

ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES PERSONNELS NON CADRES

Les parties signataires ont décidé de préciser dans le présent accord les modalités de développement de carrière des personnels non Cadres, en particuliers lors de l'accès à une position Cadre.

Article 1 – OBJET DE L'ACCORD

L'accord s'applique à l'ensemble du personnel non Cadre de la Société Thomson Grass Valley France. Les dispositions fixent les règles du passage en position Cadre. Il complète l'accord sur le développement de la formation professionnelle continue signé au niveau du Groupe Thomson

Article 2 – REGLES DU PASSAGE CADRE

Les règles prévoient deux situations :

Salarié non cadre âgé de moins de 40 ans


Deux voies d'évolution sont possibles selon que le salarié ait décidé ou non de suivre une formation qualifiante aboutissant à un diplôme homologué par l'Education Nationale de niveau Baccalauréat + 5 (type Ingénieur).

➤ Parcours avec formation qualifiante – conditions requises :

- formation initiale qualifiante minimale bac + 2
- congé individuel de formation aboutissant à l'obtention d'un diplôme reconnu par l'Education Nationale de niveau bac + 5
- accéder à un poste Cadre disponible

L'entreprise pourra aider financièrement le salarié en cas de prise en charge partielle des coûts de formation par le Fongecif et sous conditions suivantes :

- salarié ayant au minimum 5 ans d'expérience
- salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise


PKL

Selon le montant de la participation de l'entreprise, celle-ci pourra conclure avec le salarié un engagement réciproque de collaboration d'une durée minimale de 3 ans après l'obtention du diplôme prévoyant le remboursement par le salarié des frais engagés par l'entreprise en cas de départ anticipé.

Ce remboursement ne serait pas dû en cas de départ lié à un refus de mutation dans un autre établissement de la Société Thomson Grass Valley France.

➤ Parcours sans formation qualifiante – conditions requises :

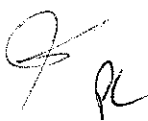
- formation initiale minimale qualifiante bac + 2
- occuper depuis 2 ans minimum un poste de Cadre
- recueillir un avis favorable de la hiérarchie validant les compétences acquises
- suivre un parcours de formation adapté et individualisé d'une durée minimum de 20 jours (selon compétences et/ou expérience acquise) intégrant une étude de cas ou une soutenance de mémoire
- recueillir un avis favorable d'un jury constitué de la hiérarchie, d'un chef de service et d'un représentant de la DRH sur le résultat de l'étude de cas ou le mémoire.

Salarié non Cadre âgé de 40 ans et plus

Règles applicables et conditions requises :

- formation initiale indifférente
- qualification V 3
- occuper un poste de Cadre depuis au minimum 2 ans
- recueillir un avis favorable de la hiérarchie sur les compétences acquises
- suivre un parcours de formation adapté et individualisé (selon compétences et/ou expérience acquise) intégrant une étude de cas ou une soutenance de mémoire
- recueillir un avis favorable d'un jury composé de la hiérarchie, d'un chef de service et d'un représentant de la DRH sur le résultat de l'étude de cas ou le mémoire.

Quelle que soit la filière suivie, la préparation des études de cas ou des mémoires doit donner lieu à accord entre le salarié et le responsable hiérarchique sur les modalités de répartition temps de travail/temps personnel.



PHL

Par ailleurs, un salarié non cadre de 40 ans et plus, souhaitant suivre une formation qualifiante, se verra appliquer les mêmes mesures que le salarié non cadre de moins de 40 ans suivant une formation qualifiante étant entendu que la formation initiale dans ce cas là sera indifférente.

Article 3 – PRISE EN COMPTE DES NIVEAUX INTERMEDIAIRES ACQUIS DANS LE CADRE D'UNE FORMATION CNAM

Les salariés engagés dans la filière CNAM auront un parcours d'évolution de qualification non liée à un changement de poste qui tiendra compte des niveaux intermédiaires minimum acquis avant l'obtention du diplôme final :

- cycle A obtention du DPCT = niveau de qualification V 1
- cycle B obtention du DEST = niveau de qualification V 2
- engagement du cycle C après obtention du probatoire = niveau de qualification V 3

L'évolution des qualifications se fera dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale annuelle.

Article 4 – PRISE EN COMPTE D'UN DIPLOME Bac + 2 DANS LE CADRE DE LA FORMATION INITIALE

Pour un salarié débutant titulaire d'un diplôme Bac + 2 homologué par l'Education Nationale (niveau 3) type BTS, DUT, DEUG...

- Le seuil d'embauche est la qualification IV 1 (coefficient 255)

Après une période d'expérience professionnelle dans le niveau IV 1 de 6 mois :

- La qualification sera IV 2 (coefficient 270)

Après une période d'expérience professionnelle dans le niveau IV 2 de 12 mois :

- La qualification sera IV 3 (coefficient 285)

Après une période d'expérience professionnelle dans le niveau IV 3 de 24 mois :

- La qualification sera V 1 (coefficient 305)

Article 5 – PRISE EN COMPTE D'UN DIPLOME Bac + 2 DANS LE CADRE DE LA FORMATION CONTINUE

Le salarié de la Société Thomson Grass Valley France titulaire d'un diplôme Bac + 2 homologué par l'Education Nationale (niveau 3) acquis dans le cadre de la


PHL

formation continue et ayant au minimum 3 années d'expérience passées au sein de la Société Thomson Grass Valley France sera positionné dans la qualification V 1 (coefficient 305).

Article 6 – DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

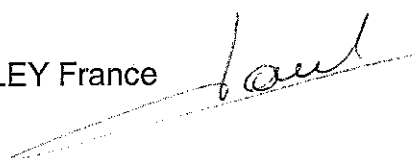
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à la date de sa signature. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant l'observation d'un préavis de 3 mois.

Il se substitue à tous les accords, procédures, usages en vigueur au sein de Thomson Grass Valley France traitant du même objet.

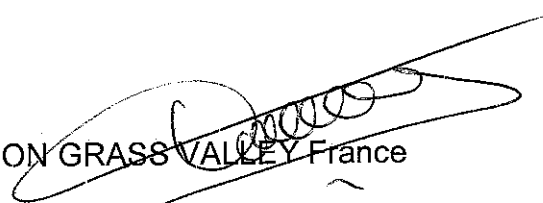
Le présent accord est établi conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail et fera l'objet de dépôts auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Saint Quentin en Yvelines (78) et du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy (78).

Fait à Conflans Sainte Honorine, le 19 Juin 2008

Pour la Direction de THOMSON GRASS VALLEY France
Madame Catherine JAUBERTIE
Directeur des Ressources Humaines



Pour la CFDT représentée par
Monsieur Pascal LAREUR
Délégué Syndical Central CFDT - THOMSON GRASS VALLEY France



Pour la CFE-CGC représentée par
Monsieur Philippe LELAY
Délégué Syndical Central CFE-CGC - THOMSON GRASS VALLEY France



Pour la CGT représentée par
Monsieur Dominique JEGOU
Délégué Syndical Central CGT - THOMSON GRASS VALLEY France

Pour FO représentée par
Monsieur Christian LALIAT
Délégué Syndical Central FO - THOMSON GRASS VALLEY France