

ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL

entre : THOMSON-CSF RADARS & CONTRE-MESURES Société Anonyme
au capital de 600 250 000 F dont le Siège Social est situé au :

1, boulevard Jean Moulin - 78852 ELANCOURT CEDEX

Représentée par Monsieur René MAISONNEUVE, Directeur des
Ressources Humaines, agissant par délégation du Président
Directeur Général

d'une part :

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

la CFDT, représentée par : *Guy Henry*

la CGC, représentée par : *H. TAUSKY*

la CGT, représentée par : *Serge PETIT*

FO, représentée par : *Claude Berthelot*

SUPPer, représentée par :

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La création de la société THOMSON - CSF RADARS & CONTRE - MESURES au 1er Décembre 1995, du fait de la filialisation de la Division RADARS & CONTRE-MESURES a conduit les organisations syndicales représentatives et la Direction, à négocier un accord sur l'exercice du Droit Syndical afin d'adapter à la structure et à la situation de l'Entreprise THOMSON - CSF RADARS & CONTRE-MESURES les dispositions prévues par l'accord THOMSON - CSF du 15 février 1988.

CHAPITRE 1

EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ÉLUS OU DÉSIGNÉS

Le présent chapitre s'applique aux représentants du personnel élus ou désignés à l'exception des administrateurs salariés exerçant leur mandat dans la société THOMSON CSF RADARS & CONTRE-MESURES.

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 des aptitudes professionnelles des représentants du personnel se fait compte tenu du ou des crédits d'heure qui leur sont alloués pour l'exercice de leurs mandats.

Article 3

La Direction demande à la hiérarchie d'adapter, dans la mesure du possible, les postes de travail et les objectifs 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 et des objectifs 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 rendent pas difficile l'aménagement d'un poste de travail correspondant à leur métier, leurs objectifs et à leur qualification.

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 déterminé 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, dans un délai maximum d'un mois à compter de la date du premier entretien, en présence d'un autre représentant du personnel, pourra être demandé par le représentant du personnel concerné.

SECTION 3

ÉVOLUTION 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

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, stage dont le coût sera pris en charge par l'Entreprise.

Article 9

Un examen de la situation de cette catégorie de représentants du personnel sera fait, sous la forme d'un entretien, au moins tous les 3 ans par le Responsable des Ressources Humaines de l'établissement d'appartenance. En cas de difficultés, l'avis de la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise sera sollicité.

Ces entretiens ont pour objet l'examen de la situation particulière des intéressés et de son évolution (situation salariale ou professionnelle.)

SECTION 4

ÉVALUATION DU VOLUME DE CRÉDITS D'HEURES

Article 10

Afin de répartir les représentants du personnel entre les deux catégories prévues aux sections 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. De la même manière, les absences pour congé d'éducation ouvrière doivent être pris en compte.

Il convient, pour l'application du présent article, de procéder à l'évaluation du temps de travail effectif des intéressés, en tenant compte de tous les mandats exercés par eux, qu'il s'agisse des mandats internes à l'Entreprise ou de mandats externes à celle-ci, dont elle aurait connaissance.

SECTION 5

MISE EN PLACE DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

CH SS M BC

HT

CHAPITRE II DÉLÉGUÉS CENTRAUX D'ENTREPRISE

Conclu en application des dispositions
des Articles L-412.12 et L-412.20 du code du travail

PRÉAMBULE

L'article L412-12 du code du travail, découlant de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, stipule que, dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Tel est l'objet du présent chapitre qui détermine la mission, le nombre et les modalités de désignation des délégués syndicaux centraux, le crédit d'heures et les moyens mis à leur disposition ainsi que les conditions dans lesquelles ils peuvent se déplacer à l'intérieur de l'entreprise.

Article 1 Mission des délégués syndicaux centraux

Les délégués syndicaux centraux sont les porte-paroles accrédités et privilégiés des organisations syndicales auprès de la Direction 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 de l'Entreprise 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,

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

Conformément à l'article 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'établissement.

Article 2 Désignation et nombre des délégués syndicaux centraux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner deux délégués syndicaux centraux choisis parmi les membres du personnel inscrits sur les contrôles de l'entreprise, répondant aux conditions fixées par l'article 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.

Parmi ses délégués syndicaux centraux, chaque organisation syndicale nomme un correspondant qui sera responsable des liaisons avec la Direction de l'Entreprise.

Article 3 Crédit d'heures de délégation

Il est mis à la disposition de chaque délégué syndical central un crédit d'heures mensuel de 60 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 l'Entreprise et la direction de leur établissement d'origine.

Ce crédit s'ajoute à celui dont les intéressés peuvent disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement. Il ne prend pas en compte le temps passé en déplacements et transports. Le temps nécessaire pour 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 4 Déplacements

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, de respecter les règles en usage pour les délégués syndicaux des dits établissements

Les délégués syndicaux centraux bénéficient d'un ordre de mission dans le cadre de leurs déplacements, leurs frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par la Société dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

En cas de convocation par la Direction Générale ou de l'autorisation de participer à une réunion agréée par la Direction, 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.

Article 5 Moyens

Au siège social de THOMSON-CSF RADARS & CONTRE-MESURES chaque délégué syndical central utilise le local mis à la disposition de l'organisation syndicale dont il relève. Si l'organisation syndicale dont il relève (non représentée au siège social) n'a pas de local, il lui en sera attribué un.

Les délégués syndicaux centraux utilisent les locaux mis à la disposition des organisations syndicales de l'établissement dont ils relèvent. Ils ont accès à un poste téléphonique leur permettant des communications externes ou internes.

Dans le cadre de leur mission, les délégués syndicaux centraux peuvent avoir accès au courrier, à la photocopie, ainsi qu'à la télécopie.

Article 6 Négociations au niveau central

Lors des séances de négociations organisées par la Direction de l'Entreprise, la délégation de chacune des organisations syndicales est fixée à trois représentants salariés de l'Entreprise dont au moins un délégué syndical central. Dans l'hypothèse où la délégation est composée de deux délégués syndicaux centraux, il n'y a qu'un salarié supplémentaire. Ces représentants pourront, après information de la Direction de l'Entreprise, organiser des réunions préparatoires aux séances de négociation.

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 et d'hébergement 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 Organisation Syndicale pourra organiser une réunion préparatoire, préalablement aux séances de négociations centrales et dans la limite de 6 par an, après information de la Direction de l'entreprise et information de la Direction de l'établissement où se tiendra la réunion.

Pourront participer à ces réunions, des salariés désignés par les Délégués Syndicaux d'Etablissement, dont le nombre (toutes Organisations syndicales confondues) ne pourra être supérieur à 20.

Le nombre de participants par délégation, sera calculé sur la base des résultats des dernières élections d'administrateurs salariés, il ne pourra être inférieur à 1 (voir annexe 1).

Par ailleurs, chaque délégation syndicale appelée à négocier avec la Direction de l'Entreprise, dispose d'un crédit annuel de quinze heures, pour lui permettre de rendre compte des négociations à ses mandants.

EH S.P. M BC

H

Article 7 : Information des délégués 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 hommes et les femmes.

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,...).

04 S.P Y B C

JT

CHAPITRE 3

MODALITÉS COMPLÉMENTAIRES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

SECTION 1 REUNIONS D'INFORMATION SYNDICALE

Article 1

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 syndicats ou les sections syndicales.

Article 2

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 du dit 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 3

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

Article 4

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 notamment être précisés :

- 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.

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

SECTION 2

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

Article 5 Principe

Les salariés membres d'organisations syndicales représentatives dans la Société THOMSON CSF RADARS & CONTRE-MESURES, 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'Etablissement et transmises à la Direction des Ressources Humaines, pour accord administratif, dans le cadre des dispositions de l'article 6 ci-après.

Article 6 Nombre de bénéficiaires

Le nombre des bénéficiaires, pour l'ensemble de la Société, est déterminé par la somme de deux éléments :

- un nombre fixe, égal pour chacune des organisations syndicales : 1.
- un nombre global, réparti entre les organisations syndicales en fonction de leur audience et calculé à partir d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de la Société : ce quota est de 1 par tranche de 1500 salariés.

Article 7 Répartition du quota entre les organisations syndicales

La répartition du quota défini ci-dessus, entre les organisations syndicales est faite en fonction de l'audience de chaque organisation, mesurée d'après le nombre de voix obtenues lors des dernières élections d'administrateurs salariés. Elle fait l'objet de l'annexe 2 au présent chapitre.

Article 8 Durée de la suspension du contrat de travail

Le contrat de travail des bénéficiaires est, en règle générale, 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 de l'Entreprise, 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 6 années.

Article 9 Situation des bénéficiaires pendant la période 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 10 Réintégration

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. Par ailleurs, en cas de difficulté, leur candidature sera proposée à d'autres filiales du Groupe.

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 directeur d'établissement d'origine qui les transmet dans les quinze jours avec son avis motivé, pour décision, à la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise .

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

SECTION 3

ABSENCES REMUNEREES DES MEMBRES DES SECTIONS SYNDICALES

Article 11 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 12 : Crédit d'heures

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

1e - Un crédit fixe de 50 heures par an pour chaque section syndicale constituée dans l'établissement,

2e - 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'établissement proportionnellement à l'audience de chacune d'entre elles, mesurée d'après le nombre de voix obtenues par les titulaires aux dernières élections professionnelles au Comité d'Entreprise. *d'établissement*

La répartition se fait au début de chaque année civile sous la responsabilité de la Direction de l'Etablissement.

Les crédits visés au 1e et au 2e ci-dessus :

- sont majorés de 10 % pour les établissements situés à plus de 150 km du siège de la Société,

- Sont complémentaires à ceux prévus par l'article L 412-20 1er et 4e 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 13 Modalités d'utilisation des crédits 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 14

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 concerné en accord avec les Organisations syndicales représentatives.

64

S.P

11 BC

NT

CHAPITRE 4

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, 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 RADARS & CONTRE-MESURES.

Article 1 Durée du congé

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

Article 2 Formalités

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

- 15 jours à l'avance si la durée du congé est supérieure ou égale à 4 jours,
- 48 heures à l'avance si la durée du congé est inférieure ou égale à 3 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 3 Absences simultanées

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

Article 4 Rémunération et cotisations sociales

4.1. Rémunération

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

Il sera procédé comme suit :

- En début d'année, un montant provisionnel à hauteur de 0,08 ‰ du montant estimé des salaires payés pendant l'année à venir sera versé au Comité d'Etablissement.

- Pendant la durée du congé, le salarié bénéficiera du maintien du salaire, le Comité étant débité du montant correspondant.

- 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 de ces débits est inférieur au montant de la contribution, la différence est restituée par le Comité à l'Employeur.

4.2. Cotisations sociales

Les cotisations sociales employeurs afférentes aux sommes versées pendant la durée du congé sont prises en charge par l'Entreprise.

CHAPITRE 5 DUREE DE L'ACCORD FORMALITES

Article 1 Date d'application

Le présent accord s'applique à compter de sa signature

Article 2 Durée de l'accord

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 3 Dépôt

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale de l'Emploi de SAINT QUENTIN YVELINES par les soins de la Direction de THOMSON-CSF RADARS & CONTRE-MESURES dans le délai de cinq jours suivant sa signature.

Il sera en outre, déposé au Secrétariat Greffe du Conseil des prud'hommes de Rambouillet.

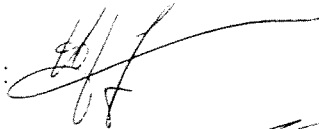
Fait à Elancourt le, 18 avril 1996
en 12 exemplaires

Pour la Société THOMSON-CSF
RADARS & CONTRE-MESURES

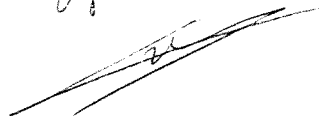

R. MAISONNEUVE

Directeur des Ressources Humaines

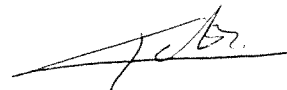
Pour la CFDT :



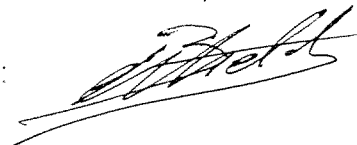
Pour la CGC :



Pour la CGT :



Pour FO :



Pour SUPPer :

ANNEXE 1

NEGOCIATIONS AU NIVEAU CENTRAL

En application des dispositions de l'article 6 du chapitre précité, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1 : Réunions préparatoires aux séances de négociations centrales

Conformément à l'article 6 paragraphe 3 de l'accord sur le droit syndical, des salariés désignés par les Délégués Syndicaux d'Etablissement pourront participer aux réunions préparatoires aux séances de négociations centrales. Leur nombre, toutes organisations syndicales confondues, ne pourra être supérieur à 20.

Article 2 : Nombre de participants par Organisation Syndicale

Le nombre total de 20 doit être réparti entre les organisations syndicales d'après les résultats obtenus par celles-ci aux dernières élections des administrateurs salariés, avec un minimum de 1.

Le scrutin du 28 mars 1996 ayant donné les résultats ci-après :

CFDT	:	36,14% des suffrages valablement exprimés
CGC	:	17,04% des suffrages valablement exprimés
CGT	:	11,68% des suffrages valablement exprimés
FO	:	3,88% des suffrages valablement exprimés
SUPPer	:	31,26% des suffrages valablement exprimés

la répartition est donc la suivante :

CFDT	:	7
CGC	:	4
CGT	:	2
FO	:	1
SUPPer	:	6

Article 2

La présente annexe est valable jusqu'à la promulgation des résultats des prochaines élections des administrateurs salariés au Conseil d'administration de THOMSON-CSF RADARS & CONTRE-MESURES.

ANNEXE 2

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

En application des dispositions de l'article 5 du chapitre 3 "MODALITES COMPLEMENTAIRES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL", les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1

Aux bénéficiaires définis à l'Article 6 2e alinéa de l'accord sus visé, les dispositions de l'article 6 3e alinéa prévoient que s'ajoute un nombre global qui est de 1 par tranche de 1 500 salariés.

Calcul du Quota

Les effectifs de la Société étant de 3 326 salariés au mois de Mars 1996, le quota est égal à 2.

Répartition du Quota

L'article 7 de l'accord susvisé prévoit que ces 2 bénéficiaires potentiels de la suspension de leur contrat de travail pour se mettre au service de leur organisation syndicale sont répartis entre les organisations syndicales d'après les résultats obtenus par celles-ci aux dernières élections des administrateurs salariés.

Le scrutin du 28 Mars 1996 ayant donné les résultats ci-après :

CFDT	: 36,14% des suffrages valablement exprimés
CGC	: 17,04% des suffrages valablement exprimés
CGT	: 11,68% des suffrages valablement exprimés
FO	: 3,88% des suffrages valablement exprimés
SUPPer	: 31,26% des suffrages valablement exprimés

la répartition est donc la suivante :

CFDT : 1
CGC : 0
CGT : 0
FO : 0
SUPPer: 1

Nombre total : 2

Le nombre des bénéficiaires des dispositions de l'article susvisé, ainsi que la répartition par organisation syndicale est résumée dans le tableau ci-dessous :

	Nombre fixé par l'Art. 6 2alinéa	Répartition du Quota	Nombre total
CFDT :	1	1	2
CGC :	1	-	1
CGT :	1	-	1
FO :	1	-	1
SUPPer :	1	1	2

Article 2

La présente annexe est valable jusqu'à la promulgation des résultats des prochaines élections des administrateurs salariés au Conseil d'administration de THOMSON-CSF RADARS & CONTRE-MESURES.