

ACCORD SUR
LA REDUCTION, L'ORGANISATION ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre

THOMSON-CSF AIRSYS Société Anonyme
au capital de 807 000 000 F.
dont le siège social est situé : 7-9, rue des
Mathurins - 92 221 BAGNEUX CEDEX

représentée par *Thein Nienbad*.

agissant par délégation du Président Directeur
Général

d'une part

et

les Organisations Syndicales
désignées ci-après

CFDT, représentée par :

CFE/CGC représentée par : *Hervé CHABORD*

CFTC, représentée par :

CGT, représentée par : *J.P DASSIGNY*

CGT/FO, représentée par :

SUPPer, représentée par :

d'autre part

Préambule

Le présent accord fixe les modalités d'application au sein de THOMSON-CSF AIRSYS de la réduction de l'horaire légal de travail dans le cadre de la loi d'Orientation et d'Incitation relative à la Réduction du Temps de Travail du 13 juin 1998.

Cet accord concrétise la volonté du législateur de voir traiter cette réduction de la durée du travail par le biais de la concertation et de la négociation. Un certain nombre de réunions ont été tenues, qui ont permis l'expression des différents points de vue et la recherche puis l'obtention d'une solution acceptée par la Direction et les Organisations Syndicales représentatives signataires.

L'objectif de cet accord est de préserver un équilibre d'ensemble entre toutes les composantes qui sont concernées de manière directe ou indirecte par la Réduction du Temps de Travail : Organisation du travail, Emploi, Aménagement du temps de travail, Maîtrise du temps de travail, Rémunération, Formation, Usages.

Cet accord vise prioritairement à :

- préserver, par une nouvelle organisation du travail, la compétitivité de l'entreprise qui doit affronter une concurrence importante et dont les marchés seront de moins en moins protégés et nationaux et de plus en plus soumis aux aléas de la concurrence internationale,
- pérenniser une réduction du temps de travail qui avait été instituée en 1997, par l'intermédiaire d'une Convention passée avec l'Etat pour une durée déterminée et un accord d'entreprise lui-même à durée déterminée,

- contribuer aux actions pour l'emploi conduites au niveau national en s'engageant sur un plan de recrutement,
- maintenir la nécessaire souplesse dont a besoin l'entreprise pour conserver sa capacité de réaction et s'adapter à son environnement, lui-même fluctuant,
- donner une nouvelle forme réelle et visible de cette réduction du temps de travail,
- répondre à une aspiration des salariés pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle,

De façon plus globale et plus prospective, cet accord doit conduire l'entreprise et chacun de ses salariés à un travail en profondeur de rénovation, sur les façons de travailler ensemble et sur le fonctionnement de son organisation.

L'ensemble des parties signataires sont convenues que la réduction du temps de travail pouvait représenter un puissant levier pour réformer l'entreprise, accroître sa performance globale et continuer de satisfaire pleinement ses clients et considèrent que cet accord est globalement plus favorable que les dispositions actuelles des contrats de travail auxquelles il s'impose.

SOMMAIRE

PREAMBULE

PARTIE I

DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

- 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**
 - 1.1. Règles générales
 - 1.2. Dispositions propres aux détachés et expatriés
 - 1.3. Dispositions propres aux salariés à temps choisi

- 2. DUREE DU TRAVAIL**
 - 2.1. Respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.
 - 2.2. Temps de travail et temps de présence
 - 2.3. Horaire de référence
 - 2.4. Les Forfaits

- 3. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

- 4. MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL**
 - 4.1. Principes
 - 4.2. Système de mesure
 - 4.3. Contrôle de l'horaire annuel et récupération
 - 4.4. Les missions professionnelles

- 5. AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL**
 - 5.1. Répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année
 - 5.2. Planification individuelle et collective des jours de récupération

SOMMAIRE

6. **ORGANISATION DU TRAVAIL**
 - 6.1. Implication de la Direction
 - 6.2. Fixation des objectifs

7. **EMPLOI**
 - 7.1. Flux Entrées - Sorties
 - 7.2. Recrutement

8. **REMUNERATION**
 - 8.1. Salaire de base ou forfait
 - 8.2. Politique Salariale
 - 8.3. Temps Partiel
 - 8.4. Intéressement

9. **FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL**

10. **DISPOSITIONS DIVERSES**
 - 10.1. Horaire variable
 - 10.2. Retraite et Prévoyance
 - 10.3. Modalités de gestion administrative dans le cadre de la RTT

PARTIE 2

SUIVI & DEPOT DE L'ACCORD

11. SUIVI DU PRESENT ACCORD

- 11.1. Commission Centrale d'Interprétation
- 11.2. Commissions de Suivi

12. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD ET CHANGEMENT DE PERIMETRE

13. DEPOT

ANNEXES

- 1. Calcul de la durée annuelle du travail
- 2. Forfait des Ingénieurs & Cadres
- 3. Tableau pour les salariés relevant d'un horaire à temps partiel ou à temps réduit.

H.C
JPS
TN

PARTIE 1

DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

H.C.
J.P.D.
M

1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1. Règles générales

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la Société THOMSON-CSF AIRSYS et notamment aux salariés anciennement exclus du champ d'application de l'accord signé le 23 décembre 1996 ainsi qu'aux salariés recrutés ou mutés après son entrée en vigueur. Il complète le statut collectif des salariés applicable dans la Société.

Le personnel actuellement en expatriation ou en absence de longue durée n'entre pas dans le champ d'application de l'accord pendant la période de suspension du contrat de travail.

1.2. Dispositions propres aux détachés et expatriés

Un avenant spécifique pour chaque salarié concerné sera élaboré pour la durée de détachement ou de l'expatriation, période pendant laquelle les dispositions du présent accord sont suspendues. Cet avenant sera établi avant le départ en mission.

1.3. Dispositions propres aux salariés à temps choisi

L'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail ayant des conséquences sur le traitement des salariés à temps choisi, les parties conviennent d'adapter dans le cadre d'un nouvel accord, avant le 1er juillet 1999, les règles actuellement en vigueur.

Conformément à l'article IX de l'accord sur le temps choisi du 22 mai 1997, arrivé à expiration en août 1998 et dont les effets perdurent pour les salariés pendant deux années à compter de leur date d'adhésion au dispositif, les dispositions qui leur seront applicables pendant la période comprise entre l'échéance de l'accord de décembre 1996 et le terme des effets individuels de l'accord sur le temps choisi sont définies à l'annexe 3.

Au terme des avenants individuels, les salariés concernés auront la possibilité soit de continuer à bénéficier de leur horaire à temps choisi soit d'adopter le nouvel horaire en vigueur dans l'entreprise dans le cadre d'un nouvel avenant.

2. DUREE DU TRAVAIL

2.1. Respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires

1°) La Direction réaffirme sa volonté de respecter et de faire respecter la réglementation sur la durée du travail et notamment les limites légales et conventionnelles relatives au temps de travail. Ces limites sont actuellement de :

- durée journalière maximum : 10 heures
- durées hebdomadaires maxima : 46 heures et 44 heures sur 12 semaines consécutives

Tout dépassement de ces durées devra donner lieu à l'application des dispositions légales (consultation du CE et autorisation de l'Inspection du Travail).

- 2°) Les parties conviennent qu'il est aussi de la responsabilité des salariés de respecter les limites légales et conventionnelles relatives au temps de travail.
- 3°) En cas d'évolution de la législation, les parties conviennent de se rencontrer afin de procéder aux éventuelles adaptations du présent article.

2.2. Temps de travail et temps de présence

Les parties conviennent également que le temps de travail effectif doit être mesuré et contrôlé au plus près de l'activité exercée par les salariés, même si l'essentiel du temps de présence est consacré à l'activité professionnelle.

La notion de temps de travail effectif constitue donc un élément essentiel pour apprécier l'application de la législation sur la durée du travail.

Pour tenir compte de la définition du temps de travail effectif fixée par la Loi d'Orientation et d'Incitation relative à la Réduction du Temps de Travail, « 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 des occupations personnelles », il est convenu que certains temps passés dans l'entreprise ne peuvent être considérés comme du temps de travail effectif.

2.3. Horaire de référence

1°) Durée annuelle du travail

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail sur l'année, l'horaire hebdomadaire moyen de référence appliqué aux salariés est de 34,65 h en moyenne sur l'année.

La base de calcul du temps de travail est l'année.

Le calcul de la durée annuelle de travail (1559 heures), correspondant à cet horaire, est défini à l'annexe 1.

Des dispositions spécifiques précisent la situation pour le personnel Ingénieurs & Cadres bénéficiant d'un forfait de rémunération (article 2.4).

2°) Valorisation des jours d'absence

Les jours de repos et de congés payés ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Leur équivalent horaire n'est donc pas inclus dans le calcul de la durée annuelle de travail. Ils ne sont pas pris en compte pour le calcul des durées maximales, et des heures supplémentaires.

Les autres jours de congés et autorisations d'absence exceptionnelles prévus par la Convention Sociale de la Société, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. Ils ne sont en conséquence pas pris en compte pour le calcul des durées maximales et des heures supplémentaires. Toutefois, leur équivalent horaire est inclus dans l'horaire annuel de référence.

Il en est de même pour les 15 jours de réduction du temps de travail et les jours d'absences indemnisées.

Exemple :

1 jour d'ancienneté donne lieu à valorisation à hauteur de 1/5ème de la durée hebdomadaire de travail. Cette valorisation n'est cependant pas prise en compte pour le calcul des durées maxima et des heures supplémentaires.

2.4. Les Forfaits

Les présentes dispositions précisent les règles applicables aux Ingénieurs & Cadres de la Société THOMSON-CSF AIRSYS afin d'adapter la réduction du temps de travail à la spécificité de leurs fonctions et de maintenir la liberté dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail.

1°) Notion de Forfait

Le forfait est un mode de paiement destiné à rémunérer un temps de travail déterminé (forfait sur horaire) ou indéterminé (forfait tout horaire) supérieur à la durée légale ou conventionnelle du travail, comportant en conséquence l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires.

La rémunération définie au chapitre 8 intègre un complément d'heures supplémentaires tel que défini ci-dessous.

2°) Forfait sur horaire

a) Compte tenu de la mission des Ingénieurs & Cadres et afin de préserver la souplesse dans l'organisation de leur temps de travail, les ingénieurs et cadres ont un temps de travail forfaitaire annuel (annexe 2) correspondant à un nombre d'heures travaillées sur l'année compris entre :

- 1559 heures et 1743 heures jusqu'au 31 décembre 1999 soit une durée du travail hebdomadaire moyenne de :

41,50 h en tenant compte de la prise des 15 jours de Réduction du Temps de Travail

et

- 1559 heures et 1701 heures à compter du 1er janvier 2000 soit une durée du travail hebdomadaire moyenne de :

40,50 h en tenant compte de la prise des 15 jours de Réduction du Temps de Travail

Tout dépassement annuel de ces durées maxima donnera lieu à récupération majorée aux taux légaux.

b) Un avenant au contrat de travail sera établi pour chaque personne concernée.

En cas de refus de signature, le salarié concerné sera dans la situation suivante :

Jusqu'au 31 décembre 1999 :

Les rémunérations des salariés concernés ne seront pas modifiées. La durée du travail en vigueur antérieurement à l'accord d'entreprise sera maintenue à 38,50 h pour ces personnels.

Ils ne disposent pas des 15 jours liés à la réduction du temps de travail.

A compter du 1er janvier 2000 :

La rémunération de ces salariés sera maintenue dans la mesure où les intéressés effectueront un horaire hebdomadaire de 37,80 h et un temps de travail annuel de 1701 h.

Dans ce cadre, ils ne disposeront pas des 15 jours liés à la réduction du temps de travail.

3°) Forfait tout horaire

- a) Compte tenu de l'autonomie et la liberté dans l'organisation de travail, liée à la nature des missions inhérentes à leur poste pour certains ingénieurs et cadres, un forfait tout horaire est formalisé dans le respect des dispositions conventionnelles et légales.

Ce forfait concerne les ingénieurs et cadres qui, compte tenu de leur autonomie, du niveau de leur responsabilité, ou compte tenu de la fréquence de leurs déplacements en France ou à l'étranger, bénéficient d'une réelle liberté dans l'organisation et la durée de leur temps de travail, excluant toute référence à un horaire de travail précis.

Les salariés concernés par le forfait tout horaire seront ceux dont les fonctions correspondent aux critères définis ci-dessus :

- membres du Comité de Direction de l'Entreprise THOMSON-CSF AIRSYS,
- membres des Comités de Direction des SBU, des TBU, des Directions Fonctionnelles
- membres des Comités de Direction d'Etablissement, sous réserve d'une réelle liberté d'organisation du travail
- responsables de services importants (30 personnes)
- ingénieurs & cadres commerciaux en contact avec le client
- responsables chargés d'affaires ou de projets importants, experts techniques amenés à se déplacer fréquemment.

Les ingénieurs positions I et II ne sont pas concernés par cette disposition.

Le forfait tout horaire exclut tout paiement ou toute récupération d'heures supplémentaires.

Ils ne sont pas concernés par l'obligation de décompte du temps de travail.

- b) Un avenant spécifique au contrat de travail sera établi pour chaque personne concernée.

En cas de refus, un forfait sur horaire sera proposé au salarié concerné.

3. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

En application des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et dans le cadre de l'organisation et du décompte de la durée du travail sur l'année, il est convenu que la réduction du temps de travail est organisée en partie sous forme de jours de repos.

La réduction du temps de travail prendra la forme suivante :

- 6 jours de fermeture collective qui seront définis tous les ans au niveau de l'entreprise et/ou des établissements, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.
- 9 jours à la disposition du salarié selon la même règle que pour la prise des congés payés.
- Une diminution de l'horaire hebdomadaire à 37,12 heures (voir annexe 1).
Les modalités d'application seront définies au niveau de chaque site.

Les journées devront être planifiées au cours de l'année civile.

Les parties s'engagent à se rencontrer de manière régulière pour identifier les moyens à mettre en oeuvre pour poursuivre l'objectif de réduction du temps de travail tout en préservant la compétitivité de l'entreprise.

4. MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1. Principes

Les parties conviennent que l'organisation du travail est de la responsabilité du chef de service et que la maîtrise du temps de travail est l'affaire de tous.

L'horaire des salariés de l'entreprise repose sur le principe de l'horaire individualisé.

La répartition normale du temps de travail hebdomadaire est sur 5 jours, du lundi au vendredi, sauf situations spécifiques.

A l'exclusion du personnel bénéficiant de l'horaire variable, la durée minimale d'une journée de travail est de 6 heures sauf pour des raisons spécifiques acceptées par la hiérarchie.

4.2. Système de mesure

Afin de contribuer à l'obtention d'une réelle maîtrise du temps de travail et de parvenir à une gestion individuelle de son temps de travail, il a été décidé de mettre en place un système de décompte individualisé du temps de travail, déclaré directement par le salarié chaque jour et chaque semaine au plus tard, dans le cadre du maximum légal.

Il est considéré que la démarche qui consiste à déclarer par un acte personnel et volontaire la durée du temps travaillé est le moyen le plus approprié pour faire prendre conscience à chaque salarié de l'importance du sujet.

Ce système de mesure du temps de travail s'inscrit dans l'esprit de cet accord qui vise, par l'intermédiaire d'une réduction du temps de travail, à engager une réforme en profondeur des pratiques individuelles et collectives pour une maîtrise effective du temps de travail.

La prise en compte de ces informations sera accessible au salarié et à sa hiérarchie.

Ce système remplace tout autre dispositif de mesure du temps mis en oeuvre antérieurement.

Pour le personnel mensuel bénéficiant de l'horaire variable, le contrôle continu à s'effectuer par le système de pointage électronique existant dans les établissements.

4.3. Contrôle de l'horaire annuel et récupération

Tous les mois, chaque responsable de service contrôlera le temps effectué par les salariés de son service et décidera des actions correctives compte tenu de l'article 2.1. et des objectifs définis à l'article 6.2.

Les mesures correctives seront discutées avec les salariés et planifiées.

L'objectif est qu'aucune heure complémentaire ou supplémentaire au-delà du maximum de 1559 heures ou du forfait ne soit constatée en fin d'année.

S'il devait malgré tout apparaître un solde d'heures complémentaires ou supplémentaires au delà du maximum de 1559 heures ou du forfait, elles seront récupérées.

Ces heures ouvriront droit, le cas échéant, au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1.

L'objectif de la direction est que les horaires soient respectés et elle s'engage à apporter une attention particulière sur ce point.

Un bilan sera effectué tous les trimestres. Les heures excédentaires constatées devront être récupérées au cours du trimestre suivant, sous la forme d'une réduction de la durée journalière de travail.

Jusqu'au 31 décembre 1999, le temps de la mise en place du système d'auto-déclaration du temps de travail et de son appropriation par les salariés, la Direction des Ressources Humaines s'assurera de la bonne articulation entre le temps de travail déclaré par les salariés et le temps de présence enregistré par l'actuel système de contrôle d'accès. Elle pourra être amenée à exercer une fonction d'audit d'alerte et de conseil.

4.4. Les missions professionnelles

- Les missions d'une journée complète en France ou à l'étranger sont comptabilisées sur la base de l'horaire enregistré par le salarié dans le cadre du maximum légal.
- Les missions pendant la journée de travail, le salarié étant présent dans l'établissement avant et après le déplacement, sont considérées comme du temps de travail effectif et comptabilisés sur la base de l'horaire enregistré par le salarié dans le cadre du maximum légal.

Par ailleurs, les règles relatives aux conditions de déplacement continuent de s'appliquer.

5. AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1. Répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année

Une certaine souplesse, adaptée et circonstanciée, doit être envisagée dès lors que cela s'avère nécessaire pour augmenter l'efficacité de l'entreprise, c'est à dire réduire ses coûts par une meilleure utilisation de ses ressources, et respecter ses engagements de délai vis à vis des clients.

La répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, qui peut apparaître comme un moyen pertinent et privilégié pour accroître l'efficacité d'entreprises de production de masse ou liée à des impératifs cycliques exogènes, n'est pas l'axe autour duquel doit s'articuler l'organisation du travail d'entreprises de haute technologie telle que THOMSON-CSF AIRSYS.

Cette souplesse étant très liée aux situations locales, ou aux particularités des services, le lieu le plus pertinent pour organiser le dialogue social sur l'organisation, la mise en oeuvre et le suivi de cette répartition de la durée du travail est l'établissement.

Si un litige devait naître, il relèverait de la Commission Centrale d'Interprétation et de Suivi de l'accord qui mettrait tout en oeuvre pour aboutir à une solution concertée. Dans le cas contraire, la décision relèverait de la Direction Générale.

Dans le respect des dispositions du code du travail et de la convention collective, relatives à la répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, les parties conviennent que son organisation doit se faire en prenant en compte quatre paramètres :

- l'activité du service qui peut nécessiter un certain mode de répartition du temps,
- la capacité, variable selon le type d'activité, à anticiper très en amont les aléas de charges,
- l'attention à porter sur les conditions de travail des salariés,
- la nécessité pour les salariés de pouvoir s'organiser dans leur vie personnelle.

5.2. Planification individuelle et collective des jours de récupération

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, il est convenu que les heures excédentaires collectivement demandées seront récupérées selon des modalités individuelles ou collectives décidées par le chef de service après concertation avec les salariés.

6. ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties signataires conviennent qu'un plan d'actions relatif à l'organisation du travail, visant à augmenter l'efficacité collective du travail, doit mobiliser et impliquer l'ensemble des salariés de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à poursuivre les actions visant à l'évolution et à l'amélioration de l'organisation du travail.

6.1. Implication de la Direction

Des actions seront supervisées par le CODIR AIRSYS et conduites par un de ses membres sur toute la période 1999/2000. Il sera assisté par une équipe d'opérationnels et de consultants spécialement affectés à cette mission.

Ces actions et les résultats qui en découlent feront l'objet d'une présentation trimestrielle à la Commission Centrale d'Interprétation (chapitre 11.1) chargée de suivre la mise en oeuvre des décisions dans ce domaine, en liaison avec le CHSCT de l'établissement concerné.

Les secteurs, au sein desquels des dépassements d'horaires durables ou répétés seront identifiés, feront l'objet d'un plan d'actions précis sous la responsabilité de la hiérarchie pour le traitement et la résorption de ces dépassements et des moyens les accompagnant.

Tout dépassement prévisible devra être traité en amont et donner lieu à un plan d'action préventif précisant les moyens mis en oeuvre.

6.2. Fixation des objectifs

Les objectifs individuels seront fixés, dans le cadre des entretiens annuels d'appréciation des ingénieurs & cadres et du personnel mensuel de niveau V, en prenant en compte les moyens existants pour leur réalisation et la Réduction du Temps de Travail.

Les objectifs collectifs de service ou d'équipe seront présentés par le responsable hiérarchique, chaque début d'année à l'ensemble des collaborateurs.

L'adéquation objectifs/moyens dédiés devra être déterminée au moment de la fixation des objectifs et figurera dans les supports d'entretien.

7. EMPLOI

7.1. Flux Entrées-Sorties

L'entreprise entend conserver la possibilité de gérer les mouvements d'entrées-sorties en fonction de variations significatives de niveau de charges.

La Société s'engage à mettre en oeuvre une politique de maîtrise qualitative des flux en procédant au remplacement des sorties de salariés qui possédaient des compétences nécessaires à l'entreprise.

L'entreprise s'engage à poursuivre la politique d'emploi PARI du Groupe THOMSON-CSF.

7.2. Recrutement

La Société THOMSON-CSF AIRSYS maintiendra sa politique de recrutement, notamment en faveur des jeunes.

Ces recrutements se feront dans les métiers où il y a un besoin de compétences apprécié à partir du Plan Stratégique des Compétences dans les catégories Ingénieurs & Cadres et Mensuels.

L'entreprise s'engage à procéder avant le 31/12/2000 au recrutement minimum de 100 jeunes en contrat à durée indéterminée hors mutations Groupe et en dehors des recrutements prévus au titre de l'ARPE.

Un engagement de maîtrise des prestataires de services est retenu. En conséquence, les prestataires hors Groupe ne devront pas représenter plus de 5% des effectifs inscrits.

8. REMUNERATION

L'objet du présent article est de limiter l'impact de la réduction du temps de travail sur les appointements des salariés par la définition de mesures satisfaisantes pour les salariés et économiquement viables pour l'entreprise.

Ces mesures salariales s'appliqueront à l'ensemble du personnel concerné par la réduction de 10 % du temps de travail.

8.1. Salaire de base ou forfait

Le nouveau salaire de base ou forfait sera égal à :

- 100 % du salaire de base ou forfait de février 1999 pour la partie de la rémunération brute totale mensuelle⁽¹⁾ inférieure ou égale à 16 000 F.
- 96 % du salaire de base ou forfait de février 1999 pour la partie de la rémunération brute totale mensuelle⁽¹⁾ supérieure à 16 000 F.

Pour les mensuels, la prime d'ancienneté sera maintenue à son montant de février 1999. Elle continuera d'évoluer en fonction des promotions et du nombre d'années d'ancienneté.

Cette disposition s'applique sur la base des salaires minimaux hiérarchiques (SMH) base 38,50 h en vigueur à ce jour, et ce jusqu'à ce que le barème des SMH 34,65 h leur soit supérieur.

Ces modalités de calcul s'appliquent aux nouveaux embauchés.

⁽¹⁾ Salaire de base + Incidence mensuelle de l'allocation annuelle pour les Mensuels ou forfait pour les Ingénieurs et Cadres.

8.2. Politique salariale

En 1999

Pour les mensuels

- un crédit spécifique de 0,5 % de la masse salariale brute des mensuels sera alloué :
 - pour l'attribution de mesures individuelles en faveur des jeunes et des promotions
 - pour l'examen de situations particulières dont celles concernant les salariés qui n'ont pas eu d'augmentations individuelles depuis 3 ans (96 - 97 - 98)

Pour les ingénieurs & cadres

- Les parts variables sont supprimées.

Un bonus sur objectif est mis en place pour les ingénieurs & cadres au forfait tout horaire.

- Un crédit global de 4 % de la masse salariale des Ingénieurs & Cadres correspondant au montant de la part variable distribuée en 1998 est destiné :
 - à l'attribution de mesures individuelles
 - à l'attribution de mesures spécifiques pour les Ingénieurs & Cadres de moins de 30 ans.
 - à la correction de certaines situations individuelles liées à la récurrence de la part variable.

En 2000

Une politique salariale sera négociée dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire en fonction des résultats économiques de l'entreprise.

8.3. Temps partiel

Pour le personnel à temps partiel ou à temps réduit, à l'expiration de leur avenant individuel, et faute d'accord spécifique, la rémunération sera calculée prorata temporis à partir du salaire de base après application de la compensation définie à l'article 8.1.

8.4. Intéressement

La Société THOMSON-CSF AIRSYS s'engage à négocier un nouvel accord d'intéressement applicable dès l'exercice 1999.

9. FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail est en priorité dédié à l'activité productive. Mais la réduction du temps de travail libère aussi un temps disponible qui peut être utilisé par le salarié pour accroître son capital de savoir, savoir-faire et savoir-être. C'est dans ce cadre que se situe le développement de la formation hors temps de travail.

La Société et les Organisations Syndicales signataires reconnaissent qu'à côté de la formation professionnelle continue, certains types de formation permettant aux salariés ayant une classification au moins égale au niveau V.2, de maintenir ou d'accroître leurs compétences et leur valeur sur le marché du travail, sont susceptibles d'être suivis en dehors du temps de travail.

Cette mesure sera mise en place progressivement. En aucun cas les dépenses liées aux actions de formation hors temps de travail ne s'imputeront sur le montant de la contribution légale de la Société THOMSON-CSF AIRSYS à la formation professionnelle continue.

Les formations sur Temps de Travail seront celles qui correspondent plus particulièrement aux types de formation suivants :

- Formation à caractère collectif figurant au plan triennal des Unités et correspondant aux besoins prioritaires des services et de l'entreprise.
- Formation à caractère préventif concernant les métiers nouveaux, stratégiques ou fragilisés (en lien avec PSD / PBMT / PSC).

Les actions de formation Hors Temps de Travail sont de la co-responsabilité du salarié et de la hiérarchie. Elles sont évoquées au cours de l'Entretien annuel de Formation et décidées avec le salarié.

Les formations centrées sur le développement des compétences doivent donner lieu à un investissement partagé.

Ces formations seront pour moitié hors temps de travail et pour moitié sur le temps de travail jusqu'à concurrence des jours de réduction du temps de travail à disposition du salarié.

Elles concernent des formations supérieures à 5 jours.

Elles seront réalisées sur les jours d'absence de réduction du temps de travail de l'année en cours.

Le suivi sera assuré par le service central de Formation et présenté aux Commissions Centrale et Locales de Formation.

Avant la fin du mois d'octobre 1999, l'entreprise s'engage à disposer et mettre à disposition des salariés, un référentiel exhaustif des compétences dont dispose l'entreprise aujourd'hui et des compétences dont elle aura besoin à court et moyen terme au regard de l'évolution de ses activités. Les salariés disposeront ainsi d'une plus grande visibilité sur les évolutions prévisionnelles des métiers et des formations à engager.

L'entreprise veillera à mettre en place un système de validation des compétences acquises par le salarié.

De même l'entreprise veillera à ce que la formation hors temps de travail en particulier, fasse l'objet d'une réelle formalisation prenant appui sur l'Entretien de Développement et de Formation (EDF) et d'une reconnaissance des acquis par le développement de la certification.

10. DISPOSITIONS DIVERSES

10.1. Horaire variable

Il est convenu entre les parties que les règlements d'horaires variables appliqués dans les établissements d'AIRSYS sont modifiés de manière commune en ce qui concerne les durées maximum de crédit / débit autorisées et leurs modalités d'utilisation.

Le crédit ou débit maximum est de 3 h par semaine. Le cumul de crédit ou débit d'heures autorisé est de 8 h maximum.

L'absence sur crédit d'heure peut être utilisée par journées ou demi-journées dans la limite d'une journée ou de deux demi-journées tous les 2 mois (8 heures tous les 2 mois).

10.2. Retraite et Prévoyance

Retraite

En cas de modification favorable de la réglementation par les régimes ARRCO et AGIRC ou au niveau du Groupe THOMSON-CSF, la Société s'y conformerait.

Risque Décès - Incapacité de travail - invalidité

La cotisation sera calculée sur le nouveau salaire forfaitaire.

Soins de Santé

La cotisation est calculée sur le nouveau salaire forfaitaire avec application de la cotisation minimum prévue. La part employeur de la cotisation est maintenue à son montant forfaitaire.

10.3. Modalités de gestion administrative dans le cadre de la RTT

La Réduction du Temps de Travail ayant des implications sur la gestion administrative individuelle des salariés, les dispositions suivantes seront appliquées conformément à la loi.

Ancienneté

Le mode de calcul de la durée de l'ancienneté n'est pas affecté par la Réduction du Temps de Travail.

Congés Payés

La Réduction du Temps de Travail est sans incidence sur le nombre de jours de Congés Payés dont bénéficiaient les salariés.

Calcul des éléments assis sur le salaire

Toute valorisation d'éléments de rémunération calculée sur le salaire forfaitaire actuel ou sur un autre élément permanent du salaire prendra en compte l'assiette du nouveau salaire forfaitaire.

PARTIE 2

SUIVI & DEPOT DE L'ACCORD

H.C.
JED
IN

11. SUIVI DU PRESENT ACCORD

La réussite de la mise en oeuvre de l'ensemble du dispositif décrit dans le présent accord dépend de l'implication de tous.

11.1. Commission Centrale d'Interprétation

Les parties conviennent qu'un dispositif particulier est indispensable pour :

- veiller à la bonne application de l'accord,
- suivre l'avancement de la réforme de l'organisation du travail, avec la possibilité de solliciter l'intervention d'opérationnels ou de consultants externes,

En conséquence, il est mis en place, en remplacement de la Commission Centrale d'Interprétation de l'Accord sur l'appréciation du temps de travail du 20 décembre 1996, une Commission Centrale d'Interprétation composée de deux membres par Organisations Syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

La 1ère année, cette commission se réunira une fois par trimestre, à partir de la 2ème année, elle se réunira une fois par an ou à la demande d'une partie de ses membres.

11.2. Commissions de Suivi

Les parties conviennent également que le suivi du temps de travail concerne l'ensemble de l'entreprise.

Au niveau Central et dans les établissements, il est institué, en remplacement des Commissions de suivi prévues par l'Accord du 20 décembre 1996, des Commissions de Suivi composées d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

Elles seront destinataires, à compter de la date de mise en vigueur du présent accord, des documents mensuels de statistiques collectives et non nominatives des temps de travail, par service, issus du nouveau système d'auto-déclaration du temps de travail.

Elle se réuniront selon les mêmes modalités que la Commission Centrale d'Interprétation, mais elles seront d'une durée déterminée de deux ans.

Elles pourront relever tout dysfonctionnement ainsi que tout dépassement significatif des horaires et proposer toutes mesures de traitement ou préventives.

Un bilan semestriel des heures effectuées et des actions engagées sera présenté au Comité d'Etablissement et au CCE.

12. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD ET CHANGEMENT DE PERIMETRE

1°) Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il a pris en compte les dispositions de la loi du 13 juin 1998 applicable au delà de l'an 2000.

En cas de modification moins favorable de la législation relative aux thèmes abordés dans le présent accord, les dispositions de celui-ci continueront à s'appliquer.

2°) Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 1999.

Il annule et remplace toute disposition précédente existant dans l'entreprise portant sur le même objet, et particulièrement l'ensemble des dispositions prévues par l'accord du 20 décembre 1996 sur l'appréciation du temps de travail.

3°) En cas de sortie d'une activité du périmètre de la Société par filialisation ou constitution d'une Société indépendante, les engagements pris dans le présent accord, pourront être révisés en conséquence.

4°) En cas de conflit d'interprétation, le Tribunal de Grande Instance compétent sera celui de Nanterre.

13. DEPOT

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de L'Emploi des Hauts de Seine par les soins de la Direction de THOMSON-CSF AIRSYS.

Il sera également déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Bagneux en 12 exemplaires originaux, le 1er Avril 1999

Pour la Direction de THOMSON-CSF AIRSYS : *Thierry Riambaud*

Pour la CFDT :

Pour la CFE/CGC : *Hervé CHABORD*

Pour la CFTC :

Pour la CGT : *J.P DASSIGNY*

Pour la CGT/FO :

Pour SUPPer :

ANNEXE 1

Calcul de la durée annuelle de travail

1.	
Nombre de jours dans l'année	365 jours
- Repos hebdomadaire (samedi et dimanche)	104 jours
- Jours fériés (en moyenne, hors jours ouvrables)	9 jours
- Congés Payés	25 jours
- Congés supplémentaire fractionnement	2 jours
TOTAL	225 jours
2.	
Horaire annuel de référence base 34,65 h	
$225 \text{ j} / 5 \text{ j} \times 34,65 \text{ h} = 1559,25$ arrondi à 1559 h	
3.	
Nombre de jours travaillés sur l'année	
$225 \text{ j} - 15 \text{ j} = 210 \text{ j}$	
4.	
Nombre de semaines travaillées sur l'année	
$210 \text{ j} / 5 \text{ j} = 42$ semaines	
5.	
Durée hebdomadaire de référence	
$1559 \text{ h} / 42$ semaines = 37,12 h	
6.	
Durée journalière de référence	
$37,12 \text{ h} / 5 \text{ j} = 7,424 \text{ h}$	

ANNEXE 2

Forfait des Ingénieurs & Cadres

FORFAIT SUR HORAIRE

• **Pour l'année 1999**

La durée annuelle de travail maximum des Ingénieurs & Cadres est fixée à 1743 h.

Elle correspond à un temps de travail hebdomadaire moyen de :

41,5 h x 42 semaines = 1743 h

• **A compter du 1er janvier 2000**

La durée annuelle de travail maximum des Ingénieurs & Cadres est fixée à 1701 h.

Elle correspond à un temps de travail hebdomadaire moyen de :

40,5 h x 42 semaines = 1701 h

ANNEXE 3

Tableau de calcul pour les salariés relevant d'un horaire à temps partiel ou à temps réduit

Type d'horaire	Horaire hebdomadaire de référence	Jours d'absence ARTT	Jours liés à l'horaire hors ARTT
34,65	37,12	15	Néant
30,80	37,12	15	24 j
27,72	37,12	15	43 j
19,25	37,12	15	95 j

Rémunération liée à l'horaire

L'entreprise majorera de 2%, sur les mêmes bases, l'incitation financière qu'elle versait initialement.

Les taux sont désormais les suivants :

- 4,5% pour l'horaire de 30,8 heures
- 3% pour l'horaire de 27,72 heures
- 6% pour l'horaire de 19,25 heures.

H.C.
J.P.J.
T.N.