

**ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL S'EXERCANT DANS LA SOCIETE
THOMSON GRASS VALLEY France**

Article 1 – EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La Société THOMSON GRASS VALLEY France appliquera l'accord Groupe signé au niveau de THOMSON Multimédia le 13 Juin 2000 et figurant en annexe du présent accord.

Article 2 – MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

1 – Crédit d'heures rémunérées

Les Délégués Syndicaux Centraux régulièrement désignés par une Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise bénéficient d'un crédit mensuel de 20 heures de délégation. Ce crédit est spécifique et peut se cumuler à d'autres crédits d'heures prévus par la Loi dans l'exercice d'un autre mandat représentatif.

Les réunions organisées par la Direction et les temps de déplacements liés à ces réunions ne s'imputent pas sur le quota de crédit d'heures.

Les Délégués Syndicaux Centraux, comme l'ensemble des Représentants du Personnel, doivent informer leur Responsable Hiérarchique de leur départ en délégation et de la durée prévisible de leur absence au moyen du formulaire prévu à cet effet. En aucun cas cette information ne peut constituer une demande d'autorisation préalable ou un contrôle sur la bonne utilisation des heures de délégation. En cas d'impossibilité de remplir le formulaire préalablement au départ en délégation, celui-ci sera rempli a posteriori.

2 – Moyens matériels

Les Délégués Syndicaux Centraux peuvent utiliser les moyens de communication de l'entreprise dans les conditions suivantes :

- téléphone/fax
- courrier (non ouvert par l'entreprise)
- messagerie (uniquement pour une liaison entre destinataires nominativement désignés)


PHL

3 – Informations

Les Délégués Syndicaux Centraux recevront communication :

- des documents légaux transmis au Comité Central d'Entreprise relatifs aux salaires, aux effectifs, à la formation professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- des notes de service de la Direction.

4 – Constitution des délégations pour négociation avec la Direction

3 salariés, désignés par le Délégué Syndical Central, dont lui-même.

Article 3 – MODALITES COMPLEMENTAIRES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

1 – Réunions d'informations organisées par les Organisations Syndicales Représentatives

Chaque salarié de la Société bénéficie d'un crédit individuel annuel égal à 2 heures rémunérées pour participer à des réunions d'information syndicales organisées pendant le temps de travail, en dehors des plages fixes des horaires variables applicables.

Les dates, heures et lieux des réunions seront communiqués au moins une semaine à l'avance par l'Organisation Syndicale concernée à la Direction de l'entreprise.

Les salariés participant à la réunion devront en informer leur Responsable Hiérarchique au moins 2 jours avant la date de la réunion afin de gérer l'absence de ceux-ci.

En cas de nécessité, la Direction mettra à disposition un local disponible pour la réalisation de la réunion.

Les Organisations Syndicales peuvent également organiser des réunions en dehors du temps de travail, sous réserve d'en informer la Direction préalablement.

2 – Suspension du contrat de travail pour se mettre au service d'une Organisation Syndicale

Un salarié peut demander la suspension de son contrat de travail sans rémunération pour se mettre au service d'une Organisation Syndicale dans les conditions suivantes :

- les règles générales organisant la suspension du contrat de travail sont celles prévues par le Code du Travail en matière de congé sabbatique (article L 3142-91).
- Les règles spécifiques organisant la suspension du contrat de travail pour se mettre au service d'une Organisation Syndicale dans la Société Thomson Grass Valley France sont les suivantes :


PHL

- La suspension du contrat de travail pour se mettre au service d'une Organisation Syndicale est limitée à une absence maximale par an et par Organisation Syndicale,
- La suspension du contrat de travail ne peut être reportée en raison du dépassement du quota maximal de départs simultanés prévu par la Loi (2 % maximum de l'effectif absent simultanément pour congé sabbatique et congé pour création d'entreprise ou 1,5 % maximum de l'effectif absent simultanément pour congé sabbatique),
- Les salariés absents demeurent électeurs pour les élections professionnelles et continuent de bénéficier des avantages sociaux gérés par le comité d'établissement concerné,
- Si nécessaire, à la fin du congé, le salarié peut bénéficier d'une formation professionnelle destinée à faciliter la reprise d'un poste dans l'entreprise.

3 – Absences rémunérées des membres des sections syndicales

Les membres des sections syndicales en charge de responsabilité au sein de leurs sections syndicales (secrétariat, trésorerie) ou devant participer à des activités syndicales locales peuvent s'absenter pour exercer leurs activités dans la limite d'un ~~quota annuel de 60 heures par Organisation Syndicale~~ représentative sur l'établissement

La demande d'absence devra être présentée, accompagnée du document justificatif, 8 jours avant la date de réunion et faire l'objet d'une réponse écrite et motivée en cas de refus de la part de la Direction au maximum 3 jours ouvrés postérieurement à la demande. La non réponse de la Direction à l'issue de ce délai vaut acceptation.

Le crédit d'heures rémunérées couvre les heures de réunion et les heures de déplacement.

4 – Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les règles générales organisant le congé de formation économique, sociale et syndicale sont celles prévues par le Code du Travail (articles L 3142-7 et suivant et L 2145-1).

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins :

- 15 jours à l'avance si la durée du congé est supérieure ou égale à 4 jours
- 1 semaine à l'avance si la durée du congé est inférieure ou égale à 3 jours

La demande doit préciser la date et la durée de l'absence ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.


PL
PRL

5 – Collecte des cotisations

Le recouvrement des cotisations syndicales peut être effectué à l'intérieur des établissements pendant le temps et sur les lieux de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

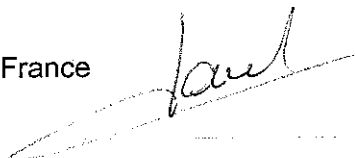
Article 4 – DUREE ET PUBLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à la date de la signature. Il pourra être dénoncé à tout moment suivant les conditions légales sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

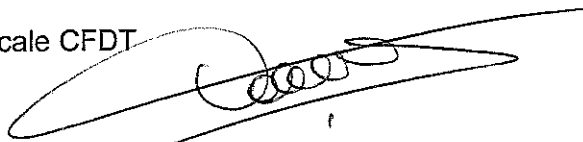
Le présent accord est établi conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail et fera l'objet de dépôts auprès des organismes concernés tels que prévu par la législation.

Fait à Conflans Sainte Honorine, le 18 Juin 2008

Pour la Direction de Thomson Grass Valley France
Catherine JAUBERTIE
Directeur des Ressources Humaines



Pour l'Organisation Syndicale CFDT
Mr Pascal LAREUR
Délégué Syndical Central



Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC
Mr Philippe LELAY
Délégué Syndical Central



Pour l'Organisation Syndicale C.G.T
Mr Dominique JEGOU
Délégué Syndical Central

Pour l'Organisation Syndicale FO
Mr Christian LALIAT
Délégué Syndical Central