ACCORD SUR LE TRAVAIL EN HORAIRE DECALE

- Entre la Société THOMSON TUBES ELECTRONIQUES, Société Anonyme au capital de 206.659.500 Francs dont le siège social est à Meudon La Forêt, 18 avenue du Maréchal Juin, représentée par M. MADINIER, Directeur des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président,

d'une part,

- et les organisations syndicales, ci-après désignées :

  . la CFDT, représentée par : Me SAUNIER, Déléguée syndicale centrale,

  . la CFE-CGC, représentée par : M. SCHARAGER, Délégué syndical central,

  . la CGT, représentée par : M. TROMBINI, Délégué syndical central,

  . la CGT-FO, représentée par : M. PACQUELET, Délégué syndical central,

d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

INTRODUCTION

La croissance de certains produits et la nécessité de limiter nos investissements pour faire face à la baisse des prix qu'entraîne une concurrence toujours plus forte, nous ont conduits à mettre en place des équipes en horaire décalé. Cette organisation, si elle permet d'augmenter la durée d'utilisation des équipements, fait peser sur les salariés une contrainte supplémentaire qu'il convient de compenser.

L'horaire décalé résulte d'un décalage défini par avenant, du fait de l'employeur, par rapport à l'horaire collectif de référence de chaque site (Cf. annexe).

Les personnes bénéficiant de l'horaire variable ne sont pas concernées par cet accord. Par contre, cet accord s'applique à toutes les personnes travaillant en horaire décalé tel que défini ci-dessus, le terme «équipe» pouvant ne désigner qu'une personne seule.

I. - JUSTIFICATION ECONOMIQUE

Le Comité d'Etablissement est informé et consulté sur un projet de mise en place d'une équipe de plusieurs personnes en horaire décalé. La Direction expose aux élus les motivations économiques ayant conduit à l'élaboration de ce projet. En outre, il sera indiqué la date prévue de mise en place de l'équipe ainsi que la durée prévue de cet aménagement spécifique.

II. - CONSTITUTION DE L'EQUIPE EN HORAIRE DECALE

L'équipe en horaire décalé est constituée sur la base des emplois et des qualifications nécessaires au bon fonctionnement de l'équipe. Les salariés retenus seront choisis parmi les volontaires. Un avenant à leur contrat de travail pour la durée de cet aménagement spécifique sera alors effectué.

III. - ARRET DE L'EQUIPE EN HORAIRE DECALE

Si l'équipe doit être arrêtée avant son terme prévu initialement, un délai de prévenance de un mois doit être observé. En cas de prolongation au-delà du terme prévu, l'annonce sera faite au moins un mois avant la date d'arrêt initial. Le Comité d'Etablissement sera informé et consulté sur ces modifications lors de la première réunion mensuelle suivant cette annonce.

Les salariés dont l'équipe est arrêtée seront reclassés dans l'établissement dans un poste correspondant à leur qualification.

Dès lors que l'horaire de travail du poste disponible correspond à l'horaire de travail normal de l'établissement, les salariés ne percevront plus les mesures spécifiques d'accompagnement liées au travail en équipe en horaire décalé.

Si un salarié souhaite de sa propre initiative revenir à un horaire de travail normal, en dehors du cas où il postulerait sur un poste vacant, il peut, après avis de sa hiérarchie et du service du personnel, prendre un poste en horaire normal sous réserve qu'un autre salarié de même qualification soit disponible et volontaire pour le remplacer.

IV. - FORMATION ET INFORMATION DES SALARIES EN HORAIRE DECALE

Les salariés travaillant en horaire décalé ne peuvent pas être pénalisés de ce fait pour tout ce qui concerne l'accès à la formation et à l'information sur la vie de l'entreprise.

Les services de personnel aménageront les horaires pour qu'ils puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle comme les autres salariés.

La hiérarchie aménagera ses réunions d'information de sorte que tous les salariés en horaire décalé en bénéficient au même titre que les salariés en horaire normal.

Les indemnisations prévues au titre du travail en horaire décalé seront maintenues pour les bénéficiaires suivant des formations inscrites dans le plan de formation et n'excédant pas 10 jours.

V. - INDEMNISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE EN HORAIRE DECALE

Une prime mensuelle de 600 F. sera versée à chaque salarié travaillant en permanence en horaire décalé. Pour ceux ne travaillant pas en permanence en horaire décalé, cette prime sera proratisée en fonction du nombre de jours.

Cette prime se substitue aux majorations et primes suivantes : prime d'équipe, prime de poste, prime d'incommodité (ou heures incommodées), majorations des heures de nuit.

Cette prime sera réévaluée chaque année sur la base de l'évolution moyenne des salaires définie dans le cadre de la politique salariale de TTE.

Pour les équipes travaillant dans la plage comprise entre 6 heures et 22 heures, il convient d'ajouter une majoration de 12,5 % du salaire de base pour les heures travaillées en dehors de la plage de l'horaire collectif.

Pour les équipes travaillant dans la plage comprise entre 22 heures et 6 heures, la majoration est de 25% du salaire de base sur les heures travaillées dans cette période. Ces majorations se substituent aux majorations et primes versées.

Concernant les primes de panier et indemnités de transport des salariés travaillant en horaire décalé, les usages de chaque centre demeurent inchangés.

En cas de travail régulier le samedi ou le dimanche, la majoration est de 25 % par rapport au salaire de base sur les heures travaillées le samedi ou le dimanche. La majoration de 25 % sur le salaire de base pour travail de nuit peut se cumuler le cas échéant. Ces majorations se substituent aux majorations et primes versées.

VI. - TRAVAIL EN EQUIPES ALTERNANTES EN HORAIRE DECALE

Pour les équipes alternantes, les majorations pour les différentes plages horaires sont calculées selon les règles définies au paragraphe V de cet accord. Ces majorations, à l'exception de la prime de panier, sont augmentées de 60 %.

VII. - CONVERSION DES INDEMNITES EN TEMPS

Les salariés travaillant en horaire décalé peuvent choisir de convertir tout ou partie de leurs indemnités en temps. Ce choix leur sera systématiquement proposé lors de la signature de l'avenant ainsi qu'aux salariés en horaire décalé à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Ces jours de compensation seront pris selon les mêmes modalités que les congés payés.

VIII. - INDEMNISATION EN CAS D'ABSENCE

Les absences au titre des congés payés (légaux, fractionnement et ancienneté) sont rémunérées selon la règle du 1/10e congés payés.

Les autres absences payées sont rémunérées sur la base de la rémunération du mois précédent, incluant les indemnités versées au titre du travail en horaire décalé.

Du fait de cette reconstitution de la rémunération, en cas de congés ou absences payées, les primes et majorations définies dans les chapitres V et VI seront proratisées en fonction du nombre de jours de travail effectif.

IX. - MESURES TRANSITOIRES

Les salariés en horaire décalé au moment de l'entrée en vigueur de cet accord et bénéficiant d'un système de revenu plus avantageux verront leur cas traité individuellement, de manière à ce qu'ils ne subissent pas de diminution de rémunération liée au travail en horaire décalé.

Les salariés en horaire décalé au moment de l'entrée en vigueur de cet accord pour lesquels l'application de l'accord entraîne une diminution minime de revenu verront la prime forfaitaire définie au paragraphe V de cet accord augmentée d'un montant équivalent.

X. - DUREE ET DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à compter du 1er novembre 1997.

XI. - DEPOT

Le présent accord sera déposé auprès :

- de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi
- du Secrétariat du Greffe des Conseils des Prud'hommes

dans les conditions prévues par les articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail.

FAIT A MEUDON LA FORET EN 8 EXEMPLAIRES ORIGINAUX
LE 24 OCTOBRE 1997

Pour la CFDT,

Pour la Société TTE,
H. MADINIER

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,

...

ANNEXES

1) Les salariés des équipes de TDH qui travaillent, à la date d'entrée en vigueur de l'accord, du mardi au samedi à l'horaire collectif (7 h 39 - 16 h 01), ne sont pas concernés par cet accord et conservent leur régime d'indemnisation actuel.

2) Horaires collectifs de référence des centres :

TDH :	7 h 39 - 16 h 01
TIV M	: 8 h 00 - 16 h 32
TIV SE	: 7 h 30 - 16 h 10 (vendredi : 15 h 30)
TGC :	7 h 00 - 15 h 30 (début des plages variables)