

THOMSON TRAINING & SIMULATION
 DRH/BL/SM - 036/96

ACCORD CONCERNANT
 LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE


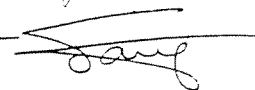
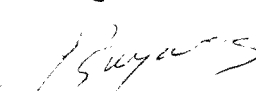
Entre : THOMSON TRAINING & SIMULATION, Société au capital de 350 000 F dont le Siège Social est situé au :

173, boulevard Haussmann - 75415 PARIS CEDEX 08

représentée par Monsieur Bernard LETOURNEUX, Directeur des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- la CFDT représentée par Jean Pierre FRAUD 
- la CGC représentée par Philippe TARIOT 
- la CGT représentée par Guy BAYNARD 

d'autre part.



GB



BL

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

La société TT&S, dans le cadre d'un mouvement plus large au niveau de groupe, a vu se développer le nombre et le champ d'application des contrats de formation par alternance.

Ce type de formation s'inscrit dans le cadre de la loi quinquennale sur l'emploi. Parmi les dispositifs favorisant l'insertion des jeunes de moins de 26 ans dans le monde du travail deux dispositifs ont jusqu'à présent été mis en oeuvre à TT&S : les contrats de qualification et les contrats d'apprentissage.

Dans l'esprit de la loi, ils sont destinés à des formations :

- qualifiantes et non diplômantes pour les contrats de qualification.
- diplômantes pour les contrats d'apprentissage.

La réforme projetée du financement de la formation par alternance prévoit de redéfinir le cadre du contrat de qualification afin de les appliquer à des formations non diplômantes conformément à l'esprit initial de la loi.

TT&S entendant privilégier les formations diplômantes s'est d'ores et déjà essentiellement orienté vers la conclusion de contrats d'apprentissage.

La conclusion, pour TT&S, d'un nombre de contrats d'apprentissage significatif, en fonction d'une politique définie, a vocation à contribuer à l'équilibrage de la pyramide des âges et ce notamment dans les métiers ou catégories dans lesquels le recrutement est inexistant.

Les différents niveaux d'études et de fonctions de l'entreprise, à ce jour concernés, sont décrits en annexe de ce document.

Dans ce contexte, il est apparu, aux parties contractantes, opportun d'organiser au sein de TT&S la formation dans cette voie et de définir les différentes dispositions relatives aux apprentis, du point de vue :

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, followed by initials 'HG', 'G.B.', and 'R.S.'.

- ✓ de la rémunération,
- ✓ de la protection sociale,
- ✓ des frais liés à la formation,
- ✓ de l'accompagnement pédagogique,
- ✓ de la fin du contrat d'apprentissage.

La mise en oeuvre du présent accord a pour cadre les textes de références ci-après :

Articles : L.115-1 et L.115-2, L. 117-1 à L. 117-7, L. 118-5 et L. 118-6, L. 119-1 à L. 119-5 et R. 117-1 à R. 117bis-3 du Code du Travail ;

- Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.
- Accord national du 31 mars 1993.
- Accord national du 8 novembre 1994.

HB

[Signature]

G13

RA

I. REMUNERATION DES APPRENTIS

Règle générale

Les dispositions de la convention sociale de TT&S sont applicables aux contrats d'apprentissage.

A noter qu'en application de l'article 52 (chapitre XII) de la dite convention, les dispositions du chapitre X concernant l'allocation annuelle et la prime d'ancienneté ainsi que des dispositions du chapitre VIII concernant la retraite ne s'appliquent pas aux apprentis.

Les apprentis perçoivent un salaire fixé en pourcentage du SMIC. Ce pourcentage augmente au fur et à mesure du déroulement de leur contrat, et varie en fonction de leur âge.

Le SMIC est pris en compte sur un horaire hebdomadaire de 38.50 heures.

Les salaires bruts attribués aux apprentis sont conformes aux pourcentages définis par le Groupe des Industries Métallurgiques de la Région Parisienne. Ceux-ci sont supérieurs ou égaux au minimum légal (voir tableau annexe).

Des règles particulières sont appliquées, conformément à la réglementation, en cas de prolongation ou de réduction de la durée du contrat par rapport aux durées normalement prévues par les textes, et en cas de succession de contrats dans la même entreprise ou dans une entreprise différente.

Apprentis de 21 ans et plus

Les apprentis, de 21 ans et plus, bénéficient d'un salaire calculé suivant la modalité la plus favorable à savoir soit en pourcentage d'un Taux Garanti Annuel (TGA), soit en pourcentage du SMIC.

Le TGA utilisé pour le calcul est celui défini par la convention collective compte tenu du niveau d'études atteint par le jeune lors de la signature de son contrat. (Voir en annexe les niveaux-échelons)

Relèvements de la rémunération

Les relèvements du SMIC, ainsi que ceux du taux garanti annuel (TGA) pour les apprentis de 21 ans et plus, ont une incidence immédiate sur la rémunération des apprentis.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'avancement du contrat sont applicables le mois correspondant à la date anniversaire du contrat.

C.B

Pa.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge sont applicables le premier jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti. Elles tiennent compte des années de contrat déjà exécutées.

Les apprentis bénéficient de la garantie de salaire définie par l'Article 32 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, étendu par l'arrêté du 4 octobre 1995.

Ce texte précise que cette garantie de salaire est égale au salaire minimum légal auquel peut prétendre l'apprenti, majoré de 8 %. Ce taux de 8 % s'applique aux contrats d'apprentissage échus à compter du 1er juin 1995.

Pour le calcul de cette garantie de salaire, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature ou la périodicité, figurant sur le bulletin de paye, à l'exclusion des sommes éventuelles ayant la nature de remboursement de frais. La vérification que l'apprenti a bénéficié de cette garantie de salaire et le versement du complément éventuel auquel il a droit devront être opérées à la fin du mois suivant celui au cours duquel le contrat est arrivé à son terme.

Cette garantie de salaire est attribuée sans condition d'obtention de diplôme à partir du moment où le jeune a participé à l'ensemble des épreuves de l'examen qu'il préparait, et qu'il en présente la preuve.

Dans le cas particulier des ETGL (Ecole Technique du Génie Logiciel) cette garantie est intégrée dans le salaire mensuel.

Si un apprenti dispose d'un premier diplôme professionnel, de niveau supérieur ou égal à celui préparé, et correspondant à une compétence mise en oeuvre dans le cadre du contrat d'apprentissage, alors ce cas pourra conduire à une majoration du salaire de l'apprenti pendant la première année, sans excéder le salaire de deuxième année. Cette mesure est déjà prise en compte dans les salaires offerts aux ETGL.

II. PROTECTION SOCIALE DES APPRENTIS

Règle générale

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie de la même protection sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il relève donc du régime général de la Sécurité Sociale : maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail, prestations familiales, assurance vieillesse.

HB

[Signature]

GIB

RL

L'immatriculation de l'apprenti doit être faite par l'employeur auprès de l'organisme compétent.

Pour l'ouverture des droits, le temps passé en formation est considéré comme temps de travail.

Les prestations sont calculées sur la base du salaire ayant donné lieu à cotisation.

Régime de retraite complémentaire

Les apprentis qui sont exclus du champs des mensuels de l'accord sur les classifications de la métallurgie, sont affiliés à l'IREPS (régime ARRCO).

Le calcul de leur cotisation s'effectue en tenant compte de l'exonération de la part salariale sur la base de l'ancien taux 4,4 %, et en tenant compte de la répartition salarié / employeur.

Régime de prévoyance

Les jeunes en contrat d'apprentissage relèvent du même traitement que les autres salariés :

- Concernant les soins de santé, ils sont assujettis à la même cotisation que les autres salariés, avec application de la déduction de la part patronale.
- Pour le risque décès-incapacité-invalidité, ils cotisent sur le taux en vigueur sur leur salaire réel.

JB

[Signature]

CB

PA.

III. FRAIS LIES A LA FORMATION

Principe

Les apprentis sont appelés à suivre une partie de leur formation dans un organisme extérieur, parfois éloigné de leur centre de rattachement ou de leur domicile.

L'objet de ces dispositions est de limiter durant cette période l'amputation du revenu par des frais supplémentaires engendrés par cet éloignement.

Par ailleurs, la formation induit un certain nombre de frais liés à l'acquisition des connaissances théoriques.

L'entreprise prend en charge une partie de ces frais dans le cadre des dispositions précisées ci-dessous.

Par ailleurs, si l'apprenti est amené à suivre un stage de formation à la demande de TT&S et hors du cadre de son CFA, les règles applicables à l'ensemble des salariés de TT&S s'appliquent alors.

Enfin, dans la mesure du possible, TT&S favorisera la conclusion de contrats d'apprentissage avec des CFA dont la localisation limitera globalement les temps de transport domicile / CFA / TT&S. Cette recherche sera faite dans le but de réunir les conditions optimales d'une formation par alternance en limitant tout à la fois le temps et les frais de transport.

Frais de transport ou de voyage

Etant donné la situation particulièrement excentrée des implantations TT&S, l'entreprise rembourse 70 % du titre de transport en commun sur justificatif.

Le nombre de zones remboursées couvre les allers et retours entre les différents points régulièrement fréquentés par l'apprenti au cours de chaque mois.

Ainsi, selon la réalité de chaque situation, le remboursement du titre mensuel de transport prendra en compte :

- Le trajet domicile / TT&S
- ou Le trajet domicile / CFA
- ou S'il y a lieu, la conjugaison des 2 trajets.

Cette prise en charge complète celle qui est versée par le CFA.





GB

BA

Frais de repas

Une indemnité forfaitaire de 15 francs est versée par journée effectivement passée dans les établissements d'enseignement. Cette indemnité complète celle qui est versée par le CFA. Les ETGL ne sont pas concernés par cette disposition car leurs frais de repas sont directement pris en charge par le Campus.

Frais d'hébergement

Dans les cas d'un éloignement important entre le centre de formation et le centre de rattachement empêchant un retour le soir au domicile, TT&S proposera à l'intéressé des solutions d'hébergement d'étudiants ou de jeunes travailleurs, ou une aide équivalente.

Frais de scolarité

TT&S prend en charge les ouvrages et fournitures directement liés à la formation, sur justificatifs, pour un montant maximum de 2.000 francs par année scolaire.

IV. ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE

Afin de favoriser un accompagnement pédagogique suivi tant, au niveau de la DRH, qu'au niveau de chaque tuteur les deux principes suivants sont appliqués :

- le nombre d'apprentis présents dans l'entreprise durant un cycle scolaire n'est pas supérieur à 10 % de l'effectif inscrit.
- chaque tuteur aura au maximum la responsabilité d'un seul apprenti sauf en cas de redoublement.

Le suivi de la DRH

La formation dans l'entreprise est suivie par le service du personnel.

Chaque jeune est préalablement, à la signature du contrat d'apprentissage, reçu par un cadre ressources humaines.



Au terme des 3 premiers mois passés dans l'entreprise, le jeune est reçu par le responsable formation ou, par délégation, par un autre cadre ressources humaines, afin de faire un bilan de la période d'intégration. Un compte rendu d'entretien est adressé au tuteur et, dans le second cas, au tuteur et au responsable formation.

En tout état de cause, le jeune a au moins chaque année un entretien avec le responsable formation. Par ailleurs le tuteur ou à défaut le responsable formation participe aux réunions pédagogiques organisées par le CFA.

La fonction du tuteur

Le tuteur contribue à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée.

Il assure conjointement avec le service de personnel le suivi de cette acquisition et la relation avec l'organisme de formation.

Nature du tuteurage

Le tuteur sera choisi en fonction de sa capacité à accompagner la mise en application pratique, au poste de travail, des enseignements théoriques dispensés.

Le tuteur doit disposer personnellement des compétences professionnelles correspondant à la formation en cours.

Dans certaines situations, le tuteur peut cependant exercer une fonction ne recouvrant pas la compétence en cours d'acquisition.

Dans ce deuxième cas, l'apprenti se verra désigné un "binôme" exerçant le métier correspondant. Le "binôme" est un salarié correspondant à la qualification visée. Ce salarié dispose d'au moins trois ans d'expérience professionnelle dans le métier concerné. Le "binôme" sera chargé plus spécialement d'accompagner les techniques de base du métier.

L'intégration du tuteurage dans le fonctionnement de l'entreprise

La fonction de tuteur doit être intégrée formellement dans l'organisation du travail de celui qui en a la charge.

En particulier, le tuteur doit disposer d'un temps suffisant pour assurer son rôle pédagogique, son rôle social et son rôle de correspondant vis-à-vis de l'organisme de formation, en plus de ses autres fonctions.

JB

[Signature]

GB

PA

Ce temps peut varier en fonction de la progression dans le contrat, et en fonction du degré de maturité du jeune (ancienneté dans le contrat, type et niveau du diplôme préparé). Sur l'ensemble du cycle, le temps réservé à cette fonction est situé dans une fourchette de 5 à 10 % du temps de travail.

La fonction de tuteur doit être prise en compte lors de l'appréciation annuelle.

La formation du tuteur

Le tuteur doit suivre une formation lui permettant d'exercer les fonctions indiquées précédemment.

Une formation d'une durée variable de 3 à 5 jours selon le type et le niveau de diplôme préparé permet au tuteur d'assurer pleinement ses fonctions.

V. LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Situation en cas d'échec à l'examen

La législation prévoit dans ce cas la possibilité de proroger le contrat en cours pour la présentation à une nouvelle session d'examen.

Il appartient au service du personnel, en accord avec le tuteur, d'apprécier la situation et de décider d'accorder ou non une deuxième chance à l'intéressé.

Priorité d'intégration au sein de l'entreprise

La signature d'un contrat d'apprentissage ne conduit pas à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise formatrice.

Cependant, lorsqu'au terme du contrat, un poste correspondant à la compétence acquise est à pourvoir dans l'entreprise, la candidature du jeune sera étudiée en priorité si ce poste est ouvert au-delà du périmètre du groupe.

Ainsi, en cas d'absence de candidature interne Thomson, et d'obtention d'une autorisation d'embauche extérieure au groupe, la candidature de l'apprenti sera examinée avant d'engager une recherche externe.

Cette priorité sera notamment basée sur la connaissance acquise de l'entreprise. La connaissance des spécificités de TT&S pourra le cas échéant conduire à proposer un poste ne correspondant pas exactement au poste tenu lors de l'apprentissage.

De même, cette priorité sera prise en compte pendant une période de 3 mois suivant le départ du jeune, si l'intéressé en fait la demande expresse dans le mois précédant son départ.

HB



C13

1261

Aide à la recherche d'un emploi

La société TT&S se donne comme objectif à travers la conclusion de contrats d'apprentissage :

- de participer efficacement à la formation professionnelle des jeunes intégrant ses équipes durant leur formation professionnelle,

mais aussi au delà :

- de donner aux jeunes les atouts leur permettant d'occuper, suite à leur apprentissage, un emploi correspondant aux compétences acquises.

Pour ce faire, dans tous les cas où l'apprentissage ne conduira pas à l'intégration du jeune, deux types de mesures seront prises:

dans les 6 mois précédant le terme du contrat l'apprenti bénéficiera :

- ▲ d'un entretien avec un cadre ressources humaines ayant pour objet de conseiller le jeune dans la définition de ses cibles professionnelles.
- ▲ d'une journée de formation aux techniques de recherche de l'emploi.

au terme de son contrat :

- ▲ d'une aide du service du personnel en terme conseil et de logistique (dactylographie, télécopieur).

Cet accompagnement pourra intervenir jusqu'à 3 mois au-delà du terme du contrat d'apprentissage.

VI. INFORMATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT

Le Comité d'Etablissement sera informé des contrats d'apprentissage dont la conclusion est projetée. Une information sera par ailleurs donnée au terme des contrats concernant tout à la fois leur déroulement et la question du devenir des apprentis concernés par ces contrats.



GB

PA.

VII. CONTRATS DE QUALIFICATION

Pour les contrats en cours ainsi qu'en cas de conclusion de nouveaux contrats de qualification, les règles légales complétées des dispositions en vigueur au sein du groupe s'appliqueront, ainsi que les dispositions des chapitres III & IV du présent accord.

Les titulaires de ces contrats bénéficieront par ailleurs des dispositions du chapitre V relatives à l'aide à la recherche d'un emploi.

VIII. DUREE DE L'ACCORD, DENONCIATION EVENTUELLE

La présente Convention conclue, pour une durée indéterminée avec un minimum d'un an, entrera en vigueur le 1er février 1996.

Elle pourra être dénoncée totalement ou partiellement par un des signataires en respectant un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à tous les autres signataires par la partie qui dénonce. Le préavis indiqué ci-dessus court à compter de la date de réception de la dénonciation. Toute dénonciation doit faire l'objet de dépôts prévus par les articles L132-10 et R 132-1 du Code du travail.

IX. DEPOTS

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux articles L132-10 et R132-1 du code du Travail.

-oOo-

JB



GB


Bo


FAIT A PARIS, en huit exemplaires, le 2 février 1996

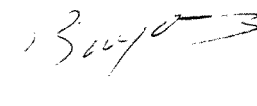
Pour la Direction de
THOMSON TRAINING & SIMULATION





Bernard LETOURNEUX
Directeur des Ressources
Humaines

Pour la CFDT : Jean Pierre FRAUD 

Pour la CFE/CGC : Philippe TARIOT 

Pour la CGT : Guy BAYNARD 

 GB
Rd. 

ANNEXES

JA. R GB PA.

ANNEXE 1

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 52 : SITUATION DES APPRENTIS

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont régis par la présente Convention Sociale, à l'exception des dispositions légales.

- du CHAPITRE X

Les apprentis ont un régime de rémunération spécifique prévu dans leur contrat de travail, en référence aux dispositions légales.

- du CHAPITRE VIII : RETRAITE

Les cotisations des apprentis sont calculées dans le cadre des dispositions légales (exonération d'une fraction de la cotisation ARRCO).

- à propos de l'article 1 concernant l'ANCIENNETÉ, il est précisé que si l'apprenti est engagé par la Société, la durée de son contrat d'apprentissage est prise en compte dans le calcul ultérieur de son ancienneté.



CB

RA -

ANNEXE 2

Niveau homologation éducation nationale	Diplome ou niveau acquis	Niveau d'embauche	Diplome préparé	Niveau homologation éducation nationale
7 ou 6	Rien ou CEP	I1	CAP / BEP	5
5	CAP / BEP	II1	BAC	4
4	BAC	III1	BTS / DUT	3
3	BTS / DUT	IV1	ING & autres	2 ou 1

Salaires applicables aux apprentis de THOMSON - CSF

Tranche d'âge >	moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1ère année	légal : 25% SMIC <i>trois fois</i>	légal : 41% SMIC <i>trois fois</i>	légal : 53% SMIC <i>trois fois</i>
	GIM : 25% SMIC <i>1er semestre</i>	GIM : 41% SMIC <i>trois fois</i>	GIM : 53% SMIC <i>trois fois</i>
	> TH-CSF : 25% SMIC <i>1er semestre</i>	> TH-CSF : 41% SMIC <i>trois fois</i>	> TH-CSF : 53% TGA ou SMIC <i>trois fois</i>
2ème année	légal : 37% SMIC <i>trois fois</i>	légal : 49% SMIC <i>trois fois</i>	légal : 61% SMIC <i>trois fois</i>
	GIM : 45% SMIC <i>1er semestre</i>	GIM : 49% SMIC <i>1er semestre</i>	GIM : 61% SMIC <i>trois fois</i>
	> TH-CSF : 45% SMIC <i>1er semestre</i>	> TH-CSF : 49% SMIC <i>1er semestre</i>	> TH-CSF : 61% TGA ou SMIC <i>trois fois</i>
3ème année	légal : 53% SMIC <i>trois fois</i>	légal : 65% SMIC <i>trois fois</i>	légal : 78% SMIC <i>trois fois</i>
	GIM : 70% SMIC <i>trois fois</i>	GIM : 70% SMIC <i>trois fois</i>	GIM : 78% SMIC <i>trois fois</i>
	> TH-CSF : 70% SMIC <i>trois fois</i>	> TH-CSF : 70% SMIC <i>trois fois</i>	> TH-CSF : 78% TGA ou SMIC <i>trois fois</i>

SMIC calculé sur la base de 36,30 heures par semaine.

* SMIC ou SMIC selon le plus avantageux, calculé sur la base de 36,30 heures par semaine.

** SMIC du niveau/échelon d'accueil TH - CSF correspondant au niveau d'études atteint lors de la signature du contrat.