

A C C O R D
SUR LE DROIT SYNDICAL

applicable à compter du 1er juin 1992

File. MAD
JA

Entre :

la Société THOMSON-TRT Défense,
représentée par Monsieur Jacques d'ARJUZON
Directeur du Personnel et des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales ci-après désignées :

La CFDT représentée par M. Michel DAUJAT
Délégué Syndical Central

La CFE-CGC représentée par M. Jean-Pierre DELOIRE
Délégué Syndical Central

La CGT représentée par Mme Catherine BECQUEY
Déléguée Syndicale Centrale

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

SDJ - MAD
J.A

CHAPITRE I

EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET DESIGNES

Le présent chapitre s'applique aux représentants du personnel élus et désignés, à l'exception des administrateurs salariés, exerçant leur mandat dans la société Thomson-TRT Défense.

SECTION 1

PRINCIPES GENERAUX DE L'ACCORD

Article 1

Conformément à l'article L412-2 du Code du Travail, l'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'effectuant en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et contractuelles, ne peut être préjudiciable à l'évolution salariale et professionnelle du détenteur de ce mandat.

Article 2

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 et des aptitudes professionnelles de l'intéressé. L'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles des représentants du personnel se fait compte-tenu, comme tout le personnel, des heures passées dans sa fonction, faisant abstraction des heures passées par l'intéressé à l'exercice de son ou ses mandats.

Article 3

La Direction demande à la hiérarchie d'adapter, dans la mesure du possible, les postes de travail des représentants du personnel pour prendre en compte le volume de crédits d'heures alloués à ces représentants, sans que ces aménagements réduisent l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle des intéressés.

Un représentant du personnel, quelque soit son volume de crédits d'heures, doit en effet fournir une prestation de travail et avoir en conséquence un poste de travail lui permettant de la réaliser dans les mêmes conditions que les autres salariés, compte-tenu toujours de son ou de ses crédits d'heures.

Article 4

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 l'utilisation de ce ou de ces crédits d'heures ne rende pas difficile l'aménagement d'un poste de travail correspondant à leur métier et à leur qualification.

SECTION 2

EVOLUTION DES CARRIERES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
dont le volume du ou des crédits d'heures alloué(s)
pour l'exercice de leur(s) mandat(s) est inférieur
à la moitié de la durée du temps de travail mensuel affiché

Article 5

L'évolution salariale et professionnelle (volume et rythme des augmentations individuelles, progression du coefficient de qualification) des représentants du personnel, dont le ou les crédits d'heures alloués pour l'exercice de leur mandat représentent moins de la moitié du temps de travail mensuel affiché, est déterminée par la hiérarchie, sur la base de leur prestation professionnelle, selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 6

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 chaque représentant du personnel au cours duquel sera examinée l'évolution salariale et professionnelle de l'intéressé, au cours du mandat ou de la période écoulée. Suite à cet entretien, un deuxième entretien, qui se tiendra en présence d'un autre représentant du personnel, pourra être demandé par le représentant du personnel concerné.

304. MAD J.A

SECTION 3

EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
dont le volume du ou des crédits d'heures alloué(s)
pour l'exercice de leur(s) mandat(s) représentent
la moitié ou plus de la durée du temps de travail mensuel affiché

Article 7

Pour les représentants du personnel disposant d'un ou de crédits d'heures alloués d'un volume au moins égal à la moitié de la durée du temps mensuel de travail affiché, l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles peut, dans certains cas, présenter des difficultés.

Aussi, ces représentants du personnel seront assurés d'un pourcentage d'augmentation individuelle de salaire, qui sur la période correspondant à la durée de leur mandat sera égal à celui observé en moyenne dans leur catégorie professionnelle dans l'entreprise en cause.

Pour l'application de cette dernière règle, les représentants du personnel concernés seront placés éventuellement hors grille.

Article 8

Lorsqu'un représentant du personnel, ayant fait partie de cette catégorie pendant une durée au moins égale à deux ans, passera dans la première catégorie, suite à la cessation d'un ou de plusieurs mandats, ou cessera d'être représentant du personnel, il pourra à sa demande suivre un stage professionnel de mise à niveau ou de recyclage.

Article 9

Un examen de la situation de cette catégorie de représentants du personnel sera fait au moins tous les 3 ans par la Direction de l'établissement d'appartenance. En cas de difficulté, l'avis de la Direction du Personnel sera sollicité.

J.A. MAD 7.A

SECTION 4

EVALUATION DU VOLUME DES CREDITS D'HEURES

Article 10

Afin de répartir les représentants du personnel entre les deux catégories prévues aux points 2 et 3 du présent chapitre, l'évaluation du volume des crédits d'heures se fera sur une base annuelle. Pour ce calcul, sont pris en compte la durée légale conventionnelle ou contractuelle appliquée dans l'entreprise ou l'établissement des différents crédits d'heures, ainsi que les temps passés en réunion préparatoire et en réunion avec la Direction.

SECTION 5

MISE EN PLACE DANS LES ETABLISSEMENTS

Dans les établissements de la Société, les Directions et les Organisations Syndicales se réuniront pour examiner les modalités d'application et pour répartir les représentants du personnel entre les deux catégories indiquées ci-dessus et pour la mise en place des entretiens prévus.

Les délégations syndicales seront composées selon les modalités prévues par l'article L-132-20 du Code du Travail.

CHAPITRE II

MODALITES COMPLEMENTAIRES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

en application des dispositions du chapitre 3 du titre 3
de la loi n° 83-675 du 20 juillet 1983
relative à la Démocratisation au Secteur Public

Le présent chapitre est une application de l'Article 33 de la Loi
n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du
Secteur Public.

SECTION 1

REUNIONS D'INFORMATION SYNDICALE

Article 11

Chaque salarié dispose d'un crédit individuel de 3 heures par an, payé et considéré comme temps de travail effectif, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales.

Article 12

Seules les organisations syndicales représentatives dans l'établissement sont habilitées à tenir ces réunions d'information, à l'intention soit de l'ensemble des salariés dudit établissement, soit d'une partie seulement.

Elles font connaître à la Direction le calendrier prévisionnel des réunions qu'elles envisagent de tenir, étant entendu que ce calendrier est donné à titre indicatif et qu'il est susceptible d'être modifié en cas d'urgence.

Seuls les salariés de l'Entreprise travaillant dans l'établissement sont autorisés à assister à ces réunions, qui se déroulent nécessairement dans l'enceinte de l'établissement.

Article 13

Les salariés ne souhaitant pas participer à ces réunions poursuivent leur activité normale à leur poste de travail.

Article 14

Les modalités d'utilisation du crédit d'information et l'organisation matérielle de ces réunions sont déterminées localement par la Direction de l'établissement en accord avec les organisations syndicales représentatives.

Doivent être notamment précisés :

- 1) Le délai de prévenance de la Direction à observer par les organisations syndicales.
Ce délai doit tenir compte des impératifs de service : il ne peut être inférieur à 8 jours, sauf circonstances particulières.
- 2) Le délai de prévenance à observer par les salariés à l'égard de leur hiérarchie.
- 3) Les conditions dans lesquelles la Direction est informée des dates, heures et lieux des réunions envisagées et des secteurs concernés.
- 4) La place de ces réunions à l'intérieur de l'horaire normal de travail.
- 5) Les modalités de publicité préalable faite auprès du personnel.
- 6) La détermination des lieux possibles pour les réunions, étant entendu que celles-ci ne peuvent se tenir dans les locaux de travail.
- 7) Les modalités de déplacement du personnel pour se rendre aux réunions.
- 8) Les modalités de décompte et de contrôle des heures utilisées par chaque salarié.

BOJ. MAD J.A.

SECTION 2

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

POUR SE METTRE AU SERVICE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 15 : PRINCIPE

Les salariés membres d'organisations syndicales représentatives dans la Société THOMSON-TRT-Défense, désignés par leur organisation syndicale et ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent obtenir la suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée et en-dehors de la Société, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.

Les demandes de suspension de contrat de travail sont présentées à la Direction de l'établissement et transmises à la Direction du Personnel pour accord administratif, dans le cadre des dispositions de l'article 6 ci-après.

Article 16 : NOMBRE DE BENEFICIAIRES

Le nombre des bénéficiaires, pour l'ensemble de la Société, est fixé à 1 par organisation syndicale.

Article 17 : DUREE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des bénéficiaires est, en règle générale, suspendu pour une période minimale de six mois et maximale de deux ans, renouvelable.

La décision de renouvellement de la suspension du contrat de travail est prise par la Direction du Personnel, après vérification du quota défini à l'article 6 ci-dessus.

La durée totale de suspension du contrat de travail ne peut, en principe, excéder six années.

POA. MAD J.A.

Article 18 : SITUATION DES BENEFICIAIRES PENDANT LA PERIODE DE SUSPENSION DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL

Durant la période de suspension de leur contrat de travail, les salariés intéressés restent inscrits à l'effectif de leur établissement.

Ils ne perçoivent aucune rémunération de la Société.

Ils continuent de bénéficier des activités sociales et culturelles du Comité d'Etablissement auquel ils étaient rattachés au moment de la suspension de leur contrat de travail.

Ils restent électeurs aux institutions représentatives du personnel.

La suspension de leur contrat de travail dans les conditions définies au présent chapitre est exclusive de l'exercice de tout mandat représentatif au sein de la Société.

Article 19 : REINTEGRATION

Au terme de la période de suspension de leur contrat de travail, qui est prise en compte dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté, les intéressés bénéficient d'une garantie de réintégration dans leur emploi précédent ou dans un emploi équivalent, dans leur établissement d'origine.

En cas d'impossibilité manifeste de réintégration dans leur établissement d'origine, ils sont réintégrés dans un autre établissement de la Société, dans un emploi similaire. Dans ce cas, il est tenu compte des desiderata géographiques des intéressés.

Au moment de leur réintégration, leur salaire est réajusté en tenant compte des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues pendant leur absence dans leur catégorie et dans leur établissement d'origine. En cas de fermeture de l'établissement d'origine au cours de la période de suspension du contrat, il est tenu compte des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues dans l'ensemble de la Société pendant la même période et dans la catégorie d'appartenance.

Les demandes de réintégration doivent être adressées quarante cinq jours au moins avant la date de reprise du service au Chef d'établissement d'origine qui les transmet dans les quinze jours, avec son avis motivé, pour décision, à la Direction du Personnel.

Le délai de 45 jours est porté à quatre vingt dix jours lorsque l'absence a été supérieure à un an.

Les salariés intéressés ont la possibilité de bénéficier, à la charge de l'Entreprise, d'une formation professionnelle adaptée pour faciliter leur réinsertion.

304 MAD J.A

SECTION 3

ABSENCES REMUNEREES DES MEMBRES DES SECTIONS SYNDICALES

Article 20 : PRINCIPE

Les membres des sections syndicales représentatives dans l'établissement qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs sections syndicales (secrétaire, trésorier, membres du bureau, etc...) peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités.

De même, les membres des sections syndicales qui sont chargés de responsabilités au sein de leur organisation syndicale (exemple : Union Locale ou Départementale, etc...) peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer à des réunions syndicales tenues en-dehors de l'établissement.

Article 21 : CREDIT D'HEURES

Ces absences doivent s'inscrire dans les limites des crédits indiqués ci-après :

- 1) Un crédit fixe de 50 heures par an pour chaque section syndicale constituée dans l'établissement.
- 2) Un crédit global annuel déterminé au niveau de chaque établissement en fonction des effectifs.

Ce crédit, exprimé en heures, au titre d'une année civile déterminée, se calcule en divisant par 3 le nombre de salariés inscrits sur les contrôles de l'Etablissement à la date du 30 novembre de l'année précédente.

Il est réparti entre les sections syndicales constituées dans l'Etablissement proportionnellement à l'audience de chacune d'entre elles, mesurée d'après le nombre de voix obtenues par les titulaires aux dernières élections du Comité d'Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel. La répartition se fait au début de chaque année civile, sous la responsabilité de la Direction de l'Etablissement.

Les crédits visés aux 1 et 2 ci-dessus :

- sont majorés de 10 % pour les établissements situés à plus de 150 km de Guyancourt,

J.M. MAD J.A.

- sont complémentaires à ceux prévus par l'article L-412-20 1er et 4ème alinéas du Code du Travail,
- sont accordés aux sections syndicales en la personne des délégués syndicaux, à charge pour eux d'en assurer la distribution aux membres de leur section.

En cas d'implantation d'une nouvelle section syndicale en cours d'année, celle-ci bénéficiera au titre de l'année de sa création, de la totalité ou de la moitié du seul crédit visé au 1. ci-dessus, suivant que la date de sa constitution sera antérieure ou postérieure au 30 juin de l'année considérée.

Article 22 : MODALITES D'UTILISATION DES CREDITS D'HEURES

Les crédits d'heures ainsi répartis peuvent être utilisés librement par les membres de la section syndicale, sous réserve de l'information de la Direction au fur et à mesure de leur utilisation.

Afin d'éviter la désorganisation du Service, les salariés intéressés doivent informer leur hiérarchie de leur intention de s'absenter.

Les modalités de décompte et de contrôle de ces heures d'absence doivent être précisées localement par la Direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives.

Il est précisé que ces crédits d'heures sont destinés à couvrir à la fois activités et déplacements.

SECTION 4

COLLECTE DES COTISATIONS

Article 23

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.

Les modalités d'application du présent Article sont définies par la Direction de l'Etablissement en accord avec les organisations syndicales représentatives.

S.G. MAD JA

CHAPITRE III

DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Article 24 : MISSIONS

Les Délégués Syndicaux Centraux, prévus à l'article L-412-12 du Code du Travail, exercent les missions qui leur sont confiées par la Loi.

Article 25 : CREDIT D'HEURES

Il est mis à la disposition de chaque Délégué Syndical Central un crédit mensuel de 15 heures.

Ce crédit s'ajoute à celui dont les intéressés peuvent disposer à un titre autre que celui de Délégué Syndical d'Etablissement. Il comprend le temps passé en déplacements et transports. Le temps nécessaire pour se rendre et assister aux réunions organisées ou autorisées par la Direction n'est pas imputable à ce crédit.

Le temps passé par les Délégués Syndicaux Centraux en réunions organisées ou autorisées par la Direction est payé comme temps de travail.

Article 26 : DEPLACEMENTS

Les Délégués Syndicaux Centraux peuvent se déplacer librement dans les établissements de l'Entreprise, dans la limite de leurs heures de délégation, sous réserve d'en informer préalablement la Direction des Etablissements visités et de respecter les règles en usage pour les Délégués Syndicaux desdits Etablissements.

Les Délégués Syndicaux Centraux bénéficient d'un ordre de mission en cas de convocation par la Direction Générale ou de l'autorisation de participer à une réunion agréée par la Direction. Dans ce cas, leurs frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par la Société dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, leur salaire est maintenu et le temps passé dans les transports est rémunéré sur la base des heures non majorées ou donne lieu à un repos compensateur équivalent.

SAH MAD J.A

Article 27 : MOYENS

Les Délégués Syndicaux Centraux utilisent les locaux mis à la disposition des organisations syndicales de l'Etablissement dont ils relèvent. Ils ont accès à un poste téléphonique leur permettant des communications internes ou externes.

Dans le cadre de leur mission, les Délégués Syndicaux Centraux peuvent avoir accès, avec l'accord préalable de la Direction de l'Etablissement intéressé, au courrier, à la photocopie, ainsi qu'au réseau télex et télécopie.

Article 28 : SUPPLEANCE

Les Organisations Syndicales auront la faculté de choisir, parmi les autres Délégués Syndicaux de Centre, l'un d'entre eux pour remplacer le Délégué Syndical Central auprès de la Direction, en cas d'absence. Leur nom devra être communiqué à la Direction.

CHAPITRE IV

CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Article 29 : DUREE DU CONGE

Le nombre de jours de congé par salarié, ainsi que le fractionnement des droits à congé ne sont pas limités.

Article 30 : FORMALITES

La demande de congé doit être présentée au Service du Personnel du Centre, au moins :

- quinze jours à l'avance si la durée du congé est supérieure ou égale à quatre jours,
- 48 heures à l'avance si la durée du congé est inférieure ou égale à trois jours.

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

Article 31 : ABSENCES SIMULTANEEES

Le nombre de salariés pouvant être simultanément absents n'est pas limité.

PDJ MAD 7.A

Article 32 : REMUNERATIONS ET COTISATIONS SOCIALES

32.1. Rémunération

La loi du 30 décembre 1985 énonce que le congé doit donner lieu à une rémunération par la Société à hauteur de 0,08 ‰ du montant des salaires payés pendant l'année en cours, entendu au sens du point 1 de l'Article 231 du Code Général des Impôts.

Il sera procédé comme suit :

- 1) en début d'année, un montant provisionnel à hauteur de 0,08‰ du montant estimé des salaires à payer pendant l'année à venir sera versé au Comité d'Etablissement ;
- 2) pendant la durée du congé, le salarié bénéficiera du maintien du salaire, le Comité étant débité du montant correspondant ;
- 3) dès que les éléments de calcul en sont connus, le montant de la contribution de 0,08 ‰ pour l'année passée est définitivement arrêté et il est procédé à la sommation des débits supportés par le CE, pendant la même période de référence au titre du maintien du salaire.
si l'ensemble des débits est inférieur au montant de la contribution, la différence est restituée par le Comité à la Société.

32.2. Cotisations sociales employeur

Les cotisations sociales employeur afférentes aux sommes versées pendant la durée du congé seront prises en charge par l'entreprise, à concurrence des versements pour rémunérations entrant dans le crédit des 0,08 ‰.



Article 33: DATE D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à compter du 1er JUIN 1992, à l'exception du Chapitre IV qui s'applique avec effet rétroactif au 1er janvier 1992.

309 MAD J.A

Article 34 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé totalement ou partiellement par un des signataires, en respectant un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, adressée à tous les autres signataires par la partie qui dénonce. Le préavis indiqué ci-dessus court à compter de la date de réception de la dénonciation. Toute dénonciation doit faire l'objet des dépôts prévus par les Articles L-132-10 et R-131-1 du Code du Travail.

Article 35 : DEPOT

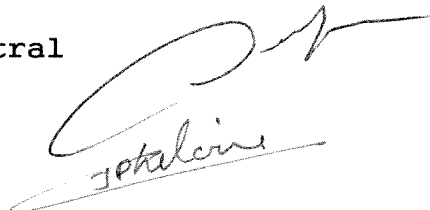
Le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail des Yvelines et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles, conformément aux Articles L-132-10 et R-132-1 du Code du Travail.

Fait à Guyancourt, le 18 mai 1992, en 8 exemplaires originaux

Pour la Société THOMSON-TRT DEFENSE,
Jacques d'ARJUZON
Directeur du Personnel
et des Affaires Sociales



Pour la CFDT,
M. DAUJAT
Délégué Syndical Central



Pour la CFE-CGC,
M. DELOIRE
Délégué Syndical Central



Pour la CGT,
Mme BECQUEY
Déléguée Syndicale Centrale

