la 5ème semaine,
  - ✓ imposer la prise en une seule fois des 4 premières semaines de congés.

L'application des dispositions légales et conventionnelles se fera en prenant en compte les souhaits des salariés, dans les conditions suivantes pour le congé principal :

Un minimum de 10 jours ouvrés (2 semaines) consécutifs doit être pris durant la période légale (1er mai – 31 octobre) avec une recommandation de prendre 3 semaines consécutives pour permettre une prise des congés plus régulière.

- En cas de fermeture collective d'une semaine entre le 1er mai et le 31 octobre au sein de l'établissement, afin de respecter la règle légale rappelée ci-dessus d'une prise de 2 semaines consécutives – règle s'imposant à l'entreprise, comme aux salariés – chaque salarié devra positionner au moins deux semaines de congés entre le 1er mai et le 31 octobre, étant précisé que ces 2 semaines se situeront de préférence autour de la période de fermeture collective commune programmée en semaine 32 telle que précisée à l'article 3 ci-après ;

- En cas de fermeture collective d'au moins 2 semaines consécutives entre le 1er mai et le 31 octobre au sein de l'établissement, l'obligation d'un congé continu d'au moins 12 jours ouvrables sera considérée remplie, et ce indépendamment de la nature des jours positionnés.

Afin de faciliter le traitement des demandes de congés payés et plus particulièrement l'ordre des départs au titre du congé principal, il convient de respecter les délais suivants :

Absence	Délai de prévenance salarié	Délai de réponse hiérarchie
De 2 à 5 jours	1 semaine	48 heures
> à 5 jours	1 mois	2 semaines

Toute demande émise dans les délais par le salarié et restée sans réponse de la hiérarchie sera acceptée par la DRH, après vérification du respect par le salarié de la procédure ci-dessus.

Enfin, il est précisé que ces délais s'appliqueront également en cas de demande de prise de JRTT individuels ou autres types de congés.

S'agissant du congé principal, le manager pourra demander aux salariés de planifier leurs congés dans l'outil e-HR au plus tard le 31 Mars. Le manager devra alors faire part de son arbitrage au plus tard le 30 Avril.

CF

FS

2.3 Modalités de prise des congés payés

Il est rappelé que le congé doit être effectivement pris. Le congé ne se reporte pas sur la période suivante et ne saurait être remplacé par une indemnité compensatrice, sauf dans les cas prévus par la législation. En conséquence, l'intégralité des congés payés acquis au cours de la période de référence allant du 1er Juin 2018 au 31 Mai 2019 doit être prise au plus tard le 31 mai 2020. A cette date, les droits à congés non pris seront réputés perdus, sauf dérogation qui ne sera accordée qu'à titre tout à fait exceptionnel, sur demande de la hiérarchie et après accord de la Direction.

Les modalités pratiques de prise de congés payés seront arrêtées au niveau des établissements. Il en sera de même pour les permanences éventuellement nécessaires. Ces modalités tiendront compte des règles communément appliquées :

- le taux de présence durant la période des congés légaux – hors périodes de fermeture collective – est fixé au minimum à 30 %.

- en cas d'arbitrage nécessaire entre deux demandes, il sera fait application des critères définis à l'article L. 3141-16 du Code du travail.

L'établissement Châtellerault – CSC n'étant pas concerné par les fermetures collectives, le taux de présence minimale à respecter sera fixé au niveau de l'établissement en fonction des périodes concernées.

ARTICLE 3 – Jours de RTT

Il est précisé que le personnel de l'ensemble de la Société THALES AVS FRANCE devra avoir utilisé la totalité de ses jours de Réduction du Temps de Travail acquis au plus tard le 31 décembre 2019.

Enfin, il est rappelé pour l'établissement de Châtellerault CSC, que les jours de Réduction du Temps de Travail collectifs seront fixés au niveau de l'établissement après discussion avec les Délégués Syndicaux de l'établissement et consultation du CE sur l'aménagement du temps de travail.

Pour IFE Roissy, s'agissant des jours Réduction du Temps de Travail fixés collectivement, ils seront positionnés selon des modalités définies par la hiérarchie.

Les agents site de l'établissement de Cergy « détachés » sur sites clients seront également exclus des fermetures collectives au titre des RTT employeurs. Les jours leur seront donc restitués sur leur compteur personnel. Il est rappelé toutefois que les agents doivent prendre leurs CP/RTT, en fonction des fermetures des sites clients.

UF
FS

ARTICLE 4 –Fermetures collectives

Les fermetures collectives suivantes sont prévues et seront traitées par imputation des jours prévus dans le tableau ci-dessous pour tous les établissements de THALES AVS FRANCE (hors Châtellerault CSC, IFE Roissy et agents site de l'établissement de Cergy « détachés » sur sites clients) :

	Ex TAV (hors CSC et IFE Roissy)	Ex LCD	Ex TED	Ex TTS (hors agents site)
31 mai 2019 (pont de l'ascension)	Jour collectif	Jour RTT collectif	Jour RTT collectif	Jour RTT collectif
Semaine 32 (du 5 au 9 août 2019)	- Lundi 5 et Mardi 6 Aout : 2 JRTT Collectifs - Mercredi 7 Août : 1 Jour Collectif - Jeudi 8 & Vend. 9 Aout : 2 CP OU 2 JRTT individuels au choix des salariés*	Lundi 5 Août au Vend. 9 Août : 5 CP OU 5 JRTT individuels au choix des salariés*	Lundi 5 Août au Vend. 9 Août : 5 CP OU 5 JRTT individuels au choix des salariés*	- Lundi 5 Août au jeudi 8 août : 4 JRTT Collectifs - Vend. 9 Août : 1 CP OU 1 JRTT individuel au choix des salariés*
Semaine 52 du 26 au 31 Décembre 2019	4 JRTT Collectifs	- Jeudi 26, vendredi 27 et lundi 30 décembre : 3 JRTT Collectifs - mardi 31 décembre : 1 CP ou JRTT individuel au choix des salariés*	4 JRTT Collectifs	4 CP ou JRTT individuels au choix des salariés*

*Par défaut, des CP seront saisis dans l'outil e-HR. S'il le souhaite le salarié devra informer le service Administration & Paie de l'utilisation de JRTT individuels en lieu et place des jours de CP.

En raison de contraintes opérationnelles ces fermetures pourront être partiellement appliquées sur les établissements comportant des activités nécessitant la mise en place de permanence, hors CSC et IFE Roissy qui ne sont pas concernés par ces fermetures.

Le nombre de salariés concernés par établissement sera donné préalablement à l'occasion de l'information / consultation du CE/CSE réalisée dans ce cadre.

Si des permanences sont nécessaires pendant ces périodes de fermeture collective en fonction des spécificités locales, il sera procédé à une information / consultation du CE / CSE.

Par ailleurs, en cas de besoins opérationnels particuliers (exemples : travaux, maintenance), des périodes de fermeture collective pourront être accolées à la semaine 32 au niveau des établissements, après informations / consultation des CE / CSE. En cas de fermeture complémentaire déterminée au niveau d'un établissement, il est prévu que la période et les modalités de celle-ci seront précisées au plus tard le 31 mars 2019.

ARTICLE 5 – Journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte (10 juin 2019), conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables (article 12 de l'accord sur les dispositions sociales applicable aux salariés des sociétés du Groupe Thales du 23 novembre 2006), sauf pour les salariés travaillant en semaine décalée (du mardi au samedi). Pour ces derniers la journée retenue est le vendredi 1er novembre 2019.

CF
FS

II – PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les Organisations Syndicales ont présenté leurs revendications (cf. documents joints au présent procès-verbal).

III – MODALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent procès-verbal de désaccord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société THALES AVS FRANCE SAS.

Il sera également déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) via la plateforme téléaccords.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Fait à Bordeaux en 5 exemplaires originaux le ... 26/03/2019

Pour la Direction de THALES AVS FRANCE SAS
La Directrice du Développement Social
Christine FAUSSAT

Pour la CFDT, Fabrice JOURDAN

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT,

CF
FJ

CGT THALES AVS

NAO TEMPS DE TRAVAIL 2019

06/12/2018

Revendications CGT

Lors de la négociation sur le temps de travail la CGT a porté ses revendications sociales nationales, et notamment le passage aux 32 heures qui serait un des leviers majeurs pour créer massivement de l'emploi, pour réduire les inégalités et la précarité, pour anticiper l'impact sur l'emploi des mutations technologiques en cours et à venir, pour permettre à chacune et chacun de profiter plus du temps hors travail.

Les fondamentaux de la revendication CGT :

- 32h de travail hebdomadaire
- Pas de fermeture imposée
- Prise en charge de la journée de solidarité par la Direction

La CGT a bien sûr demandé à ce que la fermeture estivale imposée soit enfin abandonnée mais que si la Direction l'imposait elle serait plus pertinente en semaine 31 afin de ne pas porter préjudice aux juilletistes vis-à-vis des aoûtiens.

La CGT a aussi demandé la prise en charge de la journée de solidarité par la société comme cela est fait dans de nombreuses grandes entreprises. Et si ce n'était pas possible (!) la CGT a demandé que le positionnement de cette journée soit négocié dans chaque établissement, afin d'adhérer aux pratiques en cours dans les différents établissements d'AVS.

Aucune de ces propositions n'a été retenue par la Direction, qui va maintenant soumettre les dispositions qu'elle a annoncées à l'accord des organisations syndicales.

32H ! Travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous