

ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Entre d'une part, la Société THOMSON TUBES & DISPLAYS S.A., représentée par Monsieur Alexandre DOMINGUES, Directeur d'Etablissement et Madame Claire GERBER, Directeur des Ressources Humaines,

Et d'autre part les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, représentées par :

Madame Eliane LIORET	pour la CGT
Monsieur Arnaud FARIZON	pour la CGT
Madame Colette JOUAIN	pour la CGT
Monsieur Jacques DELETANG	pour FO
Monsieur Olivier GIL	pour FO
Monsieur Jean-Marie ARBEZ	pour FO
Monsieur Patrick THIERY	pour la CFDT
Madame Liliane BORNE RIOTTE	pour la CFDT
Monsieur Jean-Marc NOURY	pour la CFDT
Monsieur Maxime ROCHETTE	pour la CFE-CGC

PREAMBULE

Un accord cadre portant sur l'exercice du droit syndical a été signé le 13 juin 2000 par la Direction de THOMSON multimedia et l'ensemble des organisations syndicales.

Le présent accord se propose de définir les conditions d'exercice du droit syndical pour le site de Thomson Tubes & Displays à Genlis. Il a pour ambition de renforcer au sein du site une dynamique sociale, fondée sur la reconnaissance du rôle des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel et sur l'adaptation des relations sociales au regard de l'évolution du contexte économique et social.

Le présent accord se substitue aux accords du 22 mars 1984 et du 15 janvier 1985 portant sur les droits syndicaux et sur l'évolution de carrière des représentants du personnel

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1. Périmètre de l'Accord

Le présent accord définit les règles devant s'appliquer à Thomson Tubes & Displays.

1.2. Personnel concerné

Relèvent du présent accord, les délégués syndicaux, les salariés exerçant un mandat de délégué du personnel, (titulaires et suppléants); membres élus (titulaires et suppléants) du comité d'entreprise; membres désignés des commissions du comité d'entreprise et membres désignés des autres commissions, membres des commissions paritaires, membres du CHSCT; représentants syndicaux au comité d'entreprise et au CHSCT; membres titulaires et suppléants du Comité Européen de Thomson multimedia; membres titulaires et suppléants du Comité de Groupe de Thomson multimedia; membres titulaires et suppléants de la coordination syndicale du Groupe Thomson multimedia; membres du comité de transition, représentants syndicaux au Comité de Groupe Thomson multimedia et représentants du comité d'entreprise au Conseil d'Administration de Thomson Tubes & Displays.

1.3. Protection du personnel concerné

Les représentants du personnel bénéficient de la protection spéciale en matière de licenciement telle que prévue par le législateur (articles L. 412-18 et L. 436-1 du Code du Travail, circ. DRT/13 du 25 octobre 1983).

Cette disposition est étendue aux membres des commissions ainsi qu'aux trois membres supplémentaires du CHSCT désignés pour une période temporaire et dont le mandat s'achève le 31 mars 2002. Il en résulte que ces trois salariés sont protégés pendant l'exercice de leur mandat, ainsi que pendant les 6 mois suivant l'expiration de celui-ci.

CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION DES RELATIONS ENTRE LA DIRECTION ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

2.1. Temps de réunion et Préparation des réunions

2.1.1. Comité d'entreprise

Les membres suppléants bénéficieront d'un contingent de 3 heures utilisées pour participer aux réunions préparatoires du CE ordinaire.

2.1.2. Commissions obligatoires du Comité d'Entreprise

Afin d'améliorer la préparation des réunions de chacune des commissions obligatoires du CE, il est admis que les membres de ces commissions, autres que les membres titulaires du CE, bénéficient d'un contingent d'heures.

- **Commission Formation :**

le nombre de réunions est fixé à 4 par an et le temps de préparation à 2 heures par réunion

- **Commission Logement :**

le nombre de réunions est fixé à 2 et le temps de préparation à 1 heure et demi par réunion. Le gestionnaire du 1% Logement pourra être invité aux réunions de la commission logement. Une réunion supplémentaire pourra être organisée, dans l'année et sur l'initiative de la Direction, en cas de modification de la législation, des règles d'octroi des prêts ou des autres avantages.

- **Commission Economique :**

le nombre de réunions est fixé à 2 par an, à raison d'une réunion par semestre. Il est défini un temps de préparation de 4 heures par réunion pour chacun des membres de ladite commission. .

2.1.3. Autres commissions

Afin d'améliorer la préparation des réunions de chacune des commissions définies ci-après, il est admis que les membres de ces commissions, autres que les membres titulaires du CE, bénéficient d'un contingent d'heures.

- Commission restaurant :

le nombre de réunions est fixé à 3 réunions de 2 heures par an, et le temps de préparation à 1 heure et demi par réunion. Les signataires s'engagent à transmettre à la direction les questions 10 jours ouvrés avant la réunion. Suite à la réunion de la commission, la direction affichera les réponses aux questions sur les panneaux prévus à cet effet. Cet affichage interviendra dans les 15 jours qui suivent la réunion. Une réunion supplémentaire par an pourra être organisée si les circonstances l'exigent

- Commission Evin :

le temps de réunion est fixé à 2 heures et le temps de préparation à 1 heure par réunion.

2.1.4. CHSCT

Le nombre de réunions plénières est fixé à 4 par an. Le CHSCT pourra se réunir exceptionnellement à la demande du Président du CHSCT et/ou du secrétaire du CHSCT ou de deux membres élus du CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT bénéficie d'un crédit annuel supplémentaire de 55 heures.

Constatant l'existence d'un usage partiel, un crédit d'heures de 30h par mois est créé. Celui-ci sera réparti à égalité entre les différents représentants syndicaux au CHSCT.

2.1.5. Réunions des délégués du personnel

Pour les réunions des délégués du personnel, les signataires s'engagent à transmettre à la direction les questions des délégués du personnel 5 jours ouvrés avant la réunion. Suite aux réunions des délégués du personnel, la direction affichera les réponses aux questions sur les panneaux prévus à cet effet. Cet affichage interviendra dans les 6 jours ouvrables qui suivent la réunion.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'EXERCICE DU MANDAT

3.1 Formations liées à l'exercice du mandat

3.1.1 Congé de Formation économique, sociale et syndicale

3.1.1.1

Le nombre de jours de congé par salarié n'est pas limité

3.1.1.2

Le nombre de jours de congé global est limité par rapport à l'effectif selon les règles de calcul légales.

3.1.1.3

La demande de congé précise la date et la durée de l'absence, ainsi que le nom de l'organisme formateur. Elle doit être présentée 15 jours à l'avance. Dans le cas où ce préavis ne serait pas observé, la demande sera examinée par la Direction des Ressources Humaines.

Pendant la durée du congé, la personne perçoit une rémunération totale ou partielle en fonction de l'utilisation du 0.08 pour mille de l'année précédente. Celle-ci n'a pas d'impact sur le 13^{ème} mois. Les cotisations sociales sont prises en charge par l'employeur.

Au retour du congé, le salarié remet à la DRH l'attestation de présence, dûment remplie par l'organisme habilité.

3.1.1.4

Le congé donne lieu à rémunération partielle par l'employeur à hauteur de 0.08 pour mille de la masse salariale de l'année en cours.

3.1.1.5

Ce pourcentage est géré par l'employeur selon les modalités suivantes :

Le bilan de l'année précédente (nombre de jours, de bénéficiaires, ratios) et le montant pour l'année (déterminé à partir de la masse salariale de l'année N-1) sont communiqués au CE de Janvier.

En fin d'année une régularisation est opérée au vu du montant réel du 0.08 pour mille ainsi que du nombre de journées effectivement pris :

Lorsque le montant de l'année N -1 n'a pas été utilisé dans sa totalité, le solde est reporté sur l'année N.

Dans le cas où cette situation se reproduirait l'année suivante (année N), le solde de l'année N -1 serait reversé aux œuvres sociales du CE

3.1.2 Formation à la bureautique et à l'utilisation des nouveaux moyens de communication

L'entreprise prend en charge les formations destinées à faciliter l'usage des nouveaux moyens de communication mis à la disposition des organisations syndicales dans les conditions ci-dessous :

A l'issue des élections professionnelles, chaque organisation syndicale désigne 3 salariés relevant de l'article 1.2 qui bénéficieront de formations à l'utilisation de logiciels de bureautique, ou d'initiation à l'utilisation de l'intranet et d'internet. La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise propose et met en œuvre ces formations dans les 6 mois. Ces formations viennent en complément du plan de formation de l'entreprise.

Une première formation sera engagée à signature du présent accord.

3.2 Moyens de fonctionnement des organisations syndicales

3.2.1 Crédit d'heures

Le crédit d'heures s'apprécie dans le cadre du mois civil. Il est payé à l'échéance normale de paie.

3.2.2 Bons de délégation

Les parties reconnaissent que l'information préalable de l'employeur sur les heures de départ est nécessaire. Des cartons de délégation sont mis à disposition des délégués, qu'ils doivent utiliser selon les modalités suivantes :

Au départ en délégation, indication de l'heure de départ et information de la hiérarchie.

Au retour de la délégation, indication de l'heure de retour et signature du responsable hiérarchique.

Ce carton est remis au service paie chaque fin de mois. Les heures de délégation interne, lorsqu'elles se situent au-delà du temps de travail habituel, sont imputables sur les compteurs de récupération.

La direction étudie la possibilité de déclaration / validation par intranet

3.2.3 Circulation des mandatés dans le cadre de leur mission

Dans le cadre de leurs missions, les mandatés peuvent prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

3.2.4 Moyens matériels, locaux syndicaux et local du CE

Chaque organisation syndicale dispose d'un local comparable aménagé (table, chaises, armoire fermant à clef) et équipé d'une ligne téléphonique avec accès externe, d'un matériel informatique du niveau de celui du site , avec l'accès à internet , et d'une imprimante. Le local du CE est équipé de façon identique et dispose des mêmes accès informatiques. .

Chaque délégué syndical dispose d'une adresse e-mail et chaque organisation syndicale a accès au fax et à la photocopie.

Les fournitures nécessaires sont prises en charge par l'entreprise.

Chaque organisation syndicale peut également bénéficier de l'accès à une salle de réunion sur réservation auprès du secrétariat de la DRH.

Les organisations syndicales utilisent ces moyens dans le respect des règles de sécurité informatique définies sur le site.

3.2.5 Affichage et moyens de communication

L'affichage des communications syndicales se fait exclusivement sur les panneaux destinés à cet usage (distincts des panneaux réservés aux DP et CE). L'employeur reçoit un exemplaire des communications simultanément à leur affichage.

Les documents syndicaux peuvent être également distribués aux heures d'entrée et de sortie du personnel ainsi que pendant la plage mobile de milieu de journée. . En aucun cas, ils ne sont diffusés par voie informatique.

L'implantation des panneaux syndicaux est revue selon l'annexe joint au présent accord

3.3 Réunions sur convocation de la direction

Les heures utilisées pour participer à des réunions organisées sur l'initiative de la Direction sont suivies par le service paie par l'intermédiaire des feuilles d'émargement remises en début de séance. Ces heures, lorsqu'elles se situent au-delà du temps de travail habituel, sont imputables sur les compteurs de récupération.

3.4 Déplacements lors des négociations centrales, des réunions sur convocations de la direction générale du Thomson multimedia

Les délégués amenés à se rendre à une convocation de la Direction du Groupe devront établir un ordre de mission signé par le DRH du site.

Le temps de déplacement pour participer à des réunions groupe est pris en compte sur la base forfaitaire de 5 heures 20 minutes incluant l'aller et le retour Dijon/ Boulogne. Ce forfait est majoré de 30 minutes par tranche de 15 kilomètres, à partir du 1^{er} kilomètre, dans la limite de 7 heures.

Ces heures peuvent être payées ou récupérées.

Les frais engagés par les participants seront remboursés selon les procédures en vigueur sur le site. Des avances peuvent être consenties dans le respect des procédures en vigueur sur le site.

3.5 Autres déplacements

Les représentants du personnel bénéficient de la liberté de déplacement tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Le temps de déplacement s'impute sur le crédit mensuel d'heures

CHAPITRE 4 : MODALITES COMPLEMENTAIRES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

4.1. Réunions d'information syndicale

4.1.1 Temps de réunion

Chaque salarié dispose d'un crédit individuel de 4 heures par an, payé et considéré comme du temps de travail effectif pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales. Les salariés ne souhaitant pas participer à ces réunions poursuivent leur activité normale à leur poste de travail.

Chaque organisation syndicale pourra organiser au maximum 4 réunions par année civile, qui se répartiront de façon à ne pas dépasser deux réunions dans un même trimestre

4.1.2. Modalités d'utilisation du crédit d'heures d'information et organisation des réunions

La Direction des Ressources Humaines est informée par courrier 15 jours ouvrables avant la réunion :

Les réunions peuvent être tenues aux horaires suivants :

- Personnel de matin et journée : de 9 heures à 10 heures
- Personnel d'après midi et journée : de 15 heures à 16 heures
- Personnel de nuit : de 21 heures à 22 heures
- Personnel de WE journée: le vendredi ou le samedi, de 16 heures à 17 heures
- Personnel de WE nuit : le vendredi ou le samedi, de 17 heures à 18 heures

Un code d'accès au site sera communiqué pour la tenue des réunions hors horaires habituels. Les réunions du matin et de l'après midi pourront se faire dans la salle du restaurant

4.2. Dispositions complémentaires relatives à la suspension du contrat de travail pour se mettre au service des organisations syndicales ou pour exercer des mandats électifs

4.2.1 Principe

Les salariés membres d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et ayant plus d'un an d'ancienneté peuvent obtenir la suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent ou d'exercer des mandats électifs à l'extérieur de l'entreprise

4.2.2 Nombre de bénéficiaires

Le nombre maximum de bénéficiaires par organisation syndicale est fixé à 1,5 équivalent temps plein limité à 2 personnes.

4.2.3 Durée de la suspension

4.2.3.1 : temps plein (fonctions de permanents)

La durée de suspension du contrat de travail est fixée à 6 mois minimum renouvelables, sans toutefois pouvoir excéder 3 ans, éventuellement renouvelable une fois

Dans ce cas, le délai de prévenance est fixé à 3 mois pour une suspension d'un an et à 6 mois pour une suspension au-delà d'un an.

4.2.3.2 : temps partiel (mandats électifs)

Il est prévu la possibilité de suspension du contrat de travail à temps partiel pour permettre aux délégués et membres des commissions d'exercer des mandats électifs à l'extérieur de l'entreprise.

Dans ce cas, le délai de prévenance est fixé à 1 mois pour une suspension d'un an et à 3 mois pour une suspension au-delà d'un an.

4.2.3.3 : reprise de l'activité

Dans tous les cas, la personne concernée devra avertir la Société de sa décision de reprendre son activité avec un préavis de 3 mois.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

5.1 Principe général

L'évolution salariale et professionnelle des représentants du personnel est fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé.

Autant que faire se peut, les postes de travail des représentants du personnel seront adaptés par la hiérarchie, afin de prendre en compte le volume de crédit d'heures allouées, sans que ces aménagements réduisent l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle des intéressés. L'appréciation des aptitudes professionnelles et des compétences doit se faire compte tenu des crédits d'heures alloués au représentant pour l'exercice de son mandat.

Un entretien a lieu tous les 2 ans avec la Direction des Ressources Humaines, en présence d'un membre de l'organisation syndicale, interne à l'établissement *du représentant, avec un compte rendu figurant au dossier personnel. Au cours de cet entretien, l'évolution salariale et professionnelle de l'intéressé est examinée.

Toutefois, dans l'éventualité où il n'y aurait pas de représentant en interne, l'entretien pourra se faire en présence d'un membre de l'organisation syndicale appartenant au personnel de TMM

5.2 Evaluation du volume d'heures

Cette évaluation se fera sur une base annuelle. Les crédits d'heures, les heures de détachement partiel à l'extérieur de l'entreprise, les temps passés en réunion préparatoire et en réunion avec la direction seront pris en compte dans le calcul.

5.2.1 Le volume d'heures est inférieur à la moitié de la durée du temps de travail mensuel

L'évolution professionnelle est déterminée par la hiérarchie, sur la base de la prestation professionnelle, selon les règles appliquées dans l'entreprise

5.2.2 Le volume d'heures est supérieur ou égal à la moitié de la durée du temps de travail mensuel

Le salarié concerné se verra appliquer une augmentation individuelle de salaire sur la période considérée équivalente à celle observée en moyenne dans la catégorie d'appartenance.

De ce fait, il pourra être géré « hors grille ».

5.3 Fin de mandat

En fin de mandat, le mandaté aura un entretien avec la Direction des Ressources Humaines afin d'examiner les conditions de reprise de son activité professionnelle :

5.3.1 Le volume d'heures a été inférieur à la moitié de la durée du temps de travail pendant 2 ans :

Les salariés concernés pourront bénéficier d'une formation d'une durée maximale de 40 heures, jusqu'à 6 mois après la fin de leur mandat

5.3.2 Le volume d'heures a été supérieur ou égal à la moitié de la durée du temps de travail pendant 4 ans :

Les salariés bénéficient, à leur demande , d'un bilan professionnel jusque 6 mois après la fin de leur mandat. Ce bilan peut donner lieu à un plan de formation pour une spécialisation dans le domaine de compétences ou pour une reconversion. La durée totale de cette formation ne pourra pas excéder 400 heures réparties ou prises en continu sur une période maximale d'un an.

Chapitre 6

6.1 Durée, dénonciation :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois. Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales se réuniront pendant la durée de ce préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

6.2 Information

Le présent accord fera l'objet d'une information par affichage. Une présentation en sera faite dans le cadre d'une réunion qui sera organisée spécifiquement pour l'encadrement.

6.3 Dépôt légal

Le présent accord est établi conformément aux dispositions de l'article L132.10 du code du travail. Il fera l'objet de dépôt auprès des organismes concernés tels que prévus par la législation.

Fait à GENLIS, le 22 avril 2002

Le Directeur d'Etablissement
A. DOMINGUES

Le Directeur des Ressources Humaines
C. GERBER

Pour FO

Pour la CGT

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

ANNEXE A L'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les panneaux des organisations syndicales seront implantés :

- à l'entrée n° 1, rez de chaussée
- à l'entrée n° 3, rez de chaussée
- à l'entrée n° 5, rez de chaussée
- à l'entrée n° 9, rez de chaussée
- à l'entrée B, derrière la porte centrale
- à l'entrée C, rez de chaussée
- à l'entrée D, rez de chaussée
- dans le couloir de l'atelier Insertion Automatique
- dans l'atelier Assemblage Décodeurs
- dans l'atelier Assemblage Electronique
- dans le couloir des équipements, 1^{er} étage

Pour le magasin, un endroit sera déterminé en fonction de l'implantation définitive.

AVENANT A L'ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL

Entre, d'une part, la Société THOMSON TUBES & DISPLAYS S.A, représentée par Monsieur Alexandre DOMINGUES, Directeur d'Etablissement, et Madame Claire GERBER, Directrice des Ressources Humaines,

Et d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées par :

Monsieur Jean Marie ARBEZ	pour CGT - FO
Monsieur Olivier GIL	pour CGT - FO
Monsieur Patrick THIERY	pour la CFDT
Monsieur Jean Marc NOURY	pour la CFDT
Madame Liliane BORNE-RIOTTE	pour la CFDT
Madame Colette JOUAIN	pour la CGT
Madame Eliane LIORET	pour la CGT
Monsieur Arnaud FARIZON	pour la CGT
Monsieur Maxime ROCHETTE	pour la CFE-CGC
Mademoiselle Cécile ROBEZ MASSON	pour la CFE-CGC

Objet :

Le présent avenant a pour objet de modifier le paragraphe 1 du chapitre 3 de l'accord du 22 avril 2002 relatif à l'exercice du droit syndical.

ARTICLE 1

Après une année complète de fonctionnement, il s'avère que les parties signataires constatent que des améliorations peuvent être apportées dans la gestion du congé de formation économique, sociale et syndicale, et sont unanimement d'accord pour modifier l'article 3.1.1. de l'accord initial afin d'éviter des retenues sur salaires suivies de régularisations.

ARTICLE 2 :

Le chapitre 3 1 de l'accord est modifié comme suit :

3.1.1.1

Le paragraphe 3.1.1.1 est inchangé

3.1.1.2

Le paragraphe 3.1.1.2 est inchangé

3.1.1.3

Le paragraphe 3.1.1.3 est remplacé par :

La demande de congé précise la date et la durée de l'absence, ainsi que le nom de l'organisme formateur. Elle doit être présentée 15 jours à l'avance. Dans le cas où le préavis ne serait pas observé, la demande sera examinée par la Direction des Ressources Humaines.

Pendant la durée du congé, Thomson Tubes et Displays maintient la rémunération du stagiaire.

En cas de dépassement, TTD effectue une régularisation annuelle, sur la paie de janvier et établit une attestation de perte de salaire.

Pour permettre un suivi régulier des heures, le service paie transmettra mensuellement au Comité d'Entreprise la liste des personnes ayant bénéficié d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, le nombre d'heures de formation et le coût prévisionnel du maintien de salaire.

Au retour du congé, le salarié remet à la DRH l'attestation de présence, dûment remplie par l'organisme habilité.

3.1.1.4

Le paragraphe 3.1.1.4 est inchangé

3.1.1.5

Le paragraphe 3.1.1.5 est inchangé

Article 4 : Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} janvier 2003.

Le présent avenant est établi conformément aux dispositions de l'Article L 132.10 du Code du travail et fera l'objet de dépôts auprès des organismes concernés tels que prévu par la législation.

Fait à Genlis le 27 juillet 2003

Le Directeur d'Etablissement

La Directrice des Ressources Humaines

A. DOMINGUES

C.GERBER

Pour CGT-FO

Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour la CFE- CGC

