

ACCORD
TEMPS DE TRAVAIL / EMPLOI
 15 MAI 2000

Entre la société TDA Armements SAS, 45 240 La Ferté Saint Aubin,
 représentée par Monsieur Jean-Pierre ROUX, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les Organisations syndicales suivantes :

- CFDT représentée par M. Richard LITALIEN
- CFE/CGC représentée par M. Jacques JOLLY
- CGT représentée par Melle Armelle BRUANT
- Autonomes représentée par M. Richard PERDOUX

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L 132-27 du Code du Travail, et afin d'aborder conjointement les volets temps de travail, emploi et salaires, les parties se sont rencontrées les 14 septembre 99, 13 octobre 99, 25 novembre 99, 6 décembre 99, 12 janvier 2000, 16 mars 2000, 26 avril 2000 et le 9 mai 2000 en vue de définir les modalités d'application de la loi du 19 janvier 2000.

L'application du nouvel horaire légal doit se faire dans un souci de maintien de la compétitivité de TDA. En effet, la recherche permanente d'un renforcement de notre compétitivité doit nous permettre d'assurer le maintien et le développement de nos activités ainsi que la pérennité de nos emplois. Cette recherche de la compétitivité est d'autant plus indispensable qu'elle doit se faire dans un contexte de forte compétition sur un plan international.

Le présent accord se substitue aux précédents accords qui trouvaient application jusqu'au 30 avril 2000 (Accord De Robien Défensif sur les mesures relatives à la réduction du temps de travail du 28 mars 1997, avenant en date du 29 avril 1998 et avenant du 29 avril 1999) et établit la nouvelle durée hebdomadaire de temps de travail effectif à 34,15 heures.

Les évolutions des modalités d'aménagement du temps de travail adoptées dans le présent accord et concernant la qualification du temps de travail effectif sont acceptées en contrepartie d'une politique salariale dynamique faisant l'objet d'un protocole séparé.

JJ R H K JPM

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1. Règle générale

L'accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société TDA Armements SAS et complète le statut collectif des salariés applicable à ce jour dans la société.

Il est toutefois reconnu qu'il sera nécessaire d'adopter des modalités spécifiques pour la catégorie de personnel Ingénieurs et Cadres.

En raison de la concertation sur le temps de travail des ingénieurs et cadres menée au niveau du groupe THOMSON-CSF, une négociation au sein de la société devra être menée dès que les conclusions de cette concertation seront connues.

Dans l'attente de ces résultats, à titre transitoire, les parties ont convenu d'appliquer à cette catégorie de personnel, les modalités qui s'appliquent au personnel mensuel.

1.2. Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel se verront proposer une modification du contrat de travail afin d'intégrer les évolutions des horaires de travail.

2. DUREE DU TRAVAIL

2.1. Respect des durées légales, conventionnelles et réglementaires

Dans la continuité des précédents accords sur le temps de travail, la Direction maintient sa volonté de respecter et faire respecter la réglementation sur la durée du travail, en particulier les limites à la durée du travail fixées à ce jour à :

Durée journalière maximum : 10H00

Durée hebdomadaire maximale : 46H00

Conformément à la loi du 19 janvier 2000, ces dispositions ne s'appliqueront ni aux forfaits en jours, ni à la catégorie des cadres dirigeants sauf application de dispositions plus favorables qui seront négociées au sein de la société.

Le positionnement des Ingénieurs et Cadres dans les trois catégories de forfaits seront définis par un accord spécifique.

Les parties conviennent qu'il est également de la responsabilité des salariés de respecter les limites légales et conventionnelles à la durée du travail. Une information sera faite à chaque salarié sur son champ de co-responsabilité en la matière.

Les parties conviennent de se rencontrer dès que l'évolution de la législation rendra nécessaire une actualisation du présent article.

PR B TR

2.2. Temps de travail effectif

La notion de temps de travail effectif constitue l'élément essentiel pour apprécier l'application de la législation du travail. Conformément à l'article 2 du 19 janvier 2000, et à la loi du 13 juin 98 qui avait complété l'article L.212.4 du Code du Travail, le temps de travail effectif est constitué par 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. Sans remettre en cause le principe de rémunération des temps de déplacement sur le site évalués forfaitairement (63H par an), il est convenu d'exclure ces temps de déplacement du temps de travail effectif.

Le temps d'habillement ou temps de vestiaire reste assimilé à du temps de travail effectif.

Par ailleurs, les parties s'obligent à réviser avant le 30 juin 2000 le règlement de l'horaire variable en intégrant l'évolution de l'horaire de référence et de manière à :

- modifier les plages de l'horaire variable pour améliorer l'organisation du temps de travail sur le site
- permettre un recours simplifié au travail en horaire décalé

2.3. Horaire de référence

L'attribution d'un nombre de jours de RTT doit amener la durée hebdomadaire moyenne de temps de travail effectif à 34,15H.

Aussi, dans le cadre de l'organisation du temps de travail, la base de calcul du temps de travail restant l'année, l'horaire hebdomadaire de travail de référence sera dans un premier temps de 36,60 H.

Cet horaire pourra être modifié à compter du 1^{er} janvier 2001 en fonction du nombre de jours de RTT retenu en conséquence de la révision des modalités, révision prévue par le présent accord avant le 31 décembre 2000.

3. MODALITES DE L'ARTT

3.1. Organisation du Temps de travail

Règle générale

L'horaire hebdomadaire de travail de référence devient à compter du 1^{er} mai 36,60 H. Cet horaire de référence pourra être modifié en cas de modification des modalités de la RTT (nombre de jours de RTT).

Le personnel mensuel de la société étant à ce jour soumis à un horaire variable, celui-ci devra être révisé en raison notamment de l'évolution de l'horaire de référence hebdomadaire et de la définition du temps de travail effectif.

Modalités de la RTT

Modalités transitoires sur la période du 1^{er} mai 2000 au 31 décembre 2000

L'atteinte de la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif de 34,15H sera réalisée par attribution de 15 jours de réduction du temps de travail en référence année pleine, soit à titre transitoire par l'attribution de 10 jours pour tenir compte de la période considérée visée ci-dessus.

Les 10 jours d'ARTT seront pris de la manière suivante :

- 7 jours au titre de fermeture collective d'établissement
- 3 jours pris à l'initiative du salarié par journée entière, avec un préavis minimum de 8 jours

Modalités générales

La période de référence retenue pour la prise des jours de RTT s'étale du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le principe de répartition des jours de RTT retenu est le suivant :

- 2/3 jours au titre de fermeture collective d'établissement
- 1/3 jours à l'initiative du salarié par journée entière, avec un préavis minimum de 8 jours

La fixation des jours de fermeture d'établissement se fera trimestriellement, après information et consultation du CE, au plus tard 15 jours avant le début du trimestre considéré.

En aucun cas ces jours ne pourront donner lieu à paiement, ils devront être obligatoirement pris.

Incidence des négociations au niveau de THOMSON-CSF

Nombre de jours de RTT par an

Avant l'échéance du 31 décembre 2000, les parties conviennent de se rencontrer pour réviser la clause des modalités de la RTT pour être en cohérence avec les modalités qui pourront être négociées ou appliquées au sein des unités rattachées au groupe THOMSON-CSF.

La révision de cette clause ne pourra remettre en cause les autres clauses de l'accord, en particulier le nombre d'heures total travaillées et la définition du temps de travail effectif.

Cas particuliers des ingénieurs et cadres

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations au sein de l'entreprise et au plus tard avant le 31 décembre 2000, pour définir le positionnement des ingénieurs et cadres (forfaits horaire, cadres dirigeants, ...).

3.2. Principe de lissage de rémunération

La rémunération est établie sur la base d'une mensualisation en référence à une durée de travail hebdomadaire moyenne de 34,15H et en référence à une rémunération forfaitaire des temps de déplacement sur le site (base 63H par an).

La rémunération ne tient donc pas compte des périodes de prise de jours de RTT.

4. REMUNERATION

Le salaire global au 1er mai 2000 pour la rémunération d'une durée hebdomadaire moyenne de temps de travail effectif de 34,15H et la rémunération des temps de déplacement sur le site (évalués forfaitairement à 63H par an), restera égal au salaire actuel complété par la politique salariale 2000.

5. EMPLOI

La Direction affirme son souhait de mettre à profit la période de 12 mois suivant l'accord, pour s'engager sur un volume d'embauches significatif, en privilégiant le recrutement de jeunes.

La Direction s'engage à procéder au recrutement de 20 salariés en contrat à durée indéterminée, dont un minimum de 7 recrutements pour la catégorie ouvriers de production.

La Direction de TDA appliquant les règles du dispositif PARI, certains recrutements pourront être pourvus par des mutations internes à THOMSON-CSF.

Par ailleurs, la société s'engage à intégrer sur la période, dans un objectif d'accompagnement à une formation qualifiante ou diplômante, 8 jeunes en contrats à durée déterminée (contrats d'apprentissage, contrats de qualification, ...).

Le nombre d'embauches pourra être revu en cas de signature de l'accord postérieure au 12 mai 2000.

6. COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission d'interprétation et de suivi du présent accord sera constituée. Elle sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et de deux représentants de la Direction.

Elle se réunira chaque trimestre ou sur sollicitation de la direction ou d'une organisation syndicale signataire.

Elle a pour vocation de vérifier l'application de l'accord, d'examiner les éventuelles difficultés d'interprétation et de suggérer les modifications pouvant y être apportées. Elle est également consultée pour la fixation des jours de RTT "chef d'établissement" et les périodes de prise RTT "salariés".

S PR R JR

7. CONSULTATION DU CE

Le présent accord est soumis à l'avis du CE le 15 mai 2000

8. INFORMATION DU PERSONNEL

Un exemplaire du présent accord sera diffusé à chaque salarié dans les 8 jours suivant l'avis du CE.

9. MISE EN VIGUEUR DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est à durée indéterminée, il prendra effet le 1^{er} mai 2000.

10. DENONCIATION

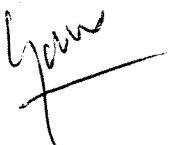
Les modalités et les effets de la dénonciation de cet accord sont régis par l'article L 132-8 du Code du Travail actuellement en vigueur.

11. DEPOT DE L'ACCORD

Cet accord sera déposé en 5 exemplaires auprès de la DDTE, ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe des prud'hommes d'Orléans.

Pour la Direction

Jean-Pierre ROUX
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations syndicales

- CFDT : Richard LITALIEN

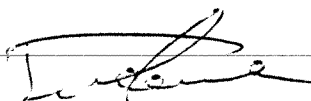


- CFE/CGC : Jacques JOLLY



- CGT : Armelle BRUANT

- Autonomes : Richard PERDOUX



AVENANT A L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL / EMPLOI
Signé le 15 mai 2000

Entre la Société TDA ARMEMENTS SAS, représentée par Monsieur Bruno GIRAULT,
Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

La CFDT, représentée par

R. LITALIEN

La CFE-CGC, représentée par

J. JOLLY

La CGT, représentée par

A. DUPHIL

d'autre part,

Il a été convenu de modifier l'accord Temps de Travail / Emploi comme suit :

JS R BG

AJOUT

d'un paragraphe 2.4. « Ouverture du site »
au sein du chapitre 2 « DUREE DU TRAVAIL »

2.4. Ouverture et fermeture du site

Les plages d'ouverture et fermeture du site sont les suivantes :

7 h 30 / 19 h 00

Toute présence de salariés en dehors des heures d'ouverture et de fermeture doit présenter un caractère exceptionnel. Toute sortie après l'heure de fermeture fera l'objet d'un enregistrement particulier au niveau du poste de sécurité (mise en place d'un cahier).

Pour l'antenne commerciale de VELIZY, les horaires sont les suivants :

8 h 00 / 19 h 30

JJ B 126

ANNULE ET REMPLACE

3.1. « Organisation du Temps de Travail »

3.1. Organisation du Temps de Travail

Règle générale

L'horaire hebdomadaire de travail de référence devient à compter du 1^{er} mai 2000, 36.60 H. Cet horaire de référence pourra être modifié en cas de modification des modalités de la RTT (nombre de jours de RTT).

Le personnel mensuel de la société étant à ce jour soumis à un horaire variable, celui-ci devra être révisé en raison notamment de l'évolution de l'horaire de référence hebdomadaire et de la définition du temps de travail effectif.

Modalités de la RTT

L'atteinte de la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif de 34.15 H sera réalisée par attribution de 15 jours de réduction du temps de travail en référence année pleine.

La période de référence retenue pour la prise des jours de RTT (ou jour de repos supplémentaire) s'étale du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Pour l'année 2001, les 15 jours seront répartis comme suit :

- 9 jours de fermeture collective
- 6 jours à l'initiative du salarié

Les parties conviennent que cette répartition devra évoluer dans les années futures, pour tendre vers une répartition plus équilibrée entre jours « collectifs » et jours « salariés », soit à terme être en cohérence avec la Politique Groupe.

Le positionnement des jours de fermeture collective fera l'objet d'une concertation au sein de la Commission d'Interprétation et de Suivi de l'accord.

Le positionnement des jours de repos du 1^{er} semestre se fera lors du 1^{er} trimestre de l'année civile en privilégiant les ponts (1^{er} mai, 8 mai, Ascension).

Le positionnement des jours de repos du 2^{ème} semestre se fera avant fin juin en privilégiant les autres ponts et la semaine 52.

ANNULE ET REMPLACE

Chapitre 5. « EMPLOI »

5. EMPLOI

5.1. Engagements d'Effectifs

La direction affirme son souhait de mettre à profit la période de 12 mois suivant l'accord, pour s'engager sur un volume d'embauches significatif, en privilégiant le recrutement de jeunes.

La Direction s'engage à procéder au recrutement de 20 salariés en contrat à durée indéterminée, dont un minimum de 7 recrutements pour la catégorie ouvriers de production. La Direction de TDA appliquant les règles du dispositif PARI, certains recrutements pourront être pourvus par des mutations internes à THALES.

Par ailleurs, la société s'engage à intégrer sur la période, dans un objectif d'accompagnement à une formation qualifiante ou diplômante, 8 jeunes en contrats à durée déterminée (contrats d'apprentissage, contrats de qualification,...).

5.2. Personnel mensuel forfaitaire

Afin de traiter les situations existantes, le personnel mensuel titulaire d'une convention de forfait pourra :

- soit bénéficier d'un passage cadre. La sélection et le choix de la filière d'accès à la promotion cadre s'effectuera en concertation avec les hiérarchies concernées.
- soit opter pour le maintien d'un forfait tout en bénéficiant d'une réduction du temps de travail proportionnellement équivalente à celle des autres catégories professionnelles, ce qui aura pour incidence de faire évoluer les conventions de forfait 42 heures hebdomadaire vers une convention de forfait horaire annuel de 1 680 heures (soit un objectif indicatif de 40 heures hebdomadaire) avec intégration de la prime de forfait dans le salaire de base.
- soit renoncer à sa convention de forfait ainsi qu'à la rémunération afférente, sous la forme d'un blocage des salaires pendant 3 ans avec intégration de la prime de forfait dans le salaire de base.

Un questionnaire de choix sera envoyé mi-avril.

Les modifications feront l'objet d'un avenant au contrat de travail envoyé et signé d'ici mi-mai.

L'engagement est pris de ne pas mettre en place de nouveaux forfaits pour cette population.

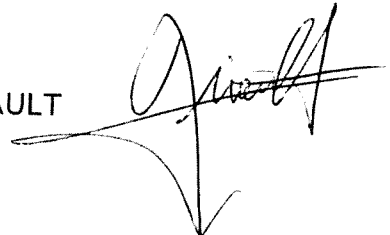
Cet avenant s'applique à compter de la signature de l'accord.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et au Secrétariat du Greffe du Conseil d'Orléans.

Fait à la Ferté saint Aubin en 8 exemplaires, le 11 avril 2001

Pour la Direction de la Société
TDA ARMEMENTS SAS

Bruno GIRAULT



et les Délégués Syndicaux

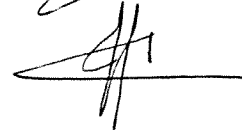
La CFDT

R. LITALIEN



La CFE-CGC

J. JOLLY



La CGT

A. DUPHIL