

## Un accord LAS pour encadrer le travail en-dehors des horaires « normaux »



Un nouvel accord LAS vient d'être signé par la CFTC, la CFE-CGC et la CGT pour réglementer le travail en-dehors des horaires normaux.

Cet accord englobe les horaires décalés, les astreintes et les jours non travaillés habituellement. C'est une première dans Thales à l'échelle d'une société de plus de 7000 salariés comme THALES LAS France SAS.

Son ambition affichée est de contribuer à harmoniser le fonctionnement très hétérogène des 9 établissements de LAS.

Il s'appliquera dès le 1<sup>er</sup> octobre et pour une durée indéterminée partout dans LAS (Blagnac, Elancourt, Fleury, La Ferté, Limours, Massy, Saint Héand, Rungis-Toulouse et Ymare) à la place des accords locaux.

## Présentation de l'accord

L'accord est structuré en 3 parties : horaires décalés, astreintes et travail des jours non habituellement travaillés avec les dispositions propres à chaque régime, les primes et indemnités associées.

Les montants sont généralement exprimés en **Minimum Garanti** (1 MG = 3,65 € en 2021).

Il distingue les situations « *conjoncturelles* » et « *structurelles* » (exception : les jours non habituellement travaillés) et précise les traitements qui leur sont propres. Mais globalement, le travail en « *structurel* » paie moins qu'en « *conjoncturel* », sans explication.

Le travail en régime « *structurel* » nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié. C'est une démarche qui l'engage avec Thales dans la durée. Elle est lourde de sens car il s'agit d'engager le salarié à accepter des contraintes supplémentaires dans sa vie professionnelle et sa vie privée.

## Pas de signature de SUPPer

Après avoir participé aux nombreuses réunions de négociation de cet accord, **SUPPer LAS a décidé au consensus de ne pas le signer.**

En effet, si nous reconnaissons la nécessité des horaires atypiques **dans certains cas**, le présent accord semble poser plus de nouveaux problèmes aux salariés concernés qu'il n'en résout (santé, indemnisation, etc.). L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est directement menacé et les compensations diminuent.

Cet accord avantage surtout l'employeur qui obtient ainsi encore plus de flexibilité pour exploiter les salariés... et à moindre frais !

- **Ex : samedis travaillés payés ou récupérés, pas les deux !**

Enfin, l'outil 4YOU nous semble peu adapté à la gestion satisfaisante de ces horaires atypiques. **Pour SUPPer, les outils RH de LAS sont loin d'être prêts pour appliquer un tel accord !**

**Horaires décalés (HD) :** au sein d'un même îlot, 2 équipes sont constituées pour travailler de manière alternée (1 le matin et 1 l'après-midi), le plus souvent sur la même affaire.

**Astreintes :** le salarié se tient à disposition de l'employeur en-dehors des horaires habituels pour réagir au plus vite en cas d'alerte.

**Jours non habituellement travaillés :** weekends, jours fériés, RTT collectifs et jours de fermeture de l'établissement.

**Conjoncturel :** situation imprévue et passagère → pas d'avenant au contrat de travail.

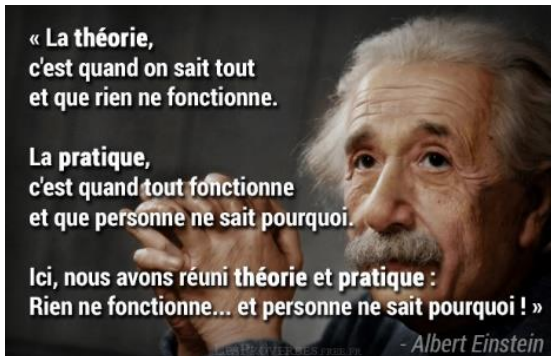
**Structurel :** on s'inscrit dans la durée avec une planification de la charge → signature d'un avenant au contrat de travail.



lien vers l'accord

## L'essentiel de ce qui change avec cet accord, selon SUPPer

Sans prétendre être parfaitement exhaustifs, voici les principaux changements qui ont attiré notre attention dans cet accord.



### Horaires décalés (HD)



- Travail de nuit reconnu avec majorations conventionnelles. Au-delà de 3h de nuit, bonus de 2,5 MG par nuit et 20 min de récupération par semaine (mensuels)
- Indemnité dégressive jusqu'à 6 mois en cas de sortie de HD structurels à l'initiative de l'employeur (de 65% à 35% en fonction de l'ancienneté)
- En conjoncturel, frais supplémentaires (ex : frais de garde) portés à 20 MG maxi par jour et 140 MG max par an

### Astreintes

- Prise en compte pour la première fois dans LAS (auparavant, seul le Code du Travail s'appliquait)
- Définition claire des typologies d'astreintes
- Indemnisation plus claire avec mise en place d'un barème unique pour tout LAS

### Jours non habituellement travaillés

- Frais supplémentaires (ex : frais de garde) portés à 20 MG maxi par jour et 140 MG max par an

**Pour toute difficulté d'application, n'hésitez pas nous contacter !**

### Santé au travail



- Si l'accord permet au médecin du travail de prévenir des risques de surmenage dans le cadre des HD et des astreintes, il ne le prévoit pas pour les « *jours non habituellement travaillés* ». Discrimination ou simple oubli ?

### Indemnités et primes

- Certaines n'entrent pas dans le calcul de la retraite

### Astreintes

- Dévoiement du forfait jour par le paiement à la ½ journée des interventions sous astreinte inférieures à 4h (→ légalité ?)
- Rien sur la garde d'enfant en cas d'intervention !
- 1 seul weekend par mois de sanctuarisé
- Les astreintes peuvent être positionnées sur les repos légaux. Le repos interrompu par une intervention non « simple » (concept à clarifier) doit être entièrement effectué dès la fin de l'intervention → complexité dans la gestion des repos journalier et hebdomadaire
- Le temps passé à répondre par email ou par téléphone n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif
- Pas de prise en compte dans le calcul de la retraite, de part variable et du « 13<sup>e</sup> mois »
- Aucune disposition pour les salariés IIIC

### Horaires décalés (HD)

- Possibilité du travail de nuit (généralisation des horaires atypiques, risque de dérive)
- Forfaits jours : aucune indemnisation, même la nuit !
- Indemnité de nuit au-delà de la 3<sup>e</sup> heure travaillée  
⇒ la direction propose déjà d'éviter les HD après minuit pour ne pas la payer ! Merci patron ?
- Plafonnement des indemnités kilométriques au-delà de 80 km aller-retour en HD conjoncturels (on apprécie...)
- Les HD inférieurs à 2 semaines sont moins indemnisés
- Baisse de l'indemnisation lors du passage en régime « structurel » (grand seigneur !)
- Fin des indemnités kilométriques en HD structurels car incluses dans la prime (90 MG) → pourtant, une compensation est accordée à St Héand ! Et les autres ?

### Jours non habituellement travaillés

- Authenticité du volontariat dans un contexte très tendu de tenue des délais et de garantie de la satisfaction client



[www.supper.org](http://www.supper.org)



Blagnac : [sebastien.van-acker@fr.thalesgroup.com](mailto:sebastien.van-acker@fr.thalesgroup.com)

Elancourt : [claud.falco@thalesgroup.com](mailto:claud.falco@thalesgroup.com)

Fleury : [patrick.chantereau@thalesgroup.com](mailto:patrick.chantereau@thalesgroup.com)

Limours : [patrick.perz@thalesgroup.com](mailto:patrick.perz@thalesgroup.com)

Massy : [sylvain.luzet@thalesgroup.com](mailto:sylvain.luzet@thalesgroup.com)

Rungis : [thierry.courdacher@thalesgroup.com](mailto:thierry.courdacher@thalesgroup.com)