

**ACCORD SUR LA REDUCTION DU TEMPS  
DE TRAVAIL**

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,

représentée par Monsieur Claude JARRIER, Directeur du Personnel et des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président Directeur Général

d'une part,

et :

les Organisations Syndicales désignées ci-après :

la CFDT, représentée par : M. SAUNIER

la CFE-CGC, représentée par : C. SCHARAGER

la CGT, représentée par : L. TROMBINI

la CGT-FO, représentée par : J.C. OUDOT

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

## SOMMAIRE

Préambule.....	Page 4
Article 1 – Champ d'application .....	Page 4
Article 2 – Rémunération .....	Page 4
Article 3 – Dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres.....	Page 5
Article 4 – Dispositions applicables aux mensuels.....	Page 11
Article 5 – Dispositions communes à tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord.....	Page 12
Article 6 – Temps partiel.....	Page 14
Article 7 – Forfait annuel en jours réduit.....	Page 16
Article 8 – Emploi.....	Page 17
Article 9 - Formation.....	Page 17
Article 10 – Egalité professionnelle femmes/hommes .....	Page 18
Article 11 – Commission paritaire d'application de TTE.....	Page 18
Article 12 – Dispositions finales.....	Page 19
Article 13 – Durée de l'accord, révision, dénonciation.....	Page 20
Article 14 – Dépôt.....	Page 20

## **PREAMBULE**

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, de l'accord collectif de branche UIMM et de ses avenants étendus par arrêté du 31 mars 2000 et de l'accord collectif d'entreprise relatif aux principes d'application des mesures de réduction du temps de travail dans le Groupe Thomson-CSF signé le 5 juillet 2000.

### **Article 1. – Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de Thomson Tubes Electroniques (établissements de Moirans, du Siège, de Thonon et de Vélizy) à l'exclusion :

- des personnels expatriés pendant la durée de leur mission,
- des cadres dirigeants. A ce titre, il est convenu que, au regard de l'organisation de TTE, chaque ingénieur et cadre IIC qui est membre de CODIR ou expert Groupe ou responsable de business multisites ou multisegments se voit confier des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés, et, de ce fait, a la qualité de cadre dirigeant.

### **Article 2. - Rémunération**

La réduction du temps de travail se fera avec maintien de la rémunération de base actuelle, ancienneté comprise.

Le maintien de la rémunération est acquis en contrepartie des équilibres définis dans le présent accord et dans les accords d'établissement en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

Les niveaux des salaires d'embauche seront maintenus.

### **Article 3. - Dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres**

Les parties signataires reconnaissent que, compte tenu des activités, de l'organisation et des modes de travail existant dans l'entreprise, les cadres ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier ou du service et ont une durée de travail qui ne peut être prédéterminée compte tenu de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les salariés concernés bénéficient d'une réduction effective de leur durée du travail par le biais de conventions de forfait annuelles établies sur une base horaire ou en jours. Le choix effectué par chaque ingénieur et cadre est réversible au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. L'ingénieur ou le cadre qui souhaite modifier son choix en informe par courrier le responsable ressources humaines de son site avant le 15 décembre.

#### **3. 1 – Convention de forfait annuel en jours**

##### **3.1.1. Salariés concernés**

Les Cadres IIIB se verront proposer une convention de forfait annuel en jours.

Les Cadres position I, II, IIIA pourront opter pour ces conventions de forfaits en jours. Néanmoins pour les cadres position I nouvellement embauchés, ce choix ne pourra s'effectuer qu'après six mois de présence dans l'entreprise.

La convention de forfait en jours fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

##### **3.1.2. Modalités de réduction du temps de travail**

Les salariés concernés se verront proposer une convention de forfait de 210 jours de travail par an.

Pour les salariés qui intègreraient l'entreprise en cours d'année, il sera établi une proratisation du nombre de jours de travail à effectuer sur l'année en cours selon la formule suivante (le résultat sera arrondi au chiffre entier inférieur) :

$$\frac{210 \times \text{nombre de jours calendaires restant à courir}}{365 \text{ ou } 366}$$

Le nombre de jours potentiellement travaillés varie de façon sensible selon les aléas du calendrier.

Le tableau ci-après indique le nombre de jours potentiellement travaillés couvrant la période 2001-2010 :

Année	Nombre de jours potentiellement travaillés	Année	Nombre de jours potentiellement travaillés
2001	225	2006	224
2002	224	2007	225
2003	224	2008	225
2004	228	2009	225
2005	226	2010	227

Ces conventions de forfait établies en jours s'entendent une fois déduites du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux, les jours fériés, les jours de congés de fractionnement ou jours de congés de substitution à ces congés. Les éventuels congés d'ancienneté et congés individuels conventionnels ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

Les jours de repos supplémentaires seront pris à l'initiative des salariés, à l'exception de la prise de 5 jours (dans le cadre d'une année complète de travail) qui seront des jours collectivement fixés par la Direction.

Le nombre de 210 jours de travail par an s'applique pour une année complète de travail et pour une prise complète des congés payés et jours de fractionnement.

Ce plafond peut donc être dépassé sans qu'il y ait report sur l'année suivante du nombre de jours travaillés excédant 210 notamment dans les cas suivants :

- pas de droit complet à congés payés :

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet et à défaut de prise de jours de congés sans solde, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels collectifs auxquels le salarié ne peut prétendre.

- pas de prise de 5 semaines de congés payés et des 2 jours de fractionnement dans une année civile.

Le plafond peut aussi en sens inverse n'être pas atteint, par exemple en cas de prise de plus 5 semaines de congés payés dans une année civile.

Le plafond de 210 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel, hormis les situations évoquées aux alinéa précédents. Dans ce cas, l'article L.212-15-3 III alinéa 3 s'applique : "lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par l'accord, après déduction, le cas échéant du nombre de jours affectés sur un CET et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L.223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris".

Les cadres en forfait annuel jours ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L.212-1 et de l'article L.212-7 alinéa 2 du Code du Travail relatifs à la durée journalière et hebdomadaire de travail.

### **3.1.3. Modalité de décompte des jours**

Le décompte de la durée d'activité, c'est-à-dire des jours travaillés et non travaillés, sera organisé au moyen d'un système auto-déclaratif validé par la hiérarchie selon les modalités suivantes :

- les jours de congés payés, fractionnement, jours de repos supplémentaires, ancienneté et congés individuels conventionnels feront l'objet d'une demande d'autorisation d'absence validée par la hiérarchie et transmise au service du personnel.

- le travail un samedi, un dimanche ou un jour férié fera l'objet d'une demande d'autorisation préalable par la hiérarchie et signée par le service du personnel.

#### **3.1.4. Maîtrise du temps de travail**

Les parties signataires conviennent que la hiérarchie, les salariés et la commission paritaire locale devront veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des cadres pour assurer leurs fonctions et leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en termes d'organisation et de ressources. Il appartient à chaque SBU de définir les actions pratiques permettant de mieux maîtriser le temps de travail de telle sorte que la durée quotidienne maximum de celui-ci soit limité à 10 heures. Ces actions de progrès retenues par chaque SBU constituent un code de bonne conduite. Ils seront communiqués à la commission paritaire de la Société au plus tard au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2001 et seront annexés au présent accord.

Dans le même esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer au moins deux fois par an, et notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens.

Ils évoqueront à cette occasion l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Dans le cas où il estimerait que la maîtrise du temps de travail telle que définie ci-dessus est insuffisamment prise en compte, chaque ingénieur et cadre pourra badger pendant une période de deux mois afin de mieux faire prendre en compte ses demandes.

La Direction présentera à la commission paritaire de la Société un suivi de ces mesures et établira si besoin des propositions en vue de remédier aux lacunes qui pourraient être constatées. Le nom des salariés et les heures des entrées et des sorties effectuées en dehors des plages d'ouverture du site seront communiqués à la commission locale paritaire.

#### **3.2 - Forfait annuel en heures**

Les ingénieurs et cadres qui n'opteraient pas pour une convention en jours bénéficient d'une convention de forfait horaire annuel en heures.

### **3.2.1. Modalités de réduction du temps de travail**

La convention de forfait annuel en heures est de 1680 heures.

La convention de forfait annuel en heures fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Ce forfait sera réparti sur le même nombre de jours de travail que les mensuels (210 jours) et générera donc un nombre de jours de repos égal à celui des mensuels (15 jours).

Les jours de repos supplémentaires seront pris à l'initiative des salariés, à l'exception de la prise de 5 jours (dans le cadre d'une année complète de travail) qui seront des jours collectivement fixés par la Direction.

Les ingénieurs et cadres en forfait annuel en heures ont une durée du temps de travail journalière et hebdomadaire qui ne peut être prédéterminée. Toutefois, afin d'éviter des dérives trop importantes, les intéressés devront dans toute la mesure du possible s'organiser autour d'un objectif indicatif de 40 heures hebdomadaires. Cette durée ne constitue pas un horaire de référence mais un repère. Son dépassement pourra être compensé au cours de l'année par l'attribution de 5 jours de repos maximum qui seront déduits de leur volume horaire de façon à respecter en fin d'année le forfait annuel de 1680 heures. Cette récupération pourra prendre la forme de jours individuels ou collectifs.

### **3.2.2. Modalités de décompte des heures**

Pour comptabiliser le volume horaire annuel de 1680 heures, un décompte du temps de travail sera assuré par un dispositif d'enregistrement par badgeage.

Le temps de repas fixé dans chaque établissement est décompté du temps de présence, sauf usages particuliers (déjeuner au domicile) ou demandes particulières.

### **3.2.3. Maîtrise du temps de travail**

Afin d'assurer l'information de la hiérarchie et du salarié, un relevé mensuel des horaires sera établi par le service du personnel.

Sur la base de ces relevés d'heures, la hiérarchie et le service du personnel se réuniront régulièrement afin d'assurer un suivi du volume horaire sur l'année de façon à permettre au salarié un lissage de son forfait. Le volume horaire annuel de 1680 heures constitue un forfait de durée du travail qui ne saurait être librement dépassé par le salarié et générer des jours de repos complémentaires autres que ceux mentionnés au paragraphe 3.2.1. ni une rémunération majorée. Dans ce cadre, la hiérarchie proposera si nécessaire des mesures permettant le respect des dispositions mentionnées ci-dessus.

De plus, les ingénieurs et cadres en convention de forfait horaire annuel devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites légales et conventionnelles relatives à la durée du travail :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures sur une semaine, 42 heures sur 12 semaines consécutives.
- repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 24 heures consécutives.

## **Article 4. - Dispositions applicables aux Mensuels**

### **4.1 – Durée collective du travail**

La durée collective de travail des mensuels est fixée à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et en tout état de cause à 1 575 heures par an maximum, desquelles se déduiront les congés individuels conventionnels (ancienneté...) auxquels chaque salarié peut prétendre.

Le décompte du temps de travail devra être assuré par un dispositif d'enregistrement par badgeage.

### **4.2 – Modalités de réduction et d'organisation du temps de travail**

L'écart entre le temps de travail hebdomadaire théorique (35 heures) et celui réalisé (37h 50/100) se traduira pour chaque salarié par l'octroi de 15 jours de RTT pour une année complète de travail (225 jours), soit 210 jours travaillés. Dix jours de RTT seront pris à l'initiative des salariés et 5 jours seront collectivement fixés par la Direction.

Dès lors que l'horaire d'un établissement est supérieur à 37h 50/100, le solde de la réduction du temps de travail sera défini par la négociation d'accords d'établissement de façon à respecter les dispositions du point 1 de l'article 4.

Les modalités ci-dessus sont définies pour une année complète de travail. En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'année, le nombre de jours de RTT est déterminé prorata temporis.

### **4.3 – Heures supplémentaires**

Le recours aux heures supplémentaires devra être exceptionnel et en tout état de cause limité à 130 heures par an.

**Article 5. - Dispositions communes à tous les salariés  
compris dans le champ d'application de l'accord**

**5.1 – Plage d'ouverture des établissements**

Chaque établissement définira une heure d'ouverture et une heure de fermeture. La plage d'ouverture ne devra pas être supérieure à 12 heures.

Toute présence de salariés (à l'exception des cas prévus comme les salariés en horaires décalés, les salariés intervenant suite à une astreinte...) dans les locaux de leur établissement en dehors de la plage d'ouverture devra être exceptionnelle. A cet effet, une procédure "dérogation exceptionnelle" sera définie par chaque établissement et communiquée aux commissions paritaires locales et Société.

**5.2 – Règles de prévenance réciproque pour la prise de jours d'absence**

Compte tenu des nécessités d'organisation du travail dans l'entreprise, les parties conviennent que des règles de prévenance réciproques seront nécessaires.

Afin d'assurer un planning prévisionnel des activités, les dates des jours de RTT et des jours de repos supplémentaires (à l'initiative du salarié ou de la Direction) et de congés payés seront planifiées selon les dispositions négociées par établissement.

**5.3 – Période de référence pour l'acquisition et la prise des jours de RTT et des jours de repos supplémentaires**

La période de référence commence le 1<sup>er</sup> janvier de l'année n et se termine le 31 décembre de l'année n.

**5.4 – Gestion des années ayant plus de 225 jours potentiellement travaillés et une durée annuelle prévisionnelle supérieure à 1 575 heures**

Si les aléas du calendrier conduisent à une durée du travail supérieure à 210 jours et à une durée annuelle prévisionnelle supérieure à 1 575 heures, les heures seront

récupérées. Les modalités de la récupération feront l'objet de la négociation annuelle obligatoire.

### **5.5 – Compte Epargne Temps**

Les dispositions relatives au Compte Epargne Temps font l'objet d'un accord spécifique signé concomitamment à l'accord sur la réduction du temps de travail.

### **5.6 - Incidences des absences sur l'acquisition des jours de RTT**

Les parties conviennent des dispositions particulières suivantes :

- les absences sont sans incidence sur les jours de RTT déjà acquis par le salarié.
- les périodes d'arrêt de travail relatives à des congés de maternité ne conduisent pas à un abattement du nombre de jours de repos liés à la réduction du temps de travail.
- les périodes d'arrêts de travail pour maladie n'entraînent pas d'abattement du nombre de jours de repos lié à la réduction du temps de travail si ces arrêts sont inférieurs à deux mois.

En cas d'arrêts de travail supérieur à cette durée de deux mois, le nombre de jours de repos serait réduit de 1,25 par mois d'arrêt au-delà du second et ce nombre sera arrondi à l'entier inférieur.

- en cas d'accident du travail la période d'arrêt n'entraînant pas réduction du nombre de jours de repos dû à la réduction du temps de travail est porté à quatre mois.

### **5.7 - Incidences des absences conventionnelles sur le décompte d'heures**

Chaque journée d'absence conventionnelle sera valorisée sur la base de l'horaire collectif de l'établissement pour une journée dans le cas des mensuels et sur la base de 8 heures pour les forfaits annuels horaires.

### **5.8 - Temps de déplacement**

Les journées incluant un déplacement de plus de 50 kilomètres aller seront comptabilisées à 9 heures pour les forfaits annuels horaires.

## Article 6. - Temps partiel

Sont désormais considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail, calculée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, est inférieure à la durée légale du travail.

Les dispositions du présent article ont pour objet de préciser certaines modalités d'adaptation des horaires à temps partiel existant dans l'entreprise à la nouvelle durée du travail.

Les salariés occupés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent opter pour l'une des formules suivantes qui sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

### **6.1 - Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein**

Dans ce cas, les salariés à temps partiel se créent proportionnellement des droits à RTT. Ils bénéficieront également du maintien de la rémunération de base actuelle, ancienneté comprise, prévu pour les salariés à temps plein.

Conformément aux dispositions légales, l'avenant au contrat de travail devra comporter une clause de modification de la répartition de la durée du travail permettant de modifier les jours travaillés en cas de jours de fermeture collective au titre de la RTT (si le salarié à temps partiel a épuisé son quota).

### **6.2 - Passage à temps complet**

Les salariés à temps partiel pourront demander de repasser à temps complet dans les trois premiers mois d'application de l'accord. Au-delà, le retour à temps complet s'effectuera

dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps complet qui sont créés et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification.

Dans ce cas, la rémunération augmente proportionnellement et les dispositions retenues en matière de RTT pour les salariés à temps plein s'appliquent.

### **6.3 - Maintien du temps du travail**

En vertu du principe général d'égalité avec les salariés qui, à qualification égale, occupent un emploi à temps complet, la compensation salariale de la RTT bénéficiera aux salariés à temps partiel qui ne modifient pas leur durée de travail.

En conséquence, la rémunération de ces salariés évoluera de façon à ce qu'ils bénéficient du même taux horaire que les salariés de qualification égale occupant à temps complet un emploi équivalent.

Afin de solutionner le cas particulier où une journée de fermeture collective en RTT est fixée un jour où le salarié à temps partiel est sensé travailler, chaque salarié à temps partiel pourra opter pour l'une des modalités suivantes :

- a) être en congé payé le jour de fermeture collective en RTT
- b) récupérer la journée de travail un autre jour
- c) diminuer l'augmentation de salaire de façon à bénéficier des jours de fermeture collective selon l'exemple suivant :

*Aujourd'hui : Horaire de référence 38h 50/100  
Horaire à 4/5<sup>ème</sup> = 30h 80/100. D'où un abattement en rémunération par rapport au temps plein de 20%*

*Demain : Horaire de référence 35h  
Maintien de l'horaire 30h 80/100. D'où un abattement en rémunération par rapport au temps plein de 12%*

*Proposition : Le salarié à temps partiel (30h 80/100) bénéficie des 5 jours de RTT collective  
Poids de la RTT : 5/180 (4x45s) = 2,77 %  
Conséquence : l'abattement est de 12% + 2,77 % = 14,77 %*

## **Article 7. – Forfait annuel en jours réduit**

A leur demande, les cadres titulaires d'une convention en forfait en jours de droit commun (210 jours travaillés) pourront bénéficier d'un forfait en nombre de jours de travail réduit par rapport à celui indiqué ci-dessus et prévoyant une rémunération proportionnelle. Le volume sera défini contractuellement avec le salarié.

La rémunération des salariés bénéficiant d'un forfait en jours réduit sera lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés au cours de chaque mois.

### a) Procédure

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait en jours réduit devra en faire la demande écrite au service du personnel et à sa hiérarchie au moins trois mois avant la date souhaitée de passage en forfait en jours réduit.

La Direction s'efforcera de lui donner satisfaction, dans la mesure où le forfait réduit est compatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service.

Les titulaires de convention de forfait en jours réduit devront affecter des jours non travaillés pendant les jours de fermeture collective décidés par l'entreprise.

Les dispositions du présent accord sur le forfait annuel en jours s'appliquent au forfait annuel en jours réduit notamment celles relatives aux modalités d'organisation des jours de repos supplémentaires et aux modalités de décompte des jours travaillés.

### b) Mesure de raccordement

Les Ingénieurs et Cadres actuellement titulaires d'un contrat de travail à temps partiel pourront à leur demande explicite transformer celui-ci en forfait en jours réduit. La

rémunération y afférent sera calculée prorata temporis par rapport à une durée de 210 jours équivalents à un temps plein.

### **Article 8. - Emploi**

Sur la base des prévisions du S.B.P. pour 2000 et 2001, la Direction de l'entreprise s'engage à embaucher en contrat à durée indéterminée 130 personnes entre le 1/10/2000 et le 30/09/2001.

Ces embauches permettront à la fois de pérenniser des emplois jusqu'alors pourvus par des salariés en contrats précaires (intérim et C.D.D.) et de renforcer les compétences nécessaires au fonctionnement de l'entreprise par des embauches directes en C.D.I.

### **Article 9. - Formation**

Tous les salariés disposent d'un crédit « temps formation » dédié au développement de leurs compétences pour participer aux actions comprises dans le Répertoire des Formations de Développement des Compétences.

Ce crédit sera de 21 heures par an pour les salariés ayant un décompte horaire et de 3 jours par an pour ceux relevant des conventions de forfait définies en jours.

Pour bénéficier de ce crédit, le salarié volontaire investira une partie de son temps libéré par la réduction du temps de travail dans la limite de 50 % du temps nécessaire à la formation.

L'initiative conjointe du salarié et de l'entreprise pour une formation du Répertoire des Formations de Développement des Compétences se concrétise par un entretien de développement de formation fait à la demande du salarié.

Le crédit « temps formation » peut se capitaliser sur 3 ans. Il s'annule au bout de 3 ans s'il n'est pas utilisé. Cette annulation s'effectue de manière glissante : l'année n provoque l'annulation du crédit de l'année n-3. Un bilan de l'utilisation de ce crédit sera fait annuellement en commission paritaire Société.

#### **Article 10. - Egalité professionnelle Femmes/Hommes**

La réduction du temps de travail ne devra pas porter atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à expérience et qualification égales.

#### **Article 11. - Commission paritaire d'application de T.T.E.**

##### **11.1 Composition**

Une commission de suivi sera mise en place.

Elle sera composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire et autant de représentants de la Direction.

##### **11.2 Fonctionnement**

La commission de suivi se réunira deux fois par an. A la demande de l'une des organisations y siégeant, syndicat ou Direction, une réunion extraordinaire pourra se tenir.

Elle prendra ses décisions à la majorité des deux tiers.

Elle aura pour vocation d'examiner les difficultés d'application de l' accord.

La commission de suivi formulera aussi des propositions sur la mise en place d'actions correctrices si nécessaire, après examen du bilan de la réduction du temps de travail, présenté par la Direction, comportant des données relatives à son incidence sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ;
- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- la formation.

Le bilan sera communiqué aux organisations syndicales et aux CCE/CE.

### **11.3 Commission paritaire d'établissement**

Il sera créé une commission paritaire d'établissement dont la composition et le fonctionnement seront définis sur les mêmes bases que la commission paritaire TTE.

## **Article 12. - Dispositions finales**

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs et après information et consultation des instances représentatives du personnel.

Les dispositions qu'il comporte se substituent aux dispositions appliquées dans l'entreprise portant sur le même objet, notamment celles résultant de l'accord du 05.05.1998 qu'elles rendent caduques et auxquelles elles se substituent à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Si l'évolution de la réglementation rendait non conforme à l'ordre public les dispositions prévues par le présent accord, les parties conviennent de suspendre l'application de l'accord, jusqu'à la conclusion d'un avenant de modification rétablissant cette conformité et préservant l'équilibre de l'accord.

**Article 13. - Durée de l'accord, révision, dénonciation**

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 01.01.2001 sauf pour l'établissement de TTE/TDH pour lequel la date d'entrée en vigueur est fixée au 01.03.2001.

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 14. - Dépôt**

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

Fait à Vélizy en 9 exemplaires, le

Pour la Direction :

Claude JARRIER

Pour les Organisations Syndicales :

la CFDT, représentée par : M. SAUNIER

la CFE-CGC, représentée par : C. SCHARAGER

la CGT, représentée par : L. TROMBINI

la CGT-FO, représentée par : J.C. OUDOT