



## ACCORD RELATIF AUX MODALITES DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Conclu en application des dispositions des articles L 461-1 à L 461-5 du Code du travail (loi du 3 janvier 1986 relative au droit d'expression des salariés) et des articles L 432-1 à L 432-4 du Code du travail (loi du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public).

Entre **la Société THOMSON SEMICONDUCTEURS**  
101 boulevard Murat – PARIS 16ème

Représentée par **Monsieur Denis CHAMPAIN**

**D'une part,**

Et la **CFE-CGC** représentée par **Monsieur Yves JERONNE**

**D'autre part,**

Il est convenu ce qui suit :

## **ARTICLE 1**

L'expression directe et collective des salariés ne se limite pas au droit institué par la loi, celle du 4 août 1982 remplacée par la loi du 3 janvier 1986, et celle du 26 juillet 1983 fixant les dispositions complémentaires relatives au droit d'expression des salariés dans les entreprises du secteur public et permettant la tenue de réunions et en conseils d'atelier ou de bureau. Le droit institué par la loi peut cependant en être un moyen privilégié.

## **ARTICLE 2**

L'expression des salariés conduit à la participation active de chacun à la vie de son établissement. Elle peut et doit permettre l'amélioration des conditions de travail et le développement de la communication interne. Elle contribue par là même à l'amélioration des performances de l'entreprise.

Les salariés sont également appelés à participer à cette amélioration des performances de leur entreprise par leurs propositions et leurs suggestions dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau dans lequel ils travaillent, et en particulier sur les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement dans leur atelier ou leur service, la recherche de l'innovation technologique, d'une meilleure productivité, l'amélioration de la qualité de la production, le développement de la communication interne. Les sujets abordés doivent cependant exclure les mises en cause personnelles.

Les groupes d'expression ne doivent pas se contenter de déceler les problèmes et de les exposer, ils doivent les analyser et contribuer activement à leur solution, soit en essayant de régler les problèmes qui sont de leur niveau, soit en proposant des solutions pouvant être applicables.

Les domaines d'intervention des groupes d'expression s'entendent sous réserve des droits reconnus par la loi aux organisations syndicales et aux instances représentatives du personnel.

## **ARTICLE 3**

Dans chaque groupe, le responsable, membre de l'encadrement est chargé de l'organisation matérielle des réunions, de l'établissement de l'ordre du jour en concertation avec les autres membres du groupe.

Il veille au bon déroulement des réunions, s'assure que les demandes et propositions du groupe sont transmises au niveau hiérarchique compétent et qu'une suite leur est donnée dont le groupe est informé.

Le rôle de l'animateur est par ailleurs essentiel, notamment pour veiller à l'expression de chacun et au respect réciproque des personnes, pour faire respecter l'ordre du jour et aider le groupe à l'analyse des problèmes et à la recherche de leur solution.

L'encadrement assure l'animation des réunions. Il peut cependant avec l'accord de la majorité des membres du groupe déléguer cette responsabilité à tout membre du groupe volontaire.

L'animateur du groupe pourra en tant que de besoin bénéficier d'une formation. L'objet de celle-ci sera double :

- Le développement de la capacité à animer, à travailler en groupe, à y prendre la parole
- La communication de méthodes simples d'observation et d'analyse des situations de travail, de techniques de recherche des causes d'un problème.

#### **ARTICLE 4**

La participation de tous les salariés est un objectif souhaitable. Chaque salarié reste cependant libre de participer ou non à un groupe d'expression.

#### **ARTICLE 5**

Dans le cadre des principes définis par le présent accord, des négociations s'engageront dans tous les établissements pour déterminer les modalités concrètes de la mise en place et de l'extension du droit d'expression directe et collective.

#### **ARTICLE 6**

Dans chaque établissement, un rapport annuel est établi par le chef d'établissement sur l'exercice de l'expression directe et collective et sur ses résultats et est présenté au Comité d'Etablissement qui émet un avis. Une synthèse est présentée une fois tous les trois mois au Comité Central d'Entreprise et aux organisations syndicales afin d'examiner les résultats du présent accord.

## **ARTICLE 7**

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL et au SECRETARIAT DU GREFFE DU CONSEIL DES PRUDHOMMES DE PARIS.

A Paris, le 23 Octobre 1986

**La société THOMSON SEMICONDUCTEURS**

Représentée par **Denis CHAMPAIN**

D. CHAMPAIN 

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

**CFE-CGC**

**Monsieur Yves JERONNE**

