THOMSON-LCD

ACCORD D'AMENAGEMENT, DE MAÎTRISE ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre la société THOMSON-LCD, S.A au capital de 3 600 000 Euro, dont le siège social est situé au 173, boulevard Haussmann 75008 PARIS, représentée par Monsieur Bruno MOUREY, directeur général, agissant par délégation du Président Directeur Général,

D'une Part,

Et l'Organisation Syndicale ci-après désignée :

La CGT *représentée par M. Ludovic TREVISAN*

D'autre part

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de construire un accord sur la réduction et l'aménagement. du temps de travail autour des objectifs suivants :

-La sauvegarde et la création d'emplois, reposant sur une assise économique,
-Des solutions d'aménagement et d'organisation concertées,
-Des modalités d'application qui satisfassent aux objectifs d'efficacité économique et de compétitivité pour THOMSON LCD, et de qualité de service pour ses clients,
-La préservation de l'équilibre financier et économique de la société résultant du passage au 35 Heures.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

I - Champ d'application

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.*

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise à l'exclusion :

- des personnels expatriés pendant la durée de leur mission,

- des cadres dirigeants, qui s'entendent des seuls cadres IIIC car ils 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 leur entreprise.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

II - Dispositions applicables aux personnels mensuels

1 - Durée collective de travail

La durée collective de travail des Mensuels est fixée à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et en tout état de cause à un plafond de 1575 heures par an.

1.1. Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail doit s'envisager par référence aux dispositions légales définies à l'article L.212-4 du Code du Travail, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Dans le cadre de cette définition, sont donc, notamment exclus du décompte du temps de travail effectif :

- *Toutes les périodes de pauses, conventionnelles ou usuelles, consacrées au repos ou à la prise d'un casse-croûte, et tous les temps de pauses sous des formes individualisées, même à l'intérieur de l'horaire de travail, à l'exception des pauses pendant lesquelles les salariés restent à la disposition de la hiérarchie et doivent se conformer à ses directives, ne pouvant librement vaquer à des occupations personnelles,*

- *Les temps consacrés au repas,*
- *Les temps d'astreintes à domicile sauf dispositions particulières et à l'exception des temps d'intervention effective sur les sites.*
-

1.1.1. Pauses :

Les salariés travaillant en horaire d'équipe bénéficient :
-Pour les équipes matin et après-midi de 2h50 centièmes de pause payée
-Pour l'équipe de nuit de 2h00 de pause payée

1.1.2. Temps d'habillage et de déshabillage

Les salariés travaillant dans les salles blanches des secteurs Front-end et back-end sont tenus au port d'une tenue de travail (tenue salle blanche) qu'ils doivent revêtir sur leur lieu de travail. Pour les salariés concernés, les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail, sont considérés comme du temps de travail effectif et donnent lieu à rémunération.

1.1.3. Temps de déplacement

Tous les temps de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail ne sont pas du temps de travail effectif.

1.1.4. Astreintes

Certains personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte à domicile. Sont principalement concernés :
-Le service maintenance usine,
-Le service maintenance équipement.

Les parties s'engagent à négocier un accord qui confirmera les usages en vigueur sur les formalités de mise en œuvre, le mode d'organisation, la rémunération ainsi que sur le contrôle du temps passé en astreinte, pour tenir compte des modalités de l'article L.212-4 bis introduit par la nouvelle législation.

1.2. Le respect des maxima légaux ou conventionnels et des repos obligatoires

1.2.1. La durée maximale quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

1.2.2. La durée maximale hebdomadaire du travail

La durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut dépasser 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et la durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, sauf dérogations prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

1.2.3. Le repos quotidien

Selon les conditions légales en vigueur, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

1.2.4. Le repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives et ne pourra travailler plus de 6 jours par semaine, dans les conditions légales.

1.2.5. Cycles de travail

Il pourra être mis en place une organisation du travail avec du personnel travaillant sur des cycles hebdomadaires réguliers différents du cycle normal du travail du lundi au vendredi.
Ce personnel bénéficiera de la même façon de deux jours de repos consécutifs.

Pour la CGT

Pour La direction

1.3. Le décompte du temps de travail

La mise en place d'un système de décompte du temps de travail pour les personnels mensuels concernés par un décompte en heures doit garantir pour chacun le respect d'une véritable réduction du temps de travail .

Pour ces salariés, les écarts par rapport à l'horaire de référence font l'objet d'une déclaration préalable sur un relevé visé par le chef de secteur ou de service et remis chaque mois au service du personnel.

2 - Modalités de réduction et d'organisation du temps de travail :

De nouvelles modalités de réduction et d'organisation du temps de travail sont mises en place afin de permettre à l'entreprise de s'adapter à la durée collective de travail effectif de 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 sur l'année, avec le maintien d'un horaire de travail de 36h62 centièmes (sauf équipe nuit :36h00) est privilégiée.

Un tableau récapitulatif des temps de travail des mensuels figure en annexe 1

2.1. La réduction sous forme de jours de repos sur l'année

Conformément aux dispositions de l'article L.212-9 -II du Code du travail, la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel mensuel est organisée par l'attribution de journées ou demi-journées de repos dans l'année.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est actuellement en moyenne de :	365
- nombre de samedis et dimanches :	104
- nombre de congés payés légaux (en jours ouvrés) :	25
- nombre de jours fériés (en jours ouvrés) :	9
- jours de fractionnement (ou jours de congés de substitution à ces congés)	2
total	**225 jours**

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

2.1.1. Détermination du nombre de JRTT

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail fixé à 36h62 centièmes, (sauf équipe nuit :36h00) l'attribution du nombre annuel de journées ou demi-journées de repos est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.
Le nombre de jours travaillés variera donc selon le nombre de jours de l'année et le positionnement calendaire des jours fériés.

Pour la CGT

Pour La direction

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours de la période de référence, le nombre de JRTT est déterminé au prorata en fonction de la période de travail effectuée ou à effectuer.
Ces jours doivent être effectivement pris et ne peuvent donner lieu à indemnité compensatrice, sauf dans l'hypothèse de rupture du contrat de travail en cours d'année de référence.

2.1.2. Traitement des absences

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, entraîne une diminution proportionnelle du nombre de jours de réduction du temps de travail :

Une franchise de 21 jours d'absences est appliquée, les jours de RTT diminuant de façon proportionnelle à partir du 22 ème jour d'absence.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.
Les stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale sont assimilés à du temps de travail effectif (articles L.451-1 et suivants du code du Travail)

2.1.3. Période de référence pour l'acquisition et la prise des JRTT

Ces jours de repos, ainsi capitalisés, devront être pris par journées ou demi-journées, au plus tard avant le terme de l'année de référence :

L'année de référence est la période allant du 1er novembre de l'année N au 31 octobre de l'année N + 1.

2.1.4. Modalités de prise des JRTT

Cinq jours de RTT sont fixés par la Direction et affecté prioritairement aux jours de fermeture collective. Les autres jours de RTT sont pris à l'initiative des salariés, par journée entière ou demi-journée sous réserve de l'autorisation écrite de la hiérarchie. Ils ne peuvent pas être accolés aux congés payés légaux. Ils sont pris l'année de leur acquisition et peuvent être soldés par semaine entière.

(voir annexe 1).

En cas de modification de la date des jours ou demi-journées de repos RTT, du fait de l'employeur, le changement doit être notifié au salarié dans un délai minimum de 7 jours ouvrés avant laquelle cette modification doit intervenir.

Pour la CGT

Pour La direction

2.1.5. Les heures supplémentaires

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.
Les heures supplémentaires doivent être accomplies à la demande de l'employeur. 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, dans le cadre de la semaine les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine .

Ainsi dans le cas ou l'horaire hebdomadaire est fixé à 36h62 centièmes avec 10 jours de RTT, l'horaire moyen s'établit à 35 heures. En conséquence, les heures effectuées au delà de 36h62 centièmes sur une semaine considérée ont le caractère d'heures supplémentaires.

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

Les heures supplémentaires décidées et non planifiées à l'avance seront payées, si elles ont été planifiées, elles seront récupérées avec un repos compensateur de remplacement équivalent ou payées.

Toutefois, à la demande individuelle d'un salarié auprès du service du personnel les heures supplémentaires pourront être récupérées ou payées.
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.

Le repos est pris selon les modalités définies ci-après pour le repos compensateur de remplacement attaché aux heures supplémentaires et à leurs majorations.

Ces repos compensateurs de remplacement seront pris par journées dans les 6 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 en fonction des besoins du service et en tenant compte dans la mesure du possible des desiderata du salarié.

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

2.1.6. La rémunération

La rémunération des Mensuels est lissée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli, la durée hebdomadaire moyenne annuelle travaillée étant de 35 heures

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour la CGT

Pour La direction

III - Dispositions applicables aux cadres

Les parties signataires reconnaissent que, compte tenu des activités, de l'organisation et des modes de travail existant dans l'entreprise, les cadres ne sont généralement pas occupés selon un horaire collectif et, sauf exception, ont une durée de travail qui ne peut être prédéterminée compte tenu de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.
Les cadres qui ne répondent pas à ces critères sont ceux qui travaillent dans un mode d'organisation contraint, tel que le travail en équipes successives....

1 – Cadres au forfait annuel jours

Ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leurs temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

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.

Les parties signataires conviennent 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 périodiquement, et notamment 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. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail par le biais de conventions de forfait annuelles établies sur une base horaire ou en jours.

1.1 Modalités de réduction du temps de travail.

Les Cadres 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 à 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 repos

Ministère de l'emploi
et de la solidarité
Préfecture de l'Isère
Direction départementale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle

Cellule de Synthèse

Monsieur le Directeur
THOMSON LCD
Z.I. Centr'Alp
760, Rue Pommarin
38430 MOIRANS

Affaire suivie par :
Anne-Laure PAPASTRATIDIS

NUMERO : I038010242

RECEPISSE DE DEPOT

Le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de l'Isère soussigné, certifie qu'en application des articles L 132.10 et R 132-1 du Code du Travail, il a été déposé le **31/10/2000**, en cinq exemplaires :

UN ACCORD D'ENTREPRISE CONCERNANT :

L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conclu le : **27/10/2000**

Entre :

THOMSON LCD

Et

L'organisation syndicale

CGT

En foi de quoi, il délivre le présent récépissé pour servir et valoir ce que de droit.

Le présent récépissé ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité de l'accord déposé au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Fait à Grenoble, le 15 mars 2001

P/ le Directeur Départemental du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Le Directeur Adjoint du Travail

Françoise BUFFET

17/19, rue du Cdt L'Herminier 38032 Grenoble Cedex 01
Téléphone : 04 76 63 67 39 – Télécopie : 04 76 51 12 23 – Ligne directe 04 76 63 67 31
DocDepAc

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

Les Cadres position I, II, IIIA pourront opter pour ces forfaits en jours.

Une fois par an, du 1er au 31 janvier les Cadres position I, II, IIIA pourront choisir pour un décompte en jour ou un forfait horaire annuel.

Néanmoins pour les cadres position I nouveaux embauchés, ce choix ne pourra s'effectuer qu'après six mois de présence dans l'entreprise.

Le plafond de 210 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement 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.

(Une demi-journée d'absence ou de travail correspond à une matinée ou une après-midi habituellement travaillée).

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 RTT pour être consacrés aux réunions " management ". La liste des postes concernés sera communiquée annuellement à la commission paritaire.

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.
(voir annexe 2).

1.2. Maîtrise du temps de travail des cadres

Le temps de travail de ces Cadres devra être maîtrisé. En tout état de cause, leur travail quotidien effectif maximum devra être limité à 10 heures.

La commission paritaire examinera les circonstances pouvant conduire au dépassement de cette durée. Elle formulera des propositions en vue d'en limiter le nombre.
Les contrôles des sorties et des entrées effectuées en dehors des plages d'ouverture du site seront communiqués à la commission locale paritaire pour le suivi des dépassements de la durée du travail journalière.

1.3. Modalité de décompte des jours travaillés

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.

2 - Forfait annuel en heures

Les cadres I, II, IIIA peuvent bénéficier d'un forfait horaire annuel, qui sera réparti sur le même nombre de jours travaillés que celui prévu pour les Mensuels par les accords d'entreprise.

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre de conventions individuelles, un forfait annuel de 1732 heures.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures,
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures et 42 heures sur 12 semaines consécutives,
et les dispositions relatives au respect du repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 24 heures consécutives.

Pour ces salariés, le décompte du temps de travail est assuré par un dispositif d'enregistrement auto-déclaratif. Ce dispositif en vigueur dans l'entreprise fonctionne depuis plusieurs années et les parties signataires confirment que cela donne satisfaction aux salariés concernés.
Tous les deux mois la hiérarchie fera un point avec les cadres concernés sur l'écoulement du forfait de façon à mettre en place les mesures correctives appropriées si nécessaire.

2.1. Absences et rémunération

La rémunération forfaitaire pour 1732 heures est lissée sur l'année.
Ce système est sans effets sur l'impact des absences sur la rémunération et sur leur indemnisation (maladie, congés, etc...) les règles en vigueur ne sont pas modifiées seule la rémunération lissée est prise en compte).

En cas de départ en cours d'année (entre le er novembre et le 31 octobre) il sera fait en sorte qu'au terme du préavis le nombre d'heures effectué sur la période se situe entre l'horaire de référence proratisé et le forfait annuel proratisé.

A défaut :
-Les heures effectuées au delà de 1732 heures calculées prorata-temporis seront rémunérées.
-Les heures non effectuées en deçà de la durée du travail correspondant à l'horaire affiché prorata-temporis, feront l'objet d'une reprise sur le salaire.

3 – Forfait jour réduit

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

Ce forfait pourra être établi, sur la base de :

- *168 jours (80%)]*
- *126 jours (60%)] pour une année complète de travail pour un droit intégral à congés*
- *105 jours (50%)]*

Le nombre de jours (ou demi-journées) de repos 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.

Il est établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie pour les forfaits jours réduits conclus en cours d'année. [x jours selon la formule choisie X n jours calendaires restants à courir / 365 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 un mois.

3.1. 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.

3.2. Procédure

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait 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 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.

3.3. Retour au forfait jours de droit commun

Le salarié ayant conclu un forfait jours réduit pourra demander, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée, à reprendre un

forfait jours de droit commun. La société Thomson-LCD s'efforcera alors de lui donner satisfaction compte tenu des impératifs de l'organisation de son service.

3.4. 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 de droit commun.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

V - Rémunération

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.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

IV - Dispositions communes aux Cadres et Mensuels

1. Code de bonne conduite

1.1. Organisation du travail :

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 de commission paritaire. Un bilan portant sur ces éléments sera communiqué régulièrement à la commission de suivi.

1.2. Heures de réunions :

Les heures de réunion auront lieu dans des plages horaires de travail précisées par voie d'affichage

1.3. Plage d'ouverture du site

La plage d'ouverture du site s'étend de :7h30mn le matin à 19h30mn le soir. Cette disposition ne concerne pas les personnels occupés selon un horaire d'équipe ou de week-end.
Les horaires d'arrivée, de départ, de temps de repas seront précisés par voie d'affichage.

1.4. Règles de prévenance réciproque pour la prise de jours de repos

Compte tenu des nécessité d'organisation du travail dans l'entreprise, les parties conviennent que des règles de prévenance réciproque pour la prise des jours de repos seront nécessaires.

Les dates de prise des jours (ou des demi-journées) de repos seront planifiées par le salarié 15 jours au moins avant la date retenue (un planning prévisionnel sera transmis chaque mois au responsable hiérarchique).
Les dates de fermeture collective seront planifiées annuellement, dans le cadre de la NAO.
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.

VI - Temps partiel

Sont désormais considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail, calculée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, est inférieure à la durée légale du travail, ou le cas échéant à la durée fixée conventionnellement pour l'entreprise (ou l'établissement si elle est inférieure).

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

Les salariés occupés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent opter pour l'une des formules suivantes qui sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

1.1. Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein

Les mêmes modalités de compensation financière que celles prévues à l'article V du présent accord pour les salariés à temps plein seront appliquées aux salariés à temps partiel qui réduisent leur durée contractuelle sur la base de l'horaire hebdomadaire effectif, prorata temporis.
La répartition de la durée du travail devra tenir compte de l'existence des jours de fermeture collective.

1.2. Passage à temps complet

Les salariés à temps partiel peuvent demander de passer à temps complet sur la base du nouvel horaire collectif, dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps complet qui seront créés et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification. Leur rémunération sera alors traitée dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

VII - 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.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

VIII - Emploi

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord la direction prévoit, a compter de la date d'application de l'accord, pendant une période de 2 ans 6 embauches .

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

IX - Egalité professionnelle Hommes/Femmes

La réduction du temps de travail devra assurer le maintien de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes à expérience et qualifications égales.
Un bilan annuel sera transmis à la commission paritaire qui pourra formuler des propositions en ce sens.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

X - Commission paritaire d'application

1. Composition

Une 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 autant de représentants de la Direction.

2. Fonctionnement

La commission de suivi se réunira au minimum deux fois par an et, si nécessaire, à la demande de l'une des organisations syndicales y siégeant.

Si un salarié non titulaire de mandat de représentant du personnel est choisi par une organisation syndicale pour siéger à cette commission il bénéficiera de 10 heures annuelles de délégation pour y participer.
Elle prendra ses décisions à la majorité des deux tiers. (Le même principe que la commission paritaire de la caisse Haussmann sera retenu pour les calculs de représentativité des organisations syndicales signataires y siégeant).

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 des accords.

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 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.*

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.

3. 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.

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.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

XI – Dispositions finales

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

Si l'évolution de la réglementation rendait non conforme à l'ordre public les dispositions prévues par le présent accord, les parties 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.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

XII – 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 1 er novembre 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.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

XIII - Dépôt

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

Fait à Moirans en .....12..... exemplaires, le....30/10.....2000

Pour la Direction :

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

ANNEXE 1 :MENSUELS

HEURES TRAVAILLEES

	JOURNEE	EQUIPES JOUR	EQUIPE NUIT
Nombre de jours/semaine	5	5	4
Nombre de jours/an	215	215	175
Temps présence /semaine(hh,00)	**36,62**	**36,62**	**36,00**
Dont pause repas payée	*0*	*2,5*	*2,0*
Temps présence annuel (heures)	**1575**	**1575**	**1575**
Nombre de jours RTT	**10**	**10**	**6**
Dont collectifs(*)	*5*	*5*	*5*
Crédit d'heures de coinvestissement formation (heures)	21	21	21

(*)
Les modalités définies au paragraphe 2.1.4 sont applicables. Sauf pour l'équipe de nuit où 5 jours de RTT seront pris à l'initiative de l'entreprise de façon à pouvoir faire correspondre les périodes d'inactivité collectives avec celles des équipes de journée, et du personnel en journée.

Pour la CGT

Pour La direction

THOMSON-LCD

ANNEXE 2 :CADRES

HEURES TRAVAILLEES

	FORFAIT HEURES
Nombre de jours/semaine	5
Nombre de jours/an	**215**
Temps de travail annuel	**1575/1732**
Nombre de jours RTT	**10**
Dont collectifs	*5*
Crédit d'heures de coinvestissement formation (heures)	21
Jours de management (si applicable)	3

**Nombre d'heures de travail compatibles avec la bonne marche de l'entreprise : minimum 1575 heures/maximum 1732heures.*

NB : les cadres avec forfait jour travaillent 210 jours par an . Les dispositions sur la formation prévues à l'article VII s'appliquent au même titre que pour les autres salariés..

Pour la CGT

Pour La direction