

**Accord à durée indéterminée relatif aux astreintes
THALES AVS FRANCE**

Entre,

D'une part,

La Société THALES AVS FRANCE SAS, dont le Siège Social est situé au 75 - 77, avenue Marcel Dassault 33700 Mérignac, représentée par Madame Christine FAUSSAT, Directrice du Développement Social d'une part,

Et,

D'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives signataires :

La CFDT, *Stéphane SUBAULT*

La CFE-CGC,

La CGT, *Alain NORIN*

Il a été convenu ce qui suit :

ST *CF*
em

SOMMAIRE

Préambule.....	3
Chapitre 1 : Dispositions liminaires	4
Article 1 : Champ d'application	4
Article 2 : Définition de l'astreinte.....	4
Article 3 : Catégories d'astreinte.....	5
Chapitre 2 : Dispositions spécifiques aux astreintes régulières	6
Chapitre 3 : dispositions spécifiques aux astreintes ponctuelles.....	7
Chapitre 4 : Dispositions communes à toutes les astreintes	8
Article 1 : Traitement de la période d'astreinte.....	8
Article 2 : Traitement de la période d'intervention.....	8
Article 3 : Suivi des astreintes.....	9
Article 4 : Temps d'astreinte et respect des temps de repos	9
Article 5 : Modalités de sortie du dispositif d'astreinte régulière	10
Article 6 : Suivi des astreintes par les Instances Représentatives du Personnel	10
Chapitre 5 : dispositions générales.....	12
Article 1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	12
Article 2 – Clause de revoyure.....	12
Article 3 – Révision.....	12
Article 5 - Formalités de dépôt et de publicité	12
Annexe 1 : Barème des compensations.....	14
Annexe 2 : Formulaire d'astreinte.....	15

Préambule

A l'issue d'un processus social réalisé en 2017, le Groupe Thales a simplifié ses structures juridiques en FRANCE à partir du 1^{er} janvier 2018. Cela s'est traduit au sein de la GBU Avionique par le regroupement des sociétés Thales Avionics SAS, Thales Electron Devices SAS, Thales Training & Simulation SAS et Thales Avionics LCD SAS. Ces entités sont désormais regroupées au sein d'une même structure juridique, à savoir la société THALES AVS FRANCE SAS.

Un accord Groupe relatif à l'organisation des négociations liées au projet de simplification des structures juridiques du Groupe Thales en France a été signé le 23 octobre 2017. Cet accord a prévu que les négociations relatives à certaines thématiques seraient traitées au niveau des Sociétés issues des fusions. Il en va notamment ainsi de l'astreinte.

Par le présent accord, les parties visent à harmoniser les dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux et usages existants ayant trait à l'astreinte au sein des anciennes sociétés citées ci-dessus et constituant désormais la société THALES AVS FRANCE, et ce afin de permettre à l'ensemble des salariés faisant partie de ladite société de bénéficier de règles identiques en cas de mise en œuvre d'astreinte. C'est dans ce contexte et après avoir dressé un état des lieux des règles applicables et appliquées au sein des différentes sociétés en cas de recours à l'astreinte que les parties au présent accord se sont réunies afin d'arrêter les règles destinées à s'appliquer au sein de la société THALES AVS FRANCE.

D'un commun accord de l'ensemble des parties, il est convenu que les dispositions du présent accord s'appliquent dès sa date d'entrée en vigueur telle que précisée dans le chapitre 5 ci-après et donc avant la fin de la période de transition prévue du 1^{er} janvier 2018 au 30 avril 2019. En conséquence de quoi, les règles prévues par le présent accord se substituent à l'ensemble des conventions et accords collectifs antérieurs en vigueur au sein des sociétés absorbées et de la société absorbante, ainsi qu'aux pratiques ou usages et engagements unilatéraux ayant trait au même objet dès son entrée en vigueur.

Chapitre 1 : Dispositions liminaires

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société THALES AVS FRANCE concernés par le recours à une astreinte selon les modalités décrites ci-après.

Concernant les situations visées par les astreintes et régies par le présent accord, elles peuvent être ponctuelles ou régulières et concerner des situations diverses (engagements clients, support informatique, activités de tests, maintenance industrielle...).

Il est précisé que tous les métiers de l'entreprise ainsi que l'ensemble des catégories socio-professionnelles peuvent être potentiellement concernés par le recours à l'astreinte.

Enfin, il est précisé que toutes les astreintes réalisées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord seront encadrées par les dispositions du présent accord dès lors qu'elles concernent un salarié rattaché à un établissement de la Société THALES AVS FRANCE, sauf avenant au contrat de travail prévoyant des dispositions distinctes. Dans ce dernier cas de figure, il est expressément précisé qu'un salarié ne pourra pas cumuler les dispositions relatives à l'astreinte détaillées dans le présent accord avec d'autres dispositions relatives à l'astreinte auxquelles il déciderait de rester soumis.

Article 2 : Définition de l'astreinte

L'astreinte au sens du présent accord s'entend, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-9 du Code du travail, « comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

L'intervention dans le cadre d'une astreinte pourra prendre la forme d'une intervention à distance et/ou d'une intervention sur place. Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, les interventions à distance seront à privilégier. En tout état de cause, les modalités de l'astreinte et des interventions éventuelles seront précisés au(x) salarié(s) par le manager en astreinte préalablement à celle-ci. Enfin, il est précisé que le salarié en astreinte aura l'autonomie suffisante pour déterminer l'intervention adaptée.

La période d'astreinte fait l'objet de l'une des compensations définies dans le présent accord. Toutefois, elle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif et est donc à ce titre, exception faite de la durée éventuelle d'intervention, prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et de durée de repos hebdomadaire.

S'agissant de la durée d'intervention, elle est bien considérée comme un temps de travail effectif et est donc traitée comme telle.

Article 3 : Catégories d'astreinte

Il existe deux catégories d'astreintes :

- **Les astreintes ponctuelles**

Elles sont destinées à répondre à un besoin urgent et imprévisible. Elles visent notamment à garantir ponctuellement une assistance d'urgence dans le cadre de projets.

- **Les astreintes régulières**

Elles sont inhérentes à certaines activités ou fonctions. Elles visent à garantir en continu la disponibilité d'experts en capacité d'intervenir pour assurer la continuité de process, de maintenance, de fonctionnement d'installations ou de matériels, dont l'arrêt brutal peut intervenir en étant préjudiciable à l'activité et/ou aux engagements contractuels vis-à-vis des clients.

Il est précisé que, quel que soit le type d'astreinte (ponctuelle ou régulière), celle-ci devra se situer hors des heures de présence du salarié sur son lieu de travail. A ce titre, les périodes d'astreinte seront positionnées :

- Soit un jour non ouvré (en journée et/ou de nuit) ;
- Soit un jour ouvré, mais dans ce cas exclusivement en dehors des heures de présence du salarié sur son lieu de travail.

En tout état de cause, il est rappelé que le recours à l'astreinte :

- doit répondre à un besoin impératif validé par le manager et le service RH ;
- doit se faire en respectant l'ensemble des règles prévues selon le type d'astreinte ;
- se fera sur la base du volontariat ;
- ne peut pas avoir lieu à l'occasion d'un jour de congé individuel (CP, RTT individuels, absence autorisée payée, repos compensateur...).

Chapitre 2 : Dispositions spécifiques aux astreintes régulières

Cette astreinte est soumise à l'ensemble des règles précisées dans le présent article :

- Modalités d'information et délais de prévenance

Les salariés concernés par ce type d'astreintes devront être informés sur le principe de recours aux astreintes régulières moyennant un délai de prévenance d'au moins 1 mois avant mise en œuvre de la première astreinte régulière.

- Modalités d'entrée / de sortie

Les salariés concernés par ce type d'astreintes disposeront d'un avenant à leur contrat de travail à durée déterminée, étant précisé que le refus de signature d'un tel avenant ne pourra pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Dans l'hypothèse où l'astreinte devient régulière sur le poste occupé par le salarié, en cas de refus de signature de l'avenant par ce salarié, une nouvelle affectation sera recherchée prioritairement sur l'établissement de rattachement du salarié.

En cas de contraintes personnelles du salarié et en accord avec son manager, le salarié pourra demander à sortir du dispositif en respectant un délai d'au moins 15 jours pouvant être réduit en cas de situation exceptionnelle.

- Programmation individuelle

Une programmation individuelle semestrielle sera privilégiée et en tout état de cause, la programmation individuelle des astreintes sera communiquée à chaque salarié concerné au plus tard au moins 7 jours avant le début de chaque mois, sauf situation exceptionnelle (au moins 1 jour à l'avance). La modification de cette programmation pourra intervenir de manière exceptionnelle, notamment pour des raisons d'absence du salarié prévu en astreinte, sous réserve que le salarié remplaçant soit prévenu au moins 24 heures avant le début de l'astreinte.

Par ailleurs, il sera recherché, dans l'organisation des astreintes régulières, une rotation des salariés concernés la plus large possible.

Enfin, il est précisé que le nombre maximal de semaines comportant des astreintes régulières par an est fixé à 26 par salarié concerné, avec un maximum fixé à 2 semaines consécutives (sauf situation d'absence), étant précisé qu'il convient d'entendre par semaine du lundi 0H00 au dimanche 24H00.

- Suivi

La liste des salariés en astreintes régulières sera transmise au Médecin du travail pour prise en compte dans le cadre du suivi médical réalisé.

- Compensation

Les astreintes régulières feront l'objet des compensations précisées dans le barème en annexe 1, étant précisé que ces compensations seront majorées de 5 % pour les astreintes régulières.

Chapitre 3 : dispositions spécifiques aux astreintes ponctuelles

Cette astreinte est soumise à l'ensemble des règles précisées dans le présent article :

- Modalités d'information et délais de prévenance

L'ensemble des salariés concernés par ce type d'astreintes devront être informés sur le principe de recours aux astreintes ponctuelles moyennant un délai de prévenance d'au moins 1 semaine avant mise en œuvre de l'astreinte ponctuelle prévue, sauf situation exceptionnelle et d'urgence. Dans cette dernière situation, le délai de prévenance sera au moins d'un jour.

La modification du planning d'astreinte pourra intervenir de manière exceptionnelle, notamment pour des raisons d'absence du salarié prévu en astreinte, sous réserve que le salarié remplaçant soit prévenu au moins 24 heures avant le début de l'astreinte.

La planification sera réalisée en concertation avec les salariés concernés. Ils seront informés par écrit de celle-ci.

- Compensation

Les astreintes ponctuelles feront l'objet des compensations précisées dans le barème en annexe 1.

Chapitre 4 : Dispositions communes à toutes les astreintes

Article 1 : Traitement de la période d'astreinte

Le temps passé en astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, il fait l'objet des compensations détaillées en annexe 1 du présent accord, étant précisé que celles-ci seront versées en présence ou en l'absence d'intervention.

Article 2 : Traitement de la période d'intervention

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

Les interventions réalisées dans le cadre d'astreinte à distance ou avec déplacement sur site seront traitées comme suit :

Pour les salariés en décompte horaire :

Le temps d'intervention est pris en compte dans le temps de travail effectif avec application des majorations éventuelles en lien avec la réglementation applicable en matière d'heures supplémentaires et/ou, le cas échéant, en lien avec les majorations prévues pour travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié. En cas d'intervention inférieure à une heure, celle-ci sera néanmoins décomptée comme une heure entière.

En cas d'intervention nécessitant un déplacement sur site, il est appliqué en complément du traitement du temps d'intervention selon les modalités décrites ci-dessus les mesures suivantes :

- Le temps de déplacement aller-retour entre le domicile du salarié et le lieu d'intervention n'est pas du temps de travail effectif, mais sera indemnisé sur la base du taux horaire du salarié (salaire de base) au prorata du temps de déplacement ;
- Les frais de déplacements aller-retour entre le domicile du salarié et lieu d'intervention seront indemnisés sur la base du barème en vigueur.

Pour les salariés en décompte en jours :

Le temps d'intervention pendant l'astreinte sera traité comme suit :

- En cas d'intervention en semaine inférieure ou égale à 4 heures = paiement sur la base de 1/44ème du salaire mensuel de base ;
- En cas d'intervention en semaine supérieure à 4 heures = attribution d'une journée complète de récupération ;
- En cas d'intervention un samedi, un dimanche ou un jour férié = attribution d'une journée complète de récupération, quelle que soit la durée de l'intervention.

En cas d'intervention nécessitant un déplacement sur site, il est appliqué en complément du traitement du temps d'intervention selon les modalités décrites ci-dessus les mesures suivantes :

- Le temps de déplacement aller-retour entre le domicile du salarié et le lieu d'intervention n'est pas du temps de travail effectif, mais sera pris en compte pour déterminer le traitement qui doit être retenu pour l'intervention réalisée ;
- Les frais de déplacements aller-retour entre le domicile du salarié et lieu d'intervention seront indemnisés sur la base du barème en vigueur.

Enfin, il est précisé qu'en cas d'intervention dans le cadre d'une astreinte un jour non ouvré, le salarié concerné (Mensuel ou Ingénieur & Cadre) se verra appliquer pour la période d'intervention les modalités complémentaires éventuellement prévues.

Article 3 : Suivi des astreintes

Toute période d'astreinte donne lieu au remplissage du document figurant en annexe 2 pour traitement en paie.

Ainsi, le salarié en astreinte devra indiquer :

- La période et la durée d'astreinte ;
- Le cas échéant, la durée de chaque intervention ;
- Le lieu de l'intervention ;
- La nature de l'intervention ;
- Le temps de déplacement éventuel.

Le document ainsi rempli sera transmis pour signature au manager avant envoi aux équipes Administration & Paie pour permettre le paiement des compensations en lien avec l'astreinte réalisée et, le cas échéant, le traitement en paie du temps d'intervention réalisé. Ce document dûment complété sera transmis aux équipes Administration & Paie dans un délai maximal de 30 jours à compter de la date de réalisation de l'astreinte.

Article 4 : Temps d'astreinte et respect des temps de repos

En dehors des périodes d'intervention, qui sont décomptées dans le temps de travail effectif, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul du repos quotidien (11 heures consécutives) et du repos hebdomadaire (35 heures consécutives).

En cas d'intervention effective pendant l'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié en a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention.

Indépendamment des précisions ci-dessus, lorsque l'intervention en cours d'astreinte répond aux besoins de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sécurité, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents graves aux installations ou aux bâtiments, le repos hebdomadaire peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien. Dans ces cas de figure, le repos en question doit être pris à compter de la fin de l'intervention.

Lorsque l'intervention est destinée à répondre à des besoins spécifiques (activités de manutention et d'exploitation...), conformément aux dispositions légales, le temps minimal de repos quotidien des salariés en astreinte amenés à intervenir durant celle-ci pourra être réduit à 9 heures entre la fin de l'intervention et le début de la reprise d'activité.

Article 5 : Modalités de sortie du dispositif d'astreinte régulière

En cas de sortie du dispositif d'astreinte régulière à l'initiative de l'entreprise, les salariés en astreinte régulière depuis au moins 2 ans bénéficieront d'une indemnité dégressive de sortie, dont l'assiette de calcul est la moyenne des sommes versées au cours des 12 derniers mois liées au travail avec astreinte régulière précédant la sortie du dispositif.

L'indemnité dégressive est versée durant 6 mois selon les modalités suivantes :

- 75% de la moyenne de ces sommes pendant les deux premiers mois ;
- 50% de la moyenne de ces sommes pendant les 3^{ème} et 4^{ème} mois ;
- 25% de la moyenne de ces sommes pendant les 5^{ème} et 6^{ème} mois.

En dehors de la situation visée ci-dessus, les situations particulières seront traitées selon les modalités suivantes :

- a) Si le salarié bénéficie d'une indemnité dégressive de sortie d'astreinte régulière et réintègre temporairement, durant la période de versement, un dispositif d'astreinte régulière, le versement de la prime dégressive sera suspendu pendant ladite réintégration.
- b) Si la période de dégressivité n'est pas terminée au moment de la reprise du travail avec astreinte régulière, lors de la nouvelle sortie du salarié du dispositif d'astreinte régulière, il sera appliqué au salarié le régime le plus favorable entre la reprise de la période de dégressivité suspendue et l'application d'une nouvelle période de dégressivité au titre de la seconde période.
- c) Si la reprise du travail avec astreinte régulière a lieu alors que la période de versement de la prime dégressive est achevée, le retour dans un dispositif d'astreinte régulière donne lieu au calcul d'une nouvelle ancienneté dans ce mode d'organisation pour l'application du présent article.

Article 6 : Suivi des astreintes par les Instances Représentatives du Personnel

Les prévisions d'astreintes seront communiquées aux CE / CSE de chaque établissement concerné :

- lors de la mise en place d'une astreinte régulière dans le cadre d'une information / consultation ;
- selon un rythme trimestriel et au plus tard le mois précédant chaque début de trimestre pour les astreintes ponctuelles dans le cadre d'une information / consultation.

Dans ce cadre, les précisions suivantes seront données :

- motif(s) de l'astreinte ou des astreintes,
- type d'astreinte(s) envisagée(s),

- durée de la période d'astreinte,
- nombre de salarié(s) concerné(s),
- mesures prises pour assurer la sécurité du ou des salarié(s) en cas d'intervention potentielle,
- rappel des barèmes des compensations applicables à la date de l'astreinte.

En cas de besoin urgent non anticipé dans le cadre des prévisions visées ci-dessus, il sera procédé à une information complémentaire du CE / CSE de l'établissement concerné au plus tard 3 jours après l'astreinte avec les mêmes précisions que celles mentionnées ci-dessus.

Par ailleurs, au niveau des CE / CSE de chaque établissement un bilan des astreintes réalisées au cours de l'année écoulée sera présenté au 1^{er} trimestre de l'année suivante. Enfin, un bilan annuel sera présenté à la Commission centrale temps de travail.

Chapitre 5 : dispositions générales

Article 1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour les astreintes réalisées à compter du 1^{er} juillet 2018.

Les salariés actuellement concernés par un dispositif d'astreinte régulière se verront proposer un avenant conduisant à l'application des mesures décrites dans le présent accord.

Enfin, il est rappelé qu'un salarié ne pourra pas cumuler les dispositions relatives à l'astreinte détaillées dans le présent accord avec d'autres dispositions relatives à l'astreinte auxquelles ils décideraient de rester soumis.

Article 2 – Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir durant la 3^{ème} année d'application de l'accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous sera à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les stipulations de l'accord, les parties seront réunies dans un délai maximal de 6 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 3 – Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

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 4 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 5 - Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

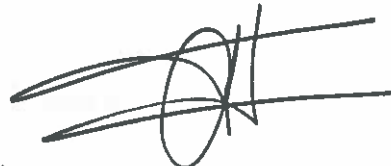
Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la société THALES AVS FRANCE,

- En un exemplaire original et un exemplaire informatique à la Direccte de Bordeaux,
- En un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux.

Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (format Word) sous un format rendu anonyme.

Fait à Bordeaux en 7 exemplaires originaux le 30 mai 2018.

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



Pour la CFDT,

Stephane SUBAUC



Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT,

Alain NARIN



Annexe 1 : Barème des compensations

Nature de l'astreinte	Compensation
Astreinte de nuit en semaine du lundi soir au vendredi matin (entre l'heure de fin de poste le jour J et l'heure de prise du poste le jour J+5)	40 MG ¹
Astreinte un samedi en journée entre l'heure d'ouverture habituelle de l'établissement et l'heure de fermeture habituelle de l'établissement les jours ouvrés – journée du samedi)	15 MG
Astreinte un dimanche en journée (entre l'heure d'ouverture habituelle de l'établissement et l'heure de fermeture habituelle de l'établissement les jours ouvrés – journée du dimanche)	22 MG
Astreinte un jour férié en journée (entre l'heure d'ouverture habituelle de l'établissement et l'heure de fermeture habituelle de l'établissement les jours ouvrés – journée du jour férié)	22MG
Majoration par nuit (samedi, dimanche ou jour férié) (entre l'heure de fermeture habituelle de l'établissement et l'heure habituelle d'ouverture de l'établissement les jours ouvrés – nuit du vendredi au samedi ou du samedi au dimanche ou du dimanche au lundi)	10MG
Astreinte sur un jour de RTT collectif ou autre jour de fermeture collective (hors congés payés)²	15 MG

¹ Montant pour une semaine complète d'astreinte de nuit du lundi au vendredi et application au prorata en cas de semaine incomplète

² En cas d'astreinte une semaine complète (incluant, le cas échéant, un samedi, un dimanche, une ou des nuits et/ou un jour férié), l'indemnisation correspondra au cumul des montants prévus par nature d'astreinte

Ex 1 : astreinte sur une période fermeture collective comportant 5 jours ouvrés en journée + le samedi en journée + le dimanche en journée → $(15MG \times 5) + 15 MG + 22 MG = 112 MG$

Ex 2 : astreinte deux nuits en semaine = 20 MG

Ex 3 : astreinte du vendredi au dimanche (journée du samedi, journée du dimanche et nuits du vendredi au samedi + nuit du samedi au dimanche incluses) = $15 MG + 22 MG + (10 MG \times 2) = 57 MG$

5
m

Annexe 2 : Formulaire-type d'astreinte

Type d'astreinte : Ponctuelle Régulière Salarié : Salariés en décompte horaire Forfait jours

Motif d'astreinte :

Nom du salarié :

Semaine concernée

Prénom du salarié :

Du :

Au :

		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi ou Jour Férié	Dimanche ou jour de RTT collectif	Total
Nature de l'astreinte									
Intervention (oui/non)									
Motif de l'intervention									
Nature de l'intervention (sur site / à distance / à distance et sur site)									
Durée(s) Intervention(s)	début								
	fin								
Déplacement aller / retour (en mn)									
Restitution du téléphone (oui/non)									

Chef de service
Nom - Prénom

DRH
Nom - Prénom

Commentaires

Ce document est à retourner, sous format Excel, au SP Paie, dans un délai maximal de 30 jours à compter de la date de réalisation de l'astreinte

Nature de l'astreinte :

Liste déroulante de choix

Cette information est à compléter même si il n'y a pas eu d'intervention. Elle permettra au SP Paie d'appliquer les compensations nécessaires.

Nuit en semaine : astreinte de nuit en semaine du lundi soir au vendredi matin

Samedi (journée) : astreinte un samedi en journée

Samedi (journée + soir) : astreinte un samedi en journée + majoration pour nuit du samedi soir au dimanche matin

Dimanche (journée) : astreinte un dimanche en journée

Dimanche (journée + soir) : astreinte un dimanche en journée + majoration pour nuit du dimanche soir au lundi matin

Jour férié (journée) : astreinte un jour férié en journée

Jour férié (journée + soir) : astreinte un jour férié en journée + majoration si astreinte également la nuit

Nuit (samedi, dimanche ou jour férié) : astreinte uniquement la nuit (nuit du vendredi soir au samedi matin, du samedi soir au dimanche matin, du dimanche soir au lundi matin ou un soir de jour férié)

Annexe 3 : Modèle d'avenant au contrat de travail

AVENANT ASTREINTE REGULIERE

Le présent avenant est conclu dans le cadre du recours au dispositif d'astreinte régulière prévu par l'accord relatif aux astreintes au sein de THALES AVS FRANCE du 30 mai 2018.

Il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu de la nature des fonctions de Madame / Monsieur au sein de ... , Madame / Monsieur ... sera amené(e) à effectuer des astreintes régulièrement tout au long de l'année, et ce à compter du

Les astreintes réalisées dans ce cadre (période d'astreinte et périodes d'intervention éventuelles) seront traitées conformément aux règles définies dans l'accord mentionné ci-dessus.

Le présent avenant est conclu pour une durée de deux ans. En cas de poursuite du dispositif au-delà de cette période, un nouvel avenant sera établi.

Les autres dispositions du contrat de travail de Madame / Monsieur ... non modifiées par le présent avenant demeurent inchangées.

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties,

A ... le ...

Pour THALES AVS FRANCE SAS,
Le Responsable de la Direction
des Ressources Humaines de l'établissement

Pour le salarié (1)

Signature précédée de la mention « Lu et Approuvé, bon pour accord »