

**ACCORD
SUR LE DROIT SYNDICAL**

Entre la Société THOMSON-CSF, S.A. au capital de 2.333.292.000 F, dont le Siège Social est situé au 173, Boulevard Haussmann à PARIS, représentée par Monsieur Jacques d'ARJUZON, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les Organisations Syndicales ci-après désignées

La CFDT	représentée par	M. Philippe NOVAK	Délégué Syndical Central
La CFE-CGC	représentée par	M. Jean-Claude de NOTER	Délégué Syndical Central
La CFTC	représentée par	M. Jean-Claude DURET	Délégué Syndical Central
La CGT	représentée par	M. Sylvain DELAITRE	Délégué Syndical Central

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Jan
AN S.D.
J.C. J.A.

PREAMBULE

Suite à la filialisation des activités industrielles de la Société THOMSON-CSF, décidée lors de l'Assemblée Générale du 30 Novembre 1995, le périmètre de la Société THOMSON-CSF a été profondément modifié.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées pour renégocier l'Accord sur le droit syndical du 15 Février 1988.

Elles ont conclu le présent Accord qui remplace l'Accord du 15 Février 1988, et s'inscrit dans sa continuité.

few
PN S.D.
J M J A

ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL

SOMMAIRE

	<i>Pages</i>
CHAPITRE I - EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET DESIGNES	4
Section 1 - Principes généraux de l'accord	4
Section 2 - Evolution des carrières des représentants 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	5
Section 3 - Evolution de carrière des représentants 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 mensuel de travail affiché	5
Section 4 - Evaluation du volume des crédits d'heures	6
CHAPITRE II - DELEGUES CENTRAUX D'ENTREPRISE	7
CHAPITRE III - MODALITES COMPLEMENTAIRES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	10
Section 1 - Réunions d'information syndicale	10
Section 2 - Suspension du contrat de travail pour se mettre au service des organisations syndicales	11
Section 3 - Absences rémunérées des membres des sections syndicales	13
Section 4 - Collecte des cotisations	14
CHAPITRE IV - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE	15
CHAPITRE V - DISPOSITIONS TRANSITOIRES	16
CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES	17

pour
S.D. PV J.A.
JM

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-CSF pour lesquels d'autres règles sont applicables.

Section 1

PRINCIPES GENERAUX DE L'ACCORD

Article 1

Conformément à l'article L. 412-2 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 du ou des crédits d'heures qui leur sont alloués pour l'exercice de leurs mandats.

Article 3

La Direction demande à la hiérarchie d'adapter, si nécessaire, 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, quel que 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.

Jew
PN S. D. J. M. J. A.

Section 2
**EVOLUTION DES CARRIERES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
DONT LE VOLUME DU OU DES CREDITS D'HEURES
ALLOUE (S) POUR L'EXERCICE DE LEUR (S) MANDAT (S)
EST INFERIEUR A LA MOITIE DE LA DUREE
DU TEMPS DE TRAVAIL MENSUEL AFFICHE**

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'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'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.

Section 3
**EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
DONT LE VOLUME DU OU DES CREDITS D'HEURES ALLOUE(S)
POUR L'EXERCICE DE LEUR(S) MANDAT(S)
REPRESENTENT LA MOITIE
OU PLUS DE LA DUREE DU TEMPS MENSUEL DE TRAVAIL AFFICHE**

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 leur rémunération globale qui, sur la période correspondant à la durée de leurs mandats, sera égal à celui observé en moyenne dans leur catégorie professionnelle dans l'établissement en cause.

La situation de chaque représentant du personnel concerné par cet article sera réexaminée chaque année.

few
S.D.
PN JA
JM

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 (évolution de carrière, formation, classification, ...) 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 des Ressources Humaines sera sollicité.

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'établissement des différents crédits d'heures, ainsi que les temps passés en réunion préparatoire et en réunion avec la Direction.

S.D.
JAW PN/LW J.A

CHAPITRE II DELEGUES CENTRAUX D'ENTREPRISE

Conclu en application des dispositions
des Articles L. 412-12 et L. 412-20 du Code du Travail

Article 11 : MISSION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Les Délégués Syndicaux Centraux sont les porte-parole accrédités et privilégiés des organisations syndicales auprès de la Direction Générale de l'Entreprise.

A ce titre, ils informent le Chef d'Entreprise ou ses représentants des problèmes syndicaux qui se posent à l'intérieur de l'Entreprise. Ils participent aux discussions et aux négociations ouvertes par la Direction Générale relatives :

- à l'exercice même du droit syndical dans l'entreprise,
- aux dispositions sociales applicables au personnel,
- à la composition du Comité Central d'Entreprise,
- au droit d'expression des salariés,
- aux systèmes de rémunérations
- aux salaires effectifs,
- à la durée du travail,
- à l'organisation du temps de travail,
- à la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'Entreprise,
- à l'intéressement

et plus généralement à toutes mesures collectives ayant une incidence sur la condition des salariés.

Conformément à l'Art. L. 412-12 du Code du Travail, chaque organisation syndicale représentative désigne ses délégués syndicaux centraux d'entreprise dont la mission est distincte de celle des délégués syndicaux d'Etablissement.

L'ensemble des règles relatives aux délégués syndicaux d'Etablissement est applicable aux délégués syndicaux centraux, notamment en ce qui concerne la protection statutaire légale instituée par les articles L. 142-18 et L. 142-19 du Code du Travail.

Article 12 - DESIGNATION ET NOMBRE DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la Société peut désigner un délégué syndical central choisi parmi les membres du personnel inscrits sur les rôles de l'Entreprise, répondant aux conditions fixées par l'Art. L. 412-14 du Code du Travail, et dont le contrat de travail n'est pas suspendu pour exercice de fonctions de permanent au service d'une organisation syndicale.

pour
S.D.

SW PN FA

Article 13 - CREDIT D'HEURES DE DELEGATION

Il est mis à la disposition de chaque délégué syndical central un crédit mensuel de 40 heures. Les délégués syndicaux centraux d'une même organisation peuvent se répartir entre eux le temps dont ils disposent, sous réserve d'en informer la Direction de leur Etablissement d'origine.

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 14 - 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 frais de transport sont pris en charge par la Société dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, leurs 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.

Article 15 - 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, à la télécopie et à la messagerie.

La Direction des Ressources Humaines examinera ultérieurement les conditions dans lesquelles les délégués syndicaux centraux pourront éventuellement bénéficier de congés de formation syndicale.

few
S.D.
PN S.M. J.A.

Article 16 - NEGOCIATIONS AU NIVEAU CENTRAL

Lors des séances de négociations organisées par la Direction Générale, la délégation de chacune des organisations syndicales est fixée à deux représentants salariés de l'Entreprise dont le délégué syndical central (sauf empêchement).

Les représentants salariés qui n'ont pas la qualité de délégué syndical central ne bénéficient pas d'heures de délégation propres, mais le temps passé en réunions organisées ou autorisées par la Direction est payé comme temps de travail, le temps de voyage est rémunéré sur la base des heures non majorées ou donne lieu à un repos compensateur équivalent et les frais de transport liés à ces réunions sont pris en charge par la Société dans les mêmes conditions que celles prévues à l'Article 4 ci-dessus.

Chaque délégation syndicale appelée à négocier avec la Direction Générale de la Société dispose d'un crédit annuel de 5 heures, pour lui permettre de rendre compte des négociations à ses mandants.

Article 17 - INFORMATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Les délégués syndicaux centraux reçoivent toutes les informations prévues par la loi ainsi que tous les documents remis au CCE et relatifs aux salaires, aux effectifs, à la formation professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils sont aussi destinataires des instructions, circulaires et notes de la Direction des Ressources Humaines à diffusion générale et reçoivent régulièrement un certain nombre de documents sur la vie du Groupe THOMSON (Thomson Magazine, Thomson Opportunités, etc...).

*for
S.D.
JCM / JA
PN*

CHAPITRE III 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 du 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 18

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 19

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 20

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

Jaw
S.D. JA
PN JM

Article 21

Les modalités d'utilisation du crédit d'heures 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 :

- a) 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.
- b) Le délai de prévenance à observer par les salariés à l'égard de leur hiérarchie.
- c) Les conditions dans lesquelles la Direction est informée des dates, heures et lieux des réunions envisagées et des secteurs concernées.
- d) La place de ces réunions à l'intérieur de l'horaire normal de travail.
- e) Les modalités de publicité préalable faite auprès du personnel.
- f) La détermination des lieux possibles pour les réunions, étant entendu que celles-ci ne peuvent se tenir dans les locaux de travail.
- g) Les modalités de déplacement du personnel pour se rendre aux réunions.
- h) Les modalités de décompte et de contrôles des heures utilisées par chaque salarié.

Section 2 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR SE METTRE AU SERVICE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 22 - PRINCIPE

Les salariés membres d'organisations syndicales représentatives dans la Société THOMSON - CSF, 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.

Article 23 - NOMBRE DE BENEFICIAIRES

Le nombre des bénéficiaires, pour l'ensemble de la Société, est déterminé par un nombre fixe, égal pour chacune des organisations syndicales. Ce nombre est fixé à 1.

S.O.
Jaw
J.A.
J.A.

Article 24 - DUREE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des bénéficiaires est, en règle général, suspendu pour une période minimale de 6 mois et maximale de 2 ans, renouvelable.

La décision de renouvellement de la suspension du contrat de travail est prise par la Direction des Ressources Humaines.

La durée totale de suspension du contrat de travail ne peut, en principe, excéder 6 années.

Article 25 - 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 26 - 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.

Jaw
PN S.D. J.A

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 des Ressources Humaines.

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

Section 3 ABSENCE REMUNEREE DES MEMBRES DES SECTIONS SYNDICALES

Article 27 - 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 28 - CREDIT D'HEURES

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

- 28.1. Un crédit fixe de 50 heures par an, pour chaque section syndicale constituée dans l'établissement.
- 28.2. 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.

low
S.D.
J.A.
PN

Les crédits visés aux § 28.1 et 28.2 ci-dessus :

- 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 § 28.1 ci-dessus suivant que la date de sa constitution sera antérieure ou postérieure au 30 juin de l'année considérée.

Article 29 - 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 des 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 30

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.D.
Jan 1996
PWS
GA

CHAPITRE IV CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Conformément à l'Article L. 451-4 du Code du Travail qui permet aux accords d'entreprise de contenir des dispositions plus favorables, les modalités suivantes seront applicables au sein de la Société THOMSON-CSF.

Article 31 - DUREE DU CONGE

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

Article 32 - FORMALITES

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins :

- quinze jours à l'avance si la durée du congé est supérieure ou égale à quatre jours ;
- quarante huit 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 33 - ABSENCES SIMULTANEEES

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

Article 34 - REMUNERATION ET COTISATIONS SOCIALES

34.1 - Rémunérations

Les rémunérations sont payées directement par la Société dans la limite du crédit annuel de 0,08 ‰ de la masse salariale de l'établissement, prévu à l'Art. L. 451-1 du Code du Travail.

En cas de difficultés, liées à des demandes importantes, une concertation sera organisée à ce sujet entre la Direction et les Organisations Syndicales de l'Etablissement.

34.2. - Cotisations Sociales

Les cotisations sociales employeur afférentes aux sommes versées pendant la durée du congé seront prises en charge par l'entreprise.

S.D.
Jan JUS EN JA

CHAPITRE V DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 35 - NOMINATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Compte tenu de l'effectif de la Société, à la date de signature du présent Accord (moins de 2000 personnes), le délégué syndical central désigné par chaque organisation syndicale devrait être, en vertu de l'Article L. 412-12 du Code du Travail, l'un des délégués syndicaux des Etablissements de la Société.

En vue de permettre aux organisations syndicales de réorganiser leur représentation dans les différentes instances, à la suite de la reconfiguration de la Société intervenue le 1er Décembre 1995, il est convenu qu'à titre dérogatoire, jusqu'au 31 Décembre 1996, chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central distinct des délégués syndicaux d'établissement.

S.D.
JCN J M PN J A

CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES

Date d'application :

Le présent Accord s'applique à compter du 1er Janvier 1996.

Durée :

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.

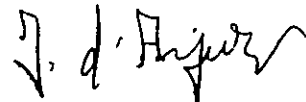
Dépôt :

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

Fait à Paris, le 16 Janvier 1996 (en 11 exemplaires originaux)

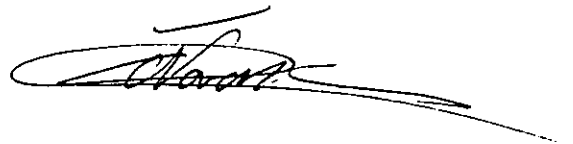
Pour la Société THOMSON-CSF

Jacques d'ARJUZON
Directeur des Ressources Humaines



Pour la CFDT

Philippe NOVAK



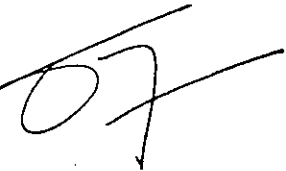
Pour la CGT

Sylvain DELAITRE



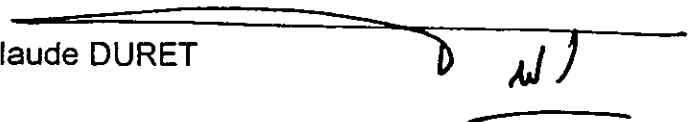
Pour la CFE/CGC

Jean-Claude de NOTER



Pour la CFTC

Jean-Claude DURET



S.A.

CHAPITRE V DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 35 - NOMINATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Compte tenu de l'effectif de la Société, à la date de signature du présent Accord (moins de 2000 personnes), le délégué syndical central désigné par chaque organisation syndicale devrait être, en vertu de l'Article L. 412-12 du Code du Travail, l'un des délégués syndicaux des Etablissements de la Société.

En vue de permettre aux organisations syndicales de réorganiser leur représentation dans les différentes instances, à la suite de la reconfiguration de la Société intervenue le 1er Décembre 1995, il est convenu qu'à titre dérogatoire, jusqu'au 31 Décembre 1996, chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central distinct des délégués syndicaux d'établissement.

*For J.M. - J.A.
PN S.D.*

CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES

Date d'application :

Le présent Accord s'applique à compter du 1er Janvier 1996.

Durée :

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.

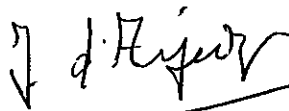
Dépôt :

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

Fait à Paris, le 16 Janvier 1996 (en 11 exemplaires originaux)

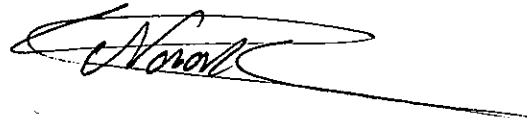
Pour la Société THOMSON-CSF

Jacques d'ARJUZON
Directeur des Ressources Humaines



Pour la CFDT

Philippe NOVAK



Pour la CGT

Sylvain DELAITRE



Pour la CFE/CGC

Jean-Claude de NOTER



Pour la CFTC

Jean-Claude DURET

