

**ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
A THOMSON multimedia**

Préambule

THOMSON multimedia, 4ème Groupe mondial dans le secteur de l'Electronique Grand Public, est engagé dans une stratégie de consolidation de son redressement et de croissance, à partir de son métier de base (produits et services électroniques domestiques), dans les nouvelles technologies et les nouveaux services liés au numérique et à l'internet.

Cette stratégie est porteuse de création de valeur, mais aussi de changements culturels et structurels importants qui nécessitent une forte adhésion et une bonne implication des salariés et, partant, un dialogue social renforcé avec leurs représentants.

THOMSON multimedia entend nourrir un dialogue régulier et constructif avec les organisations syndicales, notamment françaises, pour conduire l'entreprise à sa réussite tant économique que sociale.

Compte tenu de l'organisation décentralisée du Groupe, ce dialogue doit être d'abord organisé au sein de chaque filiale. A cette fin le présent accord se propose de redéfinir l'exercice du droit syndical en engageant des négociations dans chaque filiale de THOMSON multimedia en France.

Mais reconnaissant la nécessité d'une coordination d'ensemble de l'activité et de l'expression syndicales, afin de pouvoir disposer d'interlocuteurs syndicaux représentatifs dans les relations avec la Direction Générale, les parties signataires sont convenues de favoriser la structuration syndicale de THOMSON multimedia par des moyens appropriés.

Enfin, pour donner corps au principe de non discrimination qui protège la liberté syndicale, il est mis en place un dispositif de garanties d'évolution de carrière pour les représentants du personnel, élus ou désignés.

B.D
GFE
JCH
G.H
V.D
R

ARTICLE 1 : Conditions d'exercice du droit syndical à THOMSON multimedia et dans ses filiales françaises

Considérant que les conditions d'exercice du droit syndical à THOMSON multimedia et dans ses filiales françaises ne sont pas régies, dans la majorité des cas, par des accords réglant en particulier les matières prévues à l'article L 412.23 du Code du travail, il est convenu d'engager des négociations locales pour combler ce manque, dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

Ces négociations seront engagées à l'initiative des Directions locales et s'inscriront dans le cadre du droit commun de la négociation collective d'entreprise (articles L 132.1 et suivants du Code du Travail).

Là où des accords sont actuellement en vigueur, la rencontre entre Directions et Syndicats aura pour fonction d'examiner l'opportunité de les réviser ou de les compléter.

Au cours des négociations les sujets suivants seront mis en discussion :

- a) principes et méthodes de bonne organisation des relations entre les Directions et les organisations syndicales dans le but de prévenir les conflits ;
- b) modalités d'exercice des mandats syndicaux (déplacements dans et hors entreprise, information préalable de la hiérarchie...) et crédits d'heures de fonction des délégués syndicaux ;
- c) moyens de communication des sections syndicales ou syndicats dans l'entreprise (distribution de tracts, bulletins et modes d'affichage...);
- d) locaux syndicaux et équipement de ces locaux ;
- e) collecte des cotisations syndicales ;
- f) réunions d'information syndicale ;
- g) suspension du contrat de travail pour occuper des fonctions syndicales extérieures à l'entreprise et modalités de participation des membres de sections syndicales, chargés de responsabilités au sein de leur organisation, aux réunions statutaires de ces organisations.

ARTICLE 2 : Structuration du droit syndical au sein du Groupe.

2.1 : finalités

Indépendamment du déroulement de la concertation sur les orientations et la marche générale de l'entreprise avec les institutions de représentation du personnel en place (Comité Européen, Comité de Groupe, Comité d'entreprise des filiales) et avec les administrateurs salariés au sein des Conseils d'Administration, il est convenu d'organiser des relations directes au niveau du Groupe avec les représentants des organisations syndicales les plus représentatives, dans le but :

- de procéder à des échanges avec la Direction Générale de THOMSON multimedia sur la stratégie et les projets de développement du Groupe, pour appréhender son

DC
B.D
J.C
C-A
U.D

avenir et mieux en mesurer l'impact social afin d'anticiper les changements en matière d'emploi et de conditions de travail;

- de veiller à élever le management social du Groupe au niveau des meilleures pratiques en usage;
- d'anticiper les conflits qui pourraient naître de l'état des relations de travail dans le Groupe ;
- d'assurer un rôle de médiation pour régler les problèmes sociaux qui n'auraient pas trouvé résolution dans les sites de TMM en France
- de déterminer les besoins en matière de communication et de négociation sociale, et de prévoir les niveaux les plus pertinents pour y donner réponse.

A cette fin chacune des organisations syndicales reconnues comme les plus représentatives au plan national désigne un représentant et un suppléant, choisis parmi ses titulaires de mandats électifs ou syndicaux dans les filiales de TMM en France, pour la représenter auprès de la Direction. Afin d'assurer une bonne cohérence entre les divers niveaux d'expression syndicale, un de ces deux représentants sera le représentant syndical de l'organisation au sein du Comité de Groupe.

Les parties se réuniront en tant que de besoin, en fonction des nécessités de dialogue, à la demande de la Direction ou des représentants syndicaux.

Une fois par an, lorsque sont connues les perspectives d'activité pour l'exercice à venir, une réunion spéciale de concertation sera organisée pour présenter et discuter ces perspectives.

2.2 : Moyens de coordination mis à disposition des organisations syndicales

Afin d'assurer le rôle représentatif des interlocuteurs syndicaux auprès de la Direction Générale, et de favoriser la cohérence de l'expression des organisations syndicales, il est convenu d'attribuer des moyens syndicaux particuliers destinés à :

- permettre l'information de l'ensemble des sections syndicales ou syndicats des filiales de TMM en France sur les enjeux technologiques et la stratégie du Groupe, et animer la réflexion des représentants du personnel ;
- assister ces représentants dans l'exercice de leurs mandats et leur fournir les appuis juridiques et techniques dont ils peuvent avoir besoin ;
- assurer la représentation syndicale de TMM dans les instances syndicales nationales (syndicats nationaux et fédérations).

B.O
 G.T.
 J.C.L.
 C.H.
 U.D.
 R.C.

2.2 1 : Crédits d'heures de coordination

a) nature et volume des crédits d'heures

Chaque organisation syndicale ayant désigné ses représentants auprès de la Direction, en application des dispositions de l'article 2.1 ci dessus, dispose d'un crédit annuel d'heures de délégation de 35 jours par an (ou 250 heures) pour exercer une fonction de coordination syndicale

En outre 35 jours supplémentaires (ou 250 heures) sont attribués aux organisations qui ont obtenu 10 sièges ou plus aux élections aux Comités d'entreprise dans l'ensemble des sites de TMM en France.

Enfin, pour tenir compte de la novation que représente la mise en place de missions de représentation et de coordination syndicale au niveau du Groupe, et dans le but de faciliter l'exercice de ces nouvelles missions, un crédit de 120 jours (ou 840 heures), destiné à des actions de formation, sera réparti entre les organisations syndicales, proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu aux élections des comités d'entreprise. Ces moyens de formation sont fixés pour un an à compter de la conclusion du présent accord. Avant l'expiration de ce délai, les parties se rencontreront pour faire un bilan, au vu duquel elles décideront soit de proroger ces moyens, soit de les modifier. Dans tous les cas un avenant sera établi.

b) modalités d'utilisation

Les moyens syndicaux prévus ci dessus peuvent être attribués aux représentants syndicaux visés à l'article 2.1, ou à d'autres délégués, titulaires de mandats de représentants du personnel, élus ou désignés dans les filiales de TMM en France. Le nom de ces bénéficiaires est préalablement communiqué à la DRH du Groupe, ainsi que le nombre de jours ou d'heures qui leur sont attribués.

Pour exercer leurs tâches de coordination syndicale, les représentants syndicaux auprès de la Direction Générale ou ceux qui sont visés à l'alinéa 4 ci dessus, peuvent se déplacer sur les lieux d'implantation des filiales de TMM en France, pour y rencontrer les délégués de leur organisation dans les locaux syndicaux. Ils en informent préalablement leur Direction et celle du site où ils ont à se rendre.

Le temps passé en réunion de concertation avec la Direction Générale du Groupe n'est pas décompté des crédits d'heures (ou de jours) prévus ci dessus. Il est payé comme temps de travail.

Les formations ouvrant droit au crédit d'heures ou de jours réservé à cet usage, sont des formations organisées par les centres ou instituts visés à l'article L 451.1 du code du travail. Elles peuvent être aussi des formations mises en place par l'entreprise à la demande des organisations syndicales, pour développer la compétence de leurs représentants chargés de la coordination syndicale dans le domaine économique et financier ou pour améliorer leur connaissance des produits, de l'organisation et de la stratégie de développement du Groupe.

Les modalités d'utilisation des crédits destinés à la formation, lorsque celle-ci n'est pas organisée par l'entreprise, sont celles des articles R 451.2, R 451.3 et R 451.4 du code du

DC
B.D
JAL
CH
VD

travail, étant entendu que le refus de l'entreprise ne peut résulter que de l'épuisement des crédits disponibles.

2.2.2 : Réunions syndicales annuelles

Dans la limite de deux fois par an, chaque organisation syndicale ayant désigné des représentants auprès de la Direction Générale, a la possibilité de les réunir avec ses délégués syndicaux de site, ses représentants syndicaux dans les Comités d'entreprise ou d'établissement et ses représentants au Comité de Groupe et au Comité Européen, soit au siège de Boulogne, soit dans la filiale en France de son choix.

Elle en informe préalablement la DRH du Groupe un mois avant la réunion, en mentionnant le nombre et le nom des participants. Une salle de réunion adaptée est mise à sa disposition.

Le temps passé à ces réunions est soit déduit des crédits d'heures dont disposent les participants aux réunions annuelles du fait de leurs fonctions de représentants du personnel dans leurs sites d'affectation, soit imputés sur les crédits d'heures ou de jours de coordination prévus à l'article 2.2.1, à l'exclusion des crédits destinés à la formation qui ne peuvent être utilisés que conformément à leur destination.

2.2.3 : Frais de déplacement et de séjour

Les frais de déplacement et de séjour des représentants syndicaux auprès de la Direction Générale et des délégués visés aux deux articles précédents, justifiés par les réunions et tâches de coordination syndicale ou par les formations prévues au présent accord sont pris en charge par leur société de rattachement et remboursés par la Direction générale, sur la base du barème des frais de déplacement professionnels en vigueur dans chaque société.

Comme tout autre salarié du Groupe, les représentants syndicaux sont tenus de respecter les usages en vigueur à TMM liés aux programmes de maîtrise des frais généraux.

2.2.4 : Autres moyens

Chaque organisation syndicale concernée par le présent accord et ses représentants syndicaux désignés auprès de la Direction Générale disposent des moyens de messagerie interne en vigueur à TMM (e.mail).

Dans le mois qui suit leur désignation, il sera procédé à un état des lieux des moyens de logistique administrative dont disposent les représentants syndicaux auprès de la Direction Générale, du fait de leurs autres fonctions électives ou syndicales. Suivant les conclusions de cet état des lieux, un avenant au présent accord pourra être conclu pour compléter si nécessaire ces moyens.

B. D
J
JCL
GH
VJ
DC

ARTICLE 3 : garanties d'évolution de carrière des représentants du personnel (élus ou désignés)

La Direction du Groupe et les Directions des filiales veilleront à ce que les représentants du personnel, élus ou désignés, comme les membres des sections syndicales d'entreprise ou d'établissement, ne soient l'objet d'aucune discrimination, favorable ou défavorable, du fait de l'exercice de leurs mandats ou de leur appartenance syndicale.

Pour donner consistance à cet engagement, les dispositions suivantes sont arrêtées :

3.1 Principes communs

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel ne peut être préjudiciable à l'évolution salariale et professionnelle du détenteur de ce mandat.

Comme pour l'ensemble des salariés, l'évolution salariale et professionnelle des représentants du personnel est fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies, des aptitudes professionnelles et des résultats d'activité de l'intéressé. L'évaluation personnelle des représentants du personnel est réalisée dans les mêmes conditions et selon les mêmes méthodes que les autres salariés de même catégorie, compte tenu des exigences et contraintes particulières de leur mandat et notamment des crédits d'heures de fonction qui leur sont alloués.

Dans la mesure du possible et si cela s'avère nécessaire, il sera procédé à l'aménagement des postes de travail des représentants du personnel, pour tenir compte des crédits d'heures de fonction alloués, sans que ces aménagements ne réduisent l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle des intéressés.

Les représentants du personnel, quel que soit le volume de leurs crédits d'heures, doivent pouvoir fournir une prestation de travail et avoir en conséquence un poste de travail leur permettant de la réaliser, dans le temps disponible, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Dans l'utilisation de leurs crédits d'heures, les représentants du personnel s'engagent à prendre en compte les nécessités et les caractéristiques de leur fonction et à faire en sorte que le mode d'exercice de leur mandat ne rende pas difficile l'aménagement d'un poste correspondant à leur métier et à leur qualification.

Pour l'application des dispositions du présent accord faisant référence à un volume de crédits d'heures, l'évaluation de ce crédit se fera sur une base annuelle. Pour cette évaluation seront pris en compte la durée du travail affichée correspondant à leur catégorie professionnelle, les crédits d'heures résultant de la loi, des accords et usages selon le cas, ainsi que les temps passés en réunion préparatoire et en réunion avec la Direction.

3.2 Représentants du personnel dont le volume du ou des crédits d'heures de fonction est inférieur à la moitié de la durée du travail mensuelle affichée.

BC
B.O
JL
JCC
EH
(v)

L'évolution salariale et professionnelle (volume et rythme des augmentations individuelles, progression du coefficient et promotions) de ces représentants du personnel, est déterminé par la hiérarchie, sur la base de leur prestation professionnelle, selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise ou l'établissement.

A l'issue de chaque mandat pour les représentants du personnel élus, et au minimum tous les deux ans pour les représentants du personnel désignés, la Direction de l'entreprise ou de l'établissement aura un entretien avec chacun d'entre eux, à l'occasion duquel sera examinée l'évolution salariale et professionnelle au cours du mandat ou de la période écoulée. S'il subsiste, au terme de cet entretien, un différend sur le caractère non discriminatoire de cette évolution, le représentant du personnel pourra demander un deuxième entretien en présence d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

3.3 Représentants du personnel dont le volume du ou des crédits d'heures de fonction est égal ou supérieur à la moitié de la durée du travail affichée.

Pour ces représentants l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles peut dans certains cas présenter des difficultés.

Ils seront dès lors assurés d'un pourcentage d'augmentation individuelle de salaire égal, sur la période considérée, à celui observé en moyenne dans leur catégorie professionnelle, dans l'entreprise ou l'établissement d'appartenance.

Un examen de leur situation sera fait au moins tous les trois ans avec la Direction de l'entreprise ou de l'établissement d'appartenance et, pour les représentants syndicaux auprès de la Direction Générale, les Secrétaires du Comité Européen et du Comité de Groupe, avec la Direction Générale.

Les représentants du personnel ayant exercé des mandats les conduisant à une décharge de service égale ou supérieure à un mi temps, pendant 4 ans ou plus, pourront demander à suivre une formation professionnelle d'entretien ou de mise à niveau de leurs compétences professionnelles. En cas de cessation de tout mandat, la possibilité de leur assurer une formation de reconversion professionnelle sera examinée.

3.4 Mesures d'application

Dans toutes les filiales de THOMSON multimedia en France auxquelles s'applique le présent accord, les Directions et Organisations Syndicales se réuniront pour en examiner les modalités d'application. Au cours de cette réunion, qui se tiendra selon les modalités prévues par l'article L 132.20 du Code du travail, seront abordées notamment la répartition des représentants du personnel entre les deux catégories ci dessus et les procédures de mise en place des entretiens.

Les dispositions de l'article 3 ci dessus se substituent, pour THOMSON multimedia et ses filiales en France, aux dispositions de l'accord du 28 juin 1984 conclu entre la Direction de THOMSON S.A et les organisations syndicales représentatives.

B.D
 AL
 HCL
 G4
 U1
 BC

ARTICLE 4 : Durée et dépôt

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 131.1 et suivants du Code du Travail relatifs aux conventions et accords collectifs.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une dénonciation ou d'une demande de révision totale ou partielle, à l'initiative des parties, en respectant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les signataires et mentionnant l'objet de la dénonciation ou de la révision.

Le texte du présent accord sera déposé, par la Direction des Ressources Humaines de THOMSON multimedia, à la Direction départementale du Travail et de l'Emploi et au Conseil de Prud'hommes dont dépend le siège de THOMSON multimedia.

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Boulogne, en 12 exemplaires originaux, le 13 juin 2000

Pour la Direction :

Vosant

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Guy Henry

CGT

Renaud Carlin

CFE.CGC

G. Frensch

CGT.FO B. DESSABLES

B. Dessables