SAFRAN

LANDING SYSTEMS

ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DES CSE AU SEIN DE SAFRAN LANDING SYSTEMS

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

La CFE-CGC,

La CGT,

FO,

D'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre de la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) issue de la réforme du droit du travail, engagée par les ordonnances de septembre & décembre 2017 ainsi que par la loi de ratification du 29 mars 2018, un accord à durée déterminée a été signé le 20 février 2019 relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE au sein de Safran landing Systems.

Depuis les élections professionnelles de 2019, les éléments définis dans l'accord précité ont permis à l'entreprise et aux Organisations Syndicales de s'adapter à la nouvelle instance de représentation unique du personnel, tant au niveau central qu'au niveau des établissements.

L'accord du 20 février 2019 relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE au sein de Safran landing Systems arrivant à échéance le 13 juin 2023, les parties ont convenu de reprendre et d'adapter dans le présent accord, les dispositions définissant l'environnement de fonctionnement du CSE en abordant :

- Les établissements distincts de la société et le principe des élections qui s'y tiendront pour élire les membres de ces instances,
- La mise en place des CSE d'établissement et leurs commissions,
- La mise en place du CSE Central et ses commissions.

Cet accord traduit la volonté des parties d'entretenir un dialogue social riche et constructif, respectueux du fait syndical, ainsi que de permettre un fonctionnement efficace des instances représentatives du personnel.

Les dispositions du présent accord ne sont pas exclusives des dispositions légales mais les améliorent et les complètent.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 - DETERMINATION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS ET PRINCIPES DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 5
TITRE 1.1 - DETERMINATION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS 5
ARTICLE 1.1.1 - Nombre et périmètre des établissements distincts 5
TITRE 1.2 - PRINCIPES DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 5
CHAPITRE 2 - MISE EN PLACE, ORGANISATION ET MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) DES ETABLISSEMENTS 6
TITRE 2.1 - COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DES CSE D'ETABLISSEMENTS 6
ARTICLE 2.1.1 - Composition des CSE d'établissements 6
ARTICLE 2.1.2 - Durée des mandats des membres du CSE 6
ARTICLE 2.1.3 - Règles de suppléance 7
ARTICLE 2.1.4 - Attributions 7
ARTICLE 2.1.5 - Organisation et fonctionnement des CSE 8
TITRE 2.2 - MOYENS DES CSE D'ETABLISSEMENTS 10
ARTICLE 2.2.1 - Budgets des CSE 10
ARTICLE 2.2.2 - Crédit d'heures de délégation des membres élus titulaires du CSE 10
ARTICLE 2.2.3 - Crédit d'heures de délégation dédiées, pour les établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés 11
ARTICLE 2.2.4 - Crédit d'heures de délégation supplémentaires, pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés 12
ARTICLE 2.2.5 - Réunion préparatoire 13
ARTICLE 2.2.6 - Locaux et équipement 13
ARTICLE 2.2.7 - Formation Santé, Sécurité et conditions de travail des membres du CSE 14
ARTICLE 2.2.8 - Formation Economique 14
TITRE 2.3 - REPRESENTANTS DE PROXIMITE 14
ARTICLE 2.3.1 - Attributions, nombre et designation 14
ARTICLE 2.3.2 - Moyens et formation des représentants de proximité 15
TITRE 2.4 - COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) DES CSE D'ETABLISSEMENTS 15
ARTICLE 2.4.1 - Périmètre de mise en place et nombre de membres de la CSSCT 15
ARTICLE 2.4.2 - Attributions de la CSSCT 15
ARTICLE 2.4.3 - Composition de la CSSCT et désignation 16
ARTICLE 2.4.4 - Crédit d'heures Dédiées pour les membres de la délégation de la CSSCT des établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés 17
ARTICLE 2.4.5 - Crédit d'heures supplémentaires pour les membres de la délégation de la CSSCT des établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés 18
ARTICLE 2.4.6 - Fonctionnement de la CSSCT 19
ARTICLE 2.4.7 - Formation des membres DE LA CSSCT 19
TITRE 2.5 - AUTRES COMMISSIONS DES CSE D'ETABLISSEMENTS 20
ARTICLE 2.5.1 - Commission égalité professionnelle du CSE 20
ARTICLE 2.5.2 - Commission formation du CSE 21
ARTICLE 2.5.3 - Commission des marchés 22
ARTICLE 2.5.4 - Autres Commissions 22
TITRE 2.6 - GESTION ET SUIVI DES HEURES DE DELEGATION 23
CHAPITRE 3 - MISE EN PLACE, ORGANISATION ET MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSE CENTRAL) 24
TITRE 3.1 - COMPOSITION ET ATTRIBUTIONS DU CSE CENTRAL 24
ARTICLE 3.1.1 - Composition du CSE Central et durée des mandats 24
ARTICLE 3.1.2 - Principes de désignation des membres du CSE Central 24
ARTICLE 3.1.3 - Attributions du CSE Central 24
TITRE 3.2 - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL 25
ARTICLE 3.2.1 - Bureau du CSE Central 25
ARTICLE 3.2.2 - Réunions du CSE Central 25
ARTICLE 3.2.3 - Règles de suppléance 26
TITRE 3.3 - MOYENS DU CSE CENTRAL 27

ARTICLE 3.3.1 - Crédit d'heures de délégation supplémentaire 27
ARTICLE 3.3.2 - Moyens complémentaires pour le secrétaire du CSE Central 27
ARTICLE 3.3.3 - Moyens complémentaires pour le secrétaire adjoint du CSE Central 28
ARTICLE 3.3.4 - Réunions préparatoires 28
ARTICLE 3.3.5 - Temps passé en réunion et déplacements des membres du CSE Central 28
ARTICLE 3.3.6 - Formation des membres du CSE Central 29
TITRE 3.4 - LA COMMISSSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL (CSSCT CENTRALE) 29
ARTICLE 3.4.1 - Attributions de la CSSCT Centrale 29
ARTICLE 3.4.2 - Composition de la CSSCT Centrale et durée des mandats 29
ARTICLE 3.4.3 - Réunions de la CSSCT Centrale 30
ARTICLE 3.4.4 - Formation des membres de la CSSCT Centrale 30
TITRE 3.5 - LES AUTRES COMMISSSIONS DU CSE CENTRAL 30
ARTICLE 3.5.1 - La Commission Economique du CSE Central 30
ARTICLE 3.5.2 - La Commission Centrale Formation du CSE Central 31
CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES 32
TITRE 4.1 - COMMISSION DE SUIVI 32
TITRE 4.2 - CHAMP D'APPLICATION 32
TITRE 4.3 - DUREE DE L'ACCORD & DATE D'ENTREE EN VIGUEUR 32
TITRE 4.4 - DEPOT ET PUBLICATION 32
TITRE 4.5 - REVISION ET ADHESION AU PRESENT ACCORD 32
ANNEXE 1 – NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES & SUPPLEANTS DE LA DELEGATION DU PERSONNEL DU CSE & CREDIT D'HEURES ATTRIBUE AUX MEMBRES TITULAIRES, PREVUS PAR LA LEGISLATION SELON LES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT 34

CHAPITRE 1 - DETERMINATION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS ET PRINCIPES DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

TITRE 1.1 - DETERMINATION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

ARTICLE 1.1.1 - NOMBRE ET PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

Au regard de la législation sur la mise en place des instances représentatives du personnel, le périmètre de mise en place des Comités Sociaux et Economiques au sein de Safran Landing Systems correspond à celui des établissements actuels de l'entreprise, situés en France, identifiés par un numéro SIRET, et disposant d'une autonomie de gestion notamment en matière de gestion de personnel.

Il s'agit :

- De l'établissement de Bidos,
- De l'établissement de Molsheim,
- De l'établissement de Vélizy,
- De l'établissement de Villeurbanne.

Soit un total de quatre établissements distincts.

En cas d'évolution de cette liste, une négociation de révision par avenant sera engagée.

TITRE 1.2 - PRINCIPES DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Comme pour les élections professionnelles précédentes les parties réaffirment leur souhait de procéder aux élections, dans les établissements ci-dessus mentionnés, dans le cadre d'un même cycle électoral et donc de manière simultanée.

La mise en place des modalités de ces élections seront définies conformément à la règlementation en vigueur et donneront lieu à la négociation, au niveau de chacun de ces établissements, d'un Protocole d'Accord Préélectoral qui définira notamment :

- La répartition du personnel et des sièges entre les collèges,
- La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral,
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

Au regard du calendrier 2023 et de l'échéance des mandats actuels, les parties retiennent le principe de procéder au 1er tour des élections professionnelles au sein des établissements de Safran LS durant la semaine 24, sous réserve des termes de la négociation des accords préélectoraux.

CHAPITRE 2 - MISE EN PLACE, ORGANISATION ET MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) DES ETABLISSEMENTS

Le présent chapitre a pour objet de définir et d'organiser les instances représentatives du personnel dans les établissements de Safran Landing Systems. Ainsi, la volonté commune des parties est :

- D'adapter les règles applicables à la réalité et aux besoins du dialogue social local afin d'en garantir le bon fonctionnement ;
- D'assurer une représentation adaptée ;
- De fournir les moyens nécessaires à chaque CSE.

TITRE 2.1 - COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DES CSE D'ETABLISSEMENTS

ARTICLE 2.1.1 - COMPOSITION DES CSE D'ETABLISSEMENTS

Le Comité Social et Economique d'établissement est composé :

- De l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois personnes.
- De représentants du personnel élus, titulaires ou suppléants ;
- De représentants syndicaux aux CSE.

Le nombre de représentants du personnel élus au CSE est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et suppléants défini selon l'effectif de l'établissement, en application des dispositions légales et règlementaires[1]. Le tableau de répartition du nombre de titulaires et de suppléants applicables selon les effectifs, figure en annexe 1.

Toutefois afin de garantir un fonctionnement efficace des instances, les parties conviennent de fixer un nombre minimum de délégués titulaires et suppléants pour chaque établissement de la manière suivante:

Etablissements	Nombre minimum de titulaires	Nombre minimum de suppléants	Total
Bidos	17	17	34
Molsheim	17	17	34
Velizy	18	18	36
Villeurbanne	11	11	22

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'établissement peut par ailleurs, en application des dispositions légales et règlementaires, désigner un représentant syndical au CSE.

ARTICLE 2.1.2 - DUREE DES MANDATS DES MEMBRES DU CSE

Conformément aux dispositions légales, la durée des mandats des membres du CSE des établissements de Safran Landing Systems est fixée à 4 ans.

En application des dispositions légales et règlementaires, le nombre de mandats successifs est limité à 3 pour les établissements de plus de 300 salariés.

[1] A titre indicatif, actuellement articles L.2314-1 et R.2314-1 du code du travail

Pour l'établissement de Villeurbanne, au regard de son effectif actuel, il est fait dérogation à cette disposition pour un nombre de mandats successifs non limité, comme le prévoit les dispositions légales et réglementaires[2].

ARTICLE 2.1.3 - REGLES DE SUPPLEANCE

Durant l'exercice d'un mandat, il est possible qu'un membre titulaire du CSE ne puisse pas continuer à tenir ses fonctions de manière définitive ou, soit momentanément/temporairement absent. Dans ces hypothèses, il est alors remplacé par un des membres suppléants du CSE, élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire à remplacer. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.
S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté dans la même liste par l'organisation syndicale.
Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant, jusqu'à épuisement de la liste.
À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu du CSE n'appartenant pas à l'organisation syndicale du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution (article L.2314-37 du Code du travail).
Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'instance, tout remplacement d'un membre titulaire sera acté dans le PV de séance.

Dans le cas où des sièges resteraient vacants et selon le nombre, il sera organisé conformément aux dispositions légales applicables, des élections professionnelles partielles. Il est rappelé que les élections partielles ne sont organisées que si le nombre des représentants du personnel titulaires est réduit de moitié ou plus, ou si un collège électoral se retrouve sans représentant.

Pour assurer le bon fonctionnement de l'instance, les parties conviennent qu'à la réception de la convocation et de l'ordre du jour à une réunion du CSE, si un membre titulaire du CSE avait connaissance qu'il ne pourrait assister à cette réunion il s'assurera, en application des modalités décrites ci-dessus, que l'un des suppléant(s) de son organisation syndicale puisse le remplacer pour ladite réunion. Il en informera alors le secrétaire du CSE ainsi que le Président du CSE.

Dans le cas où il ne pourrait être remplacé par un des suppléant(s) appartenant à son organisation syndicale, il en informera au plus vite le secrétaire du CSE afin que ce dernier s'assure de l'application des règles de suppléance. Il en informera alors le Président du CSE et le service des Ressources Humaines.

ARTICLE 2.1.4 - ATTRIBUTIONS

Conformément aux dispositions légales, les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise[3].

Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation

[2] A titre indicatif, actuellement articles L.2314-33 et R.2314-26 du code du travail
[3] A titre indicatif, actuellement articles L.2312-1 et L.2312-8 du code du travail

professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:
- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail
- les conséquences environnementales des mesures mentionnées ci-dessus.

Le CSE d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement (article L. 2316-20 du Code du travail).

ARTICLE 2.1.5 - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES CSE

Les participants aux réunions du CSE

Conformément aux textes en vigueur, participent aux réunions des CSE:

- Les membres élus titulaires du CSE. Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.
- L'employeur ou son représentant, qui peut être assisté de 3 collaborateurs ou/et ponctuellement de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour et mentionné dans la convocation ;
- Les représentants syndicaux au CSE.

Au-delà, il est rappelé que peut être présent aux réunions des CSE un certain nombre d'intervenants extérieurs tel que prévu par les textes en vigueur. Il s'agit notamment du médecin du travail, du responsable Santé Sécurité Environnement (SSE), l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'agent des services de prévention de la Sécurité Sociale.

Bureau du CSE

Chaque CSE, par un vote à la majorité des membres titulaires présents, désigne lors de sa première réunion un secrétaire, un secrétaire adjoint plus particulièrement en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, un trésorier et son éventuel adjoint.

Le secrétaire, le secrétaire adjoint et le trésorier sont désignés parmi les membres titulaires.

Par ailleurs, chaque CSE aura la possibilité dans le cadre de son règlement intérieur, une fois ce dernier établi, de désigner, s'il le souhaite, un secrétaire adjoint auxiliaire.

Réunions du CSE

Par principe, les CSE se réunissent au moins 12 fois par an en session ordinaire tout en sachant qu'ils peuvent, en cas de nécessité, être réunis en session extraordinaire. Toutefois, par convention dérogatoire propre à chaque établissement, il peut être défini un nombre de réunions ordinaires inférieurs notamment pour prendre en compte les périodes estivales. Cette disposition dérogatoire sera actée en séance lors d'une réunion ordinaire du CSE en début d'année.

Conformément aux dispositions légales, 4 réunions ordinaires portent, en tout ou partie, sur les attributions des CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
A cette occasion, le médecin du travail, ou son délégataire, ainsi que le Responsable SSE, ou une personne de son équipe, assistent aux réunions avec voix consultative. Doivent également être invités l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT territorialement compétents.

Par ailleurs, au-delà des sessions ordinaires, le CSE peut se réunir en session extraordinaire selon les sollicitations, situations et circonstances, prévues par la réglementation en vigueur, notamment l'article L 2315-27 du code du travail.

Recours à la visioconférence
Par principe, la tenue des réunions du CSE requiert la présence physique des membres assistant à la réunion.
Néanmoins, à titre exceptionnel pour faciliter la participation de tous les membres conviés ou éviter des déplacements, il sera possible de recourir à la visioconférence sous réserve que les conditions techniques soient adaptées.
Ces réunions en visioconférence ne concernent pas les réunions nécessitant un recueil d'avis ou un échange de débats significatif entres les membres de la délégation du CSE et la Direction.
Le dispositif technique de visioconférence mis en œuvre par chacun doit garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image.

Ordre du jour, communication des informations
Le secrétaire du CSE et le président du CSE établissent conjointement l'ordre du jour du CSE conformément aux dispositions légales.

L'ordre du jour et les documents afférents sont transmis, selon les dispositions légales applicables, avant la réunion concernée aux membres du CSE ainsi qu'aux autres participants le cas échéant.
Le délai de communication de la convocation, de l'ordre du jour et des éventuels dossiers afférents est celui prévu par la règlementation en vigueur.

Ainsi, lorsque l'employeur doit informer et consulter le CSE, il doit lui transmettre, avant toute prise de décision, tous les éléments nécessaires à l'étude du sujet. A l'exception des délais spécifiés par la législation pour certains sujets, ces documents seront transmis au plus tard en même temps que la convocation du CSE.

Les réunions périodiques et les 4 réunions portant sur la Santé Sécurité et Conditions de Travail feront l'objet, au niveau de l'établissement, d'un calendrier prévisionnel en début d'année.

Règlement intérieur du CSE
Le CSE détermine dans un règlement intérieur, adopté à la majorité des présents, les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées dans la limite des champs définis règlementairement, dont l'articulation de fonctionnement avec la Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail.

Confidentialité des membres du CSE
Dans l'exercice de leur mandat et après sa cessation, les membres du CSE sont tenus à la confidentialité relativement :
- aux renseignements qu'ils obtiennent et relatifs aux procédés de fabrication de l'entreprise ;
- aux informations de toutes natures données et signalées comme confidentielles par l'entreprise.

Prises de notes, rédaction des projets de procès-verbaux et principes d'enregistrement des réunions
A l'issue des réunions, des minutes et procès-verbaux sont dressés dans les conditions légalement prévues.

Pour ce faire, sans remettre en cause les moyens usuellement utilisés, il peut être fait recours à la sténotypie et à l'enregistrement des réunions pour en faciliter la transcription dans les PV, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur. Il est rappelé que la personne assurant la sténotypie est tenue aux mêmes obligations de confidentialité et de discrétion que les membres du CSE.

En cas de recours à la sténotypie avec une prestation extérieure et sans pour autant que ce recours émane de la direction, la direction prendra en charge la rédaction de projets de procès-verbaux à hauteur de 8 réunions par an, pouvant être partagées avec la CSSCT. Il appartient au secrétaire du CSE de présenter la facture à la Direction.

Vote des résolutions du CSE

Conformément à la règlementation en vigueur, les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les élus du Comité en tant que délégation du personnel. Il peut participer au vote lorsqu'il s'agit par exemple d'établir le règlement intérieur du Comité ou pour la désignation du secrétaire ou du trésorier du Comité.

TITRE 2.2 - MOYENS DES CSE D'ETABLISSEMENTS

ARTICLE 2.2.1 - BUDGETS DES CSE

Subventions de fonctionnement

Chaque CSE d'établissement perçoit, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur, une subvention de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,22% de la masse salariale. Cette subvention de fonctionnement est calculée conformément à ces mêmes dispositions règlementaires.

Subventions dédiées aux activités sociales et culturelles

Chaque CSE reçoit une contribution au titre des activités sociales et culturelles conformément aux dispositions des articles L 2312-81 et suivants du code du travail.

La contribution versée par l'employeur aux différents CSE d'établissement représente un montant équivalent à 5% de la masse salariale. Cette subvention est calculée conformément aux dispositions légales.

Ce budget prend en compte la totalité des œuvres sociales, y compris les dépenses engagées par les CSE d'établissement et en particulier celles qui ont trait à la totalité de la gestion administrative des restaurants d'entreprise.

Chaque CSE est soumis aux obligations comptables définies à l'article L 123-12 du Code de commerce.

ARTICLE 2.2.2 - CREDIT D'HEURES DE DELEGATION DES MEMBRES ELUS TITULAIRES DU CSE

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures mensuel conformément aux dispositions légales et règlementaires[4]. Le tableau de répartition de ce crédit d'heures applicable selon les effectifs, figure en annexe 1.

[4] A titre indicatif, actuellement articles L.2314-1 et R.2314-1 du code du travail

Afin de garantir un fonctionnement efficace des instances, les parties conviennent de fixer, selon les établissements, un crédit d'heure mensuel minimum pour chaque titulaire, de la manière suivante:

Etablissements	Crédit d'heures mensuelles pour chaque titulaire
Bidos	24h
Molsheim	24h
Vélizy	24h
Villeurbanne	22h

Toutefois, pour l'établissement de Villeurbanne, au regard de sa taille, les parties s'accordent pour que, sur le crédit d'heures de délégation mensuel de chaque membre élu titulaire du CSE, 2 heures soient mutualisées pour être attribuées en heures de délégation dédiées au secrétaire et trésorier du CSE ainsi qu'aux membres de la CSSCT créée par dérogation comme mentionnée au titre 2.4 du présent accord.

Les membres titulaires du CSE ont la possibilité par organisation syndicale :

- de faire une utilisation cumulative de ce crédit d'heures dans la limite des 12 mois de l'année civile.
- de répartir chaque mois entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent au titre de l'article R 2314-1 du code du travail.

Il est rappelé que les membres de la délégation du personnel du CSE utilisant des heures de délégation doivent mensuellement et individuellement déclarer les heures utilisées.

Par ailleurs, compte tenu de la mutualisation et des reports possibles d'un mois sur l'autre des heures de délégation, les membres bénéficiaires d'un crédit d'heures de délégation devront informer chaque trimestre l'employeur de la répartition desdites heures de délégation et du nombre d'heures utilisé/mutualisé mensuellement sur les 3 derniers mois.

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 2315-7 du Code du travail, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique aux réunions organisées par la direction est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du Comité Social et Economique.

ARTICLE 2.2.3 - CREDIT D'HEURES DE DELEGATION DEDIEES, POUR LES ETABLISSEMENTS DONT L'EFFECTIF EST COMPRIS ENTRE 150 ET 299 SALARIES

Dans le cadre de la mutualisation des heures de délégation mensuelles de chaque membre élu titulaire du CSE, comme précisé à l'article précédent, il est accordé :

- 2,5h par mois au secrétaire pour les établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés
- 1h par mois au trésorier pour les établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés

Le secrétaire du CSE et le trésorier du CSE ont la possibilité de faire une utilisation cumulative de ce crédit d'heures supplémentaire dans la limite des 12 mois de l'année civile.

Il est rappelé que les heures de délégation utilisées doivent mensuellement et individuellement être déclarées.

Par ailleurs, compte tenu des reports possibles d'un mois sur l'autre de ses heures de délégation, le secrétaire du CSE et le trésorier du CSE devront informer chaque trimestre l'employeur de la répartition desdites heures de délégation utilisées mensuellement sur les 3 derniers mois.

ARTICLE 2.2.4 - CREDIT D'HEURES DE DELEGATION SUPPLEMENTAIRES, POUR LES ETABLISSEMENTS DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 300 SALARIES

Certaines fonctions au sein du CSE ayant un rôle majeur dans le bon fonctionnement de l'instance, il est convenu d'attribuer un crédit d'heures de délégation supplémentaire à celui stipulées à l'article 2.2.2 du présent accord, selon les modalités suivantes :

Crédit d'heures de délégation supplémentaire pour le secrétaire :

- 4h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 499 salariés,
- 6h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 500 et 799 salariés,
- 13h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 800 et 1249 salariés,
- 17h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 1250 et 1499 salariés,
- 19h par mois pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1500 salariés.

Pour les établissements classés en application des dispositions du titre II du livre 5 du Code du travail le secrétaire du CSE, bénéficie en plus des heures de délégation mentionnées ci-dessus de :

- 6h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 499 salariés,
- 7h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 500 et 799 salariés,
- 8h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 800 et 1249 salariés,
- 9h par mois pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1250 salariés.

Le secrétaire du CSE a la possibilité de faire une utilisation cumulative de ce crédit d'heures supplémentaire dans la limite des 12 mois de l'année civile.

Le secrétaire du CSE a la possibilité, chaque mois, de répartir ce crédit d'heures supplémentaire avec le secrétaire adjoint qui aura été désigné parmi les membres titulaires de la délégation.

Il est rappelé que les heures de délégation utilisées doivent mensuellement et individuellement être déclarées.

Par ailleurs, compte tenu des reports possibles d'un mois sur l'autre de ses heures de délégation, le secrétaire du CSE devra informer chaque trimestre l'employeur de la répartition desdites heures de délégation utilisées mensuellement sur les 3 derniers mois.

Crédit d'heures de délégation supplémentaire pour le secrétaire adjoint s'il est membre titulaire du CSE :

Le secrétaire adjoint du CSE élu membre titulaire de la délégation, dispose d'un crédit d'heures de délégation supplémentaire selon les modalités suivantes :

- 1h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 500 et 799 salariés,
- 3h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 800 et 1249 salariés,
- 5h par mois pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1250 salariés.

Pour les établissements classés en application des dispositions du titre II du livre 5 du Code du travail le secrétaire adjoint du CSE, bénéficie en plus des heures de délégation mentionnées ci-dessus de :

- 7h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 500 et 799 salariés,
- 8h par mois pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 800 salariés.

Crédit d'heures de délégation supplémentaire pour le trésorier :

Le trésorier du CSE, dispose d'un crédit d'heures de délégation supplémentaire selon les modalités suivantes :

- 4h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 499 salariés,
- 6h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 500 et 799 salariés,
- 12h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 800 et 1249 salariés,
- 13h par mois pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1250 salariés.

Le trésorier du CSE a la possibilité de faire une utilisation cumulative de ce crédit d'heures supplémentaires dans la limite des 12 mois de l'année civile.

Dans le cas où le CSE, dans son règlement intérieur, aura défini la création d'un poste de trésorier adjoint désigné parmi les membres du CSE, le trésorier du CSE a la possibilité, chaque mois, de répartir ce crédit d'heures supplémentaires avec ce trésorier adjoint, dès lors que ce dernier aura été désigné parmi les membres titulaires de la délégation.

Le trésorier du CSE utilisant des heures de délégation doit mensuellement et individuellement déclarer les heures utilisées.

Il est par ailleurs entendu que dans le cadre du suivi des heures de délégation attribuées, chaque trimestre, le trésorier du CSE doit informer l'employeur de la répartition desdites heures de délégation et du nombre d'heures utilisé mensuellement sur les 3 derniers mois.

ARTICLE 2.2.5 - REUNION PREPARATOIRE

Outre le crédit d'heures accordé aux membres titulaires du CSE, les membres titulaires auprès du CSE Etablissement bénéficient d'une réunion préparatoire à la réunion plénière traitant du bilan social, du rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la limite de 3 heures.

Le temps passé en réunion préparatoire n'est pas décompté du crédit d'heures et sera payé comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 2.2.6 - LOCAUX ET EQUIPEMENT

Chaque établissement met à disposition de son CSE, dans les locaux qui lui sont affectés, le matériel standard existant dans l'entreprise (ordinateur, ligne de téléphonie fixe, etc.) et ce tout en sachant que la dotation octroyée reste la propriété de l'entreprise et ne peut être déplacée ou modifiée.

En application des dispositions légales en vigueurs, les modalités de mise en œuvre de ces moyens sont fixées en concertation avec la direction de l'établissement.

Par ailleurs, chaque membre du CSE qui ne serait pas déjà équipé, sera doté d'un ordinateur portable configuré selon les règles de sécurité informatique du Groupe et les moyens de connexion à distance associés.

ARTICLE 2.2.7 - FORMATION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES MEMBRES DU CSE

Conformément aux dispositions règlementaires, les membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par un décret, soit par un des organismes de formation rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés.

Cette formation a pour but :

- de développer l'aptitude du bénéficiaire à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de l'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Cette formation d'au moins 5 jours est dispensée dès la première désignation des membres.

ARTICLE 2.2.8 - FORMATION ECONOMIQUE

Les membres titulaires du CSE bénéficient d'un stage de formation économique en application des dispositions de l'article L 2315-63 du code du travail. Le temps consacré à cette formation économique est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

TITRE 2.3 - REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Le cadre légal n'impose pas l'existence d'une représentation de proximité.

Toutefois, les parties soucieuses d'assurer le support nécessaire au CSE dans ses prérogatives en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), des représentants de proximité pourront être désignés pour contribuer aux activités de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) qui sera constituée dans les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés.

ARTICLE 2.3.1 - ATTRIBUTIONS, NOMBRE ET DESIGNATION

Les attributions de ces représentants de proximité s'exerceront exclusivement dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans le cadre des prérogatives de la CSSCT constituée au titre 2.4 du présent accord.

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE suivant une délibération prise à la majorité des membres présents de la délégation, au moment de la constitution de la CSSCT. Le nombre de représentants de proximité et leur désignation sont détaillés à l'article 2.4.3 du présent accord.

Les représentants de proximité assistent aux réunions de la CSSCT mais ne peuvent pas assister aux réunions du CSE, sauf situations exceptionnelles circonstanciées.

Ils ne disposent par ailleurs pas de suppléant.

Toutefois en cas d'empêchement momentané du représentant de proximité, il peut être procédé à son remplacement temporaire selon les conditions stipulées à l'article 2.4.3 du présent accord. Le secrétaire du CSE devra en être informé dès le remplacement effectif.

En cas de perte définitive de mandat *(exemple : démission, départ en retraite, mobilité…)*, le CSE procède à la désignation d'un nouveau représentant de proximité selon les modalités de l'article 2.4.3 du présent accord, pour la durée du mandat restant à courir jusqu'aux prochaines élections professionnelles des membres du CSE.

Le mandat de représentant de proximité prend en tout état de cause fin au terme des mandats des membres élus du CSE l'ayant désigné.

ARTICLE 2.3.2 - MOYENS ET FORMATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Afin de mener leurs missions au sein de la CSSCT, les représentants de proximité bénéficient des mêmes crédits d'heures de délégation supplémentaires que ceux dédiés aux membres de la CSSCT issus de la délégation du CSE. Ces crédits d'heures de délégation supplémentaires sont définis à l'article 2.4.5 du présent accord.

Le temps passé aux réunions de la CSSCT organisées par la Direction ou son représentant est rémunéré comme du temps de travail effectif, sans décompte du crédit d'heures alloué.

Par ailleurs, les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail telle que définie à l'article 2.4.7 du présent accord.

TITRE 2.4 - COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) DES CSE D'ETABLISSEMENTS

ARTICLE 2.4.1 - PERIMETRE DE MISE EN PLACE ET NOMBRE DE MEMBRES DE LA CSSCT

Une CSSCT est mise en place dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, au regard des enjeux liés à la prévention et à la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés, les parties conviennent de mettre également en place une CSSCT dans les établissements distincts d'au moins 150 personnes pour qui les dispositions du présent Titre s'appliquent également.

ARTICLE 2.4.2 - ATTRIBUTIONS DE LA CSSCT

La CSSCT est une émanation du CSE. Elle est compétente par délégation du CSE, pour les questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, du CSE relevant du périmètre de l'établissement concerné, telles que définies par le code du travail, à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE. Elle est également compétente par délégation du CSE en matière de développement durable.

La CSSCT a vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions santé, sécurité et conditions de travail. Elle n'a pas de voix délibérative.

La CSSCT est également appelée à venir en appui du CSE en matière de prévention et de réflexion des domaines relevant de leur compétence. Ce faisant, elle peut être réunie pour travailler en amont de la réunion du CSE sur tout dossier nécessitant la consultation de ce dernier.

Elle procède en outre à l'étude préalable des dossiers de recherche de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude médicale avant avis du CSE.

ARTICLE 2.4.3 - COMPOSITION DE LA CSSCT ET DESIGNATION

Présidence de la CSSCT

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut décider si nécessaire, d'être assisté de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

Membres issus du CSE :

Conformément à la règlementation en vigueur, chaque CSSCT est composée d'un minimum de 3 membres issus des membres titulaires ou suppléants du CSE.

Parmi ces trois membres :

- au moins un est désigné parmi les membres titulaires du CSE afin d'être le secrétaire de la CSSCT auprès du CSE,
- au moins un est issu du second collège ou le cas échéant du troisième collège**.**

Les membres de la CSSCT ainsi que son secrétaire sont désignés par le CSE à l'occasion d'une des premières réunions du comité, par une résolution prise à la majorité des présents de la délégation et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Dans la mesure où un des membres de la CSSCT tel que défini ci-dessus ne pourrait pas continuer à tenir ses fonctions de manière temporaire ou définitive, une nouvelle désignation pourra être effectuée par le CSE pour la durée de l'absence du dit représentant ou de manière définitive jusqu'à l'échéance du mandat.

Autres représentants du personnel au sein de la CSSCT pour les établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés et désignation :

Afin de garantir un fonctionnement optimal de la CSSCT, les parties signataires conviennent de pouvoir renforcer la CSSCT, au-delà des 3 membres mentionnés ci-dessus, d'un représentant pour les établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés.

Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres titulaires de la délégation du CSE.

Il est désigné par le CSE au moment de la constitution du CSSCT, par une résolution prise à la majorité des présents de la délégation du CSE et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Dans la mesure où ce représentant ne pourrait pas continuer à tenir ses fonctions de manière temporaire ou définitive, une nouvelle désignation pourra être effectuée par le CSE pour la durée l'absence du dit représentant ou de manière définitive jusqu'à l'échéance du mandat.

Autres représentants du personnel au sein de la CSSCT pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés et désignation :

Afin de garantir un fonctionnement optimal de la CSSCT, les parties signataires conviennent de pouvoir renforcer la CSSCT au-delà des 3 membres minimum, de la manière suivante :

- 1 représentant pour les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 499 salariés,
- 2 représentants pour les établissements dont l'effectif est compris entre 500 et 799 salariés,
- 3 représentants pour les établissements dont l'effectif est compris entre 800 et 1249 salariés,
- 4 représentants pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1250 salariés.

Pour les établissements classés dans le cadre des dispositions du titre II du livre 5 du Code du travail, et dont l'effectif est supérieur ou égale à 300 salariés ; la CSSCT sera complétée d'un autre représentant supplémentaire.

Les parties signataires conviennent que cette délégation de représentants supplémentaires peut être composée:

- De membres titulaires ou suppléants du CSE : ils sont alors désignés au moment de la constitution de la CSSCT, par une résolution prise à la majorité des présents de la délégation du CSE, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.
- De représentants de proximité tels que définis au titre 2.3 du présent accord dans la double limite :
    - De 4 représentants de proximité maximum par CSSCT concernée
    - et d'un représentant de proximité maximum par organisation syndicale représentative.

  Ces représentants de proximité sont désignés par une résolution prise à la majorité des présents de la délégation du CSE, au moment de la constitution de la CSSCT et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. Il appartiendra à chaque organisation syndicale représentative, de présenter au secrétaire du CSE, son candidat au mandat de représentant de proximité au moment de la constitution de la CSSCT par l'intermédiaire de son représentant syndical au CSE.

Dans la mesure où un des membres de la délégation de représentants supplémentaires ne pourrait pas continuer à tenir ses fonctions de manière temporaire ou définitive, une nouvelle désignation pourra être effectuée par le CSE pour la durée l'absence du dit représentant ou de manière définitive jusqu'à l'échéance du mandat.

ARTICLE 2.4.4 - CREDIT D'HEURES DEDIEES POUR LES MEMBRES DE LA DELEGATION DE LA CSSCT DES ETABLISSEMENTS DONT L'EFFECTIF EST COMPRIS ENTRE 150 ET 299 SALARIES

Les membres titulaires du CSE des établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés disposent, tel que mentionné à l'article 2.2.2 du présent accord d'un crédit d'heures de délégation qu'ils ont la possibilité de répartir entre eux et avec les membres suppléants du CSE qui seront désignés à la CSSCT.

Au-delà, dans le cadre de la mutualisation des heures de délégation mensuelles de chaque membre élu titulaire du CSE comme précisées à l'article 2.2.2 du présent accord, il est accordé à chaque membre de la CSSCT des établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés, 4 heures de délégation par mois.

En complément de ces 4 heures, il est attribué un crédit d'heures de délégation pour le secrétaire de la CSSCT membre titulaire de la délégation du CSE, de 2 heures par mois.

Chaque membre de la CSSCT a la possibilité de faire une utilisation cumulative de ce crédit d'heures de délégation dédiées, dans la limite des 12 mois de l'année civile.

Il est rappelé que les heures de délégation utilisées doivent mensuellement et individuellement être déclarées.

Par ailleurs, compte tenu des reports possibles d'un mois sur l'autre de ces heures de délégation, les membres de la CSSCT devront informer chaque trimestre l'employeur de la répartition desdites heures de délégation utilisées mensuellement sur les 3 derniers mois.

ARTICLE 2.4.5 - CREDIT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR LES MEMBRES DE LA DELEGATION DE LA CSSCT DES ETABLISSEMENTS DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 300 SALARIES

Les membres titulaires du CSE disposent, tel que mentionné à l'article 2.2.2 du présent accord d'un crédit d'heures de délégation qu'ils ont la possibilité de répartir entre eux et avec les membres suppléants du CSE qui seront désignés à la CSSCT.

Au-delà, les parties conviennent d'attribuer un crédit d'heures de délégation supplémentaire selon les modalités suivantes :

Les membres de la CSSCT issus de la délégation du CSE bénéficieront, pour les établissements d'au moins 300 salariés, d'un crédit d'heures équivalent à :

- 3h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 499 salariés,
- 6h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 500 et 799 salariés,
- 10h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 800 et 1249 salariés,
- 12h par mois pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1250 salariés.

Les représentants de proximité auprès de la CSSCT bénéficient en propres de ce même crédit d'heures.

Pour les établissements classés en application des dispositions du titre II du livre 5 du Code du travail, chaque membre de la CSSCT ainsi que chaque représentant de proximité auprès de la CSSCT, bénéficient en plus des heures de délégation mentionnées ci-dessus de :

- 1h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 499 salariés,
- 2h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 500 et 799 salariés,
- 5h par mois pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 800 salariés.

<u>Crédit d'heures de délégation supplémentaire pour le secrétaire de la CSSCT</u>

En complément des dispositions ci-dessus, les parties conviennent d'attribuer un crédit d'heures de délégation supplémentaire pour le secrétaire de la CSSCT membre titulaire de la délégation du CSE des établissements d'au moins 300 salariés, selon les modalités suivantes.

- 1h par mois pour les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 799 salariés,
- 2h par mois pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 800 salariés.

Chaque membre de la CSSCT a la possibilité de faire une utilisation cumulative de ce crédit d'heures de délégation dédiées, dans la limite des 12 mois de l'année civile.

Il est rappelé que les heures de délégation utilisées doivent mensuellement et individuellement être déclarées.

Par ailleurs, compte tenu des reports possibles d'un mois sur l'autre de ces heures de délégation, les membres de la CSSCT devront informer chaque trimestre l'employeur de la répartition desdites heures de délégation utilisées mensuellement sur les 3 derniers mois.

ARTICLE 2.4.6 - FONCTIONNEMENT DE LA CSSCT

Réunions de la CSSCT avec la Direction de l'établissement

La Direction, ou son représentant, convoque au moins 4 fois par an la CSSCT avant chacune des 4 réunions du CSE sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Par ailleurs, la CSSCT est convoquée pour procéder :

- à l'étude de tout dossier ayant un impact important en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- Aux enquêtes après accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque ou une maladie professionnelle grave,
- A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité,
- Aux visites périodiques de l'établissement et celles effectuées dans le cadre de l'analyse des risques.

A ces occasions et conformément aux dispositions légales, le médecin du travail, ou son délégataire, ainsi que le responsable SSE, ou une personne de son équipe, assistent aux réunions. Doivent aussi être invités l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT territorialement compétents.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire de la CSSCT.

La convocation est transmise 8 jours calendaires au moins avant la date fixée pour la réunion sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

A l'issue de chaque réunion de la CSSCT un compte rendu est établi par le secrétaire et transmis par tout moyen à tous les membres de la CSSCT, aux représentants de proximité le cas échéant.

Par ailleurs les travaux de la CSSCT seront transmis par le secrétaire aux membres du CSE.

Pour l'ensemble des membres de la CSSCT et les représentants de proximité, le temps passé aux réunions de la Commission organisées par la Direction, ou son représentant est considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas déduit des heures de délégation.

Confidentialité des membres de la CSSCT et des représentants de proximité

Dans l'exercice de leur mandat et après sa cessation, les membres de la commission et les représentants de proximité y assistant, sont tenus à la confidentialité relativement :

- aux renseignements qu'ils obtiennent et relatifs aux procédés de fabrication de l'entreprise ;
- aux informations de toutes natures données et signalées comme confidentielles par l'entreprise.
- aux situations individuelles dont il pourrait avoir à connaitre.

ARTICLE 2.4.7 - FORMATION DES MEMBRES DE LA CSSCT

Conformément aux dispositions règlementaires, les membres de la CSSCT et les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée

par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par un décret, soit par un des organismes de formation rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés.

Cette formation a pour but :

- de développer l'aptitude du bénéficiaire à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de l'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Cette formation d'au moins 5 jours est dispensée dans les mois qui suivent la première désignation des membres ou en cas de remplacement d'un membre ne pouvant plus tenir ses fonctions de manière définitive.

TITRE 2.5 - AUTRES COMMISSIONS DES CSE D'ETABLISSEMENTS

Les parties conviennent que :

- Dans chaque établissement distinct, une commission égalité professionnelle est créée par le CSE, y compris à titre dérogatoire, par le CSE de l'établissement de Villeurbanne qui n'atteint pas le seuil d'effectif légal.
- Dans chaque CSE d'établissement distinct ayant un effectif supérieur à 300 salariés sera créée une commission formation.

Ces commissions, la commission des marchés rendue obligatoire ainsi que les commissions facultatives relatives à la gestion des activités sociales et culturelles, seront mises en œuvres au sein des CSE selon les modalités suivantes.

ARTICLE 2.5.1 - COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE DU CSE

Dans chaque établissement distinct est créée une commission égalité professionnelle. Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, la commission égalité professionnelle du CSE est chargée d'assister le CSE dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Elle a notamment pour mission de préparer les délibérations du CSE sur le rapport annuel relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Elle n'a pas de voix délibérative.

Au-delà, elle constitue le cadre approprié pour mettre en œuvre et suivre opérationnellement les dispositifs et initiatives en matière d'égalité professionnelle notamment dans le cadre des dispositions de l'accord Safran LS relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Commission égalité professionnelle du CSE est composée :

- D'un représentant de la direction qui peut être assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions.
- De 4 représentants maximum désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants dont au moins 2 titulaires. La désignation de ces membres s'effectue à l'occasion d'une des premières réunions du CSE par une résolution prise à la majorité des présents de la délégation du CSE.
  Parmi ces 4 membres, un secrétaire de commission est également désigné, obligatoirement choisi parmi les membres titulaires du CSE. Le secrétaire de la commission assure l'articulation de la commission avec le CSE dans ses attributions en matière d'égalité professionnelle.

La durée des mandats des membres de la commission égalité professionnelle s'aligne sur celle des membres du CSE.

La Commission égalité professionnelle du CSE se réunira au moins deux fois par an à l'initiative de la direction.

En application des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise et afin de mener ses missions, chaque membre de la commission égalité professionnelle, bénéficiera de 6 réunions préparatoires de 3h prises en charge par la Direction et considérées comme du temps de travail effectif, au même titre que les réunions de la commission convoquée à l'initiative de la Direction.

L'ordre du jour des réunions de la commission convoquée à l'initiative de la Direction est établi par la direction et diffusé à l'ensemble des membres de la commission.

A l'issue de chaque réunion de la commission égalité professionnelle convoquée à l'initiative de la Direction, et afin de faciliter les délibérations du CSE dans ses attributions sur l'égalité professionnelle, un compte rendu est établi par le secrétaire et transmis par tous moyens à tous les membres de la commission, copie aux membres du CSE.

ARTICLE 2.5.2 - COMMISSION FORMATION DU CSE

Dans chaque établissement distinct ayant un effectif supérieur à 300 salariés est créée une commission formation.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, la commission formation du CSE a pour mission de préparer les délibérations du CSE en matière de formation, et plus particulièrement celles sur l'effort formation et le plan de formation de l'établissement dans le cadre des orientations définies au niveau Groupe et entreprise. Elle n'a pas de voix délibérative.

Au-delà, elle constitue le cadre approprié pour mettre en œuvre et suivre opérationnellement les dispositifs et initiatives en matière de formation professionnelle notamment dans le cadre des dispositions de l'accord Groupe.

La Commission formation du CSE est composée :

- D'un représentant de la direction qui peut être assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions.
- De 4 représentants désignés par le CSE, parmi ses membres titulaires ou suppléants dont au moins 2 titulaires. La désignation de ces membres s'effectue à l'occasion d'une des premières réunions du CSE par une résolution prise à la majorité des présents de la délégation du CSE.
  Parmi ces 4 membres, un secrétaire de commission est également désigné, obligatoirement choisi parmi les membres titulaires du CSE, afin d'assurer l'articulation de la commission avec le CSE dans ses attributions sur la formation professionnelle.

La durée des mandats des membres de la commission formation s'aligne sur celle des membres du CSE.

La Commission formation du CSE se réunira au moins deux fois par an à l'initiative de la direction.

Afin de mener ces missions, chaque membre de la commission formation, bénéficiera de 2 réunions préparatoires de 3h prises en charge par la Direction et considérées comme du temps de travail effectif, au même titre que les réunions de la commission convoquée à l'initiative de la Direction.

L'ordre du jour des réunions de la commission convoquée à l'initiative de la Direction est établi par la direction et diffusé à l'ensemble des membres de la commission formation du CSE.

A l'issue de chaque réunion de la commission convoquée à l'initiative de la Direction de la commission formation, et afin de faciliter les délibérations du CSE dans ses attributions sur la formation professionnelle, un compte rendu est établi par le secrétaire et transmis par tous moyens à tous les membres de la commission formation du CSE, copie aux membres du CSE.

ARTICLE 2.5.3 - COMMISSION DES MARCHES

Conformément aux dispositions légales (article L. 2315-44-1 du code du travail), une commission des marchés devra être mise en place dans certain CSE.

Les membres de la Commission des marchés du CSE sont désignés dans les 3 mois de la mise en place du CSE à l'occasion d'une des réunions du CSE, par une résolution prise à la majorité des présents de la délégation.

A l'issue de chaque réunion de la commission des marchés convoquée à l'initiative du secrétaire du CSE, et afin de faciliter les délibérations du CSE dans ses attributions, un compte rendu est établi et transmis par tous moyens à tous les membres de la commission, copie aux membres du CSE.

ARTICLE 2.5.4 - AUTRES COMMISSIONS

Chaque CSE peut créer dans le cadre de ses activités sociales et culturelles des commissions dont les membres sont formellement désignés par le CSE en début de mandature et en cas de modification ultérieure.

Les modalités de mise en œuvre de fonctionnement de ces commissions sont débattues en réunion de CSE et inscrites dans le règlement intérieur de chaque CSE.

Pour le fonctionnement de ces commissions et de leurs activités, un crédit global d'heures de fonctionnement est mis semestriellement à la disposition des membres titulaires et suppléants de chaque CSE selon les modalités suivantes :

- 100h par semestre pour les établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés,
- 200h par semestre pour les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 799 salariés,
- 450h par semestre pour les établissements dont l'effectif est compris entre 800 et 1499 salariés.
- 600h par semestre pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1500 salariés.

Le crédit d'heures de fonctionnement du 1er semestre non utilisé pourra être reporté sur le second semestre.

Par dérogation, une partie de ce crédit global d'heures de fonctionnement semestriel, pourra être mis à la disposition de salariés de l'établissement non membre élu titulaire ou suppléant du CSE selon les modalités suivantes :

- La proportion maximale du crédit global d'heures de fonctionnement attribuée à des salariés non membre élu titulaire ou suppléant du CSE sera de :
    - 14h/100h par semestre pour les établissements dont l'effectif est compris entre 150 et 299 salariés,
    - 28h/200h par semestre pour les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 799 salariés,

  - 63h/450h par semestre pour les établissements dont l'effectif est compris entre 800 et 1499 salariés.
  - 70h/600h par semestre pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1500 salariés.
- Chaque salarié bénéficiaire ne pourra utiliser individuellement plus de 14h par semestre
- L'utilisation de ces heures devra être consacrée aux seules activités sociales et culturelles du CSE. Le secrétaire du CSE aura en charge d'en effectuer la répartition selon les commissions.
- Les salariés bénéficiaires participeront aux activités sociales et culturelles du CSE sur la base du volontariat et sous la responsabilité du secrétaire du CSE.

TITRE 2.6 - GESTION ET SUIVI DES HEURES DE DELEGATION

Les dispositions relatives aux heures de délégation retenues dans le présent accord, attribuent des contingents d'heures de délégation au-delà de ce que prévoit la législation, et accordent de larges possibilités de souplesses dans leurs utilisations.

Il s'agit notamment sous certaines conditions :

- de la possibilité de mutualisation des heures de délégation attribuées individuellement,
- de l'utilisation de contingents collectifs d'heures de délégation,
- de la possibilité de report des heures de délégation attribuées,

Ainsi, pour assurer un suivi rigoureux de ces modes de fonctionnement et avoir une meilleure visibilité, les parties retiennent qu'un système informatisé de déclaration et de gestion de ces heures de délégation sera mis en place d'ici fin 2023.

Ce système, qui sera adossé au système de gestion des temps, viendra notamment se substituer aux déclaratifs papiers encore largement répandus.

CHAPITRE 3 - MISE EN PLACE, ORGANISATION ET MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSE CENTRAL)

TITRE 3.1 - COMPOSITION ET ATTRIBUTIONS DU CSE CENTRAL

ARTICLE 3.1.1 - COMPOSITION DU CSE CENTRAL ET DUREE DES MANDATS

Le CSE central est composé :

- De l'employeur ou de son représentant, qui préside le CSE Central assisté éventuellement de collaborateurs notamment de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour;
- De membres titulaires et suppléants désignés parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE d'établissement. Le nombre de représentants titulaires et de suppléants doit être égal. Il est fixé en fonction de l'effectif de chaque établissement distinct à la date du 1er tour des établissements :
  . 2 titulaires et 2 suppléants pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 150 et 299 salariés.
  . 3 titulaires et 3 suppléants pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 300 et 799 salariés
  . 4 titulaires et 4 suppléants pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 800 et 1249 salariés
  . 5 titulaires et 5 suppléants pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1250 salariés
- De représentants syndicaux aux CSE Central tels que définis par la règlementation en vigueur.

Sur le principe, les membres de la délégation du CSE Central sont élus et désignés pour la durée du mandat de la délégation élue des CSE d'établissement. Lorsqu'un élu a définitivement quitté ses fonctions au sein du CSEC et qu'il est remplacé, son remplaçant assure ses fonctions au sein du CSEC pour la durée restante du mandat de la délégation.

ARTICLE 3.1.2 - PRINCIPES DE DESIGNATION DES MEMBRES DU CSE CENTRAL

Les modalités de désignation et la répartition des sièges ci-dessus, entre les différents établissements et les différents collèges, feront l'objet d'une négociation spécifique entre la Direction et les organisations syndicales représentatives. Dans l'esprit d'aboutir à un accord, cette négociation qui se déroulera en central débutera au plus tard dans le mois qui suivra les élections professionnelles.

Pour rappel, la législation prévoit que lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois collèges électoraux, au moins un délégué titulaire et un délégué suppléant au CSE Central appartiennent au 3eme collège.

ARTICLE 3.1.3 - ATTRIBUTIONS DU CSE CENTRAL

Le Comité Social et Economique Central d'entreprise exerce les attributions qui excèdent les limites des pouvoirs des directeurs d'établissement et est compétent sur les sujets relatifs à la marche générale de l'entreprise.

Il est consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.
- Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

A ce titre, le CSE central est notamment informé et consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la politique sociale, économique et financière de l'entreprise, ainsi que tout projet significatif y référant ;
- tout projet significatif concernant l'entreprise en matière de conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

TITRE 3.2 - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL

ARTICLE 3.2.1 - BUREAU DU CSE CENTRAL

Lors de la première réunion, les membres titulaires du CSE Central composent un bureau en désignant à la majorité des présents, parmi ses membres titulaires :

- un secrétaire,
- un secrétaire adjoint plus particulièrement en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- un trésorier.

ARTICLE 3.2.2 - REUNIONS DU CSE CENTRAL

Le CSE Central se réunit au moins quatre fois par an en session ordinaire. Le CSE Central peut se réunir en session extraordinaire à l'initiative de la Direction ou à la demande de la majorité des membres titulaires du CSE Central.

Participent aux réunions du CSE Central :

- l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de collaborateurs notamment de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour ;
- les membres élus titulaires du CSE Central. Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire,
- les représentants syndicaux au CSE Central.

Au-delà, lorsque les réunions du CSE Central portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, il est rappelé que peut être présent aux réunions des CSE Central un certain nombre d'intervenants extérieurs tel que prévu par les textes en vigueur. Il s'agit notamment du médecin du travail, du responsable Santé Sécurité Environnement coordinateur Safran LS, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'agent des services de prévention de la Sécurité Sociale.

Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions du CSE Central est établi conjointement par le président ou son représentant et le secrétaire du CSE Central, conformément aux dispositions légales.

L'ordre du jour et les documents afférents sont transmis, au moins 8 jours avant la réunion, aux membres titulaires et suppléants du CSE Central et le cas échéant aux autres participants, selon les dispositions légales applicables.

Recours à la visioconférence

Par principe, la tenue des réunions du CSEC requiert la présence physique des membres assistant à la réunion.

Néanmoins, pour faciliter la participation de tous les membres conviés ou éviter des déplacements significatifs, il sera possible de recourir à la visioconférence sous réserve que les conditions techniques soient adaptées.

Ces réunions en visioconférence ne concernent pas les réunions nécessitant un échange de débats significatifs entres les membres de la délégation du CSEC et la Direction.

Le dispositif technique de visioconférence mis en œuvre par chacun doit garantir l'identification des membres du CSE central et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image.

Confidentialité des membres du CSE Central

Dans l'exercice de leur mandat et après sa cessation, les membres du CSE Central sont tenus à la confidentialité relativement :

- aux renseignements qu'ils obtiennent et relatifs aux procédés de fabrication de l'entreprise ;
- aux informations de toutes natures données et signalées comme confidentielles par l'entreprise.

Prises de notes et principes d'enregistrement des réunions

A l'issue des réunions, des minutes et procès-verbaux sont dressés dans les conditions légalement prévues. Pour ce faire, le recours à la sténotypie et à l'enregistrement des réunions s'effectue conformément à la règlementation en vigueur.

ARTICLE 3.2.3 - REGLES DE SUPPLEANCE

Durant l'exercice d'un mandat en cas d'absence momentanée d'un membre titulaire du CSE Central, il est alors remplacé par un des membres suppléants du CSE Central de la même organisation syndicale que celle du titulaire à remplacer. La priorité est donnée d'abord au suppléant élu de la même organisation syndicale et du même collège puis au suppléant élu de la même organisation syndicale du même établissement sinon au suppléant élu de la même organisation syndicale d'un autre établissement.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu du CSEC n'appartenant pas à l'organisation syndicale du titulaire à remplacer, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

En cas de cessation anticipée et définitive du mandat d'un élu titulaire du CSE Central, un élu suppléant du CSE Central ne peut devenir titulaire au CSE Central qu'à condition d'être désigné titulaire dans son CSE.

Dans le cas où au moins 5 sièges de suppléants resteraient vacants de manière définitive, il sera procédé, par le(s) CSE(s) d'établissement concerné(s), à la désignation de nouveaux membres suppléant dans les 2

mois du constat de cette vacance définitive. Cette désignation se fera aux conditions initiales de désignation par l'établissement concerné pour chaque poste suppléant du CSE Central vacant.

Pour assurer le bon fonctionnement de l'instance, les parties conviennent qu'à la réception de la convocation et de l'ordre du jour à une réunion du CSE Central, si un membre titulaire du CSE Central avait connaissance qu'il ne pourrait assister à cette réunion il s'assurera, en application des modalités décrites ci-dessus, que le suppléant de son organisation syndicale puisse le remplacer pour ladite réunion. Il en informera alors le secrétaire du CSE Central ainsi que la DRH/RS.

Dans le cas où il ne pourrait être remplacé par un suppléant appartenant à son organisation syndicale, il en informera le secrétaire du CSE Central afin que ce dernier s'assure de l'application des règles de suppléance. Il en informera alors la DRH/RS.

TITRE 3.3 - MOYENS DU CSE CENTRAL

ARTICLE 3.3.1 - CREDIT D'HEURES DE DELEGATION SUPPLEMENTAIRE

Au-delà des crédits d'heures dont ils disposent au titre de leur mandat en établissement, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE Central bénéficient d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 12 heures.

Les membres titulaires du CSE Central ont la possibilité par organisation syndicale :

- de faire une utilisation cumulative de ce crédit d'heures dans la limite des 12 mois de l'année civile,
- de répartir chaque mois entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent au titre de l'article R 2314-1 du code du travail.

Les membres élus du CSE Central utilisant des heures de délégation doivent mensuellement et individuellement déclarer les heures utilisées.

Il est par ailleurs entendu que dans le cadre du suivi des heures de délégation attribuées, chaque trimestre les membres titulaires du CSE Central doivent informer l'employeur de la répartition desdites heures de délégation et du nombre d'heures utilisé mensuellement sur les 3 derniers mois.

ARTICLE 3.3.2 - MOYENS COMPLEMENTAIRES POUR LE SECRETAIRE DU CSE CENTRAL

La fonction de secrétaire ayant un rôle majeur dans le bon fonctionnement du CSE Central, il est convenu que le secrétaire du CSE Central bénéficie en plus de ses heures de délégation telles que stipulées ci-dessus, de 16 heures par mois.

Le secrétaire du CSE Central a la possibilité de faire une utilisation cumulative de ce crédit d'heures complémentaire dans la limite des 12 mois de l'année civile.

Le secrétaire du CSE Central a la possibilité, chaque mois, de répartir ce crédit d'heures complémentaire avec le secrétaire adjoint du CSE Central.

Le secrétaire du CSE Central utilisant des heures de délégation doit mensuellement et individuellement déclarer les heures utilisées.

Il est par ailleurs entendu que dans le cadre du suivi des heures de délégation attribuées, chaque trimestre, le secrétaire du CSE Central doit informer l'employeur de la répartition desdites heures de délégation et du nombre d'heures utilisé mensuellement sur les 3 derniers mois.

Par ailleurs, afin de faciliter ses contacts avec les établissements et la Direction, le secrétaire du CSE Central est doté par la direction :

- d'un téléphone portable,
- d'un ordinateur portable configuré selon les règles de sécurité informatique du Groupe et le moyen de connexion à distance associé (Mymobility).

ARTICLE 3.3.3 - MOYENS COMPLEMENTAIRES POUR LE SECRETAIRE ADJOINT DU CSE CENTRAL

Le secrétaire adjoint du CSE Central issu des membres titulaires du CSE Central, bénéficie en plus de ses heures de délégation telles que stipulées à l'article 3.3.1 d'un crédit d'heures de délégation complémentaire de 5h par mois.

Le secrétaire adjoint du CSE Central a la possibilité de faire une utilisation cumulative de ce crédit d'heures de délégation complémentaire dans la limite des 12 mois de l'année civile.

Il doit mensuellement et individuellement déclarer les heures utilisées.

Il est par ailleurs entendu que dans le cadre du suivi des heures de délégation attribuées, chaque trimestre, le secrétaire adjoint du CSE Central doit informer l'employeur de la répartition desdites heures de délégation et du nombre d'heures utilisé mensuellement sur les 3 derniers mois.

Par ailleurs, afin de faciliter ses contacts avec les établissements et la Direction, le secrétaire du CSE Central adjoint est doté par la direction :

- d'un téléphone portable,
- d'un ordinateur portable configuré selon les règles de sécurité informatique du Groupe et le moyen de connexion à distance associé (Mymobility).

ARTICLE 3.3.4 - REUNIONS PREPARATOIRES

Outre le crédit d'heures accordé aux membres titulaires du CSE Central, les membres titulaires auprès du CSE Central bénéficient de 3 réunions préparatoires à des réunions plénières dans la limite de 3 heures par réunion préparatoire, notamment pour l'examen de la politique sociale, économique et financière de la société.

ARTICLE 3.3.5 - TEMPS PASSE EN REUNION ET DEPLACEMENTS DES MEMBRES DU CSE CENTRAL

Le temps passé par les membres titulaires de la délégation du CSE Central, aux réunions organisées par la Direction ainsi qu'aux réunions préparatoires mentionnées à l'article 3.3.4, est rémunéré comme du temps de travail effectif. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du CSE Central.

Les frais de déplacement à l'occasion des réunions organisées par la Direction Générale, sont à la charge de l'entreprise. De façon générale l'entreprise couvre ces frais à due concurrence de la prise en charge selon les barèmes sociétés :

- des frais de transport aller/retour en avion/train ou voiture,
- des frais de repas au restaurant d'entreprise de l'établissement,
- des frais de repas pour un repas le soir,
- si nécessaire, des frais correspondant à une nuit d'hôtel, lorsque l'éloignement par rapport à l'établissement de départ le justifie.

Sont également concernés par ces dispositions les suppléants amenés à remplacer des membres titulaires du CSE Central.

ARTICLE 3.3.6 - FORMATION DES MEMBRES DU CSE CENTRAL

Les membres du CSE Central bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail telle que mentionnée à l'article 2.2.7 du présent accord.

Les membres titulaires du CSE Central sont également bénéficiaires de la formation économique telle que mentionnée à l'article 2 .2.8 du présent accord.

Le temps consacré à ces formations est considéré comme du temps de travail effectif.

TITRE 3.4 - LA COMMISSSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL (CSSCT CENTRALE)

Il est constitué, au niveau du CSE Central, une CSSCT Centrale conformément à l'article L. 2316-18 du code du travail.

ARTICLE 3.4.1 - ATTRIBUTIONS DE LA CSSCT CENTRALE

Comme pour la CSSCT d'établissement, la CSSCT Centrale est une émanation du CSE Central qui exerce, par délégation du CSE Central, les attributions du CSE Central relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant de la société concernée à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE Central. La CCSCT centrale est également compétente en matière de développement durable.

Les parties conviennent que des thématiques locales santé sécurité et conditions de travail ne sauraient être traitées, au niveau central. Dès lors, seront essentiellement présentés à la CSSCT centrale des bilans consolidés relevant du périmètre global société.

ARTICLE 3.4.2 - COMPOSITION DE LA CSSCT CENTRALE ET DUREE DES MANDATS

La CSSCT Centrale est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour notamment la personne en charge de la Coordination SSE au niveau de la société et/ou un médecin du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que la délégation du personnel du CSSCT Centrale est composée de 4 membres issus du CSE Central. Parmi ces derniers, au moins 1 est membre titulaire du CSE Central. Par ailleurs, 1 membre appartient obligatoirement au 2ème collège ou au 3ème collège, le cas échéant.

Ces membres sont désignés en CSE Central, à la majorité des membres présents, lors de la première réunion ordinaire suivant sa constitution. Il sera privilégié dans la mesure du possible un représentant de chaque établissement parmi les membres désignés.

Parmi les membres de la CSSCT centrale, un secrétaire est désigné parmi les membres issus des membres titulaires du CSE Central.

Le mandat de membre de la CSSCT Centrale prend fin avec celui des membres du CSE Central.

ARTICLE 3.4.3 - REUNIONS DE LA CSSCT CENTRALE

Les parties conviennent que la CSSCT Centrale se réunira 2 fois par an, sauf circonstance exceptionnelle justifiant la tenue d'une réunion extraordinaire.

L'ordre du jour des réunions de la CSSCT Centrale est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire.

La convocation est transmise huit jours calendaires au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. A l'issue de chaque réunion de la CSSCT Centrale, un compte rendu est établi par le secrétaire et transmis par tout moyen à tous les membres de la CSSCT Centrale.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Confidentialité des membres de la CSSCT Centrale

Dans l'exercice de leur mandat et après sa cessation, les membres de la CSSCT Centrale sont tenus à la confidentialité relativement :

- aux renseignements qu'ils obtiennent et relatifs aux procédés de fabrication de l'entreprise ;
- aux informations de toutes natures données et signalées comme confidentielles par l'entreprise ;
- aux situations individuelles dont ils pourraient avoir à connaitre.

ARTICLE 3.4.4 - FORMATION DES MEMBRES DE LA CSSCT CENTRALE

Les membres de la CSSCT Centrale bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail telle que mentionnée à l'article 2.2.7 du présent accord.

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif.

TITRE 3.5 - LES AUTRES COMMISSSIONS DU CSE CENTRAL

Conformément aux dispositions légales, le CSE Central peut créer des commissions venant en appui du CSE Central. Elles préparent les délibérations du CSE Centrale sur les questions qui leur sont propres.

A cet égard, les parties conviennent de constituer les commissions centrales suivantes :

ARTICLE 3.5.1 - LA COMMISSION ECONOMIQUE DU CSE CENTRAL

La commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers présentés au CSE Central. Elle n'a pas de voix délibérative.

Cette Commission centrale sera constituée d'un maximum de 6 membres issus du CSE Central, dont au moins 3 membres titulaires.

Le secrétaire de la Commission économique centrale est désigné parmi les élus titulaires du CSE. Il anime et assure la bonne tenue de la commission. Il assure également l'articulation de la commission avec le secrétaire du CSE Central et la Direction.

La Commission Economique Centrale se réunit 1 fois par an. Le temps passé en réunion de la Commission économique centrale sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif.

A l'issue de chaque réunion de la commission économique centrale, et afin de faciliter les délibérations du CSEC dans ses attributions sur la situation économique et financière de l'entreprise un compte rendu est établi par le secrétaire de la commission et transmis par tous moyens à tous les membres de la commission économique centrale.

Les membres de la commission sont tenus à la confidentialité pour les informations de toutes natures données et signalées comme confidentielles par l'entreprise.

ARTICLE 3.5.2 - LA COMMISSION CENTRALE FORMATION DU CSE CENTRAL

La commission centrale formation est chargée notamment de préparer les délibérations du CSE Central en matière de formation.

La Commission centrale Formation du CSE Central est présidée et animée par un représentant de la direction assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

La direction présentera notamment à cette commission :

- Les orientations formation du Groupe,
- Les orientations formation de l'entreprise,
- Un bilan général de l'effort de formation de l'année écoulée.

Cette Commission centrale sera constituée par ailleurs :

- De 4 membres issus des membres titulaires et suppléants du CSE Central, dont au moins 3 titulaires.
- D'un représentant syndical désigné par chaque OS représentative au niveau société pour participer à cette commission.

Le secrétaire de la commission centrale formation est désigné parmi les membres titulaires du CSE Central. Il assure l'articulation de la commission avec le CSE Central dans ses attributions sur la formation professionnelle. Il transmettra les comptes rendus de réunion au secrétaire du CSE Central afin qu'il le transmette aux membres du CSEC.

La Commission Centrale Formation se réunit 1 fois par an. Le temps passé en réunion de la Commission Centrale Formation sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif.

Les membres de la commission sont tenus à la confidentialité pour les informations de toutes natures données et signalées comme confidentielles par l'entreprise.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES

TITRE 4.1 - COMMISSION DE SUIVI

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission de suivi de cet accord.
Cette commission sera composée de 3 représentants par organisation signataire du présent accord.

Elle se réunira à la demande de deux organisations signataires en cas de difficultés d'application ou en cas d'évolution législative significative.

TITRE 4.2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux établissements Safran Landing Systems de Bidos, Molsheim, Villeurbanne et Vélizy.

TITRE 4.3 - DUREE DE L'ACCORD & DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord modifiable par voie d'avenant est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. A cette date, et conformément à l'article L2222-4 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier tour des élections professionnelles du mois de juin 2023.

TITRE 4.4 - DEPOT ET PUBLICATION

Conformément aux articles L.2231-5 et suivants du Code du travail, cet accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à l'initiative de Safran Landing Systems.

TITRE 4.5 - REVISION ET ADHESION AU PRESENT ACCORD

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé.

En outre, toute Organisation Syndicale non signataire pourra ultérieurement adhérer au présent accord sous réserve d'une totale acceptation de son contenu.

Dans ce cas, les parties signataires seront informées de cette adhésion.

Fait à Vélizy Villacoublay, le 20 décembre 2022
en sept exemplaires

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Société

Directeur des Relations Sociales

Délégué Syndical Central CFE-CGC

Délégué Syndical Central CGT

Délégué Syndical Central FO

ANNEXE 1 – NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES & SUPPLEANTS DE LA DELEGATION DU PERSONNEL DU CSE & CREDIT D'HEURES ATTRIBUE AUX MEMBRES TITULAIRES, PREVUS PAR LA LEGISLATION SELON LES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants	Crédit d'heures mensuel attribué aux membres titulaires
11 à 24	1	1	10
25 à 49	2	2	10
50 à 74	4	4	18
75 à 99	5	5	19
100 à 124	6	6	21
125 à 149	7	7	21
150 à 174	8	8	21
175 à 199	9	9	21
200 à 249	10	10	22
250 à 299	11	11	22
300 à 399	11	11	22
400 à 499	12	12	22
500 à 599	13	13	24
600 à 699	14	14	24
700 à 799	14	14	24
800 à 899	15	15	24
900 à 999	16	16	24
1000 à 1249	17	17	24
1250 à 1499	18	18	24
1500 à 1749	20	20	26
1750 à 1999	21	21	26
2000 à 2249	22	22	26
2250 à 2499	23	23	26
2500 à 2749	24	24	26