

## ACCORD SUR LA CREATION D'UN COMITE EUROPEEN THOMSON-CSF ET FILIALES

### Préambule

Pour tenir compte de l'internationalisation de Thomson-CSF et ses filiales, la Direction et les organisations syndicales ont convenu de la création d'un Comité Européen de Thomson-CSF et filiales.

Ce Comité Européen a pour objectif de permettre une information plus complète des partenaires sociaux européens sur la stratégie, la situation et les perspectives économiques et sociales de Thomson-CSF et de ses filiales, dans leur dimension européenne.

Le présent accord définit le rôle, la composition et les modalités de fonctionnement de ce Comité.

### Article 1 : COMPETENCES

Le Comité Européen est informé :

- des orientations stratégiques de Thomson-CSF et de ses filiales,
- de la situation industrielle, commerciale et financière et des perspectives à court et moyen terme,
- de la situation de l'emploi et de ses évolutions.

dc  
PL HDV  
MS AS

## Article 2 : PRESIDENCE ET COMPOSITION

- Le Comité Européen est présidé par le Président Directeur Général de Thomson-CSF ou son représentant. Le président est assisté des personnes de son choix pour les questions relevant de leur compétence.

- Le Comité est composé :

- d'un représentant syndical de chacune des organisations syndicales françaises représentatives.

- de trente représentants du personnel des établissements de Thomson-CSF, de ses filiales au sens de l'article 354 de la loi n°66-537 du 24 juillet 1966 et des sociétés dont Thomson-CSF détient directement ou indirectement plus de la moitié du capital, implantés en France et dans les autres pays de la Communauté Européenne.

## Article 3 : DESIGNATION DES MEMBRES DU COMITE

- La durée du mandat des membres du Comité Européen est de deux ans. Il prend fin de plein droit en cas de sortie de Thomson-CSF et de ses filiales.

- Les trente membres du Comité Européen se répartissent en principe entre chaque pays en proportion de leurs effectifs Thomson-CSF et filiales. Cependant, pour permettre une représentation réelle des salariés des filiales et établissements situés en Europe (hors France), les parties ont convenu de réserver dix des trente sièges à pourvoir aux représentants de ces salariés.

- La répartition des sièges sera réexaminée :

- tous les deux ans, lors du renouvellement de la composition du Comité Européen,

- en cas d'augmentation de l'effectif total des sociétés prises en compte dans le périmètre du Comité Européen de plus de 2000 personnes, ou en cas d'entrée ou de sortie du périmètre du Comité Européen d'un établissement ou d'une société ayant un effectif de plus de 2000 personnes, dès lors que ces évolutions sont susceptibles d'entraîner une modification de la répartition du nombre de représentants du personnel par pays, ou, pour ce qui concerne les pays européens autres que la France, une modification de la répartition des représentants du personnel par établissement ou par société.

AC  
NDU  
PC  
YD  
Mle

### 3-1 Désignation des représentants des établissements et filiales situés en Europe (hors France)

- Les dix sièges à pourvoir se répartissent entre les différents pays en fonction de l'effectif de chacun, avec un maximum de trois représentants par pays.
- Les sièges attribués à chaque pays sont répartis entre les établissements et filiales du pays considéré en proportion de leurs effectifs respectifs.
- Au sein de chaque filiale ou établissement concerné, les membres du Comité sont désignés conformément aux modalités négociées localement entre la Direction locale et les représentants du personnel.
- Dans les mêmes conditions, un nombre équivalent de membres remplaçants est désigné. Ils assurent, le cas échéant, le remplacement des membres titulaires dans l'impossibilité de participer aux réunions du Comité Européen et du Comité de liaison.

### 3-2 Désignation des représentants des établissements et filiales situés en France

- Les membres du Comité Européen représentants des salariés français sont au nombre de vingt.
- Ils sont désignés par les organisations syndicales parmi les membres élus ou désignés des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement.
- Les vingt sièges à pourvoir sont répartis entre les organisations syndicales en fonction du nombre de voix qu'elles ont obtenues aux élections des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement pris en compte pour la constitution du Comité de Groupe et arrêtées au dernier jour du mois de février de l'année considérée. Il est fait application de la règle de répartition proportionnelle au plus fort reste.
- Chaque organisation syndicale désigne un nombre de membres remplaçants équivalent à celui de ses membres titulaires. Ceux-ci assurent, le cas échéant, le remplacement des membres titulaires dans l'impossibilité de participer aux réunions du Comité Européen et du Comité de liaison. Ils sont choisis, comme les membres titulaires, parmi les membres élus ou désignés des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement.

*de*  
*P2* *MDU*  
*W79* *MS*

### 3-3 Désignation du secrétaire du Comité Européen

- A chaque renouvellement, le Comité Européen procède à l'élection d'un secrétaire parmi les représentants du personnel qui le compose. Après deux tours de scrutin, si aucun candidat n'a obtenu la majorité absolue, le secrétaire est élu au troisième tour à la majorité relative. A défaut de majorité relative, le représentant du personnel le plus âgé est désigné comme secrétaire.

- Le secrétaire assure les relations avec les membres du Comité Européen. Il est le correspondant de la Direction pour tout ce qui concerne le Comité.

### Article 4 : FONCTIONNEMENT

#### 4-1 Périodicité des réunions

- Le Comité Européen se réunit une fois par an. La date et le lieu de la réunion sont fixés par la Direction de Thomson-CSF et communiqués au moins six semaines avant la réunion à l'ensemble des membres du Comité.

#### 4-2 Comité de liaison

- Un Comité de liaison assure les relations entre la Direction de Thomson-CSF et les membres du Comité Européen.

- Le Comité de Liaison est composé :

- du secrétaire du Comité Européen,

- des cinq représentants syndicaux français,

- d'un représentant de chacun des pays européens (hors France) représentés au sein du Comité Européen. Ce représentant est nommé lors de la première réunion du Comité Européen par les autres membres de même nationalité.

- Le Comité de Liaison et la Direction de Thomson-CSF se réunissent un mois avant la réunion du Comité Européen pour fixer l'ordre du jour de cette réunion. L'ordre du jour est communiqué à l'ensemble des membres du Comité Européen au moins 15 jours avant la réunion.

AC  
PL MDU  
WJA Res

- Entre deux réunions du Comité Européen, le Comité de liaison peut être réuni à tout moment, à l'initiative de la Direction ou à celle de la majorité de ses membres, pour être informé préalablement à leur mise en oeuvre des grandes modifications structurelles, industrielles ou commerciales et des transformations de l'organisation économique et juridique de niveau européen.

#### 4-3 Compte rendu des réunions

- Le secrétaire rédige un projet de compte-rendu des réunions du Comité Européen et des réunions extraordinaires du Comité de liaison. Ce projet est transmis à la Direction qui y apporte ses corrections. Compte tenu de celles-ci, le secrétaire rédige le compte-rendu définitif, qui est traduit dans les langues nécessaires et transmis à l'ensemble des membres du Comité Européen

#### 4-4 Crédits d'heures

- Pour leur permettre d'assurer leur fonction, un crédit d'heures, considéré et payé comme temps de travail, est alloué aux membres du Comité Européen :

- Les membres du Comité de liaison disposent d'un crédit annuel de 100 heures

- Les autres membres du Comité Européen disposent d'un crédit annuel de 20 heures

- Le temps passé en réunions du Comité Européen et du Comité de liaison ne s'impute pas sur ce crédit d'heures. Ces réunions sont considérées et payées comme temps de travail.

- Avec l'accord préalable de la Direction de Thomson-CSF, ces crédits d'heures pourront être dépassés en cas de circonstances exceptionnelles.

#### 4-5 Autres modalités de fonctionnement

- Lors des réunions du Comité Européen et du Comité de liaison, la langue de travail est le français. Les débats sont traduits simultanément dans les langues nécessaires à la compréhension des participants.

- Les frais de déplacement et d'hébergement des membres du Comité Européen lors des réunions de ces instances sont pris en charge par leur unité d'appartenance.

VC  
PL MDU  
Y  
CD

**Article 5 : DUREE DE L'ACCORD ET DEPOT**

- Cet accord est conclu pour une durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L 132-8 du Code du travail français. Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée à l'ensemble des parties signataires.

- Le texte du présent accord en version française fera foi. Cet accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts-de-Seine et au Greffe du tribunal des prud'hommes de Nanterre, conformément aux dispositions législatives et réglementaires françaises.

Fait à Paris, en huit exemplaires originaux, le 16 Novembre 1993

POUR LA CFDT

POUR LA CFE/CGC

Michel DUPONT

POUR LA CFTC

Michel BERNELLE

POUR LA CGT

Pierre LAIRESSIE

POUR LA CGT/FO

J-Y DANTEZ

POUR LA DIRECTION

P. CALANDRA  
Directeur des Affaires Sociales et  
des Ressources Humaines du  
Groupe THOMSON