

**ACCORD SUR LES MODALITES  
COMPLEMENTAIRES D'EXERCICE DU  
DROIT SYNDICAL.**

Entre la **Société THALES INFORMATION SYSTEMS SA** au capital 10 802 218 euros dont le Siège Social est situé 66/68 avenue Pierre Brossolette – 92 247 Malakoff, représentée par :

**Monsieur Alain MASSON**, Directeur Général de THALES INFORMATION SYSTEMS SA ET **Madame Monique ZOMENO**, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les **Organisations Syndicales** ci-après désignées :

La CFDT  
La CFE-CGC  
La CGT  
La CFTC

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

PB

## **PREAMBULE**

THALES IS SA est une société dont une importante partie du personnel est affectée sur les sites des clients. La Direction et les organisations syndicales souhaitent, au même titre que les salariés travaillant régulièrement dans les différentes agences de l'entreprise, que ces salariés aient accès à l'information syndicale.

Ce présent accord a pour objet de préciser les modalités d'exercice du droit syndical dans THALES IS SA.

L'exercice du droit syndical au sein de THALES IS SA ne doit amener à aucune discrimination syndicale conformément à la législation en vigueur.

## **ARTICLE 1 : MOYENS D'INFORMATION DÉDIÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES**

### **a - Affichage**

Un panneau d'affichage par organisation syndicale et par agence est mis à la disposition des organisations syndicales de l'entreprise.

Par conséquent, l'affichage en dehors de ces panneaux est formellement prohibé.

Au niveau de chaque agence, une discussion avec le responsable de ladite agence pourra porter sur le nombre de panneaux en fonction de la configuration des locaux sur la taille et la localisation géographique des panneaux syndicaux.

Un exemplaire des communications doit être envoyé à l'employeur ou à son représentant simultanément à l'affichage.

Sur les sites clients dans lesquels il est mis à disposition un local dont l'accès est réservé exclusivement au personnel de THALES IS SA, des panneaux d'affichage pourront être installés après accord du client.

### **b - Distribution de tracts**

Des tracts peuvent être distribués à l'entrée de chaque agence de la société THALES IS SA aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

Compte tenu de la spécificité du métier de THALES IS SA amenant à ce qu'une partie du personnel soit affectée sur des sites clients, empêchant par là même la distribution de tracts, il sera accordé à chaque organisation syndicale la possibilité d'envoyer au domicile de chaque salarié travaillant sur site client ou dans une agence de la société THALES IS SA un tract tous les 2 mois.

Des circonstances particulières peuvent conduire une organisation syndicale à souhaiter raccourcir temporairement cette périodicité. Dans ce cas, un accord sera trouvé avec la direction pouvant porter le nombre total de diffusion à 8, la périodicité ne pouvant être inférieure à 1 mois.

- La mise sous pli à l'adresse du destinataire est assurée par les organisations syndicales ( les jeux d'étiquettes et les enveloppes sont fournies par la direction)
- L'expédition des enveloppes est à la charge de la société.
- Les organisations syndicales auront accès au service reprographie afin d'effectuer des photocopies ( monochrome )

Dans les agences ou les sites clients, les organisations syndicales pourront continuer d'utiliser les circuits actuels de diffusion des documents écrits. Cette diffusion ne doit concerner impérativement que les salariés de THALES IS SA.

L'utilisation d'Intranet sera introduite ultérieurement. Cela fera l'objet d'un avenant au présent accord d'entreprise. Dans ce cas, des modalités de communication prévues dans cet accord pourront être revues.

### **c - Réunions d'information syndicale**

Conformément aux dispositions du Code du travail, chaque salarié dispose d'un crédit individuel de trois heures par an, payé sur le temps de travail, pour participer aux réunions d'information organisées par les sections syndicales.

Seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont habilitées à tenir ces réunions d'information, à l'intention soit de l'ensemble des salariés d'une agence, 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 sont autorisés à assister à ces réunions, qui se déroulent exclusivement dans l'enceinte de l'agence d'appartenance ou sur le site client mais en dehors des locaux de travail ( à la condition formelle de l'accord du client ou de la mise à disposition d'un local fermé dans lequel la réunion peut être tenue). Dans ce cas, une information circonscrite à ces salariés sera faite par le responsable de site. Les réunions pourront se tenir à l'intérieur des horaires d'ouverture de la société.

La Direction pourra faire valoir des contraintes de sécurité ou de visites pour modifier ces éléments en accord avec les organisations syndicales.

## **ARTICLE 2 : DÉPLACEMENTS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

Les délégués syndicaux peuvent se déplacer librement dans les agences de la société THALES IS SA en France, dans la limite de leurs heures de délégation, sous réserve d'en informer préalablement la Direction locale des agences visitées.

Si les délégués syndicaux souhaitent se déplacer sur un site client, ils devront préalablement informer le responsable de site s'ils souhaitent qu'une salle leur soit mise à disposition.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un ordre de mission, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement sont également pris en charge par la Direction de la société dans les conditions fixées par les règles en vigueur dans la société.

Chaque organisation syndicale dispose d'un crédit maximum de 8 déplacements par année.

Pour les agences ne disposant pas de moyens syndicaux propres, la délégation syndicale aura accès dans le cadre de son mandat au service courrier, à la photocopie et au fax.

## **ARTICLE 3 : HEURES DE DÉLÉGATION**

Les heures de délégation sont déterminées dans l'accord de fusion. Ainsi, il est accordé 25 heures mensuelles par délégué syndical plafonnées à 100 heures par organisation syndicale (sans possibilité de mutualisation).

Le temps de trajet est comptabilisé conformément à l'accord 35 heures.

Lorsqu'un délégué syndical se déplace de sa propre initiative sur un site en dehors de son lieu de travail habituel, le temps nécessaire pour se rendre sur ce site est imputé sur les heures de délégation. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

De plus, dans le but de faciliter le fonctionnement des instances représentatives, les délégués syndicaux pourront désigner un salarié de l'entreprise qui pourra assister aux réunions préparatoires des commissions emploi formation et logement.

Le temps passé à ces réunions par les salariés désignés par les organisations syndicales et ne disposant d'aucun crédit d'heure, leur est payé comme temps de travail dans la limite de 4 heures par réunion et par salarié concerné.

## **ARTICLE 4 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR SE METTRE AU SERVICE DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Les salariés membres d'organisations syndicales représentatives dans la société THALES IS SA, désignés par leur organisation syndicale et ayant plus d'un an d'ancienneté dans la société 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.

Leur contrat de travail étant suspendu, aucune rémunération ne leur sera versée par THALES IS SA.

Le nombre de bénéficiaires, leur situation pendant la période de suspension ainsi que les conditions de réintégration seront définis avec le Directeur des ressources humaines de la société THALES IS SA, par référence à ce qui se pratique dans le groupe THALES. (cf : dispositions de la section 2 de l'accord sur le droit syndical de THOMSON-CSF signé le 15 février 1988 (cf annexe 1))

## ARTICLE 5 : SECTION SYNDICALE

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficiera d'un crédit global de 50 heures par an à répartir entre leurs différentes sections syndicales.

Ces heures sont payées comme temps de travail.

Ce crédit d'heures peut être utilisé librement par les membres de la section syndicale sous réserve de l'information :

- de la hiérarchie en ce qui concerne leur absence pour des raisons d'organisation du travail
- de la Direction des Ressources Humaines en ce qui concerne le crédit d'heures consommé par chaque personne ;

Il est destiné à couvrir les activités en dehors des déplacements.

## ARTICLE 6 : AUTRES DISPOSITIONS

L'ensemble des autres dispositions (congés de formation économique, sociale et syndicale, collecte des cotisations etc. ) sont réglées conformément à la législation en vigueur.

La demande de congés devra être portée à la connaissance de l'employeur au moins 15 jours à l'avance.

## ARTICLE 7 : DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001. Il pourra être dénoncé par un signataire en respectant un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée adressée à tous les signataires par la partie qui dénonce

Conformément aux dispositions des articles L 132.10 et R 132.1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale de l'Emploi du ressort du siège de la société THALES IS SA par les soins de la Direction des Ressources Humaines.


Il sera, en outre, déposé au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Fait à Malakoff le 25 septembre 2001 ( en 11 exemplaires originaux)

Pour la Société THALES IS SA : Alain MASSON

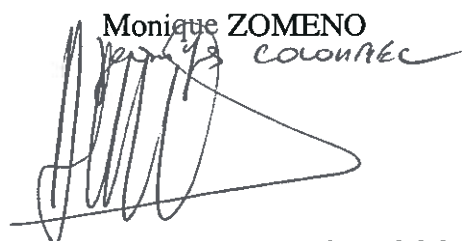
Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

*Paola BOSSON*  


Pour la CGT

Monique ZOMENO

*Monique ZOMENO*  


Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

*François PETIT*  


## ANNEXE 1

Extrait de l'accord THOMSON-CSF de 1988 relatif à l'exercice du droit syndical.

### **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, 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 des Relations du Travail 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 :

1. Un nombre fixe, égal pour chacune des organisations syndicales. Ce nombre est fixé à 1.
2. 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 2500 salariés.

#### **ARTICLE 7 : RÉPARTITION DU QUOTA ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES**

La répartition du quota défini à l'article 6/2. 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 des administrateurs salariés au conseil d'Administration de la société THOMSON-CSF.

Elle fait l'objet de l'annexe au présent chapitre.

PB

## **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 Relations du travail, 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'Établissement 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, 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 des Relations du Travail.

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

PB