



**Thomson-CSF Detexis**

**Accord  
sur la réduction du temps de travail**

# SOMMAIRE

<b>Préambule</b>	Page 2
<b>Chapitre I – Champ d'application</b>	Page 2
<b>Chapitre II – Temps de travail : dispositions générales</b>	Page 3
Article II-1 Temps de travail effectif	Page 3
Article II-2 Heures supplémentaires	Page 3
Article II-3 Maxima légaux ou conventionnels – Repos légaux	Page 4
Article II-4 Congés payés	Page 4
II-4-1 Décompte de congés payés	Page 4
II-4-2 Prise de congés payés	Page 4
<b>Chapitre III – Modalités de réduction et d'organisation du temps de travail</b>	Page 5
Article III-1 Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année	Page 5
Article III-2 Période de référence pour l'acquisition et la prise des jours de réduction du temps de travail	Page 5
Article III-3 Détermination du nombre de jours de réduction du temps de travail	Page 5
Article III-4 Modalités de prise de jours de réduction du temps de travail	Page 6
Article III-5 Répartition du temps de travail sur la semaine	Page 6
<b>Chapitre IV – Dispositions applicables aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures</b>	Page 7
Article IV-1 Salariés concernés	Page 7
Article IV-2 Modalités de réduction du temps de travail et horaire théorique de référence	Page 7
Article IV-3 Valorisation des jours d'absence	Page 8
Article IV-4 Décompte du temps de travail	Page 8
<b>Chapitre V – Dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres dont le temps de travail est exprimé en jours</b>	Page 9
Article V-1 Salariés concernés	Page 9
Article V-2 Modalités de réduction du temps de travail	Page 10
Article V-3 Forfait jours réduit	Page 10
Article V-4 Décompte des jours travaillés – Suivi des jours de réduction du temps de travail	Page 12
<b>Chapitre VI – Dispositions communes</b>	Page 12

Article VI-1 Réunions	Page 12
Article VI-2 Plages d'ouverture des sites	Page 13
Article VI-3 Principes de non discrimination	Page 13
<b>Chapitre VII – Rémunération</b>	Page 13
<b>Chapitre VIII – La réduction individualisée du temps de travail : le temps partiel</b>	Page 14
Article VIII-1 Organisation de la réduction individualisée du temps de travail	Page 14
Article VIII-2 Salariés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord	Page 15
VIII-2-1 Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein	Page 14
VIII-2-2 Maintien de l'horaire antérieur	Page 15
VIII-2-3 Retour à temps complet	Page 15
<b>Chapitre IX – Compte Epargne Temps</b>	Page 16
<b>Chapitre X – Emploi</b>	Page 17
<b>Chapitre XI – Formation</b>	Page 17
<b>Chapitre XII – Egalité professionnelle Hommes/Femmes</b>	Page 18
<b>Chapitre XIII – Organisation du travail</b>	Page 18
<b>Chapitre XIV – Commission paritaire d'application</b>	Page 19
Article XIII-1 Composition	Page 19
Article XIII-2 Fonctionnement	Page 19
Article XIII-3 Répartition des mandats au sein de la Commission Paritaire d'Application	Page 20
<b>Chapitre XV – Dispositions finales</b>	Page 20
<b>Chapitre XVI – Entrée en vigueur, dispositions transitoires, dispositions rétroactives</b>	Page 21
<b>Chapitre XVII – Durée de l'accord, révision, dénonciation</b>	Page 21
<b>Chapitre XVIII – Dépôt</b>	Page 22
<b>Annexe relative à l'entrée en vigueur du présent accord</b>	Page 23

Entre :

THOMSON-CSF DETEXIS, Société Anonyme au capital de 184 445 120 EUR dont le Siège Social est situé au 2, avenue Gay Lussac – 78851 Elancourt Cédex, représentée par Monsieur Michel KELLER, Directeur des Affaires Sociales 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 : *My cheP LAPORTE-FAURET*

la CFE/CGC, représentée par : *COUILLANT.B - H. TAUSKY*

la CFTC, représentée par : *JEGU Jean Jus.*

la CGT, représentée par :

FO, représentée par : *Hugues de MURALT*

SUPPer, représentée par :

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Le présent accord, portant sur la réduction du temps de travail dans Thomson-CSF Detexis s'inscrit dans le cadre :

- De la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,
- Des principes développés par l'accord groupe du 5 juillet 2000 : « Principes d'application des mesures de réduction du temps de travail dans le Groupe Thomson-CSF ».

Il se substitue aux accords traitant du temps de travail au sein de Thomson-CSF Detexis, y compris ceux qui traitent des horaires individualisés.

Cet accord a pour objectif principal de mettre en place une réduction du temps de travail associée, selon les métiers, à une politique de sauvegarde ou de croissance de l'emploi.

Chaque salarié de Thomson-CSF Detexis, concerné par le présent accord, bénéficiera d'une réelle réduction de son temps de travail, sans diminution de sa rémunération.

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail au sein de Thomson-CSF Detexis doit s'accompagner de dispositions garantissant le bon fonctionnement et la nécessaire compétitivité de l'Entreprise dans son environnement économique, les aspirations du Personnel, le développement de la croissance de l'Entreprise et la satisfaction de ses clients. Le présent accord prend en compte ces considérations.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les principes fondamentaux de la Convention Sociale de Thomson-CSF Detexis.

### CHAPITRE I Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du Personnel cadre et non cadre de la société, titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception :

- des Ingénieurs et Cadres IIIIC ayant la qualité de Cadres Dirigeants en raison :
  - de leur appartenance à un CODIR,
  - de leur grande expertise
  - de leur responsabilité à la tête des grands programmes.

Toutefois, ces Cadres bénéficieront des journées de réduction du temps de travail fixées collectivement par l'entreprise.

- des personnels expatriés pendant la durée de leur mission.

15  
ML  
ML  
ML

HA

## CHAPITRE II

### Temps de travail : dispositions générales

#### Article II.-1. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif, conformément aux dispositions définies à l'article L 212-4 du Code du Travail, "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".

Conformément à la loi, sont notamment exclus du décompte du temps de travail effectif :

- Les temps de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail habituel,
- Les temps consacrés au repas, sauf dispositions particulières (pause casse-croûte, etc.)
- Les temps d'astreintes à domicile sauf dispositions particulières et à l'exception des temps d'intervention sur les sites.

Les jours de réduction du temps de travail sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés légaux ou conventionnels.

#### Article II.-2. Heures supplémentaires

Dans le cadre d'une réduction du temps de travail s'effectuant sur l'année par l'attribution de jours de repos, sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées ou compensées comme telles, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les heures excédant 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et, dans le cadre de la semaine les heures effectuées au-delà de l'horaire de référence hebdomadaire choisi par le salarié.

Afin de garantir une véritable réduction du temps de travail, le recours aux heures supplémentaires devra être exceptionnel et en tout état de cause limité à 94 heures par an.

L'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires suppose qu'une demande d'heures supplémentaires ait été établie préalablement par la hiérarchie et validée par le service Ressources Humaines.

Si aucun besoin d'heures supplémentaires n'a été validé, les dépassements de l'horaire hebdomadaire de référence ne sont admis que dans le respect du règlement d'horaire variable.

Les heures supplémentaires décomptées dans le cadre de l'année portent déduction des heures déjà comptabilisées et rémunérées dans le cadre de la semaine.

JYJ  
BR  
MK  
MF  
UEA

HT

Les jours d'absence, indemnisés ou non, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et les majorations ou bonifications y afférant, dont le paiement est remplacé par un repos compensateur de remplacement, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le salarié choisira entre le paiement majoré des heures supplémentaires ou son remplacement par un repos compensateur équivalent.

Ce repos est pris selon les modalités définies ci-après pour le repos compensateur légal attaché aux heures supplémentaires et à leur majoration.

Ces repos compensateurs devront être pris par journées dans les 3 mois suivant la date à laquelle le salarié aura acquis un crédit de repos permettant la prise d'une journée de repos. Les dates de ces repos seront fixées, avec l'accord express de la hiérarchie, en fonction des besoins du service.

Les heures de repos compensateurs qui ne représenteraient pas, en fin d'année civile, une journée entière seront payées.

Les salariés auront toutefois la possibilité d'affecter, sur décision expresse de leur part, ces repos compensateurs sur le Compte Epargne Temps, dans la limite légale et dans les conditions qui seront définies en application du chapitre IX du présent accord.

### **Article II.-3. Maxima légaux ou conventionnels. Repos légaux**

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### **Article II.-4. Congés payés**

#### **II.-4.1. Décompte des congés payés**

Les jours de congés payés sont décomptés en jours ouvrés par transposition des jours ouvrables déterminés au titre des articles L 223-2 et suivants du Code du Travail.

Ce décompte en jours ouvrés ne doit pas aboutir à défavoriser le salarié par rapport au décompte en jours ouvrables attribués par la loi, soit 30 jours ouvrables, étant entendu qu'un vendredi pris en congés payés est décompté pour un jour entier de congés.

#### **II.-4.2. Prise des congés payés**

La période de prise des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année n+1 au 31 mai de l'année n+2, étant entendu qu'au moins trois semaines (15 jours ouvrés) doivent être prises dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre selon les modalités suivantes :

- au moins 2 semaines consécutives, la troisième semaine pouvant être accolée ou prise de façon distincte.

JYT  
 BE  
 MKK  
 MF  
 UTO

HT

## CHAPITRE III

### Modalités de réduction et d'organisation du temps de travail

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail, au sein de Thomson-CSF Detexis, se fera par la pratique d'un horaire moyen hebdomadaire réduit et l'attribution de journées de repos dans l'année, ou par un nombre de jours annuellement travaillés réduit.

Les dates de fermeture collective seront planifiées annuellement, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Le nombre de jours de fermeture collective ne pourra excéder 10 jours par an au total.

Un bilan trimestriel des jours de repos et des jours travaillés sera établi par la Direction des Ressources Humaines afin d'envisager, en concertation avec la hiérarchie, les mesures correctives qui pourraient s'avérer nécessaires en cours d'année.

Ce bilan sera communiqué à la Commission Paritaire d'Application.

#### **Article III.-1. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année**

Conformément aux dispositions de l'article L 212-9 -II du Code du travail, la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel est organisée par une diminution hebdomadaire du temps de travail et l'attribution de journées de repos dans l'année.

Compte tenu des samedis /dimanches, jours de congés payés légaux et jours fériés, le nombre de jours travaillés dans l'année est, en moyenne, de 227. Compte tenu des 2 jours de congé de substitution aux congés de fractionnement prévus par la convention sociale, il est en moyenne de 225 jours dans Thomson-CSF Detexis.

Les jours d'ancienneté ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

#### **Article III.-2. Période de référence pour l'acquisition et la prise des jours de réduction du temps de travail**

Par année de référence il est entendu la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une même année.

#### **Article III.-3. Détermination du nombre de jours de réduction du temps de travail**

L'attribution du nombre annuel de journées de repos est déterminée conformément aux dispositions des chapitres IV et V ci-dessous.

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de la période de référence, le nombre de jours de réduction du temps de travail est déterminé au prorata de la période de travail effectuée ou à effectuer.

545

PB  
MLL

MLF UTO

HT

Ces jours de réduction du temps de travail doivent être effectivement pris, sauf affectation à un compte épargne temps, et ne peuvent donner lieu à indemnité compensatrice, sauf dans l'hypothèse de rupture du contrat de travail en cours d'année de référence.

#### Article III.-4. Modalités de prise des jours de réduction du temps de travail

La prise des jours de réduction du temps de travail devra impérativement s'opérer au cours de l'année de référence.

Elle s'effectuera par journées entières, le vendredi étant compté pour une journée entière.

Les dates des **jours de fermeture collective** seront fixées en négociations annuelles obligatoires, étant entendu que la totalité des jours de fermeture collective de l'entreprise (jours de réduction du temps de travail et cinquième semaine) sera au maximum de 10 jours ouvrés.

**Les jours de réduction du temps de travail pris individuellement** pourront être pris sous forme de journées ou de jours cumulés suivant un planning trimestriel prévisionnel que chaque salarié établira, en accord avec sa hiérarchie, et qui sera transmis à la Direction des Ressources Humaines.

**Les dates de prise des jours de repos ainsi prévues** seront soumises, par le salarié, pour accord à la hiérarchie, 3 jours au moins avant la date retenue.

#### Article III.-5. Répartition du temps de travail sur la semaine

Le temps de travail dans Thomson-CSF Detexis est organisé du lundi matin au vendredi 13 heures.

- Toutefois, cette situation pouvant entraîner des désagréments d'organisation pour des salariés dont le temps de travail est décompté en heures, il est prévu une plage variable le vendredi après-midi, de 12 h 30 mn à 16 h 00, heure de fermeture des établissements.  
Cette possibilité ne doit pas avoir pour unique objectif d'accroître le crédit d'heures qui peut se constituer dans le cadre du régime général.

Les horaires de sortie réellement pratiqués le vendredi après-midi feront l'objet d'un bilan au 30 septembre 2001, dans le cadre de la Commission Paritaire d'Application. Selon les résultats de ce bilan, la durée de la plage variable du vendredi après-midi pourrait être réduite.

- Pour les salariés concernés par le décompte en jours : le régime applicable est le régime général d'organisation du travail, du lundi matin au vendredi 13 h 00, étant entendu que les vendredis sont comptés pour des journées entières dans le décompte des 210 jours travaillés.  
Les Directions d'établissement fixeront, par note de service les dispositions pratiques permettant d'assurer aux salariés concernés le bénéfice effectif de cette organisation du temps de travail.

ST  
BE  
MK  
MF  
LTY

HT

## CHAPITRE IV

### Dispositions applicables aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures

#### Article IV.-1. Salariés concernés

Sont concernés par les dispositions ci-dessous, le personnel Mensuel et les Ingénieurs et Cadres de position I, ainsi que les Ingénieurs et Cadres de position II et IIIA qui n'auront pas opté pour le décompte en jours.

Le choix pour les Ingénieurs et Cadres Position II et III A est révisable au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Ces salariés auront une durée collective de travail effectif de 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et en tout état de cause de 1 575 heures par an maximum, desquelles se déduiront les congés conventionnels auxquels le salarié peut prétendre.

#### Article IV.-2. Modalités de réduction du temps de travail et horaire théorique de référence

Le nombre de jours de réduction du temps de travail sera déterminé annuellement.

L'horaire théorique de référence dans Thomson-CSF Detexis est de 37 heures par semaine avec 12 jours minimum de réduction du temps de travail.

Cependant, les salariés peuvent opter :

- pour un horaire hebdomadaire de 36 heures 30 mn, le nombre de jours minimum de réduction du temps de travail étant alors de 9 jours,
- pour un horaire hebdomadaire de 37 heures 30 mn, le nombre de jours minimum de réduction du temps de travail étant alors de 15 jours.

Jours de réduction du temps de travail fixés collectivement : 5 jours maximum dégagés par la réduction du temps de travail seront fixés collectivement et affectés prioritairement à des ponts.

NOTA :

- lorsque dans une année, du fait du calendrier, le nombre d'heures travaillées est potentiellement supérieur à 1 575, l'utilisation de cet écart sera déterminée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, sous la forme de jours de repos, de sorties anticipées, etc.,
- lorsque, dans une année, du fait du calendrier, le nombre d'heures travaillées est potentiellement inférieur à 1 575, le nombre de jours de réduction du temps de travail (15, 12 ou 9) ne sera pas réduit.

SJT  
PB  
MK

MF UG

JT

L'horaire théorique de référence se répartit sur les jours de la semaine de la manière suivante :

- pour un horaire de 37 heures : 32 heures du lundi au jeudi,  
5 heures le vendredi,
- pour un horaire de 37 h 30 mn : 32 h 30 mn du lundi au jeudi,  
5 heures le vendredi,
- pour un horaire de 36 h 30 mn : 31 h 30 mn du lundi au jeudi,  
5 heures le vendredi.

L'option est valable pour une année calendaire et renouvelable par tacite reconduction.

#### Article IV.-3. Valorisation des jours d'absences

Pour la gestion du compte débit/crédit, toute journée d'absence assimilée à un temps de travail effectif (congé payé, congé conventionnel, jour de réduction du temps de travail, maladie...) est valorisée forfaitairement sur la base du 1/5<sup>e</sup> de l'horaire hebdomadaire de référence choisi par le salarié (soit, pour l'horaire de référence de base :  $37 \text{ h } 00 / 5 = 7 \text{ h } 24 \text{ mn}$ ).

#### Article IV.-4. Décompte du temps de travail

La mise en place d'un système de décompte du temps de travail pour les personnels concernés par un décompte en heures doit s'accompagner de l'établissement d'un code de bonne conduite discuté dans le cadre de la Commission Paritaire d'Application. Ce code de bonne conduite doit contribuer au bon fonctionnement de l'Entreprise, en assurant le respect des dispositions du présent accord et du règlement d'horaire variable.

Pour ces salariés, le décompte du temps de travail sera assuré par un dispositif d'enregistrement par badgeage dont les modalités de fonctionnement seront précisées par un accord d'horaire variable, étant entendu que :

- La plage fixe du matin commencera à 9 heures,
- La plage fixe de l'après-midi finira à 16 heures (du lundi au jeudi seulement),
- La pause du déjeuner aura une durée comprise entre 40 minutes et 2 heures,
- La durée maximale de débit autorisé sera limitée à 3 heures, en fin de semaine civile,
- La durée maximale de crédit autorisé sera limitée à 5 heures en fin de semaine civile,
- La durée totale des absences sur « crédit d'heures », au sein d'un même semestre civil, ne pourra dépasser 25 heures. Les absences, dont le nombre ne pourra excéder 15 par semestre, pourront s'effectuer par demi-journées, dans la limite de 10 par an, après accord préalable de la hiérarchie,
- La durée minimale d'une absence est fixée à 1 heure,
- Des crédits d'heure pourront être utilisés le vendredi matin, dans les limites précisées ci-dessus.

Les salariés qui bénéficient effectivement des souplesses offertes par l'horaire variable sont tenus d'en respecter strictement les règles.

STI  
 PE  
 MLH  
 MF  
 VTOZ

PO

## CHAPITRE V

### Dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres dont le temps de travail est exprimé en jours

Compte tenu des activités, de l'organisation et des modes de travail existant dans l'entreprise, les Ingénieurs et Cadres ne sont pas généralement occupés selon un horaire collectif et, sauf exception, 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.

Ils 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.

Cependant, leur temps de travail devra être maîtrisé. En toute rigueur et compte tenu d'un temps moyen de pause déjeuner de 1 heure, leur temps de travail quotidien effectif maximum ne devra pas être supérieur à 10 heures.

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des Ingénieurs et Cadres pour qu'ils puissent remplir leurs fonctions et assurer leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en termes d'organisation et de ressources. Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer semestriellement, et notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens.

Ces Ingénieurs et Cadres bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail par le biais de conventions de forfait annuelles établies en jours. Ils doivent respecter strictement les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail (Cf. article III-5, alinéa 1) ainsi que les heures de fermeture des Centres. Pour ce faire, un code de bonne conduite les concernant sera établi et proposé à la Commission Paritaire d'Application.

#### Article V.-1. Salariés concernés

Les Ingénieurs et Cadres IIIC qui ne relèvent pas du statut des Cadres Dirigeants, les Ingénieurs et Cadres IIIB, les Ingénieurs et Cadres sur base, ainsi que les Ingénieurs et Cadres commerciaux de vente, verront leur temps de travail décompté en nombre de jours travaillés.

Les Ingénieurs et Cadres position II et IIIA pourront opter pour le décompte en jours. Ce choix est réversible au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les Ingénieurs et Cadres dont le temps de travail est décompté en jours bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

571  
 BR  
 NIK  
 MF  
 H19

LO

## Article V.-2. Modalités de réduction du temps de travail

Les salariés concernés se verront proposer une convention de forfait de 210 jours de travail maximum par an. Ils bénéficieront, au minimum de 15 jours de réduction du temps de travail, répartis de la façon suivante :

- 5 jours au maximum dégagés par la réduction du temps de travail seront fixés collectivement et affectés prioritairement à des ponts,
- 10 jours au libre choix du salarié.

Ce forfait est défini pour une année complète de travail et pour un droit à une prise intégrale de congés payés. Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Cette convention de forfait, établie en jours, s'entend une fois déduits 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 substitution aux congés de fractionnement. Les éventuels congés d'ancienneté ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

En cas de dépassement exceptionnel du plafond de 210 jours, déduction faite des jours qui pourraient être affectés au Compte Epargne Temps et des jours de congés payés restant à prendre sur la période de référence, telle que prévue par la Convention Sociale, l'Ingénieur ou Cadre en forfait jours devra bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement. Ce nombre de jours de repos réduit d'autant le plafond annuel de l'année au cours de laquelle il sont pris.

Le règlement de l'horaire variable ne s'appliquant pas aux Ingénieurs et Cadres dont le temps de travail est décompté en jours, il est admis que 2 jours de réduction du temps de travail pris individuellement permettent de prendre 4 vendredis positionnés au libre choix de chaque Ingénieur ou Cadre concerné.

## Article V.-3. Forfait jours réduit

Le forfait jours réduit est une formule d'organisation nouvelle qui trouve ses fondements, hors du cadre juridique du temps partiel, dans les nouvelles dispositions législatives et conventionnelles.

Cette formule propose aux Ingénieurs et Cadres de Thomson-CSF Detexis une alternative au temps partiel tel que défini par les textes légaux et conventionnels. Elle offre un statut juridique d'organisation du travail plus adapté à leur activité et plus souple en terme d'organisation personnelle qu'une formule de temps partiel.

Les Ingénieurs et Cadres répondant aux conditions du forfait jours de droit commun, pourront, à leur demande, bénéficier d'un forfait en nombre de jours réduit par rapport à celui indiqué ci-dessus et prévoyant une rémunération proportionnelle.

MF VTY

HT

Ce forfait pourra être établi, sur la base de :

- 105 jours
- 126 jours
- 168 jours
- 189 jours

Pour le forfait jours réduit de 189 jours, la possibilité sera donnée de prendre les 21 jours de réduction au titre de ce forfait par demi-journées, le mercredi après-midi.

Le nombre de jours travaillés s'entend pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés.

En cas de dépassement qui doit rester exceptionnel, du nombre de jours travaillés prévu dans le forfait jours réduit, déduction faite des jours affectés au Compte Epargne Temps et des jours de congés payés restant à prendre sur la période de référence telle que prévue par la Convention Sociale, le nombre de jours de dépassement sera reporté sur l'exercice suivant en minoration du nombre de jour travaillés. Le nombre de jours ainsi reportés réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Il est établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie pour les forfaits jours réduits conclus en cours d'année ( $X$  jours selon la formule choisie  $\times n$  jours calendaires restants à courir / 365 ou 366).

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

- **Durée** : A défaut de stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, les forfaits jours réduits sont conclus pour une durée d'un an. Ils sont renouvelables par tacite reconduction.
- **Procédure** : Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait jours réduit devra en faire la demande écrite à sa hiérarchie qui la transmettra à la Direction des Ressources Humaines accompagnée de son avis, au moins 3 mois avant la date souhaitée.  
Le salarié devra joindre à sa demande le calendrier indicatif de ses jours de travail pour l'année en cours.

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 et les impératifs du service. En cas d'acceptation, elle pourra lui proposer un nouveau calendrier prévisionnel pour tenir compte de ces impératifs. L'Ingénieur ou Cadre sera libre d'accepter dans les nouvelles conditions ou de retirer sa demande.

- **Retour au forfait jours de droit commun** : Le salarié ayant conclu un forfait jours réduit pourra demander, par écrit, à sa hiérarchie qui le transmettra à la Direction des Ressources Humaines au moins 3 mois avant la date souhaitée, à reprendre un forfait jours de droit commun. La Direction s'engage alors à lui donner satisfaction, dans les 6 mois, sous réserve que la situation économique de l'Entreprise ne s'y oppose pas.
- **Détermination du seuil d'effectifs** : Pour la détermination du seuil d'effectifs relatif à la désignation des représentants du personnel, aux droits syndicaux, aux activités sociales, le personnel au forfait jours réduit est considéré comme étant à temps plein.

FT  
BR  
MR

MF LTY

FT

- **Régime du forfait jours réduit** : Les dispositions du présent accord sur le forfait annuel en jours, relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait jours réduit. Les parties reconnaissent que les salariés ayant conclu un forfait jours réduit bénéficient des mêmes dispositions en matière d'évolution de carrière que les salariés bénéficiant d'un forfait jours de droit commun.

En cas de départ à la retraite, l'indemnité est calculée sur la base d'une rémunération correspondant à un forfait de 210 jours.

Le salarié pourra, à sa demande expresse, cotiser à l'assurance vieillesse du régime général sur la base d'une rémunération correspondant à un forfait de 210 jours et dans la limite de deux ans par enfant à charge sur les régimes de retraite complémentaires. Dans ce cas, l'Employeur prendra en charge les cotisations patronales correspondantes. Cette possibilité sera proposée sous réserve des dispositions réglementaires fixées par le régime de Sécurité Sociale.

#### **Article V.-4. Décompte des jours travaillés - Suivi des jours de réduction du temps de travail**

Pour les Ingénieurs et Cadres relevant des conventions de forfait exprimées en jours, le décompte des jours travaillés et non travaillés, sera réalisé au moyen du système de sécurité "entré/sortie" du site, complété par un système auto-déclaratif dont les modalités seront précisées dans le cadre de la Commission Paritaire d'Application.

Un bilan trimestriel des jours travaillés, ainsi que des jours de réduction du temps de travail effectivement pris, sera établi individuellement par la Direction des Ressources Humaines.

Ce bilan sera communiqué à l'intéressé ainsi qu'à son chef de service. Il permettra, si besoin est, de mettre au point des mesures correctives en cours d'année.

Un bilan sera communiqué à la Commission Paritaire d'Application.

## **CHAPITRE VI**

### **Dispositions communes**

#### **Article VI.-1. Réunions**

Les parties signataires conviennent qu'une réduction effective du temps de travail suppose aussi un allègement du nombre de réunions et la réduction de leur durée.

C'est dans ce but qu'un code de la « bonne réunion » sera élaboré et communiqué.

Il précisera, notamment, les plages horaires à l'intérieur desquelles les réunions devront être tenues.

Ainsi, aucune réunion de service ou aucune réunion planifiée ne devra commencer :

- du lundi au jeudi : avant 9 h 00 et après 15 h 30

- le vendredi : avant 9 h 00 et après 11 h 00

JIT  
BR  
MA

MLF LUTZ

JIT

## Article VI.-2. Plages d'ouverture des sites

Les différents établissements de Thomson-CSF Detexis seront ouverts, du lundi au vendredi. Ils auront une plage d'ouverture quotidienne de 11 heures du lundi au jeudi : la fermeture du site pendant 13 heures représentant une garantie de respect de la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures, pour une pause de déjeuner moyenne de 1 heure, et du strict respect du repos quotidien légal de 11 heures.

La plage d'ouverture pour les établissements de Thomson-CSF Detexis sera : 7 heures 30 mn – 18 heures 30 mn, à l'exception du vendredi qui fera l'objet d'une fermeture anticipée dans les conditions prévues à l'article III.-5.

Toute présence de salariés en dehors des heures d'ouverture des sites doit présenter un caractère exceptionnel. Toute sortie après l'heure de fermeture des sites fera l'objet d'un contrôle avec émargement stipulant l'identité de l'intéressé, l'heure et le motif de sa présence. Une procédure sera établie à cet effet, par note de service, au niveau de chaque site.

Cette procédure aura pour objet de porter les anomalies à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines qui pourra, ainsi, en liaison avec le management concerné, mettre en place les moyens de remédier à ces situations de manière à concilier les impératifs industriels et le respect des horaires.

La Commission Paritaire d'Application sera tenue régulièrement informée de ces anomalies ainsi que des solutions envisagées.

## Article VI.-3. Principe de non discrimination

Le choix entre les différentes modalités de décompte du temps de travail ne peut être une source de discrimination entre les salariés concernés. Des éléments se rapportant à l'équité de traitement seront présentés annuellement à la Commission Paritaire d'Application.

# CHAPITRE VII Rémunération

La réduction de temps de travail se fera avec maintien de la rémunération de base actuelle, ancienneté comprise, pour un temps complet et n'aura pas d'effet sur la politique salariale de Thomson-CSF Detexis et ce, dès l'année 2001.

Les niveaux des salaires d'embauche ne seront pas remis en cause.

JYS  
RQ  
MK  
MF  
HTG

HT

## CHAPITRE VIII

### La réduction individualisée du temps de travail : le 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, ou le cas échéant à la durée fixée conventionnellement (article L 212-4-2 du Code du Travail).

Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de préciser certaines modalités d'adaptation des horaires à temps partiel existant dans l'entreprise à la nouvelle durée du travail et aux nouvelles formes de gestion du temps de travail mises en place par le présent accord.

#### Article VIII. -1. Organisation de la réduction individualisée du temps de travail

L'organisation de la réduction individualisée se fait sur la base de l'horaire de référence de 37 h 00. Elle est définie conjointement entre le salarié qui a exprimé par écrit le souhait de passer à temps partiel et son chef de service. Le contrat de travail du salarié concerné mentionnera, notamment, le volume de l'horaire de travail et sa répartition.

L'organisation de la réduction individualisée du temps de travail est appréciée à la semaine, au mois ou exceptionnellement à l'année. Le mode d'organisation sur l'année permet de répondre à des besoins personnels d'organisation liés, par exemple, à la scolarité des enfants.

En cas de modification ponctuelle et exceptionnelle de la répartition du temps de travail, le salarié devra être informé de la nouvelle répartition de son horaire de travail dans un délai raisonnable qui ne pourra être inférieur à 5 jours ouvrés.

Chaque salarié à temps plein, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourra demander à passer à temps partiel.

Le salarié à temps partiel a les mêmes droits sociaux et d'évolution professionnelle qu'un salarié à temps plein.

En cas de demande de retour à temps plein, la Direction s'engage à donner satisfaction dans les 6 mois, sous réserve que la situation économique ne s'y oppose pas.

Pour la détermination du seuil d'effectifs relatif à la désignation des représentants du personnel, aux droits syndicaux, aux activités sociales, le personnel à temps partiel est considéré comme étant à temps plein.

En cas de départ en retraite d'un salarié à temps partiel, son indemnité sera calculée sur la base d'un temps plein.

Le salarié à temps partiel pourra à sa demande expresse cotiser à l'assurance vieillesse du régime général sur la base d'un salaire équivalent à un salaire à temps plein et dans la limite de deux ans par enfant à charge sur les régimes de retraite complémentaires. Dans ce cas, l'employeur prendra en charge les cotisations patronales correspondantes. Cette possibilité sera proposée sous réserve des dispositions réglementaires fixées par le régime de la Sécurité Sociale.

YJ  
 RR  
 MK

MF    VTH

JT

## **Article VIII.- 2. Salariés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord**

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 à leur contrat de travail.

### **VIII.-2.1. Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein**

Les mêmes modalités de compensation financière que celles prévues au Chapitre VII du présent accord pour les salariés à temps plein sont appliquées aux salariés à temps partiel qui réduisent leur durée contractuelle sur la base de l'horaire hebdomadaire effectif, prorata temporis.

La répartition de la durée du travail devra tenir compte de l'existence des jours de fermeture collective.

### **VIII.-2.2. Maintien de l'horaire antérieur**

Les salariés peuvent demander à conserver l'horaire à temps partiel dont ils bénéficiaient avant la mise en place de la réduction du temps de travail, leur rémunération de base se voyant alors appliquer une moindre réduction, au prorata temporis du nouvel horaire hebdomadaire moyen de 35 h 00.

### **VIII.-2.3. Retour à temps complet**

Les salariés peuvent demander à passer à temps complet sur la base du nouvel horaire collectif, 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. Leur rémunération est alors traitée dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet. Les demandes de retour à temps complet seront examinées favorablement par la Direction.

75  
B  
MR

MF UTG

PT

## CHAPITRE IX

### Compte-Epargne Temps

La Direction et les Organisations Syndicales expriment, par le présent accord, une volonté commune de concilier :

- d'une part, les contraintes de l'organisation du travail et le bon fonctionnement des services,
- d'autre part, les aspirations des salariés à une plus grande souplesse dans la gestion de leur temps qu'il soit temps de travail ou de congés, ainsi que le souhait de salariés en fin de carrière de cesser ou réduire leur activité de manière anticipée.

Le Compte Epargne Temps a pour objet de permettre de capitaliser des droits à congés rémunérés. Il contribue, ainsi, à la gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou de long terme, pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet. Il ne crée pas un nouveau type de congé mais permet le financement de catégories de congés existant par ailleurs.

Le dispositif de Compte Epargne Temps ne peut avoir pour effet de dévoyer l'esprit du présent accord qui vise à une réduction effective du temps de travail et au développement de l'emploi. En conséquence, le projet à négocier devra s'attacher à ce que des salariés ne puissent se placer délibérément en dehors de la nouvelle organisation du temps de travail en reportant de manière abusive les jours de repos dont ils bénéficient.

Le Compte Epargne Temps peut permettre, en prenant en compte un abondement de la Société, l'instauration d'un congé de fin de carrière.

L'utilisation de ce dispositif devrait avoir une incidence favorable en terme d'emploi.

Les parties signataires expriment leur volonté de mettre en place, par voie d'accord, d'ici la fin du premier trimestre 2001, un dispositif répondant aux principes énoncés ci-dessus.

15  
P  
MK

74 45

20

## CHAPITRE X Emploi

La réduction du temps de travail permet, dans Thomson-CSF Detexis, de préserver 150 emplois qui étaient menacés, notamment par la mise en œuvre de la nouvelle politique industrielle (secteurs de la Production et des Achats).

Dans le contexte actuel des prévisions commerciales, intégrant notamment le gain d'affaires à l'Export, la Direction se fixe comme objectif d'atteindre un effectif actif de 5 300 personnes à fin 2002.

En outre, elle prévoit d'effectuer, sur la période 2001-2002 un plan de 500 embauches au minimum (particulièrement des jeunes). Ces embauches doivent concourir à renforcer, par apport de nouvelles compétences, les centres qui seraient affectés par l'application de la politique industrielle de Thomson-CSF Detexis.

Ce plan intègre les besoins liés à la croissance de certaines activités, et les évolutions prévisibles dans la structure des effectifs.

Il devra permettre d'ouvrir tous les métiers à un plus grand nombre de femmes.

## CHAPITRE XI Formation

Tous les salariés disposent d'un crédit « temps formation », dédié au développement de leurs compétences, pour participer aux actions comprises dans un Répertoire des Formations de Développement des Compétences qui sera établi en concertation avec la Commission Centrale Emploi Formation et validé par les Organisations Syndicales signataires. Ce crédit sera de 21 heures par an pour les salariés soumis au décompte en heures et de 3 jours par an pour ceux relevant des conventions de forfait définies en jours.

Pour bénéficier de ces formations et de ce crédit, le salarié devra avoir clairement fait acte de volontariat et investir une partie du temps libéré par la réduction du temps de travail, dans la limite de 50 % du temps nécessaire à la formation.

Le crédit « temps formation » peut se capitaliser sur 3 ans. Il s'annule au bout de 3 ans s'il n'est pas utilisé. Un bilan de l'utilisation de ce crédit sera fait annuellement en Commission Paritaire d'Application et fera l'objet de décisions dans cette instance.

JY  
B  
MK

MF VJ

PO

## CHAPITRE XII Egalité professionnelle Hommes/Femmes

La réduction du temps de travail respectera l'égalité professionnelle entre hommes et femmes à expérience et qualification égales.

Un bilan annuel sera transmis à la Commission Paritaire d'Application qui pourra formuler des propositions en ce sens.

## CHAPITRE XIII Organisation du travail

La réduction du temps de travail nécessite une nouvelle définition de l'organisation du travail.

Celle-ci doit passer par :

- une décentralisation des centres de décisions,
- une meilleure répartition des charges de travail en lien avec la recherche d'une simplification des tâches,
- un meilleur équilibre des responsabilités entre les établissements, les entités opérationnelles, les services,
- des délégations de tâches et de responsabilités,
- des embauches nouvelles,
- une plus grande implication des représentants du personnel dans les réflexions relatives à l'organisation du travail.

JYI  
PB  
MK

MF UTZ

DT

## CHAPITRE XIV

### Commission Paritaire d'Application

#### Article XIV.-1. Composition

Une Commission Paritaire d'Application sera mise en place dans les 3 mois qui suivront la signature du présent accord.

Elle sera composée de 2 représentants par Organisation Syndicale signataire et autant de représentants de la Direction.

La Direction veillera à ce que les droits à l'information des représentants du personnel de chaque établissement soient respectés.

#### Article XIV.-2. Fonctionnement

La Commission Paritaire d'Application se réunira au minimum quatre fois par an et, si nécessaire, à la demande de l'une des Organisations Syndicales y siégeant, ou de la Direction.

Elle prendra ses décisions à la majorité des deux tiers.

Outre les prérogatives prévues aux paragraphes du présent accord relatifs aux Mensuels, aux Ingénieurs ou Cadres, au code de bonne conduite et à la formation, elle aura pour vocation d'examiner les difficultés d'application des accords.

La Commission Paritaire d'Application sera aussi destinée à formuler, si nécessaire, des propositions sur la mise en place d'actions correctrices, après examen du bilan de la réduction du temps de travail présenté par la Direction, comportant des données relatives aux éléments suivants :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante,
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes,
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés,
- la formation,
- le nombre de jours de réduction du temps de travail utilisés, en distinguant le personnel en décompte en heures et le personnel en forfait jours,
- le nombre de cadres dirigeants,
- le nombre de salariés en décompte en jours (dont le nombre de salariés en forfait jours réduit),
- le nombre de salariés en décompte en heures,

175

PB  
MK

MF VTB

PB

- l'analyse des sorties au-delà de 18 h 30 mn pour l'ensemble des salariés,
- le suivi du système d'horaire variable,
- le nombre de salariés à temps partiel,
- le relevé trimestriel des sorties du vendredi après-midi après 13 h 00.

Conformément à la législation, un bilan sera également communiqué annuellement aux Organisations Syndicales présentes dans l'entreprise ainsi qu'aux instances représentatives du personnel concernées.

### **Article XIV.-3. Répartition des mandats au sein de la Commission Paritaire d'Application**

Le nombre total des mandats est de 200 : 100 pour les représentants des Organisations Syndicales signataires, 100 pour la Direction.

La répartition des mandats entre les Organisations Syndicales signataires se fait en prenant en compte les voix obtenues par chacune d'entre elles aux dernières élections de comités d'établissement.

Cette répartition se fait à la proportionnelle, avec application de la règle de la plus forte moyenne. Les mandats de chaque Organisation Syndicale sont répartis également entre ses deux représentants.

La répartition des mandats entre les Organisations Syndicales est fixée pour deux ans à compter de la première réunion de la Commission.

## **CHAPITRE XV Dispositions finales**

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs. Les dispositions qu'il comporte, et notamment en ce qu'elles tendent à développer ou préserver l'emploi, pourront être considérées comme globalement plus favorables que les dispositions appliquées dans l'entreprise portant sur le même objet, auxquelles, à ce titre, elles se substituent.

Si l'évolution de la réglementation rendait non conforme à l'ordre public les dispositions prévues par le présent accord, les parties se réuniraient en vue de conclure un avenant de modification rétablissant cette conformité et préservant l'équilibre de l'accord.

11  
ML MF UT

JT

## CHAPITRE XVI

### Entrée en vigueur, dispositions particulières

#### Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

#### Dispositions particulières

Prenant en compte la signature en juillet 2000 de l'accord cadre Thomson-CSF, il est prévu qu'au titre de l'année 2000, 9 jours de réduction du temps de travail seront attribués à chaque salarié ayant été en activité tout au long du second semestre 2000, et présent à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Ces jours de réduction du temps de travail seront pris de la manière suivante :

- En 2001 : 4 jours dont 1 jour fixé collectivement
- En 2002 : 5 jours dont 1 jour fixé collectivement.

En 2001, comme en 2002, 2 des jours dont la prise est laissée au libre choix des salariés pourront donner lieu à des demi-journées d'absence fixées en accord avec la hiérarchie. Ces demi-journées seront obligatoirement positionnées du lundi au jeudi.

Du fait de l'application des dispositions précitées, le nombre de jours de fermeture collective sera exceptionnellement de 11 jours en 2001 et 2002.

La possibilité de fractionner 2 jours de réduction du temps de travail par demi-journées du lundi au jeudi pourra être réexaminée au-delà de cette période, dans le cadre de la Commission Paritaire d'Application.

## CHAPITRE XVII

### Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2001 est conclu pour une durée indéterminée.

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

JYI  
BE  
MK

MF  
VY

JT

## CHAPITRE XVIII

### Dépôt

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

Fait à Elancourt  
le 28 novembre 2000  
en 10 exemplaires

Pour la Société THOMSON-CSF DETEXIS, le Directeur des Affaires Sociales et des Ressources Humaines, Monsieur Michel KELLER :

Pour la CFDT :

Pour la CFE/CGC :

Pour la CFTC :

Pour la CGT :

Pour FO :

Nugues de Revelli

Pour SUPPer :

**ANNEXE RELATIVE**  
**A L'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD**

Les parties signataires prenant acte de la procédure en cours de consultation des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail engagée par Thomson-CSF Detexis sur la base de l'article L 236-2 alinéa 11 du Code du Travail, confirment que le présent accord n'entrera en vigueur qu'à l'issue de la dite procédure, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

JTS

PB  
MR

MF

CTG

PB