

ACCORD TEMPS DE TRAVAIL
DES INGENIEURS ET CADRES

JJ BG
1

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

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

La CFDT, représentée par

R. LITALIEN

La CFE-CGC, représentée par

J. JOLLY

La CGT, représentée par

A. DUPHIL

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

JJ

BG
2

I. PREAMBULE

I. 1 CADRE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,
- L'accord collectif de branche UIMM et de ses avenants, étendu par arrêté du 31 mars 2000.
- Des principes développés dans l'accord de Groupe du 5 juillet 2000 dans un souci de recherche d'une cohérence dans l'application des 35H au sein de THALES

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des ingénieurs et cadres de l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée à temps plein ou à temps partiel, à l'exclusion :

- des personnels expatriés pendant la durée de leur mission,
- des cadres dirigeants, qui s'entendent des seuls cadres IIIC qui disposent dans l'entreprise d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ou d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, et ils disposent en outre d'une rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise.

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.

Les cadres III C qui remplissent les conditions ci-dessus précisées se verront proposer par avenant à leur contrat de travail un forfait sans référence horaire.

Les dispositions du présent accord viennent en complément de l'accord d'entreprise du 23 novembre 1990 qui continue à produire ses effets. Il complète l'accord de réduction du temps de travail signé le 15 mai 2000. Cet accord se substitue aux précédents accords qui pouvaient s'appliquer aux Ingénieurs Cadres.

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 THALES en matière d'emploi, et ainsi apporter contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi.

I. 2 ORGANISATION DU TRAVAIL

I.2.1. Principes

La semaine de travail est en principe organisée sur 5 jours, du lundi au vendredi.

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 préoccupations de la commission paritaire d'application. Un bilan portant sur ces éléments sera communiqué régulièrement à la commission.

Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer périodiquement, et notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens mis à leur disposition pour tenir leurs objectifs.

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 de travail des intéressés.

Ils devront s'assurer périodiquement que la prise des jours non travaillés est équilibrée dans le temps. Dans le cas contraire, des mesures correctives devront être prises par les intéressés afin d'éviter un cumul trop important en fin de période.

I.2.2. Heures de réunion

Les parties signataires souhaitent qu'une réduction effective du temps de travail se concrétise également par un allègement du nombre de réunions et la réduction de leur durée.

Les personnes qui organisent et convoquent une réunion devront veiller, autant que possible, à la fixation de l'horaire de la réunion pour qu'elle s'inscrive dans des plages horaires décentes, elles devront veiller à sa durée, à l'ordre des sujets traités, et aux impératifs personnels des salariés devant y participer.

I.2.3. Ouverture du site

Les plages d'ouverture sont les suivantes :
7H30 / 19H00

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 enregistrement particulier au niveau du poste de sécurité (mise en place d'un cahier).

Pour l'antenne commerciale de Vélizy, les horaires sont les suivants :
8H00 / 19H30

I. 3. EMPLOI

Conformément à l'accord Temps de travail / Emploi signé le 15 mai 2000, la société TDA ARMEMENTS SAS s'engage à effectuer avant le 30 avril 2001 (début de période 1^{er} mai 2000), 20 recrutements en CDI dont au moins 7 recrutements sur les postes d'opérateurs de production.

L'effectif s'élevait à 462 (effectif actif propre) à fin avril 2000, TDA se fixe un objectif à fin avril 2001 au moins à 482 (effectif actif propre).

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 du marché de la Défense
- concourir à la transformation et au renforcement des services de TDA, en particulier dans les activités industrielles les plus fragilisés
- améliorer les conditions de vie des salariés
- favoriser l'évolution de carrière du personnel par la promotion interne

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 des objectifs 2000/2001 d'où 10 embauches prévisionnelles d'ingénieurs et cadres en 2001.

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

Dans la mesure où le Groupe THALES 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 partenaires sociaux s'engagent à négocier l'application de ces dispositifs au sein de l'entreprise.

II – DISPOSITIONS GENERALES

Les parties signataires reconnaissent que, compte tenu des activités, de l'organisation et des modes de travail existants au sein de TDA ARMEMENTS SAS, les Ingénieurs et 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 THALES, 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 (1680H).

Les Ingénieurs et Cadres I, II et III A pourront opter pour le forfait annuel en jours.

Néanmoins, pour les Cadres I nouveaux embauchés, ce choix ne pourra s'effectuer qu'après 6 mois de présence.

JJ

B6

III – INGENIEURS ET CADRES AU FORFAIT JOURS

III. 1. PRINCIPES DE DECOMPTE DES 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 2001-2010 :

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

Ces 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, ...) 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 (période de référence 1^{er} janvier au 31 décembre). Ce forfait est défini 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.

III. 2. MODALITES DE DECOMPTE DES JOURS

Pour les salariés relevant de la convention de forfait exprimée en jours, le décompte de la durée d'activité, c'est-à-dire des jours travaillés et non travaillés, sera effectué avec l'aide du système actuel d'entrée et de sortie du personnel complété au moyen d'un système autodéclaratif pour les jours d'absence (CP, RTT, ...) et les jours travaillés à l'extérieur de l'entreprise (déplacements, ...).

Le décompte des jours travaillés réalisé au moyen du passage des portiques de sécurité a pour objectif de vérifier la présence sur le site et donc de valider ou non un jour de travail. Le système auto-déclaratif valide alors ce système, permettant ainsi de confirmer des jours travaillés à l'extérieur de l'établissement ou de préciser les motifs d'absence.

Une récapitulation trimestrielle du nombre de jours travaillés et non travaillés sera établie par le salarié et sera transmis au service du personnel. Il sera à la disposition de l'inspecteur du travail et des représentants du personnel.

Les Ingénieurs et Cadres au forfait jour bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 212-1 et L. 212-7 alinéa 2 du Code du Travail.

Les dispositions relatives au respect du repos quotidien et hebdomadaire qui sont actuellement respectivement de 11 heures et de 24 heures consécutives s'appliquent aux forfaits jours.

Le plafond de 210 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel, déduction faite des congés payés légaux restant à prendre sur la période de référence et des jours affectés sur le Compte Epargne Temps. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement constatés devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les trois premiers mois de l'année de référence suivante. Le nombre de jours ainsi reportés réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Le forfait annuel de 210 jours permet de générer 15 jours minimum de repos supplémentaires. Quelque soit les aléas du calendrier, le nombre de jours libérés ne pourra pas être inférieur à 15 jours pour une année complète de travail.

III. 3. ENTREES ET SORTIES EN COURS DE PERIODE

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'année civile, le nombre de jours de travail est déterminé en fonction de la période de travail à effectuer ou effectuée.

Pour les salariés entrés en cours d'année et 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. L'état exact du nombre de jours de travail dus pour l'année en cours sera remis aux salariés embauchés.

En cas de sortie en cours d'année, un examen du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année sera effectué et une régularisation du solde pourra être opérée pendant la période de préavis.

En l'absence de préavis, dans le cas d'un solde négatif, aucune retenue sur salaire ne sera effectuée.

III. 4. FORFAITS JOURS REDUITS

A la demande des cadres répondant aux conditions de proposition d'un forfait annuel en jours, ils pourront bénéficier d'un forfait en nombre de jours réduit par rapport à celui indiqué ci-dessus et prévoyant une rémunération proportionnelle.

Pour une année complète de travail et un droit intégral à congés, ce forfait pourra être établi sur la base de :

- x jours (90%)]
- x jours (80%)]
- x jours (60%)]
- x jours (50%)]

Le nombre de jours non travaillés sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Le nombre de ces jours de repos pourra varier chaque année selon le nombre de jours de l'année et selon le nombre de jours fériés tombant des jours autres que le samedi et le dimanche.

Pour les forfaits jours réduits conclus en cours d'année, il est établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie :

$X \text{ jours (selon formule choisie)} * \text{nb de jours calendaires restant à couvrir} / 365 \text{ ou } 366.$

De même, 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 sur l'exercice.

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

III.4.1. 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 indéterminée.

III.4.2. 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 calendaires.

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

III.4.3. 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 avant le 31 octobre de chaque année, à reprendre un forfait annuel en jours (210 jours).

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

III.4.4. 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.

III.4.5. Mesure de rattachement

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.

IV – INGENIEURS ET CADRES AU FORFAIT HORAIRE

IV. 1. PRINCIPES DE DECOMPTE DES HEURES

Les cadres I, II, IIIA se verront proposer un forfait annuel en heures, qui sera réparti sur le même nombre de jours travaillés que les autres catégories de personnel, générant ainsi un nombre de jours de repos supplémentaires équivalent (15 jours)

Les salariés optant pour ce type de forfait bénéficieront d'une convention de forfait annuel de 1680 heures maximum (soit un chiffre indicatif de 40 H hebdomadaires).

S'agissant de personnel, dont la durée de travail ne peut être totalement prédéterminée, les cadres concernés organiseront librement leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait.

La hiérarchie et les cadres concernés devront veiller au respect des limites légales, conventionnelles et réglementaires, qui sont actuellement :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures,
- durée hebdomadaire de travail maximum : 46 heures
42 heures sur 12 semaines consécutives.

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.

IV. 2. MODALITES DE DECOMPTE DES HEURES

Pour ces salariés, le décompte du temps de travail sera assuré par le système d'entrée et de sortie du personnel.

Une évaluation du temps de travail sera effectuée en respectant les règles suivantes :

Evaluation de l'horaire de travail quotidien =

Heure de sortie – Heure d'entrée

- Forfait de 45 mn ou durée supérieure sur déclaration du salarié (La déclaration des temps de déjeuner devra alors faire l'objet d'un écrit par le salarié et transmis mensuellement à la DRH).

IV. 3. TEMPS PARTIEL

IV.3.1. Généralités

Le temps partiel concerne uniquement les salariés travaillant selon une référence horaire (forfaits annuels en heures). Le temps partiel est basé sur le principe du volontariat du salarié.

JJ

B6

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.

IV.3.2. Retour à temps plein

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.

JJ D6

V – JOURS DE REPOS ET MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL

V. 1. JOURS DE REPOS GENERES PAR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

V.1.1. Généralités

La réduction du temps de travail génère 15 jours de repos supplémentaires minimum répartis comme suit :

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

Le positionnement des jours de fermeture collective fera l'objet d'une concertation au sein de la commission paritaire. Le positionnement des jours de repos du 1^{er} semestre se fera lors du premier trimestre de l'année civile, en privilégiant les ponts (1^{er} mai, 8 mai, Ascension, ...).

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

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

Compte tenu des nécessités d'organisation du travail dans l'entreprise, les parties conviennent que des règles de prévenance entre la hiérarchie et le salarié pour la prise des jours de repos salarié seront nécessaires.

Un planning prévisionnel des jours de repos sera transmis chaque semestre au responsable hiérarchique. Les dates de prise des jours de repos salarié seront confirmées par le salarié une semaine au moins avant la date retenue

Un bilan semestriel des jours de repos et des jours travaillés sera établi en concertation avec le Chef de service ou le Directeur des Ressources Humaines afin d'envisager des mesures correctives en cours d'année.

Sur la base du volontariat, 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.

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.

V.1.2. Calendrier de référence

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^{er} 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.

V.1.3. Traitement des absences

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 périodes d'arrêt de travail pour maladie n'entraînent pas d'abattement du nombre de jours de RTT 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.

V. 2. REVERSIBILITE DE STATUTS

Les cadres I, II, IIIA ayant opté pour un forfait jours pourront, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois, opter pour un forfait horaire au 1^{er} janvier de chaque année. De même, les Cadres ayant opté pour un forfait horaire pourront opter pour un forfait jours en respectant les mêmes conditions de préavis et de date d'effet.

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

V. 3. MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL

V.3.1. 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.

Le temps de travail de tous les salariés, à l'exception des Ingénieurs et Cadres en forfait annuel en jours sera évalué à l'aide du système d'entrée et sortie du personnel.

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

JJ

BC

V.3.2. Personnel au forfait annuel en jours

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 sont soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien.

Ils bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail par le biais de convention de forfait annuelles établies 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.

La durée de la journée de travail, dans la limite de 10 heures, n'est pas prédéterminée et le présent accord ne saurait en aucun cas signifier que le temps de travail des ingénieurs et cadres au forfait jours est de 210 x 10 heures soit 2100 heures.

Il convient de veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des cadres pour assurer leurs fonctions et leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en termes d'organisation et de ressources. Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer au moins une fois par an lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens.

Ils évoqueront à cette occasion l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

La commission paritaire d'interprétation et de suivi de l'accord examinera les circonstances pouvant conduire au dépassement de cette durée. Elle formulera des propositions en vue d'en limiter le nombre.

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, 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.

Dans le respect de ses missions et des impératifs des services, les cadres au forfait jour disposent d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur journée de travail, en particulier concernant l'heure d'arrivée et l'heure de départ.

V.3.3. Cadres au forfait annuel en heures

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

- 10 heures par jour
- 46 heures hebdomadaires

- 42 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Les services où des dépassements d'horaires durables ou répétés seront identifiées, feront l'objet d'un plan d'actions précis sous la responsabilité de la hiérarchie. Ce plan d'actions (préventif si dépassement prévisible) et les résultats pourront être présentés à la commission paritaire de suivi.

VI- REMUNERATION

L'accord prévoit le maintien de la rémunération de base actuelle.

Les niveaux des salaires d'embauche seront maintenus.

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 bénéficiant d'une prime ou bonus sur objectif.

VII – FORMATION

Tous les salariés volontaires peuvent se constituer un crédit « temps formation » dédié au développement de leurs compétences pour participer aux actions comprises dans le Répertoire des Formations de Développement des Compétences ou autres formations validées dans le cadre de la commission Formation. 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 faire valoir ce crédit, le salarié volontaire investira une partie des jours de RTT salariés dans la limite de 50 % du temps nécessaire à la formation.

Dès que le salarié émettra le souhait d'investir une partie de ses jours de RTT et donc de bénéficier du crédit temps formation, il devra formaliser précisément un projet de formation qui sera validé par la DRH et la commission paritaire de suivi.

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 de TDA 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.

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.

VIII – 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 terme, pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet (capitalisation sur deux ans maximum). Il ne crée pas un nouveau type de congé mais permet le financement de catégories de congés existants par ailleurs.

Les parties signataires s'engagent à étudier, par voie d'accord, un dispositif répondant aux principes énoncés ci-dessus.

JJ

BE

IX – EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

La réduction du temps de travail assurera le maintien de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes à expérience et qualifications égales.

Un bilan annuel sera transmis à la commission paritaire d'interprétation et de suivi qui pourra formuler des propositions en ce sens.

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

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.

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.

X – COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Un commission paritaire d'application de l'accord est créé au niveau de la société TDA ARMEMENTS SAS. Son rôle consiste à s'informer, rapporter, analyser et rechercher des solutions relatives à l'application ou à l'interprétation de l'accord.

X.1. COMPOSITION

La commission de suivi 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 de 2 représentants de la Direction.

X.2. FONCTIONNEMENT ET OBJECTIFS

La commission paritaire de suivi se réunira tous les trimestres la première année d'application et au mois deux fois par an les années suivantes .

Outre les prérogatives prévues dans le cadre du paragraphe Formation du présent accord, elle aura pour vocation d'examiner les difficultés d'application du présent accord.

La commission paritaire 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 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 nombre de jours de réduction du temps de travail utilisés
- le nombre de salariés en décompte jours
- le nombre de salariés en décompte heures
- l'analyse des entrées et sorties en dehors des heures d'ouverture
- le nombre de salariés à temps partiel et en forfaits jours réduits

La commission paritaire sera informée des dépassements exceptionnels. Elle examinera les circonstances ayant conduit ou pouvant conduire au dépassement du nombre de jours ou du nombre d'heures selon la catégorie forfait jour ou forfait horaire. La commission formulera des propositions en vue de limiter le nombre de ces dépassements et sera informée sur les solutions envisagées.

Si l'interprétation du présent accord donnait lieu à difficultés, celles-ci seraient examinées par cette commission. La saisine de la commission se fera sur l'initiative de l'une quelconque des parties signataires. Une réunion sera organisée par la direction dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de la saisine.

En cas de désaccord entre la direction et les signataires, la commission centrale du groupe THALES sera saisie pour traiter le différent.

Un bilan sera transmis annuellement aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise, au comité d'entreprise et/ou aux délégués du personnel, ainsi qu'au CHSCT.

XI – ENTREE EN VIGUEUR - DUREE - DENONCIATION

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2001.

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.

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

XII – DEPOT

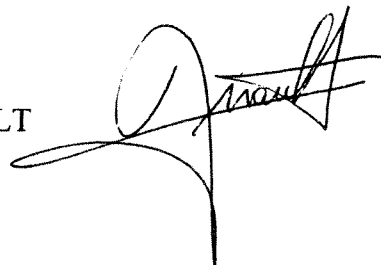
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes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

(Un exemplaire de cet accord est transmis à l'Inspection du Travail.)

Fait à La Ferté Saint Aubin en 8 exemplaires, le 11 avril 2001

Pour la Direction de la Société
TDA ARMEMENTS SAS

Bruno GIRAULT



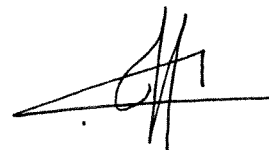
et les Délégués Syndicaux

La CFDT

R. LITALIEN

La CFE-CGC

J. JOLLY



La CGT

A. DUPHIL