

Syndicat CFDT  
De Thomson Grass Valley France

à

M. Frédéric ROSE, Directeur Général du Groupe THOMSON  
M. Eric BACHELLEREAU, DRH-Monde  
M. Xavier JEANJEAN, DRH -Europe  
M. Didier TRUTT, Directeur de Thomson Grass Valley Business Group  
M. Patrick MONTLIAUD, PDG de la filiale française TGVF  
M. Paul HEILBRONNER, DRH de la division NIS  
Mme Catherine JAUBERTIE, DRH de la filiale française TGVF

Brest, le 21 octobre 2008

Objet : Négociation Temps de Travail à THOMSON Grass Valley France

Madame, Messieurs,

Nous attirons votre attention sur la façon dont se déroulent les négociations de l'accord sur le Temps de Travail au sein de THOMSON Grass Valley France.

En effet, lors de la dernière réunion de négociation du 29 septembre 2008, Mme Jaubertie, DRH de l'entité juridique TGVF, a décidé de mettre un terme aux discussions. Elle justifie sa décision par le fait que nous nous sommes réunis 14 fois. La direction TGVF ayant pris en compte un bon nombre de nos remarques il faut savoir arrêter les négociations, dit-elle.

De notre côté la vision est différente. En effet, de nombreux points de désaccords persistent, portant aussi bien sur des sujets de fond que sur des incompréhensions et/ou des incohérences de lecture et d'interprétation. Nous n'avons même pas parcouru en séance, le dernier tiers de la dernière version du projet d'accord. Il reste donc de nombreuses questions à poser. Malgré la succession de réunions, la direction TGVF n'a jamais su démontrer ni argumenter ses choix. Cela explique un grand nombre de réunions sans vraiment avancer dans la négociation. C'est dans cette situation où finalement peu d'éléments majeurs ont évolué depuis le début des négociations que nous tenions à attirer votre attention sur les différends qui opposent les organisations syndicales à la direction de TGVF :

- La CFDT demande des engagements fermes de la part de la Direction vis-à-vis de l'emploi. Nous ne pouvons pas accepter l'idée d'augmenter la durée du travail alors que 20 postes sont menacés au labo Caméras. Cette provocation morale à l'égard des salariés concernés est inacceptable sans la moindre garantie d'emploi.

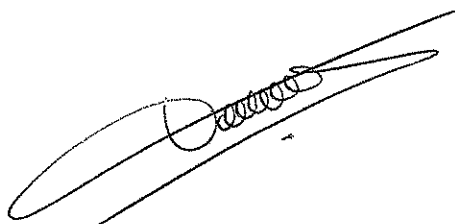
- La CDFT est en désaccord sur le mode de calcul de la durée du travail. Est-il normal qu'il y ait dans le Groupe des façons différentes de calculer la durée du travail autour des jours de fractionnement ? Le problème posé est amplifié par les risques liés au fait de lier deux accords d'entreprise entre eux (annexe 1).
- Plusieurs questions relatives à l'application, à la compréhension et à l'interprétation de l'accord persistent (annexe 2).

Dans ces conditions, la position de la CFDT est de dire que nous sommes ni POUR ni CONTRE ce projet : la CFDT est tout simplement dans l'impossibilité de rendre un avis sur un sujet qui, selon nous, n'a pas été mené à son terme.

Pour donner toutes les chances à ce projet d'aboutir, je vous demande la reprise des discussions avec les organisations syndicales. L'objectif est un accord équilibré, pour les intérêts de l'entreprise, comme pour ceux des salariés. Il serait vraiment dommageable pour tous, au vu des coûts de cette négociation, de l'arrêter si près du but.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, nous vous prions d'agréer, Madame, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Pascal LAREUR  
Délégué Syndical Central CFDT  
De THOMSON Grass Valley France

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pascal Lareur', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

## ANNEXE 1

La Direction veut faire travailler les 2 jours de fractionnement obtenus dans l'accord sur les congés du 11 décembre 2007, ou nous les faire prendre sans solde. Explications:

Prenons le cas d'un mensuel (c'est-à-dire non-cadre):

La Direction lui propose de travailler 1575 heures sur 203 jours, en ayant déjà déduit les 2 jours de fractionnement (autrement dit, ces 2 jours ne seront pas posés par le salarié, ils sont les 204<sup>ème</sup> et 205<sup>ème</sup> jours de l'année).

Et elle compare ces 1575 heures aux 1543 des ex-GV (jour de solidarité inclus), pour proposer une compensation financière de 2,2%. Alors que les 1543 heures des ex-GV, c'est le temps annuel sans avoir déduit les jours de fractionnement.

Le périmètre n'est pas le même. On ne peut pas comparer les 1543 et les 1575, ce serait comparer des choux et des carottes. Pour être rigoureux, il faut compter les 204<sup>ème</sup> et 205<sup>ème</sup> jours, qui sont les jours de fractionnement, et ce qui donne  $(1575/203) \times 205 = 1590,8h$ .

**Donc une augmentation de temps de travail de  $(1590,8-1543)/1543 = 3,1\%$ .**

La CFDT a passé trois séances de négociation à expliquer les choses, mais la Direction ne veut pas changer sa position. Les choses sont pourtant claires et simples:

- Soit on indique un temps annuel de **1575 heures sur 203 jours en ayant déduit les 2 jours** de fractionnement, et il faut une augmentation de **3,1%**.
- Soit on indique un temps annuel de **1575 heures sur 205 jours sans avoir déduit les 2 jours** (ils seront pris par les salariés individuellement), ce qui diminue légèrement la durée quotidienne moyenne: **7,68h au lieu de 7,76h**, et il faut une augmentation de **2,2%**.
- Soit on indique un temps annuel de **1575 heures sur 203 jours sans avoir déduit les 2 jours** (ils seront pris par les salariés individuellement), et il faut une augmentation de **2,2%**.

Cette démonstration arithmétique peut être refaite pour les cadres, avec la proposition de la Direction de faire 1607 heures sur 206 jours, avec les 2 jours de fractionnement déjà déduits (207<sup>ème</sup> et 208<sup>ème</sup> jour). La présentation de la Direction ressemble à une augmentation du temps de travail de 4,15%, qu'elle compenserait avec une augmentation de salaire de 4% (perte de décimales en route...). **Mais le calcul rigoureux, excluant les 2 jours de fractionnement, donne une augmentation de 5,16%.**

La Direction veut nous faire travailler les deux jours de fractionnement en les répartissant un peu chaque jour, ou nous les faire prendre sans solde.

La CFDT préférerait une rédaction qui ne tienne pas compte des congés de fractionnement, car ces derniers proviennent d'un autre accord, et il serait dommage de devoir re-rédiger l'accord temps de travail si cet autre accord était dénoncé ou modifié. Le B-A-BA de la rédaction d'accords, c'est de ne pas les imbriquer inutilement.

## ANNEXE 2

- Article 3 – code de bonne conduite : précision à obtenir sur le délai suffisant pour l'organisation des réunions en page 2/27.
- Préciser la périodicité de l'information au CE sur l'utilisation des heures supplémentaires en page 4/27.
- Qu'en est-il des jours de fractionnement et du jour de solidarité pour l'horaire collectif en page 5/27 ? Idem pour les cadres en page 14/27.
- En page 5/27, un décompte du temps de travail peut être fait par un système auto déclaratif après validation par le responsable. Comment fonctionne ce système auto déclaratif et que se passe-t-il en cas de désaccord ?
- Problème de rédaction de l'article « déport / report et cumul horaire, phrase Au cas où le débit de fin de semaine est supérieur à moins de 4 heures » n'est pas française en page 6/27.
- En page 7/27, Contrôle du repos quotidien. La dérogation doit faire l'objet d'une autorisation et pas seulement d'une demande...
- Page 8/27, JRTT à l'initiative de la direction. Les JRTT à l'initiative de la hiérarchie est une mesure injuste entre catégorie cadres et catégorie non cadres. Les JRTT sont remis à la disposition de la hiérarchie qui gèrera leur prise au sein du service. Que se passe-t-il si ce n'est pas fait ?
- Page 8/27, JRTT à l'initiative des salariés. « Un minimum de 6 jours de RTT individuels devra être pris au 1<sup>er</sup> semestre ». Que se passe-t-il si ce n'est pas fait ? Idem pour les cadres en page 18/27.
- Page 10/27, traitement des absences. « Elles ne donneront lieu à diminution proportionnelle du nombre de jours de RTT qu'au-delà d'une durée d'absence d'un mois consécutif ou non dans l'année civile ». Comment calcule t'on le nombre de JRTT lorsqu'on absent un mois et demi ? Idem pour les cadres en page 19/27.  
« A l'issue de l'absence du salarié, les JRTT restant acquis seront imputés en priorité sur les fermetures collectives programmées ». Pourquoi ces JRTT seraient imputées en priorité sur des fermetures collectives ? Idem pour les cadres en page 19/27.
- Page 13/28, dispositions applicables aux cadres. Les cadres position I bénéficieront dans le cadre de conventions individuelles d'un forfait annuel en heures. Qu'est ce qu'une convention individuelle, qui la cadre ?  
La phrase « ... d'une demande préalable de dérogation ... » devient « D'une autorisation préalable et pas seulement d'une demande... »

- Page 14/27, cadres optant pour un horaire collectif. Les cadres : « Renonçant à leur autonomie, les conditions de travail... » Quelle est la définition de l'autonomie ? Quelles sont les conséquences de la perte d'autonomie ?
- Pourquoi les cadres qui optent à l'horaire collectif ont une augmentation de 2% et non de 2.2% comme les non cadres ?
- Page 15/27, décompte du temps de travail. « ...système auto-déclaratif hebdomadaire qui sera adressé après validation par la hiérarchie au service du personnel... » Que se passe t'il en cas de désaccord ?
- Page 15/27, Cadres au forfait annuel en heures. « En cas de non badgeage, ...une déduction automatique de 2h15 sera appliquée. » Pourquoi 2h15 ? Etant donné qu'il n'y a pas de mini par jour ni de plages fixes ? Comment que ça se passe si quelqu'un ne badge qu'une demi journée ?
- Page 15/27, paragraphe relatif au dépassement du volume du forfait annuelle en heures. « ...une durée indicative n'excédant pas 39 heures en moyenne... », il n'y a pas de raison qu'une durée indicative excède quelque chose.
- Page 17/27, rémunérations. La CFDT ne peut pas accepter un accord qui entraîne de la discrimination entre le personnel ayant le même contrat de travail, le même statut (FHD), et qui pourtant n'auront pas la même augmentation de salaire parce qu'ils sont commerciaux.
- Page 18/27, jours à l'initiative du salarié. « ...un minimum de 6 jours de RTT individuels devra être pris au 1<sup>er</sup> semestre. » Que se passe-t-il si ce n'est pas fait ?
- Page 18/27. La hiérarchie établira un planning prévisionnel trimestriel pour la prise de ces JRTT. Que se passe-t-il si ce n'est pas fait ?
- Page 19/27, maîtrise du temps de travail des cadres. Paragraphe inapplicable.
  - Page 21/27, temps partiel. « Les types de temps partiel possibles dans l'entreprise sont les suivants » Illégal pour les cas de temps partiel dans le cadre d'une naissance ou d'une adoption jusqu'aux 3 ans de l'enfant (c'est le salarié qui choisit son taux).
- Page 21/27, article 3.1, modalités de passage à temps partiel. « Un salarié désirant passer à temps partiel...au moins 2 mois avant la date souhaitée. » Si c'est à la suite d'un congé maternité le délai légal est d'un mois.
- Page 22/27, article 3.3. Les salariés occupés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent opter pour l'une des formules précisées dans l'article 3.1. Pas bon, même problème que le paragraphe ci-dessus.
- Page 23/27, cadres au forfait jours réduits. Le temps partiel est au chapitre 3 et non chapitre 5.
- Page 26/27, dispositions finales. « ... les parties conviennent de suspendre l'application de l'accord jusqu'à la conclusion d'un avenant... » On travaille comment en attendant, dans quelles conditions ?

- Page 26/27, « Cet accord a fait l'objet d'une consultation du comité central d'entreprise ». Cette phrase veut clairement dire qu'aucune signature ne peut avoir lieu avant la consultation du CCE.
- Dans le cas de l'application de l'accord ex-TBM, quels seraient les modalités d'application de cet accord ? Quelles seraient les augmentations de salaires correspondantes à l'augmentation de la durée du travail ?