

**ACCORD CADRE RELATIF AUX DISPOSITIONS SOCIALES APPLICABLES  
A LA NOUVELLE ENTREPRISE ISSUE DU PROJET DE FUSION, AVEC EFFET AU  
1<sup>ER</sup> JANVIER 1999, DES SOCIETES MERES DES ENTREPRISES :  
Thomson-CSF Radars & Contre-Mesures, Dassault Electronique et Thomson-CSF  
Missile Electronics**

Dans le cadre de l'ordre du jour du Comité d'Entreprise du mardi 24 novembre 1998 concernant la procédure d'information et de consultation sur le projet de fusion des Entreprises Thomson-CSF Radars & Contre-Mesures, Dassault Electronique et Thomson-CSF Missile Electronics (article L 432-1 3<sup>e</sup> alinéa du Code du Travail), la Direction et les Organisations Syndicales ont négocié l'accord cadre suivant :

## **I- PERIMETRE DE L'ENTREPRISE**

Dans le cadre de la stratégie de l'Entreprise et pour la période du PBMT 1999-2001, il n'est pas prévu de cession d'activité hors groupe Thomson-CSF.

En tout état de cause, il n'y aura pas de cession d'activité Groupe et hors Groupe Thomson-CSF pendant l'année 1999.

De même, il n'y aura pas de cession d'activité hors Groupe Thomson-CSF pendant l'année 2000.

Ces dispositions sont subordonnées au fait qu'il n'y ait pas de reconfiguration majeure du Groupe Thomson-CSF pendant cette période.

## **II- EMPLOI : ADAPTATION DES EFFECTIFS A L'ACTIVITE**

### **1- MESURES PRIORITAIRES**

Les mesures relatives à une Réduction du Temps de Travail (RTT) défensive seront prioritairement engagées.

Il est rappelé que la RTT défensive suppose une réduction du temps de travail d'au moins 10%.

PF  
VD  
BR  
SLG  
CKA  
JA

Ces mesures auront vocation à s'appliquer au terme du 1<sup>er</sup> trimestre 1999 à l'ensemble des établissements et des catégories socio-professionnelles de l'Entreprise.

Les modalités de compensation de la RTT ainsi que la prise en compte de fonctions spécifiques pour l'application de la RTT feront bien évidemment partie intégrante de la négociation.

Sans pouvoir s'engager dans le présent accord sur le niveau de la compensation (ce qui serait préjuger de cette négociation), la Direction s'engage à atténuer les effets de la RTT, plus particulièrement sur les revenus des salariés ayant les rémunérations les moins élevées, c'est à dire inférieures au plafond mensuel de la Sécurité Sociale au 1<sup>er</sup> Janvier 1999.

En complément aux mesures de RTT, les mesures suivantes seront engagées : mesures d'âge, mobilités volontaires au sein du Groupe Thomson-CSF et départs volontaires.

## 2- AUTRES MESURES

Après avoir mesuré l'effet des dispositions définies au point 1, il sera procédé à un nouvel examen de l'emploi en regard de la situation commerciale (SITCOM) d'Avril 1999 et mise à jour en Octobre 1999.

Si des mesures complémentaires, qui auront été négociées dans le cadre du livre III du Code du Travail, s'avéraient nécessaires au regard de ce nouvel examen, elles ne seraient pas mises en oeuvre avant le 1<sup>er</sup> Janvier 2000.

La mise en oeuvre des mesures des paragraphes 1 et 2 ne devra pas remettre en cause la politique de l'Entreprise en regard de l'évolution de ses métiers.

## III- SALAIRES

La Direction, constatant un différentiel statistique de revenu entre les salariés issus du Groupe Thomson-CSF et ceux issus de Dassault Electronique, s'engage à dégager un budget spécifique au titre du PBMT 1999-2001, pour aller dans le sens de l'harmonisation des salaires, tout en maintenant une politique d'augmentations salariales pour l'ensemble des salariés de la future société.

La définition de ce budget ainsi que les dates de mise en oeuvre feront parties intégrantes de la future négociation relative aux différents points du présent accord ; sans préjuger du résultat des négociations, une mesure d'application sera mise en oeuvre à la mi-1999.

Une commission de suivi, composée de représentants issus des trois entreprises, sera constituée ; elle aura comme référence les états salariaux de chaque société avant la fusion.

PF  
VD  
BR  
JL  
CC  
HA

#### IV- STATUTS

Il est rappelé que la société Thomson-CSF Radars et Contre-Mesures étant la société absorbante, les accords conclus dans le cadre de cette société perdurent et ne peuvent s'appliquer aux personnels issus de Dassault Electronique et de Thomson-CSF Missile Electronics que pour les dispositions qui s'avèreraient plus favorables pendant la période de négociation des accords d'harmonisation.

En application de l'article L 132-8 du code du travail, les accords conclus dans le cadre des sociétés Dassault Electronique et Thomson-CSF Missile Electronics se trouvent dénoncés du fait de la fusion, une période transitoire d'une durée maximale de quinze mois est alors ouverte permettant de mener une négociation en vue de l'harmonisation des statuts. Dans un souci d'efficacité partagé, les négociations seront engagées au plus tôt, avec l'objectif d'aboutir à l'été 1999.

L'ensemble des sujets ayant trait au statut du personnel de la nouvelle entité devra être examiné lors de ces négociations.

La Direction et les Partenaires Sociaux affirment d'ores et déjà leur volonté d'avoir un système de prévoyance commun aux cadres et aux non cadres.

Par ailleurs, dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 1999, un inventaire des usages existants dans les trois sociétés et par site sera fait afin, par la suite, de négocier leur devenir.

#### V- BUDGET DES OEUVRES SOCIALES ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

##### 1- BUDGET DES OEUVRES SOCIALES

Considérant l'année 1999 comme une année de transition pour les budgets des Comités d'Etablissement, les dotations de ces comités demeureront identiques, pour l'exercice 1999, à ce qu'elles étaient pour l'exercice 1998, chaque Comité pouvant de ce fait poursuivre sa politique en matière d'oeuvres sociales.

Au cours de l'année 1999, les questions relatives au fonctionnement et à la dotation des Comités après l'exercice 1999 feront l'objet d'une négociation avec les Partenaires Sociaux.

La dotation aux oeuvres sociales de la nouvelle entité, exprimée en pourcentage de masse salariale, ne sera pas inférieure au pourcentage résultant de l'addition des versements effectués par les trois entreprises, selon les modalités de calcul : meilleure des trois dernières années.

##### 2- INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Pour permettre aux Partenaires Sociaux des trois sociétés de participer aux instances de représentation du personnel à titre dérogatoire et pour une période transitoire comprise entre 6 mois et un an, la Direction et les Organisations Syndicales ont trouvé un accord sur les points suivants :

PF  
VD  
B  
JL  
CC  
HA

## 2.1- Délégations syndicales

Augmenter la composition de chaque délégation syndicale de manière à permettre une représentation équilibrée de chaque société constituante de la nouvelle entreprise.


## 2.2- Comité Central d'Entreprise

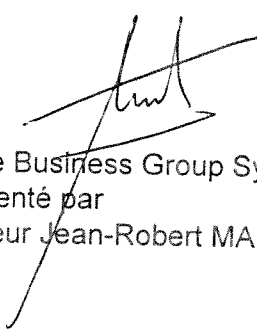
Adapter la composition du Comité Central d'Entreprise de la future société en élargissant la composition de l'actuel Comité Central d'Entreprise de Thomson-CSF Radars et Contre-Mesures par une représentation proportionnelle de Dassault Electronique et de Thomson-CSF Missile Electronics.

## VI- DEPOT DE L'ACCORD

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.


Fait à Saint-Cloud en 7 exemplaires,  
le 26 Novembre 1998

  
Pour DASSAULT ELECTRONIQUE  
représentée par  
Monsieur Jacques MIJONNET

  
Pour le Business Group Systèmes Aéroportés  
représenté par  
Monsieur Jean-Robert MARTIN

Pour la C.G.T.  
représentée par M

*Claude CHAUSSIGNET*



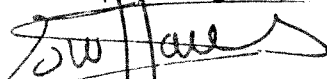
Pour la C.F.D.T.

représentée par M *D. VEYS*



Pour la C.G.C.

représentée par M *B. GUILLAUD*



Pour la C.F.T.C.  
représentée par M

*PATRICK FOURNIER*



Pour F.O.

représentée par M *Jean-Luc MAUBUISSON*

