

MOIRANS , le 21 DECEMBRE 2000
TIV/3M.508/00/TS/JP

ACCORD SUR LES MODALITES
DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
Etablissement
THOMSON TUBES ELECTRONIQUES TIV
Moirans

Entre, THOMSON TUBES ELECTRONIQUES , Société anonyme au capital de
206 659 500 F dont le siège social est situé au :

2 bis, rue Latécoère – 78941 VELIZY Cedex,

Etablissement de **THOMSON TUBES ELECTRONIQUES TIV**, 460 rue du Pommarin
38430 MOIRANS

Représenté par Thierry **SELLIER**, Chef du Personnel et des Relations Sociales
d'une part

Et les **Organisations Syndicales** désignées ci-après :

La **CFDT** représentée par **Jean Pierre VIVIER**

La **CFE/CGC** représentée par **Pierre KAOUZA**

La **CGT** représentée par **Isabelle MOREL**

TRAIT D'UNION représenté par **Claude ROUGE**

d'autre part

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord de réduction du temps de travail de
THOMSON TUBES ELECTRONIQUES

Les dispositions définies ci-dessous ont pour objectif de mettre en oeuvre une réduction du
temps de travail à TIV MOIRANS compatible avec les contraintes d'organisation technique et
industrielle et l'aspect social.

ARTICLE 1 – DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL MENSUEL

• Modalités de Réduction du Temps de Travail

L'accord de réduction du temps de travail de THOMSON TUBES ELECTRONIQUES
prévoit 15 jours de RTT annuels, ramenant à 42 le nombre de semaines travaillées.

Dans l'objectif de respecter 1 575 heures annuelles de travail, l'horaire hebdomadaire moyen est fixé à 37 H 30 minutes (37 H 30' x 42 semaines = 1 575 heures).

Néanmoins, TIV maintient l'horaire de travail hebdomadaire à 38 H 30', soit 1 617 heures annuelles (38 H 30' x 42 semaines) ce qui génère un reliquat annuel de 42 heures (1 617 heures – 1 575 heures).

Ce reliquat sera à récupérer, pour aboutir à une moyenne hebdomadaire de 35 heures dans l'année.

- **Horaire Variable**

Le personnel ayant opté pour l'horaire variable pourra récupérer le reliquat des 42 heures annuelles à travers les dispositions de l'accord TIV.

Cette mesure ne concerne pas le personnel travaillant en horaires décalés.

- **Horaires décalés**

La durée hebdomadaire de travail est maintenue à 38 H 30 minutes.

Les horaires de travail de chaque équipe font l'objet de dispositions relatives à une meilleure utilisation de l'outil de travail, en particulier des équipements « goulot d'étranglement ».

Ces dispositions, définies par le responsable et son équipe, permettent d'augmenter si nécessaire le temps d'utilisation des équipements en maintenant les horaires actuels du personnel.

Les créations de postes nécessaires seront effectuées.

A défaut de telles dispositions, la Direction prendra les mesures nécessaires pour optimiser l'utilisation des équipements de 5 H à 21 H du lundi au vendredi, après information-consultation du Comité d'Etablissement.

La pause conventionnelle est comptabilisée dans le temps de travail effectif. Cette pause ne peut être positionnée en début ou en fin d'horaire.

La récupération du reliquat de 42 heures annuelles s'effectuera individuellement par la prise de jours ou demi-journées de repos comptabilisées en heures, à partir d'un crédit d'heures suffisant.

- **Horaires Fixes**

La durée hebdomadaire du travail est maintenue à 38 H 30'.

L'horaire fixe (8 H – 16 H 32 avec 50' de temps de repas) est maintenu.
Le personnel en horaires fixes peut opter pour l'horaire variable.

- Absence de 3 journées : délai de prévenance minimum de trois semaines
- Absence de 4 journées à 10 journées : délai de prévenance minimum d'un mois
- Absence supérieure à 10 journées : délai de prévenance minimum de deux mois

Le responsable hiérarchique organise avec chacune de ses équipes le planning des absences et le valide en fonction des contraintes de service.

ARTICLE 3 – MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL DES FORFAITAIRES

Un code de bonne conduite sera établi pour maîtriser le temps de travail de telle sorte que la durée quotidienne maximum soit limitée à 10 H.

Ce code sera établi durant le 1^{er} trimestre 2001 et transmis aux commissions paritaires de l'établissement et de la Société. Il sera annexé au présent accord, par avenant.

Pour les forfaits annuels horaires, un relevé mensuel des horaires sera établi et adressé sous huitaine au salarié et à la hiérarchie pour permettre un lissage du forfait.

En cas d'écart significatif par rapport à un objectif indicatif de 40 H hebdomadaires, la hiérarchie et le Service des Ressources Humaines se réuniront tous les 2 mois pour étudier ces cas particuliers.

Le temps de repas fixé à 50 minutes, est décompté du temps de travail.

ARTICLE 4 - EMPLOI

L'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi sera analysé au moyen d'un tableau récapitulatif des postes pourvus à TIV, dans le cadre de la commission paritaire d'établissement définie à l'article 5.

ARTICLE 5 – COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT

Elle sera composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire et autant de représentants de la Direction.

Elle a pour but d'examiner les difficultés d'application de l'accord et de formuler des propositions d'actions après examen du bilan présenté par la Direction TIV comportant des données relatives aux éléments suivants :

- Le nombre et la nature des emplois créés
- L'égalité professionnelle femmes/hommes
- Le temps partiel
- La rémunération des salariés (y compris les nouveaux embauchés)
- La formation
- Le suivi du système d'horaire variable
- L'impact du code de bonne conduite

- L'analyse des écarts par rapport aux limites légales et conventionnelles pour les forfaits horaires annuels
- Le suivi des jours de RTT
- Les écarts par rapport à la plage d'ouverture du site.

La commission paritaire se réunira deux fois par an. A la demande de l'une des parties y siégeant, Syndicats ou Direction, une réunion extraordinaire pourra se tenir. Les décisions de la commission seront prises à la majorité des deux tiers.

ARTICLE 6 - DUREE DE L'ACCORD , REVISION, DENONCIATION

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.131.1 et suivants du Code du Travail relatifs aux conventions et accords collectifs pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} JANVIER 2001.

L'une ou l'autre des parties signataires pourra demander une révision de cet accord ou le dénoncer en tout ou partie avec un préavis de trois mois.

ARTICLE 5 - DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par le Service des Ressources Humaines, en sept exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

De plus un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspecteur du Travail.

FAIT A MOIRANS le, 21 DECEMBRE 2000

POUR LA DIRECTION

T.SELLIER

POUR LA CFDT , représentée par

J.P.VIVIER

POUR LA CFE/CGC , représentée par

P.KAOUZA

POUR LA CGT, représentée par

I.MOREL

POUR TRAIT D'UNION représenté par

C.ROUGE