

## ACCORD SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre la Société THOMSON-CSF COMMUNICATIONS au capital de 146 768 385 euros dont le siège social est situé : 160 Boulevard de Valmy 92704 Colombes Cedex, représentée par Monsieur Henri THIERRY, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

La CFDT, représentée par

Alain CADIEU  
Jean-Louis MAUPETTI

La CFE-CGC, représentée par

Gérard VERSCHAVE  
Bernard MARECAT

La CFTC, représentée par

Sylviane CARTON  
Marc-Antoine MARCANTONI

La CGT, représentée par

Jean BODY  
Philippe CLOCHETTE

La CGT-FO, représentée par

Alain MIGNET  
René GOULMY

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

  
  
  
  
DRH.JFT.DB /15.12.00

## **SOMMAIRE**

<b>I – PREAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>I.1 Cadre de l'accord .....</b>	<b>3</b>
<b>I.2 Organisation .....</b>	<b>3</b>
<b>I.3 Emploi .....</b>	<b>4</b>
<b>II – MODALITES ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>
<b>II.1 Dispositions communes générales .....</b>	<b>5</b>
<b>II.2 Personnel Mensuel.....</b>	<b>6</b>
II.2.1 Décompte du temps de travail.....	6
II.2.2 Heures supplémentaires.....	7
II.2.3 Mensuels forfaitaires .....	8
<b>II.3 Ingénieurs et Cadres .....</b>	<b>9</b>
II.3.1 Modalités d'application du forfait annuel en jours .....	9
II.3.2 Modalités d'application du forfait annuel en heures.....	10
II.3.3 Les Ingénieurs et Cadres optant pour l'horaire légal .....	11
II.3.4 Jours de management .....	12
<b>II.4 Maîtrise du temps de travail .....</b>	<b>12</b>
II.4.1 Généralités.....	12
II.4.2 Personnel Mensuel et Cadres au forfait annuel en heures.....	12
II.4.3 Personnel au forfait annuel en jours .....	13
II.4.4 Dépassements .....	14
<b>II.5 Horaires variables .....</b>	<b>14</b>
II.5.1 Généralités.....	14
II.5.2 Crédit/débit.....	15
<b>II.6 Forfait annuel en jours réduit.....</b>	<b>15</b>
II.6.1 Durée .....	16
II.6.2 Procédure.....	16
II.6.3 Retour au forfait annuel en jours.....	16
II.6.4 Régime du forfait annuel en jours réduit.....	16
II.6.5 Mesure de raccordement .....	17
<b>III - TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>18</b>
<b>III.1 Généralités .....</b>	<b>18</b>
<b>III.2 Situation des salariés optant pour un temps partiel.....</b>	<b>18</b>
<b>III.3 Situation des salariés antérieurement à temps partiel .....</b>	<b>19</b>
<b>IV - REMUNERATION.....</b>	<b>21</b>
<b>V - FORMATION .....</b>	<b>22</b>
<b>VI - LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....</b>	<b>23</b>
<b>VII - L'EGALITE FEMME- HOMME .....</b>	<b>24</b>
<b>VIII - COMMISSION PARITAIRE D'APPLICATION.....</b>	<b>25</b>
<b>IX - ENTREE EN VIGUEUR.....</b>	<b>27</b>
<b>X - DUREE - DENONCIATION.....</b>	<b>27</b>
<b>XI- DEPOT.....</b>	<b>28</b>

## **I.1 Cadre de l'accord**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des textes législatifs relatifs à la réglementation de la durée du travail et vient, à partir des principes définis par l'accord Thomson-CSF du 5 juillet 2000, arrêter les dispositions applicables en terme de durée et d'aménagement du temps de travail dans la société TCC.

Les dispositions du présent accord viennent en complément de celles prévues à la Convention Sociale de Thomson-CSF Communications qui continue à produire ses effets.

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 personnels expatriés pendant la durée de leur mission
- des Ingénieurs et Cadres III C, se verront proposer une convention de forfait sans référence horaire. Ils bénéficieront des journées de réduction du temps de travail fixées collectivement.

Toutefois, si des Ingénieurs et Cadres bien que placés en Position III C ne répondent pas aux critères ci-dessous, ils pourront opter pour un forfait en jours.

Critères retenus :

- appartenir à un Comité de Direction
- et/ou avoir une grande expertise reconnue à l'extérieur de l'entreprise
- et/ou avoir la responsabilité de grands programmes/projets/affaires.

L'ensemble des mesures prévues dans le présent accord s'inscrit dans une démarche qui cherche, d'une part à concilier les intérêts de l'entreprise et de ses salariés, et d'autre part à participer aux objectifs du Groupe THOMSON-CSF en matière d'emploi, et ainsi apporter contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi.

## **I.2 Organisation**

Pour les signataires, la RTT dans l'entreprise est une opportunité pour repenser l'organisation du travail, opérer des changements dans les modes de fonctionnement et les méthodes de managements afin de gagner en efficacité et en qualité.

Ceci nécessite la mise en place d'actions d'amélioration de la répartition des charges, une décentralisation des lieux de décision, et un meilleur équilibre des responsabilités entre les différents sites de TCC, ainsi que la définition des objectifs attribués à tous les salariés pour que leurs tâches soient compatibles avec leur nouvel horaire.

La Direction s'engage à traduire l'impact de ces mesures en terme d'emplois, sauvegardés ou créés.

La commission paritaire d'application sera chargée de faire appliquer les principes de l'accord et d'en identifier les principales difficultés.

## **I.3 Emploi**

Les parties signataires rappellent leur attachement au maintien et au développement de l'emploi dans l'entreprise. Dans ce sens, elles souhaitent que la réduction du temps de travail permette de :

- créer des emplois en insérant particulièrement des jeunes dans le monde du travail, en y intégrant dans toute la mesure du possible des personnes handicapées ou en difficulté sociale,
- faire face à l'évolution des marchés de la Défense,
- concourir à la transformation et au renforcement des établissements de TCC, en particulier les sites industriels les plus fragilisés,
- améliorer les conditions de vie des salariés,
- favoriser l'évolution de carrière du personnel par la promotion interne.

Afin de répondre aux objectifs précités, ces emplois seront répartis d'une part pour sauvegarder des postes fragilisés et d'autre part pour embaucher, en particulier des jeunes.

La réduction du temps de travail permet dans Thomson-CSF Communications de préserver 120 emplois dans les catégories ouvriers, techniciens et supports administratifs.

La baisse des effectifs dans ces catégories professionnelles devrait être compensée par un accroissement au moins équivalent des personnels d'Etudes et Développement. (voir annexe 1)

Conformément aux objectifs définis dans le plan stratégique RH de Comsys, si l'essentiel de ces recrutements concernera les ingénieurs, une attention particulière sera portée sur les postes qui pourraient être proposés aux techniciens supérieurs.

TCC se donne comme objectif de procéder dans la période 2001-2002 à un plan d'embauche dans ces catégories professionnelles de 300 personnes.

Dans ce contexte, et compte tenu de la pyramide des âges au sein de l'entreprise, il apparaît nécessaire aux signataires de continuer à favoriser les embauches de jeunes dans la continuité du plan "300 jeunes pour l'an 2000".

Dans la mesure où le Groupe Thomson-CSF initierait une négociation en vue de mettre en place un ou des dispositifs de départs anticipés reposant sur les systèmes législatifs conventionnels actuels et sur des mesures propres au Groupe (cessation d'activité totale ou partielle de salariés âgés répondant à certaines conditions), les parties signataires s'engagent à négocier l'application de ces dispositifs au sein de l'entreprise.

## **II – MODALITES ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **II.1 Dispositions communes générales**

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

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisation d'absence auxquelles les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ne peuvent pas faire l'objet de récupération par le salarié.

Toutefois, à titre conventionnel, les parties conviennent des dispositions particulières qui suivent :

- 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 réduction du temps de travail. Les jours acquis pendant un congé de maternité seront accolés immédiatement après la fin du congé de maternité légal.
- les périodes d'arrêt de travail pour maladie n'entraînent pas d'abattement du nombre de jours de repos lié à la réduction du temps de travail si cet arrêt est inférieur ou égal à 2 mois consécutifs. En cas d'arrêt de travail supérieur à cette durée de 2 mois le nombre de jours de repos serait réduit de 1,25 par mois d'arrêt au-delà du second.
- En cas d'accident du travail, la période d'arrêt n'entraînant pas de réduction du nombre de jours de repos dû à la réduction du temps de travail, est d'une durée égale à celle pendant laquelle le salarié est indemnisé par l'entreprise.

Ces dispositions pourraient être modifiées si celles adoptées par la commission centrale paritaire du Groupe étaient plus favorables.

Les fermetures collectives s'imposent à l'ensemble du personnel à l'exception des permanences éventuelles ou astreintes.

La période de référence retenue pour le calcul et le contrôle des durées de travail s'étend du 1<sup>er</sup> Janvier au 31 Décembre.

Les parties signataires conviennent que les jours non travaillés générés par la réduction du temps de travail pourront être affectés collectivement ou individuellement dès l'ouverture de la période de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, la régularisation éventuelle entre droits acquis et droits utilisés s'effectuera sur la durée des préavis.

## **II.2 Personnel Mensuel**

### **II.2.1 Décompte du temps de travail**

Ces salariés auront une durée de travail hebdomadaire collective moyenne de 35 heures sur l'année. En tout état de cause, le nombre d'heures travaillées sur l'année ne pourra pas dépasser un maximum de 1575 heures par an.

A l'exception des salariés itinérants, c'est-à-dire de ceux qui travaillent en dehors de l'entreprise plus de 110 jours par an, l'ensemble du personnel mensuel travaillera selon un horaire hebdomadaire de référence de 37h 1/2. L'écart entre le temps de travail hebdomadaire théorique (35 h) et celui réalisé (37 h 1/2) se traduira pour chaque salarié par l'octroi d'un nombre de jours de repos sur l'année (JRJT) égal à 15 jours pour un droit à congé payé complet. Ces jours de repos seront pris par journée entière. Ces salariés bénéficieront du système d'horaire variable défini au paragraphe II.5.

Si les aléas du calendrier conduisent à une durée annuelle prévisionnelle supérieure à 1575 heures, les heures seront récupérées. Cette récupération prendra la forme de sorties anticipées dont le positionnement fera l'objet d'une négociation par établissement.

Les salariés itinérants bénéficieront d'une convention de forfait annuel en heures sur une base identique à celle des ingénieurs et cadres (1680 heures). Cette convention intégrera les majorations et bonifications liées aux heures supplémentaires définies par un avenant à leur contrat de travail. Ils établiront un relevé auto-déclaratif mensuel permettant de suivre l'évolution de leur temps de travail et les éventuelles récupérations prises ou à prendre. Ils bénéficieront du même nombre de jours de repos que le personnel mensuel sédentaire.

Les jours de compensation relatifs à la réduction du temps de travail seront affectés pour un tiers par l'employeur. Les 2/3 restants étant laissés au libre choix des salariés.

Les différents établissements fixeront en début de la période de référence les dates des jours de fermeture collective.

Les salariés établiront trimestriellement un planning en indiquant les dates prévisionnelles des jours de réduction du temps de travail laissés à leur disposition.

Le planning sera établi en tenant compte des impératifs du service.

Il pourra être modifié dans toute la mesure du possible en respectant un préavis de 7 jours.

En cas de litige, celui-ci sera examiné par la commission paritaire.

## II.2.2 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne constituent pas un mode de gestion normal de l'entreprise. De ce fait, elles doivent demeurer exceptionnelles.

Le contingent d'heures supplémentaires pour le personnel mensuel de l'entreprise sera de 94 heures sur l'année.

Les heures supplémentaires doivent être accomplies à la demande écrite et préalable de la hiérarchie et après approbation de la DRH, en cas de surcharge urgente et ponctuelle. Est considérée comme heure supplémentaire et rémunérée et/ou compensée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année et en tout état de cause 1575 heures par an et, dans le cadre de la semaine les heures effectuées au-delà des 37h 1/2 de l'horaire hebdomadaire de référence pour l'année en cours.

Les heures supplémentaires payées dans le cadre de l'année se décomptent après déduction des heures déjà comptabilisées et rémunérées dans le cadre de la semaine.

Les jours d'absence indemnisés, 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.

Pour l'intégralité des heures supplémentaires effectuées, leur paiement y compris les majorations de salaires y afférent est prioritairement remplacé par un repos compensateur équivalent, sauf demande expresse contraire du salarié.

Ces repos compensateurs de remplacement seront pris par journées dans les 3 mois suivant la date à laquelle le salarié a acquis un crédit de repos permettant la prise d'une journée de repos. Les dates de ces repos seront fixées à la convenance du salarié et sous réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement du service.

Chaque recours important à l'utilisation d'heures supplémentaires fera après information, l'objet d'un avis des élus du Comité d'Etablissement.

### II.2.3 Mensuels forfaitaires

Le personnel mensuel non itinérant titulaire d'une convention de forfait pourra :

- soit opter pour le maintien d'un forfait hebdomadaire tout en bénéficiant d'une réduction du temps de travail proportionnellement équivalente à celle des autres catégories professionnelles,
- soit renoncer à sa convention de forfait ainsi qu'à la rémunération attachée aux heures supplémentaires qui étaient associées à ce forfait.

Les parties conviennent qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, seul le personnel mensuel itinérant et les agents de maîtrise d'atelier de niveau V pourront se voir proposer un forfait annuel en heures.

## II.3 Ingénieurs et Cadres

### **PREAMBULE :**

Les parties signataires reconnaissent que, compte tenu des activités et de l'organisation dans les Etablissements de TCC-SA, les Cadres ne sont généralement pas occupés selon un horaire collectif et, sauf exception, ont une durée du 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 (conformément aux dispositions de l'article 212.15.3 du Code du Travail)

Conformément à l'accord du Groupe Thomson-CSF, les Cadres III B se verront proposer une convention de forfait annuel en jours, les Cadres I-II-III A, une convention de forfait annuel en heures.

Les Ingénieurs et Cadres I (après 6 mois d'ancienneté), II et III A pourront opter pour le forfait annuel en jours, ou l'application de l'horaire légal. Le choix est réversible au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

L'alternative entre le forfait annuel en heures et forfait annuel en jours ne pourra être une source de discrimination dans les évolutions professionnelles.

#### II.3.1. Modalités d'application du forfait annuel en jours

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

Le tableau ci-après indique le nombre de jours potentiellement travaillés couvrant la période 2000-2010 :

Année	Nbre de jours potentiellement travaillés	Année	Nbre de jours potentiellement travaillés
2000	224	2006	224
2001	225	2007	225
2002	224	2008	225
2003	224	2009	225
2004	228	2010	227
2005	226		

Ces nombres de jours s'entendent une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés légaux, les jours fériés et les jours de substitution au congé de fractionnement.

Les congés annuels acquis à titre individuel (ancienneté, événements familiaux, semaine supplémentaire pour personnels handicapés) ne font pas partie de ces décomptes.

Les salariés qui opteront pour ce type de décompte se verront proposer une convention de forfait de 210 jours maximum de travail par an. Ces forfaits sont définis pour une année complète de travail et pour un droit à une prise intégrale de congés.

Ce nouveau dispositif fera l'objet d'un avenant à leur contrat de travail.

Le décompte des jours de travail sera réalisé au moyen du système de contrôle d'accès « entrée/sortie » complété et confirmé par un système « auto-déclaratif ».

Une récapitulation mensuelle du nombre de jours travaillés et non travaillés sera établie chaque fin de mois par le salarié. Ce document validé par le responsable hiérarchique sera transmis au service du personnel. Il sera à la disposition de l'inspecteur du travail et des représentants du personnel.

Les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer périodiquement, et notamment lors de l'entretien annuel, de la répartition équilibrée de la charge de travail et des moyens dont ils disposent.

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.

### II.3.2 Modalités d'application du forfait annuel en heures

Les salariés optant pour ce type de forfait bénéficieront d'une convention de forfait annuel de 1680 heures maximum.

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

Les signataires conviennent pour cette catégorie de forfaitaires de la mise en place d'un contrôle des heures de travail effectif. A cet effet, la hiérarchie examinera périodiquement avec le salarié, si nécessaire, le suivi des heures qui pourraient être considérées comme excédentaires pour éviter le dépassement de la durée annuelle de 1680 heures.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel.

Pour le personnel bénéficiant d'un forfait annuel en heures sur l'année, s'agissant de personnel dont la durée de leur temps de travail ne peut être totalement prédéterminée, leur temps de travail sera effectué dans le cadre d'un système comparable à l'horaire variable des mensuels afin de maîtriser la durée annuelle fixée à 1680 heures.

Les salariés titulaires d'un forfait annuel en heures sur l'année devront être présents pendant les plages fixes de l'horaire variable applicable aux mensuels.

Afin d'éviter des dérives, les intéressés devront dans toute la mesure du possible respecter un objectif indicatif de 40 heures hebdomadaires.

Cette durée ne constitue pas un horaire de référence, il s'agit d'une valeur moyenne communiquée aux intéressés afin qu'ils disposent d'un repère leur permettant d'évaluer leur temps de travail.

Leur temps de travail hebdomadaire devra s'inscrire, sauf circonstances exceptionnelles, dans une amplitude de  $\pm 4$  heures par rapport à cette valeur indicative.

Compte tenu de la nature du forfait annuel et de l'autonomie qui en résulte dans la gestion quotidienne et hebdomadaire de leur temps de travail, ils pourront à leur propre initiative s'absenter pour convenance personnelle durant les plages fixes par demi-journées sans possibilité de cumul générant des journées complètes d'absence.

Les salariés optant pour le forfait annuel en heures s'engagent par avenant à leur contrat de travail à n'effectuer aucune heure au delà du forfait sans en avoir reçu la demande écrite et préalable de leur hiérarchie après approbation de la DRH.

### II.3.3 Les Ingénieurs et Cadres optant pour l'horaire légal

Les Ingénieurs et Cadres qui souhaiteraient renoncer au régime du forfait pour opter pour un horaire moyen de 35 heures hebdomadaire selon le régime identique à celui des mensuels devront en faire la demande explicite.

De ce fait ils perdront, en matière de rémunération leur statut de forfaitaire tout en conservant l'application des autres dispositions de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres.

Cette modification se traduira nécessairement par un ajustement progressif de leur rémunération prenant en compte le renoncement à un contingent forfaitaire d'heures supplémentaires. Si conformément à l'accord Groupe, leur salaire de base ne sera pas diminué, le taux de leur part variable pourra être revu.

### II.3.4 Jours de management

Pour les Cadres position III ayant une responsabilité d'encadrement d'au moins 5 personnes, 3 jours par an de "management" pourront se déduire des jours dégagés par la RTT pour être consacrés aux réunions "management". La liste des postes concernés sera communiquée annuellement à la commission paritaire.

## **II.4 Maîtrise du temps de travail**

### **II.4.1. Généralités**

Conformément à la législation, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

En dehors du temps consacré au repas, le temps passé dans l'entreprise est assimilé à du temps de travail effectif. Pour le personnel travaillant en équipe ou en poste, la pause casse-croûte est considérée comme du temps de travail effectif.

Les temps de trajet consacrés à un déplacement professionnel sont traités conformément aux dispositions prévues par la convention sur les déplacements des salariés de Thomson-CSF Communications en vigueur.

Le temps de travail de tous les salariés, à l'exception des Cadres en forfait annuel en jours sera mesuré par un système de pointage.

Toutefois, les salariés qui seront en déplacement et/ou également dans l'impossibilité d'utiliser le pointage, régulariseront leur temps de travail par un système « auto déclaratif ».

L'organisation normale de la semaine de travail se déroule sur 5 jours du lundi au vendredi. Les établissements seront ouverts 12 heures par jour au maximum.

### **II.4.2. Personnel Mensuel et Cadres au forfait annuel en heures**

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives aux durées maximales du travail quotidien et hebdomadaire actuellement fixé à :

- 10 heures par jour
- 48 heures hebdomadaires
- 42 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

#### II.4.3 Personnel au forfait annuel en jours

Pour les salariés relevant du forfait annuel en jours, le temps de travail conventionnel devra être maîtrisé de telle sorte que la durée quotidienne maximum de celui-ci soit limitée à 10 heures, sauf dépassement exceptionnel dont la commission paritaire devra être saisie.

Les salariés sont soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien.

Par convention, les parties signataires conviennent que le temps de repos quotidien ne saurait être inférieur à 12 heures.

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.

Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail.

Le plafond de 210 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement, après déduction du nombre de jours affectés sur le compte épargne temps et des congés payés restant à prendre pendant la période de référence prévue à la convention sociale, devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les trois premiers mois de la période de référence suivante. Le nombre de jours devra être validés par la hiérarchie pour pouvoir être ainsi reportés, il réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Quels que soient les aléas du calendrier, le nombre de jours libérés ne pourra pas être inférieur à 15 jours pour une année complète de travail.

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.

Pour les salariés qui intégreraient l'entreprise au cours d'une période de référence, il sera établi une proratisation du nombre de jours de travail dûs pour l'année en cours selon la formule suivante :

Nombre de jours de travail pour l'année X nombre de jours calendaires restant à courir  
365 ou 366

#### II.4.4 Dépassements

La commission paritaire sera saisie des dépassements exceptionnels des limites évoquées au II.4.2 et II.4.3.

Ces mêmes dépassements feront l'objet d'une information-consultation du Comité d'Etablissement.

Celui-ci se verra communiquer les raisons, le nombre de personnes concernées par l'affaire, le lieu ...etc.

Les sorties et les entrées effectuées en dehors des plages d'ouverture du site par le personnel titulaire d'une convention de forfait annuel en jours feront l'objet d'une analyse au cas par cas afin de vérifier que ces anomalies ne soient pas génératrices de dépassement des durées maximales qui leur sont applicables. Ces anomalies éventuelles seront communiquées à la commission paritaire de l'entreprise pour examen.

## **II.5 Horaires variables**

Il est institué pour tous les établissements de l'entreprise un système d'horaire variable individualisé ; celui-ci concerne l'ensemble des salariés non rémunérés forfaitairement.

### **II.5.1 Généralités**

L'entreprise maintient ou met en place là où il n'existait pas un système d'horaire variable uniforme.

Celui-ci comporte deux plages communes de travail, l'une le matin et l'autre l'après-midi. Son amplitude est fixée à 12 heures, une plage variable autour du repas de midi d'une durée minimale de 45 minutes est prévue avec 2 pointages, conduisant à un total de 4 pointages par jour.

Les plages sont a priori les suivantes :

- ouverture des sites à 7h30 (début de la plage variable)
- 9h30 - 11h30 : plage fixe du matin
- 11h30 - 14h : plage variable de la mi-journée
- 14h - 15h45 : plage fixe de l'après-midi
- fermeture des sites à 19h30 (fin de la plage variable)

### **II.5.2 Crédit / Débit**

L'horaire variable permet de constituer un crédit ou un débit de 4 heures maximum par rapport à l'horaire hebdomadaire de référence défini à l'article II.2.1 du présent accord.

Dans ces limites, les heures en plus ou en moins sont reportables d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'organisation personnelle du temps de travail, sans que ces heures puissent être considérées comme des heures supplémentaires.

Elles peuvent permettre la prise de demi-journées de récupération dans la limite de 10 demi-journées par an, en conciliant les aspirations de chaque salarié et la bonne marche du service.

Il sera maintenu la possibilité de récupérer ces heures exceptionnellement sous forme de 3 journées maximum. Dans ce cas, le nombre de demi-journées est limitée à 4.

Les heures travaillées excédant le crédit prévu dans l'accord d'horaire variable sont interdites sauf demande hiérarchique préalable.

Dans ce cas, elles sont considérées comme supplémentaires et traitées comme telles (cf § II.2.2)

Les dispositions prévues au présent article se substituent à celles actuellement en vigueur dans les différents sites.

Les établissements pourront adapter les dispositions relatives aux plages fixes et variables et à l'amplitude de la journée de travail par voie d'accord entre les Directions d'Etablissement et les Organisations Syndicales présentes sur les sites.

## **II.6 Forfait annuel en jours réduit**

A leur demande les cadres titulaires d'une convention en forfait annuel en jours (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.

Il est établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie pour les forfaits annuels en jours réduits conclus en cours d'année. [x jours (selon la formule choisie) multipliés par le nombre de jours calendaires restants à courir / 365 ou 366].

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

### **II.6.1. Durée**

A défaut de stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, les forfaits annuels en jours réduits sont conclus pour une durée indéterminée.

### II.6.2. Procédure

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait annuel en jours réduit devra en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée.

Il 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 annuel en jours réduit est compatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service. En cas d'acceptation, elle pourra l'inviter à aménager son calendrier prévisionnel pour tenir compte des impératifs de l'entreprise et/ou du service, avec un préavis de 7 jours.

De même le salarié pourra modifier son calendrier prévisionnel avec un préavis de 7 jours.

### II.6.3. Retour au forfait annuel en jours

Le salarié ayant conclu un forfait annuel en jours réduit pourra demander, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines au moins 2 mois avant la fin de la période de référence du calcul des forfait annuels en jours, à reprendre un forfait annuel en jours (210 jours).

Cette demande de retour à temps plein ne pourra pas être refusée.

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

### II.6.4. Régime du forfait annuel en jours réduit

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

### II.6.5 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 annuel en jours réduit. La durée de celui-ci pourra être indépendante de la précédente. La rémunération y afférent

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

Les parties reconnaissent que les salariés ayant conclu un forfait annuel en jours réduit bénéficient des mêmes dispositions en matière d'évolution de carrière et de rémunération que les salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jours.

### **III – TEMPS PARTIEL**

#### **III.1 Généralités**

Le temps partiel concerne uniquement les salariés travaillant selon une référence horaire (mensuels, forfaits annuels en heures),

Le temps partiel est basé sur le principe du volontariat du salarié.

#### **III.2 Situation des salariés optant pour un temps partiel**

Chaque salarié pourra demander à bénéficier du dispositif de temps partiel. Le personnel désirant adhérer à cette possibilité se verra proposer un avenant à son contrat de travail. L'impact salarial sera proportionnel à la baisse du temps de travail.

A sa demande, le salarié pourra opter pour un temps partiel soit :

- à la journée,
- à la semaine,
- à l'année pour répondre à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale (congés scolaires par exemple).

Le choix d'un temps partiel supérieur ou égal à 90 % du temps plein ne pourra pas se traduire par une répartition du temps de travail sur 4 jours ou moins.

La demande de temps partiel d'un salarié ne peut être refusée. Par contre, elle peut faire l'objet d'un report. Dans ce cas, la décision devra être écrite et avoir un caractère d'exception justifiée, elle sera motivée et communiquée à l'intéressé. Le report ne peut être supérieur à 3 mois.

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

Selon les nécessités de service, sur demande de la hiérarchie, le salarié à temps partiel pourra être sollicité pour effectuer des heures complémentaires pour autant :

- qu'un tel recours soit mentionné dans le contrat de travail,
- que cela fasse l'objet d'un délai de prévenance supérieur à 8 jours,
- qu'une information soit faite aux élus du CE,
- que ces heures soient récupérées,
- que leur nombre ne permettent pas d'atteindre la durée légale,
- que la durée contractuelle ne soit pas augmentée de plus de 2 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'allocation annuelle sera calculée au prorata du temps travaillé.

Une demande de retour à temps plein ne pourra être refusée et devra s'effectuer dans les 2 mois qui suivent la demande.

Pour la détermination des seuils d'effectifs relatifs à la désignation des représentants du personnel, au droit syndical, aux activités sociales, le personnel à temps partiel est considéré comme à temps plein.

Le salarié à temps partiel pourra à sa demande, cotiser à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale et aux caisses de retraite complémentaire sur son salaire à temps plein antérieur. Dans ce cas les cotisations patronales sur la différence entre le salaire temps plein et le salaire réduit sont prises en charge par l'entreprise.

### **III.3 - Situation des salariés antérieurement à temps partiel**

Le passage des salariés actuellement à temps partiel avait normalement fait l'objet d'un avenant à leur contrat de travail.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail oblige à refaire un nouvel avenant.

Les salariés aujourd'hui titulaire d'un avenant à leur contrat de travail pourront opter pour une des dispositions suivantes :

#### III.3.1 – Personnel mensuel :

1. Réduire leur temps de travail dans la proportion qu'ils souhaitent par rapport à l'horaire légal (35 heures). Dans ce cas, ils ne bénéficient pas de jours de réduction de temps de travail. Ils devront affecter, les jours de fermeture collective pour réduction du temps de travail, soit sur des jours de congés payés ou autres (ancienneté), soit sur des jours d'absence non rémunérés.
2. Travailler 2,5 heures de plus par rapport à la durée réduite calculée sur l'horaire légal, et bénéficier ainsi des jours de réduction de temps de travail. Ex. : pour un mi-temps théorique de 17,5 heures hebdomadaires (35/2), travailler  $17,5 + 2,5 = 20$  heures par semaine (rémunérées 17,5) et bénéficier de 15 jours de RTT par an.

#### III.3.2 – Personnel en forfait annuel en heures :

La réduction relative au temps partiel se calcule par rapport au volume du forfait annuel « temps plein » (1680 heures). Le salarié répartit son volume réduit d'heures travaillées sur la période de référence.

Les deux catégories de personnel peuvent également choisir un retour à l'horaire de référence. Cette opération recalcule le salaire de la personne sur le salaire de base ; ou l'application d'un nouveau temps partiel : dans ce cas, le salaire évoluera proportionnellement à la réduction du temps de travail. Les dispositions de l'article III-2 s'appliquent.

Les dispositions du présent chapitre annulent et remplacent celles prévues par l'accord Temps Choisi du 2 avril 1998.

#### **IV - REMUNERATION**

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

Le budget d'augmentations individuelles défini au cours des négociations annuelles n'est pas différencié en fonction du type de forfait.

Les critères retenus pour la répartition individuelle des augmentations sont identiques quel que soit le type de forfait afin d'éviter toute discrimination.

La réduction du temps de travail n'a aucune incidence sur les règles actuellement en vigueur relatives aux systèmes de rémunération variable du personnel forfaitaire.

Les niveaux de rémunération d'embauche seront maintenus.

Dans un souci de transparence, valeur clé de THOMSON-CSF, le bilan annuel de la politique de rémunération sera transmis aux représentants du personnel et à la commission paritaire qui pourra en débattre.

## **V - 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 soumis au décompte en heures 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.

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 et fera l'objet de décision dans cette instance.

L'initiative conjointe du salarié et de l'entreprise pour une formation du Répertoire des Formations de Développement des Compétences s'exprime à travers un entretien de développement de formation prévu au moins une fois tous les 3 ans ou par un entretien de formation à la demande du salarié auprès de son responsable ressources humaines.

A l'initiative des Cadres position III exerçant des fonctions d'expert, un maximum de 3 jours par an pourra être imputé sur leurs jours de RTT, avec l'accord de leur hiérarchie, pour qu'ils participent à des colloques ou des rencontres scientifiques pris en charge par l'entreprise.

Les dispositions de cet article n'entreront en vigueur qu'après établissement du répertoire des formations de développement des compétences qui devra faire l'objet d'un avis conforme des signataires de l'Accord Groupe (article 9).

## **VI - LE 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 des salariés en fin de carrière à cesser ou réduire leur activité de manière anticipée.

Le Compte Epargne Temps a pour objet de permettre d'accumuler 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 existants par ailleurs.

Il peut permettre, en prenant en compte un abondement de la Société, l'instauration d'un congé de fin de carrière.

En outre l'utilisation de ce dispositif devrait avoir une incidence favorable en terme d'emploi, notamment pour les congés pris en fin de carrière.

Les parties signataires s'engagent à mettre à place, par voie d'accord, d'ici la fin du premier trimestre 2001, un dispositif répondant aux principes énoncés ci-dessus.

## **VII - L'EGALITE FEMME -HOMME**

La Direction s'engage à ne pratiquer aucune discrimination en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

Après suspension du contrat de travail à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les salariés concernés se verront proposer, si le besoin est identifié, des formations en priorité.

A compétences égales, elle veillera également à ce que les évolutions de carrière et de rémunération se fassent de façon comparable entre les femmes et les hommes.

## **VIII - COMMISSION PARITAIRE D'APPLICATION**

Une commission paritaire d'application de l'accord est créée au niveau de la société TCC.

Son rôle consiste à s'informer, rapporter, analyser et rechercher des solutions relatives à l'application ou à l'interprétation de l'accord.

### **VIII.1 - Composition**

La commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

### **VIII.2 - Fonctionnement**

La commission se réunira autant que de besoin et au moins une fois tous les six mois. Toutefois, pour suivre la période de mise en place de l'accord, une réunion supplémentaire aura lieu trois mois après l'entrée en vigueur de l'accord.

Elle prendra ses décisions à la majorité des deux tiers.

Outre les prérogatives prévues aux paragraphes relatifs aux mensuels, aux cadres, au code de bonne conduite et à la formation du présent accord, elle aura pour vocation d'examiner les difficultés d'application de l'accord.

La commission de suivi sera aussi destinée à formuler 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 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 les femmes et les hommes,
- la rémunération des salariés, y compris ces nouveaux embauchés,
- la formation,
- le nombre de jours de réduction du temps de travail utilisés,
- le nombre de salariés en décomptes en jours,
- le nombre de salariés en décompte en heures
- l'analyse des entrées/sorties en dehors des heures d'ouverture des sites pour les salariés en décompte en jours,
- le suivi du système d'horaire variable,
- le nombre de salariés à temps partiel.

Conformément à la législation ce bilan sera également communiqué annuellement aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise et aux instances représentatives du personnel concernées.

### **VIII.3 - Répartition des mandats au sein de la commission paritaire d'application.**

Le nombre total des mandats est de 100, 50 pour les représentants des Organisations Syndicales signataires, 50 pour la Direction.

La répartition des mandats entre les organisations syndicales signataires se fait en prenant en compte la somme des voix obtenues par chacune d'entre elles aux dernières élections des Comités d'Etablissement.

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.

### **VIII.4 - Commissions locales**

(voir annexe 2)

## **IX - ENTREE EN VIGUEUR**

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

Prenant en compte la signature en juillet 2000 de l'Accord Cadre de THOMSON-CSF, les parties conviennent qu'au titre de l'année 2000 des jours de réduction de 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 1.01.2001.

Pour les Ingénieurs et Cadres ce nombre est de 13,5 jours dont il convient de déduire ceux déjà utilisés.

Pour les mensuels, ce nombre doit être calculé et varie en fonction des horaires pratiqués dans les établissements par rapport à l'horaire de référence de 37,5 heures prévu à l'accord.

Il est égal à : 14,2 jours pour Colombes

18,5 jours pour Gennevilliers

6 jours pour Cholet

4,5 jours pour Laval

11,7 jours pour Brive

11,7 jours pour Marcq-en-Baroeul

( voir calcul détaillé en annexe 3)

Les jours déjà positionnés dans le courant de l'année 2000 doivent être déduits des nombres indiqués.

Le détail de ces calculs figurent en annexe 3.

Ces jours devront être pris avant le 31 mars 2001.

## **X - DUREE - DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée avec un minimum d'un an.

Il pourra être dénoncé totalement ou partiellement par un des signataires en respectant un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée avec la demande d'avis de réception adressée aux autres signataires par la partie qui dénonce. Toute dénonciation doit faire l'objet de dépôts prévus par les articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

## XI - DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord 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 des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Colombes en 8 exemplaires, le 15 décembre 2000

Pour la Direction de la Société  
THOMSON-CSF COMMUNICATIONS

Henri THIERRY



et les Délégués Syndicaux Centraux

La CFDT

Alain CADIEU  
Jean-Louis MAUPETIT



La CFE-CGC

Gérard VERSCHAVE  
Bernard MARECAT



La CFTC

Sylviane CARTON  
Marc-Antoine MARCANTONI



La CGT

Jean BODY  
Philippe CLOCHETTE

La CGT-FO

Alain MIGNET  
René GOULMY

  
DRH.JFT.DB /15.12.00  
28