

## **Principes d'application des mesures de Réduction du Temps de Travail dans le Groupe Thomson-CSF**

L'Instance de concertation/négociation du Groupe a été réunie en vue de définir certains principes communs dans le cadre de la mise en œuvre au sein des sociétés du Groupe des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 relatives à la réduction négociée du temps de travail.

Les principes développés ci-dessous ne concernent que les unités du Groupe qui relèvent de la Convention Collective de la Métallurgie. Cependant des négociations locales auront lieu dans les unités relevant de la Convention Syntec pour, dans l'esprit du présent accord, trouver des solutions compatibles avec leur secteur d'activité.

Le présent accord n'a pas pour vocation de se substituer au pouvoir de négociation reconnu dans chaque société du Groupe, néanmoins, les principes qu'il énonce, ont vocation à être une référence pour les sociétés du Groupe relevant de la Convention de la Métallurgie et les parties signataires déclarent vouloir mettre tout en œuvre pour en faciliter l'application.

Les dispositions contenues dans cet accord ne seront applicables qu'aux salariés des unités dans lesquelles un accord de réduction du temps de travail se référant expressément aux principes développés ci-après aura été conclu ; cet accord ne saurait être considéré comme un engagement unilatéral de l'employeur.

Les accords de réduction du temps de travail déjà conclus, dans le cadre des lois du 11 juin 1996 (Robien) ou du 13 juin 1998 (Aubry I) et pour autant que ces accords restent en vigueur, ne seront pas remis en cause. Des avenants négociés localement pourront être conclus pour tenir compte des évolutions législatives intervenues depuis leur signature et des principes développés dans l'accord de Groupe.

## 1/ Fondement des accords

Les négociations devront tenir compte à la fois des contraintes économiques de compétitivité de chaque entité et des aspirations des salariés à trouver, par la réduction du temps de travail, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

## 2/ Cadre des négociations

Compte tenu de leur nature et de leur impact sur l'organisation du travail, les négociations seront menées de manière décentralisée par entreprise afin que la mise en place de la réduction du temps de travail tienne compte des contraintes opérationnelles liées à la nature des activités et aux besoins du client.

Ces négociations s'inscriront dans une cohérence globale Groupe afin de faciliter les mobilités professionnelles entre unités.

## 3/ Emploi

Chaque accord décentralisé précisera les modalités d'organisation du travail et les conséquences sur l'emploi de la réduction du temps de travail, l'effet emploi recouvrant les emplois préservés ou les emplois créés.

Dans ce cadre, l'objectif que se donne le Groupe Thomson-CSF pour les sociétés concernées par le présent accord, est d'embaucher 3000 personnes sur deux ans, de contribuer à la préservation des emplois dans les unités ou pour les métiers qui le nécessitent et ainsi, de permettre une progression sur 2 ans des effectifs des sociétés du Groupe Thomson-CSF concernées par les principes du présent accord (annexes 1 et 3) hors variation de périmètre.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles permettaient une prise en charge partielle du revenu de remplacement par l'Etat (du type de celles prévues par l'accord national professionnel de la Métallurgie pour la construction automobile dans les conditions de l'article R 322-7-2 du CT) le groupe Thomson-CSF ouvrirait des négociations avec les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe sur des mesures de cessation partielle d'activité de salariés répondant à certaines conditions .

## 4/ Salaire

Les accords devront prévoir que la réduction de temps de travail se fera avec maintien de la rémunération de base actuelle, ancienneté comprise.

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

Les niveaux des salaires d'embauche seront maintenus.

## 5/ Les Mensuels

Les accords devront prévoir de ramener la durée collective du travail des Mensuels à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et en tout état de cause 1575 heures par an maximum, desquelles se déduiront les congés conventionnels individuels auxquels le salarié peut prétendre.

Pour cette réduction, l'attribution de journées ou demi-journées de repos sera privilégiée, la prise de certaines de ces journées ou demi-journées pouvant être fixée par la direction. Les modalités de prise de ces jours ou demi-journées devront être précisées dans les accords conclus localement, de sorte qu'une partie soit prise au choix du 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 130 heures par an. L'attribution de repos compensateurs de remplacement devra être privilégiée, ses modalités seront fixées dans les accords conclus localement.

Compte tenu de la compensation salariale octroyée, un décompte du temps de travail et des aménagements d'horaires, sur l'année, pourront être mis en place et ce, afin de préserver la compétitivité de l'unité.

Les accords d'entreprise pourront prévoir des régimes de forfait spécifiques pour les Mensuels itinérants. Pourront être considérés comme itinérants, les Mensuels qui exercent leur activité professionnelle durant plus de 110 jours en dehors du site sur lequel ils exercent leur activité. Une liste exhaustive des postes concernés devra être établie annuellement et soumise aux commissions de suivi des accords des sociétés concernées.

## 6/ Les Cadres

Les parties signataires reconnaissent que, compte tenu des activités et de l'organisation existant dans les entreprises du Groupe, 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.

Les salariés concernés par cette définition bénéficieront d'une réduction effective de leur durée de travail par le biais de conventions de forfait annuelles établies sur une base horaire ou en jours.

Les Cadres position IIIB se verront proposer une convention de forfait de 210 jours de travail par an.

Ces forfaits sont définis pour une année complète de travail et pour un droit et une prise intégrale de congés.

Ces conventions de forfait établies en jours s'entendent 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 fractionnement ou jours de congés de substitution à ces congés et les jours de réduction du temps de travail. Les éventuels congés d'ancienneté ne sont pas déduits car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

Les accords d'entreprise devront préciser les modalités de prise des journées de repos. Au moins le tiers des jours dégagés par la réduction du temps de travail sans que cela puisse dépasser la moitié, pourra être fixé par les directions des sociétés et affecté prioritairement aux fermetures collectives.

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

Les forfaits horaires annuels seront répartis sur le même nombre de jours travaillés que celui prévu pour les Mensuels par les accords d'entreprise. L'ensemble des dispositions concernant les forfaits horaires annuels sera négocié au sein de chaque société.

Pour les Cadres position III ayant une responsabilité d'encadrement d'équipe d'au moins 5 personnes, 3 jours par an de « management » pourront se déduire des jours dégagés par la réduction du temps de travail pour être consacrés aux réunions « management ». La liste des postes concernés sera communiquée annuellement aux commissions paritaires d'application des accords locaux elle sera validée par elle après une période d'un an de fonctionnement.

*116. 3/10*

## **7/ Personnel non soumis aux accords de réduction du temps de travail**

Compte tenu des dispositions législatives applicables, les accords devront prévoir que les personnels expatriés pendant la durée de leur mission et les Cadres dirigeants n'entrent pas dans leur champ d'application.

Entrent dans la définition des Cadres dirigeants, les seuls Cadres III C car ils disposent dans le Groupe d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ou d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, ils disposent en outre d'une rémunération parmi les plus élevées de leur entreprise.

## **8/ Maîtrise du temps de travail**

Chaque accord signé localement devra s'accompagner d'actions d'amélioration des organisations. L'objectif est de rendre la nouvelle organisation du travail compatible avec les engagements de maîtrise et de réduction du temps de travail contenus dans le présent accord.

Chaque cadre bénéficiera chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées 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.

La mise en place d'un système de décompte du temps de travail pour les personnels concernés par un décompte en heures et l'établissement au niveau de chaque société d'un code de bonne conduite doivent garantir pour chacun le respect d'une véritable réduction du temps de travail et garantir la bonne application des accords. Pour ces salariés, le décompte du temps de travail devra être assuré par un dispositif d'enregistrement : badgeage ou à défaut, auto-déclaratif après accord de la commission paritaire locale.

Le temps de travail effectif sera défini dans chaque société conformément à la législation en vigueur.

Pour les salariés relevant des conventions de forfait exprimées en jours, le décompte de la durée d'activité, c'est-à-dire des jours travaillés et non travaillés, sera organisé au moyen d'un système auto-déclaratif.

Le temps de travail de ces Cadres devra être maîtrisé de telle sorte que la durée quotidienne maximum de celui-ci soit limitée à 10 heures, sauf dépassements exceptionnels dont les commissions locales paritaires

... pourront être saisies. Ces commissions pourront examiner les circonstances susceptibles de conduire ou ayant conduit aux dépassements de cette durée. Elles formuleront des propositions en vue d'en limiter le nombre.

Les codes de bonne conduite, partie intégrante des accords, devront fixer des règles précises, notamment concernant l'organisation du travail, les heures de réunions, mais aussi des règles de prévenance réciproques concernant la prise des jours de RTT. Les plages d'ouverture des sites devront y être précisées, elles ne devront pas être supérieures à 12 heures. Les contrôles d'accès, quand ils existent ou, à défaut, tout autre moyen d'enregistrement, seront utilisés pour le suivi des entrées et des sorties effectuées en dehors des plages d'ouverture des sites pour veiller en particulier au strict respect du repos quotidien. Les contrôles des entrées et des sorties effectuées en dehors des plages d'ouverture seront communiqués aux commissions locales paritaires pour le suivi des dépassements de la durée de travail journalière.

... Une part essentielle de la maîtrise du temps de travail est assurée par une bonne adéquation entre les charges et les moyens en terme d'organisation et d'effectif. La recherche de cet équilibre constituera l'une des actions principales des commissions paritaires des sociétés. Un bilan portant sur ces éléments sera communiqué régulièrement aux commissions de suivi des accords.

## 9/ Formation

Un Répertoire des Formations de Développement des Compétences sera établi au niveau Groupe après avis conforme des signataires. Il sera actualisé annuellement.

Les accords devront prévoir que 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. L'investissement du salarié sera limité à 3 jours par an.

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 formation et en commission paritaire et fera l'objet de décision dans cette instance.

Les accords devront prévoir que 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.

## **10/ Compte d'épargne temps (CET), temps partiel, égalité homme / femme**

Les dispositions concernant ces thèmes seront définies dans le cadre des accords d'entreprise.

## **11/ Commission paritaire d'application**

Chaque accord devra prévoir la mise en place d'une commission paritaire d'application. Ces commissions seront composées de deux représentants par organisation syndicale signataire et autant de membres représentant la Direction.

Elles prendront leurs décisions à la majorité des deux tiers. La répartition des mandats au sein de ces instances fait l'objet de l'annexe 2 du présent accord.

Elles se réuniront au minimum deux fois par an et, si nécessaire, à la demande de l'une des organisations syndicales y siégeant. Outre les prérogatives prévues aux paragraphes 5, 6, 8 et 9 du présent accord, elles auront pour vocation d'examiner les difficultés d'application des accords.

Elles seront aussi destinées 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 à son incidence sur :

- 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 ;

- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- la formation.
- Le bilan des jours de RTT pris dans l'année

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

Une commission paritaire d'application sera mise en place au niveau du Groupe pour une durée de 3 ans. Sa composition et son mode de prise de décision suivront les règles arrêtées pour les commissions locales.

La commission centrale aura pour vocation d'examiner les difficultés pouvant naître de la prise en compte des principes énoncés par le présent accord, par les accords d'entreprise et des éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation de ces principes.

Le suivi de l'engagement Emploi prévu au présent accord lui sera soumis.

## 12/ Dispositions finales

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

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



### **13/ Durée de l'accord, révision, dénonciation**

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du Code du travail relatifs aux conventions et accords collectifs pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur à compter du 5 juillet 2000.

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

### **14/ Dépôt**

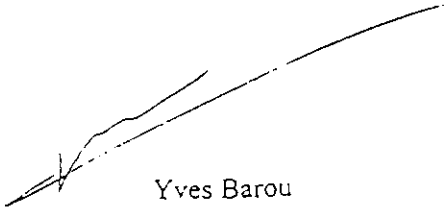
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe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

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail de Paris.

106

Fait à Paris en 15 exemplaires, le 5 juillet 2000

Pour la Direction du Groupe :



Yves Barou  
Directeur des Ressources Humaines Groupe

Pour les Organisations Syndicales :



CFDT  
Guy Henry



CFE-CCG  
Gérard Verschave

CFTC  
Jean-Claude Duret

CGT  
Bernard Carlier

CGT FO  
Odile Sissler

SUPPer\*  
Jean Chambrun

\*Sous réserve de sa représentativité au niveau du Groupe

## ANNEXE 1

ACSI  
ANGENIEUX  
ASM INGENIERIE  
CETIA  
CROUZET AUTOMATISMES  
CRYOTECHNOLOGIES SA  
DASSAULT A.T.  
DASSAULT NIXDORF SYSTEMES BANCAIRES  
DASSAULT SERCEL NP  
GERAC  
GERIS CONSULTANT  
ISR  
PONS  
OMEGA TECHNOLOGIES  
SAFARE-CROUZET  
SEXTANT  
SOCARI<sup>1</sup>  
SOREP-ERULEC  
SYTRELEC  
TDA  
THOMCAST  
THOMINTEX  
THOMSON GESTION IMMOBILIERE  
THOMSON MARCONI SONAR  
THOMSON MICROSONICS  
THOMSON SHORTS SYSTEMES SA  
THOMSON SURVEILLANCE PREVENTION  
THOMSON TRAINING & SIMULATION  
THOMSON TUBES ELECTRONIQUES  
THOMSON VP  
THOMSON-CSF  
THOMSON-CSF AIRSYS  
THOMSON-CSF AIRSYS ATM SAS  
THOMSON-CSF AUXILEC  
THOMSON-CSF COMMUNICATIONS  
THOMSON-CSF COOPERATION  
THOMSON-CSF DETEXIS  
THOMSON-CSF IDMATICS  
THOMSON-CSF INEXEL  
THOMSON-CSF INTERNATIONAL  
THOMSON-CSF LASER  
THOMSON-CSF LASER DIODES  
THOMSON-CSF LINAC  
THOMSON-CSF MICROELECTRONIQUE  
THOMSON-CSF NCS FRANCE  
THOMSON-CSF OPTRONIQUE  
THOMSON-CSF SECURITE  
THOMSON-CSF SERVICES INDUSTRIE  
THOMSON-CSF SFMI  
THOMSON-CSF TEXEN  
THOMSON-CSF VENTURES  
THOMSON-LCD  
TRIXELL  
UNIVERSITE THOMSON

<sup>1</sup> Compris dans l'accord mais hors Métallurgie.

## ANNEXE 2

### Répartition des mandats au sein des commissions paritaires 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 Comité d'Entreprise de la société concernée. Pour la commission centrale paritaire d'application, 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 des Comités d'Entreprise de toutes les sociétés rentrant dans le périmètre de l'accord annexe 2.

Dans les deux cas, la répartition se fait à la proportionnelle, avec application de la règle de la plus forte moyenne. Les mandats de chaque organisation syndicale sont repartis 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.