

**Avenant n°2 à l'Accord
d'Entreprise Naval Group du 11
avril 2017 relatif aux instances de
représentation du personnel et au
droit syndical**

Contenu

TITRE 1 INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	7
1.1 Comités Sociaux et Economiques d'établissement (CSE).....	7
1.1.2 Composition.....	7
1.1.3 Attributions.....	8
1.1.4 Budget de fonctionnement – moyens.....	8
1.1.4.1 Budget de fonctionnement	8
1.1.4.2 Moyens.....	9
1.1.5 Contribution Activités Sociales et Culturelles.....	10
1.1.6 Organisation - périodicité des réunions.....	10
1.2 Comité Social et Economique Central (CSEC)	11
1.2.1 Composition.....	11
1.2.2 Attributions.....	12
1.2.3 Budget de fonctionnement – moyens.....	13
1.2.3.1 Budget de fonctionnement	13
1.2.3.2 Fond de solidarité.....	13
1.2.3.3 Moyens.....	14
1.2.4 Organisation – périodicité des réunions.....	14
1.3 Commissions du CSE / CSEC	14
1.3.1 Dispositions communes aux commissions du CSEC et des CSE	
d'établissements (hors CSSCT)	14
1.3.1.1 Composition.....	15
1.3.1.2 Mandat.....	15
1.3.1.3 Ordre du jour et convocation.....	15
1.3.1.4 Commission ad hoc temporaire dans les projets structurants (réorganisation, fusions/acquisitions.....)	15
1.3.2 Commissions des CSE d'établissements	16
1.3.2.1 Commission Santé Sécurité et Conditions de travail locale (CSSCT)	16
1.3.2.2 Commission Economique des CSE.....	20
1.3.2.3 Commission Compétences Emploi Diversité (CCED)	21
1.3.2.4 Commission des Activités Sociales et Culturelles (CASC)	22
1.3.2.5 Commission des réclamations individuelles et collectives (CRIC).....	23

1.3.2.6	Commission restauration	24
1.3.3	Commissions du CSEC.....	25
1.3.3.1	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT C) .	25
1.3.3.1.1	Mise en place et organisation des réunions	25
1.3.3.1.2	Composition – nombre de membres.....	26
1.3.3.1.3	Moyens	26
1.3.3.1.4	Missions déléguées	26
1.3.3.1.5	Rôle de la CSSCTC dans les missions conservées par le CSEC	27
1.3.3.1.6	Formation spécifique	27
1.3.3.2	Commission Economique Centrale (Com Eco Centrale)	27
1.3.3.3	La Commission Compétences Emploi et Diversité Centrale (CCEDC)	28
1.4	Les représentants de proximité.....	29
1.5	Modalités d'informations et de consultations	31
1.5.1	Informations/Consultations non récurrentes.....	31
1.5.1.1	Modalités de consultation des projets de réorganisation structurants.....	32
1.5.1.2	Expertises	33
1.5.2	Consultations récurrentes en central (politique sociale, conséquences des orientations stratégiques, situation économique et financière)	33
1.5.2.1	Calendrier indicatif	34
1.5.2.1	Situation économique et financière.....	34
1.5.2.2	Orientations stratégiques et leurs conséquences.....	34
1.5.2.3	Politique sociale	35
1.5.2.4	Expertises	35
1.6	BDES.....	35
1.6.1	Organisation générale.....	36
1.6.2	Accès à la BDES.....	36
1.6.3	Architecture des BDES	37
1.6.4	Confidentialité.....	37
1.6.5	Formation à l'utilisation de la BDES	38
1.7	Système de suivi des heures de délégation et des heures de réunion	38
1.7.1	Suivi des heures de réunions.....	38
1.7.2	Suivi des heures de délégation (CSE – représentants de proximité)- membres des commissions	38
1.8	Travailler autrement.....	40

1.8.1	Déroulement des réunions des commissions (COMECO et CCED).....	40
1.8.2	Déroulement des réunions des instances.....	40
1.9	Confidentialité et Secret de Défense	41
1.10	Clause de revoyure	41
TITRE 2 DROIT SYNDICAL		42
2.1	Représentants désignés par les organisations syndicales	42
2.2.1	Délégués Syndicaux Centraux	42
2.2.2	Délégués Syndicaux d'établissement.....	42
2.2	Modalités d'exercice du droit syndical	43
2.2.1	Crédits d'heures	43
2.2.2	Organisation des négociations nationales	44
2.2.3	Participation aux organismes paritaires, aux négociations de branche et détachement de salarié pour assurer des fonctions de permanent syndical	45
2.2.4	Réunions syndicales	47
2.2.5	Locaux syndicaux, communication	48
2.2.6	Communication syndicale	50
2.3	Moyens financiers alloués aux Organisations Syndicales	51
2.4	Formation des représentants des syndicats et des représentants élus du personnel.....	51
2.4.1	Formation économique des primo élus	51
2.4.2	Formation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.....	52
2.4.3	Formation à l'économie de l'entreprise proposée par Naval Group	52
2.4.4	Congés de formation économique, sociale et syndicale	53
2.4.5	Autres formations.....	53
2.4.6	Invitations aux réunions et conventions	53
2.5	Évolution professionnelle des représentants désignés par les syndicats et des représentants élus du personnel	53
2.5.1	Aménagement du poste de travail	54
2.5.2	Évaluation professionnelle	55
2.5.3	Rémunération et évolution professionnelle	56
2.5.4	Réduction du nombre des mandats ou fin de l'activité de représentant du personnel	56
2.5.5	Commission de suivi de l'évolution professionnelle des représentants IRPOS....	57

2.6	Négociation collective au sein de l'entreprise.....	57
2.6.1	Dialogue social de terrain.....	57
2.6.2	Groupes de travail techniques paritaires ou commissions.....	58
2.6.3	Délégation syndicale participant aux réunions de négociation.....	58
Annexe 1 : Contenu de la BDES.....		60

La négociation du présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'évolution de la législation relative aux instances représentatives du personnel issue de la loi du 29 mars 2018 ratifiant l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

Les parties ont pris acte de la création des comités sociaux et économiques qui modifient en profondeur les instances représentatives du personnel existantes. Le titre 1 de l'accord d'entreprise a donc été totalement revu pour prendre en compte cette réforme.

Cet avenant aménage les règles de fonctionnement de cette nouvelle instance tout en veillant à développer le dialogue social et à améliorer son efficacité.

Les parties ont également défini le cadre dans lequel les représentants de proximité peuvent exercer leurs fonctions.

Le titre 2 de l'accord d'entreprise a été actualisé pour être cohérent de certaines dispositions du titre 1 et pour acter des mesures apportant des garanties professionnelles aux représentants du personnel et des syndicats.

Afin de mieux préparer le processus électoral, une réunion au niveau central entre la direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise est organisée afin d'échanger dans un délai de 6 à 12 mois avant le processus sur les différents sujets à traiter. Cette réunion ne constitue pas une négociation du protocole d'accord préélectoral.

Dans la mesure du possible, le protocole d'accord préélectoral prévoit une date d'élections commune pour l'ensemble des établissements.

Article 1 :

Le titre 1 de l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 est désormais rédigé comme suit :

« Titre 1 : Instances Représentatives du Personnel

Le présent titre a pour objet de :

- ☐ définir les instances représentatives du personnel au sein de Naval Group,
- ☐ définir les moyens spécifiques permettant le fonctionnement de ces instances.

TITRE 1 INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

1.1 Comités Sociaux et Economiques d'établissement (CSE)

1.1.2 Composition

Un comité social et économique (CSE) est constitué au niveau de chaque établissement distinct.

Il est présidé par le Directeur de l'établissement ou une personne expressément mandatée par ses soins. Sauf urgence, en cas de mandat du Directeur d'établissement à une personne de son choix, l'information est transmise préalablement au secrétaire du CSE.

Le président peut être assisté par 3 collaborateurs de son choix ayant voix consultative.

De plus le médecin du travail ou par délégation un membre de l'équipe pluri-disciplinaire du service de santé au travail, le responsable du service de Sécurité et Condition de travail de l'établissement assistent aux réunions avec voix consultative sur les points de l'ordre du jour portant sur les questions relatives à la santé, sécurité conditions de travail, dans les conditions prévues à l'article L 2314-3 du code du travail. D'autre part l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions du CSE portant sur les attributions en matière de santé, sécurité et condition de travail et aux réunions faisant suite à un accident, dans les conditions mentionnées aux articles L 2314-3 et L 2315-27 du code du travail.

Le nombre de membres de la délégation du personnel est déterminé conformément aux dispositions réglementaires en fonction des effectifs de chaque établissement¹.

Le secrétaire et le trésorier du CSE sont désignés parmi ses membres titulaires. Le secrétaire adjoint est désigné parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Seuls les membres titulaires des CSE siègent lors des réunions plénières. Les suppléants siègent uniquement en cas d'absence de la réunion d'un ou plusieurs titulaires conformément aux règles relatives à la suppléance visées à l'article L.2314-37 du code du travail. Il est précisé que les suppléances pourront s'exercer sur une partie de la réunion qui sauf exception représente au moins une demi-journée.

En cas de fin des fonctions de membres titulaires du CSE pour un motif définitif, un suppléant est amené à remplacer ce titulaire. Afin de pouvoir disposer d'un nombre de suppléant identique, les parties conviennent que le poste de suppléant rendu ainsi définitivement vacant peut être attribué à un candidat présenté par la même organisation syndicale et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu (titulaire ou suppléant). Il en va de même en cas de fin de fonctions de membres suppléants au CSE pour un motif définitif.

¹ Sauf mention contraire les effectifs de référence du présent titre sont les effectifs inscrits arrêtés au 31/12 de l'année précédant celle des élections

OT
PF

Le secrétaire du CSE est membre de droit de toutes les commissions du CSE (en plus des membres désignés par le CSE).

La désignation des représentants syndicaux (RS) aux CSE est effectuée conformément aux dispositions légales applicables (article L. 2314-2 du code du travail).

1.1.3 Attributions

Le CSE exerce notamment les attributions mentionnées aux articles L 2312-8 à 10 du code du travail dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Il est consulté sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement conformément à l'article L 2316-20 du code du travail.

Dans le cadre d'un dialogue social constructif et en application des prérogatives des élus, le CSE est associé le plus en amont possible aux projets soumis à la consultation.

1.1.4 Budget de fonctionnement – moyens

1.1.4.1 Budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement prévu à l'article L.2315-61 du code du travail est de 0,22% de la masse salariale comme définie ci-après.

Sous réserve de l'approbation par tous les CSE de ce dispositif, le budget de fonctionnement des CSE sera réparti de la façon suivante, afin d'allouer une quote-part pour financer le budget de fonctionnement du CSEC :

- Versement aux CSE d'établissement d'une dotation globale égale à 0,21% de la masse salariale de l'année en cours comme définie ci-dessous, avec une régularisation au cours de l'année N+1,
- Versement au CSEC d'une dotation égale à 0,01% de la masse salariale de l'année en cours comme définie ci-dessous, avec une régularisation au cours de l'année N+1,
- A défaut d'approbation unanime par les CSE d'établissement dans un délai de deux mois suivant la mise en place ou le renouvellement des CSE les dispositions légales s'appliqueront.

Les parties s'engagent, en 2020, à engager une négociation en vue de répartir une fraction du budget en proportion des effectifs des établissements pour la mandature prenant effet en 2022.

La masse salariale pour la détermination du taux comprend, à l'exclusion de tout autre élément et sauf évolution législative :

- La masse salariale brute définie à l'article L2315-61 du code du travail ;
- S'ajoute à l'assiette légale, les salaires bruts versés aux PMAD (compte 6214).

Cette assiette sera retenue à compter de l'exercice 2019. Par convention, l'assiette retenue pour la période comprise entre la date de création du CSE et le 31 décembre 2018 sera celle retenue pour les anciens comités d'établissements.

1.1.4.2 Moyens

1.1.4.2.1 Moyens matériels

Les moyens éventuellement fournis par Naval Group pour le fonctionnement du CSE (notamment en personnel) sont déduits de la dotation sans préjudice du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions mis à sa disposition dans le cadre de l'application de l'article L 2315-25 du code du travail.

A ce titre, Naval Group met à la disposition des CSE au sein de chaque établissement distinct un local assorti du matériel bureautique (bureau, imprimante..) et informatique nécessaires dans les conditions prévues par la charte informatique en vigueur au sein de l'entreprise.

Le procès-verbal des réunions plénières est établi par le secrétaire qui peut être assisté par une prestation de sténotypiste prise en charge par le CSE. Naval Group peut prendre en charge la réalisation du procès-verbal auprès d'un prestataire de son choix. Dans cette hypothèse afin de préserver sa lisibilité, le procès-verbal n'est pas une reprise des débats mot à mot, et constitue une synthèse.

Lors de l'adoption du procès-verbal, le président ou tout autre membre du CSE ayant participé à la délibération peut demander que le procès-verbal soit modifié sur un ou plusieurs points. A défaut, les observations seront jointes en annexes au procès-verbal.

Un échange aura lieu en début de mandature entre le secrétaire du CSE et le président du CSE au sujet du format des PV à mettre en place pour les réunions du CSE de l'établissement. Au bout de 12 mois, chaque établissement fera un bilan du format choisi.

1.1.4.2.2 Moyens accordés aux secrétaires

Compte tenu des responsabilités et des tâches qui lui sont dévolues il est convenu que :

- Pour les établissements dont les effectifs sont supérieurs ou égaux à 800 personnes, le secrétaire peut exercer son mandat à temps plein,
- Pour les établissements dont les effectifs sont inférieurs à 800 personnes, le secrétaire peut exercer son mandat à mi-temps.

OT
PF

En cas d'absence du secrétaire de plus d'un mois planifiée ou imprévue, le secrétaire adjoint peut bénéficier des moyens ci-dessus pour la durée de l'absence.

1.1.4.2.3 Moyens accordés aux trésoriers

Le trésorier d'un CSE de plus de 1500 personnes bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires de 4 jours par mois non reportables.

Le trésorier d'un CSE de moins de 1500 personnes et de plus de 500 personnes bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires de 3 jours par mois non reportables.

Le trésorier d'un CSE de moins de 500 personnes bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 jours par mois non reportables.

Ce temps supplémentaire s'ajoute aux crédits d'heures dont la personne bénéficie par ailleurs.

1.1.5 Contribution Activités Sociales et Culturelles

La masse salariale servant d'assiette de calcul pour la contribution aux activités sociales et culturelles est déterminée comme suit ;

- La masse salariale brute définie à l'article L2312-83 du code du travail (comprenant à titre complémentaire les appointements versés aux expatriés cotisant à la CFE);
- S'ajoute à l'assiette légale les salaires bruts versés aux PMAD (compte 6214);
- La masse salariale versée au titre de l'intéressement et du supplément d'intéressement.

Le taux applicable est fixé à 1.5%.

Les parties s'engagent, en 2020, à engager une négociation en vue de répartir une fraction du budget en proportion des effectifs des établissements pour la mandature prenant effet en 2022.

Cette assiette sera retenue à compter de l'exercice 2019. Par convention, l'assiette retenue pour la période comprise entre la date de création du CSE et le 31 décembre 2018 sera celle retenue pour les anciens comités d'établissements.

Le versement s'effectue en deux fois. La régularisation de la dotation année N-1 a lieu au cours du premier trimestre de l'année N.

1.1.6 Organisation - périodicité des réunions

Le CSE tient au moins 11 réunions ordinaires par an.

La convocation fixe la date et le lieu de la réunion, elle est signée par le seul président.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Un calendrier annuel indicatif des réunions du CSE et de ses commissions est partagé avec les membres du CSE. Il est transmis pour information à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire (secrétaire adjoint en cas d'empêchement du secrétaire). Il est communiqué aux membres du CSE au moins 3 jours avant la réunion sauf circonstances exceptionnelles. Les documents sont mis à la disposition des membres du CSE dans la BDES le plus en amont possible notamment pour les informations récurrentes. Les membres du CSE sont informés à chaque mise à disposition d'un nouveau document sur la BDES.

Dans le cadre de ses attributions définies aux articles L 2312-9 et 10 du code du travail, l'ordre du jour du CSE traite au moins 4 fois par an au cours de ses réunions de ses attributions en matière de santé sécurité conditions de travail. Les dates de ces réunions sont confirmées 15 jours avant leur tenue à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin du travail et à l'agent des services de prévention des organismes sécurité sociale.

1.2 Comité Social et Economique Central (CSEC)

1.2.1 Composition

Un comité social et économique central (CSEC) est constitué au niveau de l'entreprise. Il est composé de 22 délégués titulaires et 22 délégués suppléants au titre de la mandature 2018-2022 et pourra être adapté ensuite pour tenir compte des évolutions de l'UES lors de la négociation du protocole relatif à la composition du CSEC à l'échéance des élections suivantes.

Il est présidé par le Président Directeur Général ou une personne expressément mandatée par ses soins.

Le président peut être assisté par 2 collaborateurs de son choix ayant voix consultative.

De plus, un médecin du travail, le responsable du service de Sécurité et Conditions de travail de Naval Group assistent aux réunions avec voix consultative sur les points de l'ordre du jour portant sur les questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, dans les conditions prévues à l'article L 2314-3 du code du travail. D'autre part, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

sociale sont invités aux réunions du CSEC portant sur les attributions en matière de santé, sécurité et condition de travail dans les conditions mentionnées aux articles L 2314-3 et L 2315-27 du code du travail.

Les membres élus titulaires du CSEC doivent être membres titulaires d'un CSE d'établissement et les membres suppléants doivent être membres titulaires ou suppléants d'un CSE d'établissement.

Le secrétaire et le trésorier du CSEC sont désignés parmi ses membres titulaires. Le secrétaire adjoint est désigné parmi les membres titulaires du CSEC.

Seuls les membres titulaires du CSEC siègent lors des réunions plénières. Les suppléants siègent uniquement en cas d'absence de la réunion d'un ou plusieurs titulaires conformément aux règles relatives à la suppléance visées à l'article L.2314-37 du code du travail.

Le secrétaire du CSEC est membre de droit de toutes les commissions du CSEC.

Conformément à l'article L 2316-7 du code du travail chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES peut désigner un représentant au CSEC choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement soit parmi les membres élus des CSE. Ces organisations syndicales pourront désigner une deuxième personne comme représentant syndical au CSEC remplissant les conditions ci-dessus. Ce second représentant syndical ne participe aux réunions qu'en remplacement du représentant syndical en titre et sous réserve que la DRH en soit informée le lendemain de la réception de la convocation à la réunion du CSEC.

Dès lors qu'une organisation syndicale représentative au niveau de l'UES n'a pas désigné de représentant syndical (RS) au CSEC, elle pourra désigner un délégué syndical central au CSEC en tant qu'observateur, il pourra prendre part au débat sans bénéficier de voix délibérative. Cette désignation devient caduque dès lors que l'organisation syndicale procède à la désignation d'un représentant syndical.

1.2.2 Attributions

Dans le cadre des attributions définies à l'article L. 2312-8 à 10 du code du travail, le CSEC exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements. (Article L. 2316-1 du code du travail).

Dans le cadre d'un dialogue social constructif et en application des prérogatives des élus, le CSEC est associé le plus en amont possible aux projets soumis à la consultation.

Le CSEC est seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise et qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements,

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise dont les mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies,
- Les consultations récurrentes sauf précisions apportées à l'article 1.5.2 du présent accord,
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies, d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

1.2.3 Budget de fonctionnement – moyens

1.2.3.1 Budget de fonctionnement

Sous réserve de l'approbation par tous les CSE de Naval Group de ce dispositif, le budget de fonctionnement CSE central sera alimenté de la façon suivante : ce budget aura pour effet de fixer le pourcentage de budget de fonctionnement des CSE à 0.21% de leur masse salariale.

- Versement au CSE central d'une dotation égale à 0.01% de la masse salariale de l'année en cours comme définie ci-dessous avec une régularisation au cours de l'année N+1.
Cette somme ne sera pas versée si les réserves du CSE C au 31 décembre de l'année précédente excèdent 0,04% de la masse salariale de l'exercice précédent. Dans ce cas, les versements au budget de fonctionnement des CSE d'établissement bénéficieront du taux de 0,22% pour l'année considérée.
- A défaut d'approbation unanime par les CSE d'établissements dans un délai de deux mois suivant la mise en place ou le renouvellement des CSE, les dispositions légales s'appliqueront.

La masse salariale de référence est définie à l'article 1.1.4.1 du présent accord.

1.2.3.2 Fond de solidarité

Un fond de solidarité est créé afin de financer des actions ayant un intérêt social et solidaire transversal et auxquelles l'entreprise a accepté de contribuer dans le cadre d'une délibération du CSE C.

Conformément au troisième alinéa de l'article L. 2315-61 du code du travail, le fond est alimenté annuellement par prélèvement sur l'excédent annuel du budget de fonctionnement du CSE C.

En cas d'insuffisance, il pourra être alimenté par un prélèvement sur les réserves du budget de fonctionnement du CSE C.

Les montants sont définis chaque année par une délibération du CSE C.

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

Page 13 sur 62

ce OT
PF

Les propositions d'intervention du fond de solidarité sont débattues en commission compétences emploi diversité centrale avant d'être présentées en réunion du CSE C.

1.2.3.3 Moyens

Les membres titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire du CSEC ainsi que les représentants syndicaux au CSEC, bénéficient d'un crédit d'heures d'une journée de travail pour la préparation de chaque réunion (la veille). Ce crédit ne peut être reporté.

Le secrétaire du CSEC, compte tenu du nombre de réunions, des commissions obligatoires, des réunions au titre du CSE de son établissement et de sa participation au Conseil d'Administration, peut exercer son mandat à temps plein.

Le secrétaire du CSEC dispose d'un forfait annuel de 17 jours de mission (délai de route compris) pour se rendre dans chacun des établissements juridiques distincts de Naval Group. Ce forfait sera adapté en cas de modification du nombre d'établissement.

Les modalités de réalisation des procès-verbaux sont les mêmes que pour les procès-verbaux des CSE (article 1.3.2).

1.2.4 Organisation – périodicité des réunions

Le CSEC se réunit chaque fois que nécessaire conformément aux dispositions légales.

Le CSEC peut se réunir en visioconférence en respectant les modalités prévues par l'article D 2315-1 du code du travail en cas de consultation.

La convocation fixe la date et le lieu de la réunion, elle est signée par le seul président.

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire (ou le secrétaire adjoint le cas échéant en cas d'absence du secrétaire). Il est communiqué aux membres du CSEC au moins 8 jours avant la réunion sauf circonstances exceptionnelles. Les documents support sont transmis, dans la mesure du possible, 8 jours avant la réunion.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

1.3 Commissions du CSE / CSEC

1.3.1 Dispositions communes aux commissions du CSEC et des CSE d'établissements (hors CSSCT)

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

Page 14 sur 62


a OT
PF

1.3.1.1 Composition

La désignation des membres des commissions du CSEC et des CSE se fait par une résolution du CSE/ CSEC adoptée à la majorité des membres présents et est valable pour la durée du mandat du CSE.

En cas départ de l'entreprise ou de perte du mandat d'un membre d'une commission, il est remplacé suite à une délibération du CSE ou du CSEC.

1.3.1.2 Mandat

Les commissions reçoivent mandat pour préparer les délibérations et présenter un rapport au CSEC/CSE contenant une analyse afin que le CSEC/CSE soit éclairé sur le sujet objet du mandat.

Le rapport est présenté par le président de la commission en début d'examen du point en CSEC/CSE.

Dans le cadre des consultations récurrentes, les commissions sont saisies directement par le CSEC des sujets mentionnés dans le calendrier indicatif annuel.

1.3.1.3 Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour des commissions est fixé par le président de la commission en concertation avec le représentant de la direction à la commission.

La convocation transmise par le président indique l'objet de la réunion.

1.3.1.4 Commission ad hoc temporaire dans les projets structurants (réorganisation, fusions/acquisitions...)

Dans le cadre de processus de consultation du CSEC sur des projets structurants, une commission ad hoc temporaire pourra être mise en place.

En local, elle peut être constituée également dans les mêmes conditions en cas de projet structurant pour l'établissement.

Sa constitution est décidée conjointement entre le président du CSEC, le secrétaire du CSEC et les RS au CSEC lors d'une réunion qui se tient à l'initiative de la direction. Lors de

cette réunion, la composition, le mandat (objet, durée) seront évoqués. Elle donne lieu à un relevé de décisions traçant ces éléments ainsi que le calendrier indicatif des réunions qui sera transmis aux membres du CSEC.

Dès lors que cette commission est saisie d'un dossier, aucune autre commission du CSEC ne peut être saisie sur ce même dossier.

Elle est composée de membres issus de la commission économique, de la CCEDC, de la CSSCTC selon la nature du projet.

En central, elle est composée de membres titulaires du CSEC (et de RS) et peut être complétée par des membres des CSE d'établissements concernés dans la limite de 50%.

En local, elle est composée de membres du CSE pour au moins la moitié des membres, l'autre moitié pouvant être désignée par le CSE parmi des membres du personnel de l'établissement.

Les informations sur le dossier présenté sont mises à la disposition de la commission par la direction dès lors que le secrétaire du CSEC et les RS au CSEC ont été informés préalablement.

1.3.2 Commissions des CSE d'établissements

Les commissions des CSE sont mises en place conformément à l'article L.2315-45 du code du travail.

Le temps passé en réunion des commissions du CSE n'est pas déduit des heures de délégation lorsque la durée annuelle globale n'excède pas :

- 30h pour les établissements de moins de 300 personnels,
- 60h pour les établissements de 301 à 2000 personnels,
- 80h pour les établissements de 2001 et plus.

Ce volume n'inclut pas les temps de réunion de la CSSCT et de la CRIC.

La Direction est informée préalablement de la tenue des réunions et les participants déclarent dans les outils mis à leur disposition le temps passé en réunion.

En cas de circonstances exceptionnelles concernant un projet impactant significativement un ou plusieurs établissements, ce volume d'heures pourra être augmenté par la Direction de l'établissement en concertation avec les présidents des commissions.

1.3.2.1 Commission Santé Sécurité et Conditions de travail locale (CSSCT)

1.3.2.1.1 Mise en place et organisation des réunions

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

Page 16 sur 62

OT
PP

Le nombre de CSSCT pour chacun des établissements distincts est fixé dans l'accord relatif aux établissements distincts.

La CSSCT est présidée par le directeur de l'établissement ou son représentant désigné par lui.

Les réunions de la commission sont convoquées par le président de la commission qui établit la liste des sujets à examiner en concertation avec le secrétaire du CSE. Cette liste, lorsqu'elle est finalisée, est communiquée au président du CSE pour information ainsi qu'aux membres de la CSSCT. Les documents sont mis à la disposition des membres du CSE et de la CSSCT dans la BDES préalablement à la réunion. Ils sont informés à chaque mise à disposition d'un nouveau document.

Un rapporteur est désigné lors de la mise en place de la CSSCT parmi les membres titulaires du CSE faisant partie de la commission, la liste des sujets à examiner lui est également transmise. Il restitue en CSE les travaux de la commission et rédige les comptes rendus des séances de la commission. Dans la mesure du possible, ce rapporteur sera le secrétaire adjoint du CSE. Il dispose pour établir son compte-rendu, de 4 heures par réunion dans la mesure où la durée de celle-ci est d'au moins une demi-journée. Pour les réunions d'une durée inférieure il dispose pour établir le compte rendu d'un temps équivalent au temps de réunion.

La CSSCT tient au minimum une réunion ordinaire par trimestre, au cours du mois précédant la réunion du CSE, telle que prévue au premier alinéa de l'article L.2315-27 du code du travail, consacrée à ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

1.3.2.1.2 Composition – désignation - nombre de membres

La CSSCT est composée de représentants de la délégation du personnel au CSE (membres titulaires ou membres suppléants).

Le CSE s'efforcera de désigner une représentation garantissant un siège à chaque organisation syndicale représentative et si possible parmi des titulaires.

La désignation se fait à la majorité des membres présents au scrutin de liste et dans le respect des dispositions du 2° alinéa de l'article L 2315-39 du code du travail.

Le nombre de membres de la CSSCT est fixé en fonction des effectifs de l'établissement ou du périmètre concerné et de la nature de l'activité de l'établissement ou du périmètre concerné. Pour les CSSCT déterminées dans l'accord relatif aux établissements distincts, le nombre de membres est le suivant :

Etablissements	Nombre de membres
Brest (pour les 2 CSSCT)	15
Cherbourg	12
Lorient	11
Nantes	9
Ollioules	8
Région parisienne	7
Ruelle	8
St-Tropez	5
Toulon	11

Pour l'établissement de Brest, la répartition du nombre de membres pour chacun des deux CSSCT est faite sur la base d'une décision du directeur d'établissement, après consultation du CSE, dans le cadre de l'enveloppe définie ci-dessus.

A la fin de chaque mandature du CSE, ces chiffres seront revus en fonction de l'évolution des effectifs et de l'évolution de la nature de l'activité de l'établissement.

Lorsque la CSSCT se réunit par délégation dans le cadre de l'exercice d'une des missions mentionnées à l'article 1.3.2.1.5 le médecin du travail (ou, par délégation, un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail) et le responsable du service HSE (ou son représentant) assistent à la réunion de la CSSCT.

Conformément aux dispositions du II de l'article L.2314-3, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la CSSCT.

Le président de la commission peut inviter un représentant de proximité en fonction des sujets prévus pour la réunion.

1.3.1.2.3 Heures de délégation

Les heures de délégation des membres de la CSSCT sont de 10 h par mois. Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, sans toutefois que le membre ne puisse disposer dans le mois de plus d'une fois et demi du crédit qui lui est attribué (soit 15 h sur le mois).

De même, il est possible de répartir ce temps de délégation entre les membres de la CSSCT sans toutefois qu'un membre ne puisse disposer dans le mois de plus d'une fois et demi du crédit qui lui est attribué (soit 15h sur le mois).

Handwritten signatures and initials:
 OT
Handwritten initials PF

1.3.2.1.4 Moyens

Chaque membre de la CSSCT dispose d'un téléphone portable dès lors qu'il n'en dispose pas au titre d'un autre mandat ou au titre de son activité opérationnelle.

La CSSCT a accès à une documentation en matière de santé et sécurité au travail. Le contenu de cette documentation est fixé par le président de la commission après concertation avec les membres de la commission.

1.3.2.1.5 Missions déléguées

En application des dispositions de l'article L 2315-41 du code du travail les missions déléguées par le CSE à la CSSCT sont les suivantes :

- procéder aux inspections et enquêtes mentionnées à l'article L 2312-13 du code du travail,
- procéder à l'évaluation des risques professionnels conformément aux dispositions du 1° de l'article L 2312-9 du code du travail,
- contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle dans l'entreprise,
- dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte en situation de danger grave et imminent, se réunir en application des dispositions du premier alinéa de l'article L.4132-3 du code du travail,
- se réunir en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L.2315-27 du code du travail.
- se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail et pour lesquels il est prévu qu'ils doivent être présentés ou tenus à la disposition du CSE.
- se faire présenter le rapport et le programme mentionnés aux 1° et 2° de l'article L.2312-27 du code du travail.

Au cours des 4 réunions du CSE où ses attributions en matière de santé, sécurité, conditions de travail sont abordées, le rapporteur de la CSSCT présente un bilan de l'exercice de ces missions déléguées.

1.3.2.1.6 Rôle de la CSSCT dans les missions conservées par le CSE

Le CSSCT prépare les aspects techniques des avis que doit rendre le CSE lorsqu'il est consulté dans le domaine de la santé, la sécurité et les conditions de travail au titre des attributions définies aux 4° et 5° de l'article L. 2312-8 du code du travail. Dans ce cadre, la CSSCT présente un rapport au CSE en vue de sa délibération.

Le CSE peut ponctuellement mandater la CSSCT pour faire des propositions d'amélioration en matière de prévention des risques professionnels sur un sujet déterminé en lien avec

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

l'activité de l'établissement. Un rapport de la CSSCT est transmis au CSE à l'issue des travaux.

1.3.2.1.7 Formation spécifique

En complément de la formation prévue à l'article L. 2315-18 du code du travail, les membres de la CSSCT peuvent bénéficier une fois par an d'une formation spécifique de 3 jours maximum prise en charge par l'employeur correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'établissement.

1.3.2.2 Commission Economique des CSE

Une commission économique est mise en place au niveau de chaque établissement. Elle est présidée par un membre titulaire du CSE et est composée de membres titulaires, suppléants, ou RS au CSE. Le président de la Commission économique est en charge de :

- de convoquer les réunions en accord avec un représentant désigné par la direction,
- de restituer en CSE les travaux de la commission,
- de rédiger les comptes rendus des séances de la commission.

Le CSE s'efforcera de désigner une représentation garantissant un siège à chaque organisation syndicale représentative et si possible parmi des titulaires ou les RS.

Les membres de la commission économique bénéficient d'un crédit d'heures annuel pour préparer les réunions de la commission comme indiqué comme dans le tableau ci-après.

Le nombre de membres de la commission économique est fixé comme suit :

Etablissements	Nombre de membres	Heures annuelles de préparation
Brest	8	8
Cherbourg	7	8
Lorient	7	8
Nantes	5	6
Ollioules	5	6
Région parisienne	4	6
Ruelle	5	6
St-Tropez	4	6
Toulon	7	8

A la fin de chaque mandature du CSE, ces chiffres seront revus en fonction de l'évolution des effectifs.

Elle est en charge notamment de préparer pour le CSE les points à l'ordre du jour liés à l'activité opérationnelle de l'établissement, la charge et la sous-traitance–et d'étudier les documents recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

Dans le cadre de son mandat, elle se réunit à la diligence du président de la commission ou à la demande de la majorité de ses membres. La convocation transmise par le président indique l'objet de la réunion. Les documents relatifs aux travaux de la commission sont mis à disposition dans la BDES.

1.3.2.3 Commission Compétences Emploi Diversité (CCED)

Une commission traitant des domaines sociaux, formation, logement, emploi, égalité professionnelle, compétences, diversité et handicap (CCED) est mise en place au niveau de chaque établissement.

Elle est présidée par un membre titulaire du CSE et est composée de membres du CSE (titulaires, suppléants ou RS pour au moins 1/3 d'entre eux) et de personnels de l'établissement. Le président de la CCED est en charge de :

- de convoquer les réunions en accord avec un représentant désigné par la direction,
- de restituer en CSE les travaux de la commission,
- de rédiger les comptes rendus des séances de la commission.

Les membres de la commission compétence, emploi et diversité bénéficient d'un crédit d'heures annuel pour préparer les réunions de la commission comme indiqué comme dans le tableau ci-après.

Le nombre de membres de la CCED est fixé comme suit :

- Etablissements	Nombre de membres	Heures annuelles de préparation
Brest	10	8
Cherbourg	9	8
Lorient	9	8
Nantes	7	6
Ollioules	7	6
Région parisienne	6	6
Ruelle	6	6
St-Tropez	4	6
Toulon	9	8

A la fin de chaque mandature du CSE ces chiffres seront revus en fonction de l'évolution des effectifs.

Le CSE s'efforcera de désigner une représentation garantissant un siège à chaque organisation syndicale représentative.

Compte tenu de l'étendue du champ de compétence de la commission, afin de permettre d'inclure dans ses travaux des personnes dépositaires de compétences particulières, il est admis que le CSE puisse désigner en même temps que ses membres des personnes qui pourront siéger à la place d'un membre titulaire de la commission.

Le nombre de ces personnes est fixé à un par organisation syndicale représentative. Pour la préparation de la réunion, ces personnes utilisent une quote-part des heures de préparation du titulaire.

Elle se réunit à la diligence de son président ou à la demande de la majorité de ses membres. La convocation transmise par le président indique l'objet de la réunion. Les documents relatifs aux travaux de la commission sont mis à disposition dans la BDES.

Elle est en charge au niveau de l'établissement des questions liées à l'évolution de l'emploi, des métiers et des compétences, à l'emploi des personnes handicapées, au recours à l'intérim, aux contrats temporaires, aux stages, au logement, à l'égalité professionnelle ainsi qu'à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à l'application des orientations sur la formation professionnelle définies au niveau de l'établissement.

1.3.2.4 Commission des Activités Sociales et Culturelles (CASC)

Une commission des activités sociales et culturelles est mise en place dans chaque établissement. Elle est présidée par un membre titulaire du CSE et est composée de membres du CSE (titulaires suppléants ou RS) et de personnels de l'établissement.

Le CSE s'efforcera de désigner une représentation garantissant un siège à chaque organisation syndicale représentative.

Le nombre de membres de la CASC est fixé comme suit :

Etablissements	Nombre de membres
Brest	8
Cherbourg	7
Lorient	7
Nantes	5
Ollioules	5
Région parisienne	4
Ruelle	5
St-Tropez	4
Toulon	7

A la fin de chaque mandature du CSE ces chiffres seront revus en fonction de l'évolution des effectifs.

1.3.2.5 Commission des réclamations individuelles et collectives (CRIC)

Dans le cadre des attributions du CSE mentionnées au premier § de l'article L 2312-5 du code du travail, les parties conviennent de mener une expérimentation dans tous les établissements distincts.

L'examen des réclamations individuelles et collectives en matière de salaire, d'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise, est délégué par le CSE à une commission.

La CRIC (Commission des Réclamations Individuelles et Collectives), est composée de personnes désignées, pour la durée de la mandature, par le CSE parmi ses membres (titulaires, suppléants ou RS pour au moins 50% d'entre eux), par un vote des membres présents ou parmi les représentants de proximité. Ce vote se déroulera dans le cadre d'un scrutin de liste à la proportionnelle au plus fort reste. Cette désignation est effectuée lors de la première réunion qui suit les élections.

Le CSE s'efforcera de désigner une représentation garantissant un siège à chaque organisation syndicale représentative et si possible parmi des titulaires.

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant.

Les membres de la CRIC se voient attribuer un crédit d'heures de 2 heures par réunion pour les préparer.

Etablissements	Nombre de membres
Brest	8
Cherbourg	7
Lorient	7
Nantes	5
Ollioules	5
Région parisienne	4
Ruelle	5
St-Tropez	4
Toulon	7

A la fin de chaque mandature du CSE ces chiffres seront revus en fonction de l'évolution des effectifs.

Cette commission se réunit tous les 2 mois. Les sujets sont portés à la connaissance de l'employeur au moins 7 jours avant la réunion. Un compte rendu reprenant les thèmes abordés en réunion et les informations apportées par la Direction est établi par le président, et transmis par ses soins aux membres de la CRIC et aux membres du CSE dans les 15 jours suivant la réunion.

Cette expérimentation est prévue pour la durée de la mandature.

Un point sera fait fin 2019 avec les organisations syndicales signataires pour y apporter des adaptations éventuellement nécessaires conformément à l'article 1.10.

Un bilan sera réalisé au terme de la mandature au sein de chaque établissement, il sera présenté aux organisations syndicales représentatives.

Au vu de ce bilan l'existence de la CRIC et son fonctionnement tel qu'il est défini dans le présent accord pourront être pérennisés.

A défaut, si la direction ou l'ensemble des organisations syndicales l'estiment nécessaire une nouvelle négociation s'engagera en central et le dispositif expérimental prendra fin sur cet établissement au terme des négociations.

1.3.2.6 Commission restauration

Une commission restauration peut être mise en place dans chaque établissement.

Elle est présidée par un membre titulaire du CSE et est composée de membres du CSE (titulaires, suppléants, RS) et de personnels de l'établissement.

Le CSE s'efforcera de désigner une représentation garantissant un siège à chaque organisation syndicale représentative.

Le nombre de membres de la commission restauration est fixé comme suit :

Etablissements	Nombre de membres
Brest	4
Cherbourg	4
Lorient	4
Nantes	4
Ollioules	4
Région parisienne	4
Ruelle	4
St-Tropez	4
Toulon	4

Lorsque le CSE gère directement le restaurant, ou si l'établissement comporte dans son périmètre plus d'un restaurant, deux membres supplémentaires peuvent compléter la commission.

Si la commission restauration n'est pas mise en place, le suivi de la restauration collective est exercé par la CSSCT.

A la fin de chaque mandature du CSE ces chiffres seront revus en fonction de l'évolution des effectifs.

1.3.3 Commissions du CSEC

Le CSEC s'appuie pour ses travaux sur 3 commissions :

- Une Commission Santé Sécurité et Conditions de travail Centrale (CSSCT C)
- Une Commission Economique Centrale (Com Eco C)
- Une Commission Compétences, Emploi, Diversité Centrale (CCEDC).

Les parties conviennent de privilégier les réunions par visioconférence ou téléphonique pour les commissions centrales.

1.3.3.1 Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT C)

1.3.3.1.1 Mise en place et organisation des réunions

Une CSSCTC est mise en place au sein du CSE Central. Le président du CSE Central la préside, ou désigne son représentant pour la présider.

Le CSE s'efforcera de désigner une représentation garantissant un siège à chaque organisation syndicale représentative et si possible parmi des titulaires.

Les réunions de la CSSCT centrale sont convoquées par le président de la commission qui établit la liste des sujets à examiner en concertation avec le secrétaire du CESC. Cette liste lorsqu'elle est finalisée, est communiquée au président du CSEC pour information ainsi qu'aux membres de la CSSCT. Les documents supports sont mis à la disposition des membres de la CSSCT C dans la BDES. Ils sont informés à chaque mise à disposition d'un nouveau document.

Un rapporteur est désigné lors de la mise en place de la CSSCT centrale parmi les membres de la commission titulaires au CSE central, la liste des sujets à examiner lui est également transmise. Il restitue en CSE central les travaux de la commission et rédige les comptes rendus des séances de la commission. Dans la mesure du possible, ce rapporteur sera le secrétaire adjoint du CSEC. Il dispose pour établir son compte-rendu, de 4 heures par réunion dans la mesure où la durée de celle-ci est d'au moins une demi-journée. Pour les réunions d'une durée inférieure il dispose pour établir le compte rendu d'un temps équivalent au temps de réunion.

La CSSCT centrale tient au minimum une réunion ordinaire par trimestre, au cours du mois précédant la réunion du CSEC, telle que prévue au premier alinéa de l'article L.2315-27 du code du travail, consacrée à ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

1.3.3.1.2 Composition – nombre de membres

La CSSCT centrale est composée de 8 membres.

Les membres de la CSSCT centrale sont désignés par la délégation du personnel du CSE central, parmi ses membres titulaires et suppléants lors de sa première réunion suivant les élections.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-39 du code du travail, cette désignation se fait par une résolution adoptée à la majorité des membres présents et est valable pour la durée du mandat du CSE central.

Lorsque la CSSCT centrale se réunit dans le cadre de l'exercice par délégation d'une des missions mentionnées à l'article 1.3.3.1.4, le médecin du travail assiste à la réunion de la CSSCT centrale.

Conformément aux dispositions du II de l'article L.2314-3, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la CSSCT centrale.

1.3.3.1.3 Moyens

La CSSCT centrale a accès à une documentation en matière de santé et sécurité au travail. Le contenu de cette documentation est fixé par le président de la commission après concertation avec les membres.

1.3.3.1.4 Missions déléguées

En application des dispositions de l'article L 2315-41 du code du travail, les missions déléguées par le CSE C à la CSSCT C sont les suivantes :

- Procéder à l'évaluation des risques professionnels conformément aux dispositions du 1° de l'article L 2312-9 dans l'hypothèse où le périmètre de l'évaluation porte sur l'ensemble de l'entreprise,

- Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle dans l'entreprise,
- Se réunir en application des dispositions du 2° alinéa de l'article L 2315-27 du code du travail,
- Se faire présenter un bilan consolidé des accidents du travail survenus ainsi que les plans d'action visant à améliorer leur prévention et la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein de l'entreprise.

Au cours des 4 réunions du CSE C où ses attributions en matière de santé, sécurité, conditions de travail sont abordées, le rapporteur de la CSSCT C présente un bilan de l'exercice de ces missions déléguées.

1.3.3.1.5 Rôle de la CSSCTC dans les missions conservées par le CSEC

La CSSCT centrale prépare les aspects techniques des avis que doit rendre le CSE central lorsqu'il est consulté dans le domaine de la santé, la sécurité et les conditions de travail au titre des attributions définies aux 4° et 5° de l'article L. 2312-8 du code du travail. Dans ce cadre, la CSSCT centrale présente un rapport au CSE central en vue de sa délibération. C'est notamment le cas pour la consultation prévue à l'article L. 2312-26 du code du travail.

Le CSEC peut ponctuellement mandater la CSSCTC pour faire des propositions d'amélioration en matière de prévention des risques professionnels sur des sujets transverses portant sur l'ensemble de l'entreprise. Le rapport de la CSSCT C est transmis au CSE C à l'issue des travaux.

1.3.3.1.6 Formation spécifique

En complément de la formation prévue à l'article L. 2315-18 du code du travail, les membres de la CSSCT centrale peuvent bénéficier une fois par an d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise à la charge de l'employeur.

1.3.3.2 Commission Economique Centrale (Com Eco Centrale)

La commission économique centrale est composée de 8 membres désignés au sein du CSEC parmi ses membres titulaires, suppléants ou RS (dont au moins 4 sont titulaires).

Le CSE s'efforcera de désigner une représentation garantissant un siège à chaque organisation syndicale représentative.

Dans le domaine économique et financier, la Com Eco Centrale reçoit mandat du CSEC pour préparer ses délibérations. Elle prépare notamment les délibérations du CSE central portant sur la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et la consultation sur les conséquences des orientations stratégiques.

Cette commission est chargée d'étudier les documents économiques, financiers et stratégiques mis à disposition dans la BDES visés en annexe 1. Elle est amenée à examiner les dossiers qui lui sont soumis sur le recours à la sous-traitance, l'activité industrielle de l'entreprise, et les sujets liés à son organisation.

La Com Eco Centrale est présidée par un membre titulaire désigné par le CSEC. Il a en charge :

- de convoquer les réunions en accord avec un représentant désigné par la direction,
- de restituer en CSEC les travaux de la commission,
- de rédiger les comptes rendus des séances de la commission.

A cet effet il bénéficie de 2 heures par réunion pour réaliser le compte- rendu.

La direction de Naval Group pourra solliciter des personnes de l'entreprise susceptibles d'apporter leur expertise dans le cadre de cette commission.

Les membres de la commission pourront demander à se réunir hors la présence du représentant de l'employeur notamment pour l'examen du projet de rapport de l'expert-comptable désigné dans le cadre de l'article L. 2315- 87 et 88 du code du travail qui est présenté au CSE Central.

1.3.3.3 La Commission Compétences Emploi et Diversité Centrale (CCEDC)

La commission compétences emploi et diversité centrale (CCEDC) est composée de 8 membres désignés au sein du CSEC parmi ses membres titulaires, suppléants ou RS.

Le CSEC s'efforcera de désigner une représentation garantissant un siège à chaque organisation syndicale représentative et si possible parmi des titulaires.

Compte tenu de l'étendue du champ de compétence de la commission, afin de permettre d'inclure dans ses travaux des personnes dépositaires de compétences particulières, il est admis que le CSE puisse désigner en même temps que ses membres des personnes qui pourront siéger à la place d'un membre titulaire de la commission. Le nombre de ces personnes est fixé à un par organisation syndicale représentative. Pour la préparation de la réunion, ces personnes utilisent une quote-part des heures de préparation du titulaire.

Dans ses domaines de compétences, elle reçoit mandat du CSEC pour préparer ses délibérations.

Elle prépare notamment la délibération du CSE central sur la consultation sur la politique sociale de l'entreprise et l'emploi (la partie sur les conditions de travail étant préparée par la Commission SSCTC).

La CCED Centrale est notamment chargée d'étudier les documents liés à l'évolution de l'emploi, des métiers et des compétences, au recours à l'intérim, à des contrats temporaires, à des stages ainsi qu'à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, aux sujets relatifs à la formation professionnelle, et de l'information et l'aide au logement mis à disposition dans la BDES visés en annexe 1.

La CCED Centrale est présidée par un membre titulaire désigné par le CSEC. Il a en charge :

- de convoquer les réunions en accord avec un représentant désigné par la direction,
- de restituer en CSEC les travaux de la commission,
- de rédiger les comptes rendus des séances de la commission.

A cet effet il bénéficie de 2 heures par réunion pour réaliser le compte- rendu.

La direction de Naval Group pourra solliciter des personnes de l'entreprise susceptibles d'apporter leur expertise.

Les membres de la commission pourront demander à se réunir hors la présence du représentant de l'employeur notamment pour l'examen du projet de rapport de l'expert-comptable désigné dans le cadre de l'article L. 2315-91 du code du travail qui est présenté au CSE Central.

1.4 Les représentants de proximité

Dans le cadre de l'article L 2313-7 du code du travail, il est mis en place à titre expérimental des représentants de proximité au sein de chaque établissement distinct, à l'issue des élections des membres du CSE, afin de contribuer à la régulation du dialogue social compte tenu de la fusion des instances opérée par les ordonnances de 2017.

Ils ont pour attributions de contribuer au maintien et à l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail des personnels des établissements, et plus particulièrement ceux dont l'étendue géographique est avérée.

Ils sont élus par la délégation du personnel au CSE dans le cadre d'un scrutin de liste à la proportionnelle au plus fort reste (dont un siège réservé au 3^{ème} collège) pour la durée des mandats des membres du CSE.

Ils sont élus parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE et peuvent être désignés parmi les personnels de l'établissement ayant au moins un an d'ancienneté, lors de la première réunion du CSE suivant les élections. Lors de l'élection des représentants de proximité les membres du CSE s'efforceront de faire en sorte que les représentants de

proximité soit membres du CSE ou présents sur les listes de candidats aux élections du CSE.

Par ailleurs, les représentants de proximité doivent être désignés parmi des personnels exerçant une activité opérationnelle compte tenu de leurs missions.

Les représentants de proximité bénéficient de la protection prévue par les articles L 2411-8 et 9 du Code du Travail.

Conformément à l'accord relatif au périmètre des établissements distincts du 21 mars 2018, le nombre de représentants de proximité au sein des établissements est déterminé en fonction de trois critères :

- L'effectif de l'établissement ;
- La nature de l'activité de l'établissement ;
- Le nombre d'emprises géographiques de l'établissement.

Il est convenu entre les parties de mettre en place des représentants de proximité au niveau de l'UES Naval Group.

Ces représentants de proximité seront globalement au nombre de 65 répartis entre les établissements. Ils bénéficieront d'heures de délégation dont le crédit annuel global est indiqué ci-dessous.

Une concertation sera menée dans les établissements avec les organisations syndicales représentatives, sous la responsabilité de la direction afin de définir le nombre de représentants de proximité de l'établissement dans une variation en plus ou en moins par rapport au nombre de base défini ci-dessous. A défaut d'avis favorable majoritaire des organisations syndicales représentatives d'une part, et de la direction d'autre part, le nombre de base fixé dans le tableau ci-dessous s'appliquera.

Le nombre de représentants de proximité retenu sera soumis à l'avis du CSE.

	Nombre de base à défaut de concertation	Nombre minimum après concertation	Nombre maximum après concertation	Contingent d'heures annuelles
Brest	13	9	18	1430
Cherbourg	11	8	15	1210
Lorient	10	7	13	1100
Nantes	6	4	9	660
Ollioules	5	3	6	550
Paris	4	3	6	440
Ruelle	4	3	6	440
St Tropez	2	1	3	220
Toulon	10	7	14	1100
	65	45	90	7150

Le contingent annuel d'heures de délégation défini ci-dessus est déterminé indépendamment du nombre de représentants.

A la fin de chaque mandature du CSE ces chiffres seront revus en fonction de l'évolution des effectifs.

Le rôle des représentants de proximité consiste à veiller localement à ce que les problématiques de « terrain » en matière d'organisation et de conditions de travail soient traitées au bon niveau et avec efficacité. Ils sont force de proposition auprès des managers de l'établissement pour améliorer les conditions de travail.

Ces managers peuvent les saisir en amont de toute question ou projet dans un cadre de concertation.

Les modalités relatives aux relations entre les managers et les représentants de proximité feront l'objet d'une concertation préalablement à leur mise en place. Cette concertation se déroulera entre la direction de l'établissement et l'ensemble des représentants de proximité.

Cette mise en place de représentants de proximité est réalisée à titre expérimental pour la durée de la mandature.

Au cours de la première année de mise en œuvre (2019), une réunion trimestrielle se tiendra entre la direction et les délégués syndicaux de l'établissement sur les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance. Le compte-rendu de ces réunions sera transmis à la DRH centrale. Les délégués syndicaux centraux seront également informés.

Un point sera fait fin 2019 avec les organisations syndicales signataires pour y apporter des adaptations éventuellement nécessaires conformément à l'article 1.10.

Un bilan sera réalisé au terme de la mandature 2018 – 2022 au sein de chaque établissement, il sera présenté aux organisations syndicales représentatives. Les modalités d'évaluation de la capacité des représentants de proximité à contribuer au traitement des sujets au niveau du terrain sans qu'un second examen soit réalisé en CSSCT ou en CSE sont déterminées au niveau de chaque établissement.

Au vu de ce bilan l'existence des représentants de proximité et leur fonctionnement tel qu'il est défini dans le présent accord pourront être pérennisés.

A défaut, si la direction ou l'ensemble des organisations syndicales l'estiment nécessaire une nouvelle négociation s'engagera en central et le dispositif expérimental prendra fin sur cet établissement au terme des négociations.

1.5 Modalités d'informations et de consultations

1.5.1 Informations/Consultations non récurrentes

Les dispositions qui suivent ont pour objet dans le cadre, notamment dans le cadre de projets d'évolution d'organisation structurants, de clarifier les processus d'information/consultation.

1.5.1.1 Modalités de consultation des projets de réorganisation structurants

Pour les projets de réorganisation structurants, et s'inscrivant dans le cadre des consultations prévues à l'article L. 2312-8 du code du travail, les parties préconisent la méthodologie suivante.

En cas de consultation du CSE central pour un projet d'évolution de l'organisation, la consultation des CSE d'établissements est requise si des décisions locales d'application doivent être prises par le chef d'établissement et qu'elles n'ont pas pu être décrites dans le dossier présenté en central.

1) Phase amont :

Lorsqu'un directeur prépare un projet de modification de son organisation, il peut solliciter ses équipes préalablement à la matérialisation du projet dans le cadre de groupes de travail ou de groupes d'expression, afin d'accompagner sa réflexion. Très en amont du processus d'information/consultation, une telle initiative donne lieu à une information du secrétaire et des RS du CSE concerné.

Durant toute cette phase, les instances ne seront pas saisies dans l'attente de la formalisation d'un projet. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'article 2.1 de l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 11 avril 2017.

En cohérence avec l'article 1.3.1.4, lorsqu'un projet est matérialisé, il est possible pour ces projets de mettre en place une commission ad hoc.

2) Phase d'information – consultation :

Les parties préconisent une présentation des dossiers comportant les thématiques suivantes :

- a) Un diagnostic d'efficience de l'organisation en place et des motifs qui conduisent à envisager d'en changer.
- b) La description du projet et son calendrier.
- c) Pour les projets d'évolutions d'organisation impliquant un aménagement important et significatif des conditions de travail ou tout projet de mise en place d'une nouvelle technologie : un rappel sur le processus suivi pour impliquer les personnes concernées.
- d) Les conséquences en matière de ressources humaines et notamment les mesures de prévention de risques psycho-sociaux qui s'avèreraient nécessaires.
- e) Une date pour un retour d'expérience après 12 mois de mise en œuvre.

3) Ordre des consultations dans le cas de projets concernant plusieurs établissements

Dès lors que le projet présenté en instance est suffisamment précis sur ses conséquences au niveau des établissements concernés, seul le CSEC est consulté, les CSE étant informés.

Lorsque le CSE central est consulté et que les CSE d'établissements sont également consultés sur le même sujet en raison de mesures spécifiques d'application qui relèvent de la seule compétence du directeur d'établissement, l'ordre des consultations est le suivant :

- 1) CSE central,
- 2) CSE d'établissement dans un délai n'excédant pas 15 jours après la réunion du CSE central.

L'avis du CSE C est transmis au CSE au moins 7 jours avant la réunion.

1.5.1.2 Expertises

Afin de renforcer l'efficacité du fonctionnement du CSE, les parties conviennent de préciser les modalités et conditions de réalisation de l'expertise lorsqu'elle porte sur plusieurs champs.

Ainsi, dès lors qu'une expertise est engagée sur le fondement de l'article L 2315-96 du code du travail, relativement à un même projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu au 4° de l'article L. 2312-8 du code du travail, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique conformément à l'article L 2315-85 du code du travail.

De même, dès lors que plusieurs établissements sont concernés notamment pour des mesures d'adaptations spécifiques une seule désignation d'expert donnant lieu à un rapport unique sera privilégiée.

Dès la nomination de l'expert le calendrier prévisionnel du processus social lui est transmis.

Le rapport d'expertise est remis au CSE dans les délais fixés par l'article R 2315-47 du code du travail soit au moins 15 jours avant la date de la réunion de l'instance.

Lorsqu'un expert est nommé dans le cadre d'une information – consultation relative à une opération de filialisation d'une activité exercée directement par Naval Group et employant au moins 100 personnes, les frais d'expertise sont pris en charge par Naval Group.

1.5.2 Consultations récurrentes en central (politique sociale, conséquences des orientations stratégiques, situation économique et financière)

Les dispositions relatives aux consultations sur les conséquences des orientations stratégiques, sur la politique sociale et sur la situation économique et financière ont fait l'objet d'une concertation en 2017 aboutissant à un calendrier annuel avec les diverses obligations.

1.5.2.1 Calendrier indicatif

Pour faciliter le travail des élus, des membres des commissions et le cas échéant des experts ainsi que des membres de la direction, et des différentes entités de l'entreprise en lien direct avec les instances, une planification indicative annuelle des travaux est établie tous les ans en juillet.

Ce calendrier est établi dans le cadre d'une concertation avec le secrétaire du CSE central et les RS puis sera communiqué à tous les membres du CSEC.

En cas de modifications légales ou réglementaires ou de pratiques ou contraintes issues de la gestion de l'entreprise, il pourra être aménagé en cours d'année par la direction.

L'objectif est de pouvoir partager l'état de la situation de l'entreprise et la vision prospective de façon à ce que soient débattues les remarques et les propositions des instances.

1.5.2.1 Situation économique et financière

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise se déroule au niveau central tous les ans dans le cadre de l'article L 2312-25 du code du travail.

Les documents d'information sont mis à la disposition des élus dans la BDES conformément au calendrier prévisionnel défini à titre indicatif.

1.5.2.2 Orientations stratégiques et leurs conséquences

Compte tenu de l'activité de l'entreprise dont les données fondamentales s'inscrivent dans la durée (par exemple loi de programmation militaire) la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences se déroule au niveau central tous les ans dans le cadre de l'article L 2312-24 du code du travail.

Chaque année, les documents d'information sont mis à la disposition, des élus dans la BDES conformément au calendrier prévisionnel défini à titre indicatif.

1.5.2.3 Politique sociale

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi se déroule tous les ans dans le cadre de l'article L 2312-26 du code du travail au niveau central.

Les documents d'information sont mis à la disposition, chaque année, des élus dans la BDES conformément au calendrier prévisionnel défini à titre indicatif.

Néanmoins, chaque année les CSE d'établissements seront consultés sur le plan de développement des compétences et sur le PLACE.

1.5.2.4 Expertises

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2315-79 du code du travail, les expertises relatives aux consultations récurrentes sont organisées de la façon suivante :

- Consultation relative à la situation économique et financière : possibilité de désigner un expert chaque année,
- Consultation relative aux orientations stratégiques et à leurs conséquences : possibilité de désigner un expert tous les deux ans,
- Consultation sur la politique sociale : possibilité de désigner un expert tous les deux ans.

Par dérogation à l'article L 2315-80 du code du travail, l'expertise relative à la consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences est prise en charge intégralement par l'entreprise.

Par ailleurs, afin de renforcer l'efficacité du fonctionnement du CSEC, les parties conviennent de préciser les modalités et conditions de réalisation de l'expertise lorsque la consultation sur la politique sociale porte sur des mesures d'adaptations spécifiques et porte donc sur plusieurs champs.

Dans ce cas, il ne pourra y avoir qu'une seule désignation d'expert donnant lieu à un rapport unique.

Le rapport d'expertise est remis au CSE dans les délais fixés par l'article R 2315-47 du code du travail soit au plus tard 15 jours avant que son avis ne soit sollicité.

1.6 BDES

La base de données économiques et sociales (BDES) rassemble les informations nécessaires aux consultations et aux informations récurrentes (art 1.5.2) et ponctuelles (art 1.5.1) du Comité Social et Economique.

1.6.1 Organisation générale

Chaque CSE d'établissement dispose d'une base de données économique et sociale pour les données relatives à l'établissement.

Le comité social et économique central dispose d'une base pour les données relatives à l'UES Naval Group.

Chaque base est organisée à partir d'un système de gestion informatisé mis à disposition par l'entreprise avec une architecture commune aux différentes bases.

La mise à disposition des éléments dans la BDES vaut communication à chacun des membres du CSE concerné sans qu'il soit besoin de recourir à un envoi papier. En complément, les membres du CSE sont informés de cette mise à disposition.

Chaque personne ayant accès à la BDES est tenue à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme tel.

La base est accessible par connexion informatique dans le cadre des règles d'accès au réseau.

1.6.2 Accès à la BDES

La BDES de l'établissement d'appartenance est accessible aux membres du CSE de l'établissement. Les membres du CSEC ont accès à la BDES de l'UES Naval Group.

La DRH de l'établissement et la DRS pour l'UES assurent la mise à jour des droits d'accès en fonction des arrivées, des départs ou des changements de mandat.

À ce titre, elles nomment la ou les personnes en charge d'administrer et de tenir à jour la BDES de l'établissement. Elles peuvent également autoriser l'accès à cette base à d'autres personnes de l'entreprise qui ont besoin d'y accéder pour information ou pour y déposer des documents.

Les secrétaires de CSE et le secrétaire du CSEC ont accès à toutes les bases. Ils ont la possibilité d'alimenter la base correspondant à leur mandat afin d'y mettre des documents en accord avec le DRH d'établissement ou le DRS pour la base Naval Group notamment les comptes rendus validés des réunions du CSE et de ses commissions.

1.6.3 Architecture des BDES

L'architecture de chaque base permet un cheminement identique entre les différentes bases.

Chaque base présente :

- Un accès simple aux dernières mises à jour,
- Une liste des membres de l'espace,
- Un espace documentaire avec une arborescence de dossiers identiques.

Les bases de données économique et sociale comportent des informations dans les domaines suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

Ces informations sont selon les cas mises à la disposition des membres des CSE locaux ou des membres du CSE central. La liste détaillée de ces informations mentionnant le cas échéant le document dans lequel ils figurent est mentionnée en annexe 1.

L'arborescence de l'espace documentaire est organisée avec les dossiers suivants :

- BDES d'établissement et Centrale
- Un dossier par année contenant un sous-dossier pour le CSE, un sous dossier pour les PV et un sous dossier pour les documents complémentaires nécessaires à une consultation récurrente. Le sous-dossier CSE contient un dossier par mois avec tous les documents utiles pour les réunions.
- Une méthode adaptée permettra d'identifier les thématiques.

1.6.4 Confidentialité

Les informations mises à disposition des membres du CSE dans la BDES ne doivent en aucun cas être diffusées à l'extérieur de l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2315-3 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication, par ailleurs ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

1.6.5 Formation à l'utilisation de la BDES

La DRH organise dans les trois mois suivant l'élection une formation à l'utilisation de la BDES destinée aux nouveaux élus sur l'établissement d'appartenance.

1.7 Système de suivi des heures de délégation et des heures de réunion

1.7.1 Suivi des heures de réunions

Les heures de réunion sont suivies au moyen de l'outil informatique mis à disposition par l'entreprise.

Une feuille d'émargement est établie à chaque réunion sous la responsabilité du président de l'instance (instances, commissions) et est transmise au Responsable Relations Sociales du site ou à la Direction des Relations Sociales pour les réunions en central.

Pour les réunions en présence de l'employeur, la direction assure le suivi du temps global de chaque réunion (enregistrement des dates, heures de début et heures de fin de la réunion). Pour les réunions qui se tiennent hors présence de l'employeur, cette tâche incombe au président de la commission.

1.7.2 Suivi des heures de délégation (CSE – représentants de proximité)- membres des commissions

1.7.2.1 Principes de répartition des heures des membres du CSE

Dans le cadre des dispositions de l'article R 2315-5 du code du travail, le crédit d'heures mensuel des membres titulaires et des représentants syndicaux du CSE peut être utilisé cumulativement sur 12 mois du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante. Un membre du CSE ou un représentant syndical peut disposer pour un mois donné au maximum une fois et demie de son crédit d'heure mensuel.

D'autre part, dans le cadre des dispositions de l'article R 2315-6 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent répartir leurs heures entre eux (soit entre titulaires, soit entre titulaires et suppléants). Là encore cette répartition ne doit pas conduire une personne à bénéficier d'un crédit mensuel supérieur à une fois et demie le crédit d'un membre titulaire.

Il est entendu que les personnels disposant d'une enveloppe d'heures au titre du présent accord (exemple : secrétaire de CSE dans les établissements de plus de 800 personnes) ne peuvent répartir des heures au bénéfice d'autres élus.

Les représentants du personnel indiquent sur l'outil informatique mis à leur disposition, ou sur un document mis à leur disposition par l'entreprise, l'identité de la personne à qui ils attribuent leurs heures de délégation et le nombre d'heures ainsi attribuées.

1.7.2.2 Règles d'utilisation des heures

Préalablement à l'utilisation des différents crédits d'heures les représentants du personnel (membres du CSE, représentants de proximité, membres de commission) veillent à informer leur manager 48 heures avant leur utilisation. Ce délai peut être réduit en cas d'urgence ou après accord du manager.

Conformément aux dispositions des articles R 2315-5 et R 2315-6 du code du travail, les membres du CSE (titulaires et suppléants) qui bénéficient d'un crédit d'heure supplémentaire au titre de l'application des articles R 2315-5, R 2315-6 ou du présent accord informent leur manager au plus tard 4 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation. Ce délai peut être réduit après accord du manager.

Cette information est réalisée au moyen de l'outil informatique ou sur un document mis à leur disposition par l'entreprise.

Les informations sur le type de réunion, le mandat, le cas échéant le nom de la personne qui a transféré tout ou partie de son crédit d'heure sont indiquées par le représentant du personnel.

Ces déclarations dans l'outil ou sur le document permettent d'informer leur hiérarchie qu'ils participent à une réunion ou qu'ils sont en délégation dans le cadre de leur mandat.

En cas de circonstances exceptionnelles des dépassements de ces crédits d'heures peuvent être autorisés par le DRH de l'établissement.

En début de chacune des mandatures des réunions d'information sont organisées avec l'ensemble des élus pour leur présenter l'accord, leur indiquer les moyens dont ils disposent et leur rappeler leurs obligations. En cas de nécessité des réunions peuvent être organisées en cours de mandature.

Les mêmes règles et principes d'utilisation de prévenance et de suivi s'appliquent aux heures attribuées dans le cadre du titre II de l'accord d'entreprise du 11 avril 2017.

1.7.2.3 Modalités particulières pour les personnes bénéficiant d'une convention individuelle de forfaits jours

Le décompte des heures de délégation attribuées aux personnes bénéficiant de convention de forfaits en jours se fait de la façon suivante² :

- Chaque tranche de quatre heures correspond à une demi-journée de travail au titre du forfait jours.
- La déduction des demi-journées du forfait peut se faire³ par report des heures d'un mois sur l'autre afin de former des demi-journées de 4 heures;
- Au 31 décembre de chaque année, les soldes d'heures inférieurs à quatre heures sont reportés l'année suivante pour former une demi-journée ;
- Au terme du mandat, les soldes d'heures inférieurs à quatre heures donnent lieu à une imputation sur le forfait à hauteur d'une demi-journée.

1.8 Travailler autrement

1.8.1 Déroulement des réunions des commissions (COMECO et CCED)

Les parties considèrent que le travail des instances doit être efficace, dans l'intérêt de l'entreprise et des personnels.

A ce titre, une place importante est accordée au travail en commission et les membres des COMECO et de la CCED bénéficient d'un temps de préparation de réunion.

Ce dispositif permettra d'alléger la présentation du dossier faite par la direction pour laisser plus de place aux débats.

De même des échanges de compte rendu seront organisés entre les commissions afin qu'un même dossier ne fasse pas l'objet de réunions de commissions différentes.

1.8.2 Déroulement des réunions des instances

Dans un objectif de valorisation du travail amont mené par les commissions du CSE, les parties conviennent de s'efforcer de suivre la méthodologie suivante lorsqu'il s'agira de faire un retour en instance plénière des travaux des commissions.

Dès lors qu'un sujet est examiné en commission, il fait l'objet d'un compte-rendu qui est présenté lors de l'instance suivant la réunion de la commission par celui qui l'a rédigé (rapporteur ou président).

Après cette présentation, le temps passé en réunion de l'instance est consacré aux débats.

² Au titre des crédits d'heures attribués au mois, ou au titre des crédits d'heures attribués avec des possibilités de cumul sur une période supérieure au mois

³ Dans le cas où le nombre d'heures de délégation n'est pas un multiple de 4

OT
PF
ce

1.9 Confidentialité et Secret de Défense

Les parties soulignent qu'elles entendent concilier les prérogatives des instances représentatives du personnel en matière d'information et de consultation avec :

- Le respect de la confidentialité des informations économiques tel que prévu aux articles L 2143-21 et L. 2315-3 du code du travail,
- L'application des obligations impératives qui lient l'entreprise sur des informations classifiées en matière de secret de défense et de sécurité.

1.10 Clause de revoyure

Les dispositions relatives aux instances de représentation du personnel contenues dans le présent accord résultent de l'application à Naval Group des ordonnances du 22 septembre et 20 décembre 2017.

Compte tenu de la réforme profonde du fonctionnement des IRP issu de ces ordonnances, il paraît nécessaire aux parties de :

- Faire un bilan après 18 mois de fonctionnement des nouvelles instances avec les organisations syndicales représentatives.
- En fonction des résultats de ce bilan les parties signataires peuvent se réunir pour évoquer l'opportunité ou non d'adapter certaines dispositions du présent titre,
- Dans l'affirmative, les organisations syndicales représentatives pourront se réunir pour adapter certaines dispositions du présent accord.

En cas de difficultés dans la composition des commissions liées notamment à l'absence de titulaires nommés par les CSE, les parties signataires se réuniront au cours du premier trimestre 2019 afin de faire le point. Le cas échéant il sera demandé aux CSE concernés de procéder à des désignations conformes à l'esprit de l'accord.

Les dispositions des articles 1.3.2.5 et 1.4 sont mises en place à titre expérimental et feront l'objet d'un bilan spécifique comme indiqué dans ces articles. »

Article 2 :

TITRE 2 DROIT SYNDICAL

Le titre 2 de l'accord d'entreprise de Naval Group est désormais rédigé comme suit.

« Les dispositions exposées ci-après sont destinées à permettre l'exercice de la mission des représentants « élus du personnel » ou « désignés par les organisations syndicales » au sein de l'entreprise (désignés ci-après IRPOS) dans le cadre d'un dialogue social permanent.

Ces dispositions viennent compléter les règles légales ainsi que celles établies par la convention collective de la métallurgie.

2.1 Représentants désignés par les organisations syndicales

2.2.1 Délégués Syndicaux Centraux

2.2.1.1 Composition

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner deux Délégués Syndicaux Centraux (DSC). Ceux-ci sont les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, auprès de la Direction Générale.

Ils participent aux négociations qui concernent l'ensemble de l'entreprise.

2.2.1.2 Crédits d'heures

Chaque délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 24 H. Compte tenu de l'activité du DSC, réunions de négociation, préparation et bilan des réunions, des heures avec la direction, des heures de délégation et de missions, des éventuels autres mandats, le DSC peut exercer son mandat à temps plein.

2.2.2 Délégués Syndicaux d'établissement

2.2.2.1 Nombre de Délégués Syndicaux d'établissement

Le nombre des Délégués Syndicaux d'établissement est fixé conformément aux dispositions de l'article R.2143-2 du Code du Travail.

Chaque organisation syndicale peut désigner un ou plusieurs Délégués Syndicaux au sein des établissements dont le nombre est déterminé par accord séparé.

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

Pour procéder à cette désignation, chaque organisation syndicale concernée doit être représentative au sein de l'établissement considéré.

Les délégués syndicaux sont les interlocuteurs de la Direction de l'établissement au sein duquel ils ont été désignés. Ils contribuent notamment au dialogue social et participent aux négociations collectives de l'établissement, pour le compte de l'organisation syndicale qui les a désignés.

2.2.2.2 Crédits d'heures

Les Délégués Syndicaux d'établissement disposent des crédits d'heures conformément aux dispositions du code du travail au regard de l'effectif de l'établissement.

2.2 Modalités d'exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical implique que les élus des CSE/CSEC et de leurs commissions ainsi que les représentants de proximité, puissent rencontrer les personnels sur leurs lieux de travail.

En début de mandat, une réunion sera organisée avec la direction de chaque établissement pour définir les modalités d'accès à certaines zones de travail compte tenu des contraintes de sécurité liées à l'activité de certaines entités des établissements.

2.2.1 Crédits d'heures

Un « crédit d'heures syndicales » (CHS) de 6 heures par personnel est calculé sur la base des effectifs bruts de l'entreprise (effectif de décembre de l'année N-1) précédant les dernières élections des membres des CSE⁴.

Ce crédit d'heures peut être utilisé par les organisations syndicales pour l'ensemble des personnels.

Il est réparti entre les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise proportionnellement aux résultats obtenus par leurs listes présentées lors du 1er tour des élections des titulaires des CSE.

Le volume d'heures est réparti par chaque organisation syndicale entre les différents sites chaque année à la date anniversaire des élections et notifié à la DRH centrale. L'attribution de ces heures fait l'objet d'un suivi semestriel et d'un bilan annuel entre les DRH de chacun des établissements et les délégués syndicaux.

Un bilan global annuel est ensuite fait entre la DRH centrale et les DSC de chacune des organisations syndicales.

⁴ L'effectif brut est égal aux personnels « actifs ». Chaque personne compte pour un dans l'effectif brut quel que soit son temps de travail.

OT
PF

Par ailleurs, Naval Group accepte de mettre à disposition des fédérations des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise un personnel dans les conditions prévues à l'article 2.2.3.3.

Le volume d'heures est indépendant des instances représentatives existantes ou à venir (CE Européen par exemple).

L'utilisation des crédits d'heures CHS se fait dans le cadre des règles de prévenance et de suivi définies à l'article 1.7 du présent accord.

2.2.2 Organisation des négociations nationales

2.2.2.1 Déplacements lors des négociations nationales

Dans la mesure du possible, les déplacements pour se rendre à une réunion de négociation nationale s'effectueront pendant le temps de travail.

Les frais de déplacement, et le cas échéant, les frais d'hébergement et de repas engagés par les membres des délégations syndicales pour assister aux réunions de négociations nationales, sont pris en charge par la Direction selon le barème de remboursement de frais en vigueur au sein de Naval Group.

Un ou plusieurs badges selon les modalités existantes sur chaque établissement peuvent être attribués aux délégués syndicaux centraux, au secrétaire du Comité Social et Economique Central (CSEC), dans les mêmes conditions que les membres de la Direction centrale. Ces badges ont pour simple objet de faciliter les formalités d'accueil sur chaque site.

2.2.2.2 Préparation des réunions de négociation nationale

Afin de faciliter la préparation des réunions de négociation nationale, ainsi que l'échange entre les organisations syndicales, il est admis que les membres des délégations syndicales pourront bénéficier, lorsque cela leur paraîtra nécessaire, de deux journées de délégation :

- la première journée est à prendre la veille de la réunion en vue de la préparation de ces séances de négociation ;
- la seconde journée est à prendre, au plus tôt, à l'issue de la réunion de négociation pour, notamment, effectuer l'analyse de ces négociations et l'élaboration des comptes rendus éventuels. Ces journées de délégation ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation mensuel des représentants IRPOS concernés.

Afin de faciliter les échanges entre l'ensemble des organisations syndicales, la Direction peut mettre à leur disposition une salle leur permettant de se réunir.

Chaque fois que possible, les parties conviennent de privilégier les réunions par visioconférence ou téléphoniques.

Les négociations non récurrentes et non obligatoires sont précédées d'une concertation préalable entre la direction de Naval Group et chacune des organisations syndicales représentatives. A cet effet, une réunion bilatérale est proposée aux délégués syndicaux centraux. Cette réunion a pour objectif pour chaque partie de mieux comprendre les enjeux de la négociation de l'autre partie et donc de dégager des voies pour aboutir. Ce processus facultatif pour chaque organisation syndicale ne peut se substituer aux réunions plénières avec l'ensemble des délégués syndicaux centraux.

2.2.3 Participation aux organismes paritaires, aux négociations de branche et détachement de salarié pour assurer des fonctions de permanent syndical

2.2.3.1 Commissions paritaires de la défense

Les représentants des organisations syndicales habilités à siéger au sein des organismes administratifs propres à la Défense, tels qu'énumérés à l'article 8.3.2 de l'instruction ministérielle 310 815 du 2 mai 2008 relative à l'exercice du droit syndical au Ministère de la Défense, bénéficient du temps nécessaire dans les conditions prévues par ce texte :

- Le temps passé en réunion,
- Les délais de route,
- Ainsi qu'un temps égal à la durée prévisible de la réunion pour la préparer et en établir, s'il y a lieu, les comptes rendus.

Sont notamment visés les commissions et comités traitant de questions pouvant concerner les PMAD au titre de leur statut :

- Comité technique paritaire,
- Commission administrative paritaire,
- Commissions d'essais, d'avancement et de discipline des ouvriers,
- Conseil central de l'action sociale des armées,
- Conseil de gestion de l'institution de gestion sociale des armées,
- Commission centrale de prévention,
- Commission centrale des rentes,
- Commission centrale des recours amiables,
- Groupe de travail convoqué par le ministre,
- Groupe de coordination de la formation professionnelle,
- Commissions de réforme,
- Instance de concertation sur les restructurations,
- Conseil économique, social et environnemental,
- Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux.

2.2.3.2 Autres organismes paritaires

Les représentants appelés à siéger au sein des commissions paritaires créées par accord collectif ou d'une délégation de négociation de branche de l'accord de la Métallurgie, ou de négociation interprofessionnelle, peuvent également se rendre aux réunions de ces instances. Ils bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement selon les règles applicables aux réunions de négociations nationales.

Le temps passé à ces réunions, est considéré comme temps de travail et permet le maintien de la rémunération du salarié considéré, sous déduction, le cas échéant, des remboursements effectués par ces organismes.

Les représentants du personnel concernés remettent, chaque mois, les attestations justifiant de leur présence au sein des organismes précités permettant ainsi la prise en charge dans les conditions établies au présent article.

2.2.3.3 Détachement de personnels pour assurer des fonctions syndicales externes

Naval Group accorde aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise des mises à disposition à temps plein sans rémunération destinées à faciliter l'exercice de fonctions syndicales extérieures à l'entreprise.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut demander la mise à disposition sans rémunération de personnels de Naval Group (excepté pour les agents publics en détachement). Durant la période de mise à disposition, le contrat de travail est suspendu.

Concernant les PMAD, cette mise à disposition ne peut être réalisée que dans le cadre d'une convention entre l'organisation syndicale et le ministère de la défense.

Compte tenu de la suspension de leur contrat de travail, ces salariés mis à disposition dans ce cadre bénéficient des conditions suivantes :

- Ils restent inscrits aux effectifs de leur société.
- La mise à disposition peut être renouvelée une ou plusieurs fois pour une période de 1 à 3 ans dans la limite maximale de six ans, dans les mêmes conditions de forme que la demande initiale. Une prolongation au-delà des six ans fait l'objet d'une demande dérogatoire auprès de la DRH.
- La période de suspension du contrat de travail est de plein droit reconnue au titre de l'ancienneté au sein de Naval Group.
- Sous réserve d'en informer la Direction des Ressources Humaines au moins six mois à l'avance, les salariés bénéficient, à la fin de leur mise à disposition, d'une garantie de réintégration dans l'entreprise ou à défaut dans une autre société du Groupe, dans un emploi au moins équivalent à celui occupé précédemment. Un entretien de carrière est alors organisé par les services Ressources Humaines. Il peut, selon les cas, se traduire par la proposition d'un bilan de compétences, d'actions de formation ou d'un processus Validation des Acquis de l'Expérience.

- La Direction des Ressources Humaines définit le salaire et la classification du salarié réintégré sur la base de l'évolution moyenne constatée pour les salariés de sa catégorie professionnelle.

Naval Group accorde aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise des mises à disposition à temps partiel destinées à faciliter l'exercice de fonctions syndicales extérieures à l'entreprise. Une convention établie avec l'organisation syndicale précise le statut et les modalités de la mise à disposition et de l'imputation du temps sur le crédit d'heures syndicales.

Le nombre de mises à disposition simultanées avec suspension de contrat de travail ou à temps partiel est limité à deux par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

2.2.4 Réunions syndicales

2.2.4.1 Dispositions spécifiques aux personnels mis à la disposition

Les dispositions accordées aux personnels mis à la disposition par l'article 8.2 de l'instruction ministérielle 310 815 du 2 mai 2008 relative à l'exercice du droit syndical au ministère de la défense, restent applicables pour ces personnels.

2.2.4.2 Réunions des sections syndicales

Les représentants du personnel et les personnels affiliés à une organisation syndicale, peuvent participer aux réunions de leurs sections syndicales dans les conditions suivantes :

- Le Directeur de l'établissement doit être informé de la tenue de cette réunion au moins 3 jours francs à l'avance ; ce délai est porté à 8 jours si le syndicat organisateur invite des salariés de Naval Group extérieurs à l'établissement.
- Le temps correspondant à la participation des personnels à ces réunions est imputé sur les crédits du syndicat organisateur tels que définis à l'article 2.2.1. Ce qui implique que ce dernier doit disposer du crédit suffisant.

2.2.4.3 Réunions d'information syndicale

Chaque personnel, peut participer à des réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de son établissement pendant son temps de travail et sans perte de rémunération.

Il dispose, à cet effet, d'un crédit d'une heure par mois et d'un délai de route.

Les organisations syndicales qui en font la demande peuvent être autorisées par le directeur d'établissement à cumuler les droits à réunions relatives à une période de deux mois ou, au plus, de trois mois consécutifs.

La direction et les organisations syndicales de chaque établissement définissent ensemble les modalités d'utilisation de ces heures d'information syndicale :

Les modalités d'inscription, de délai de prévenance, d'information de la direction

Les modalités d'autorisation d'absence au poste pour se rendre à la réunion d'information syndicale, délivrée par la hiérarchie, et le suivi administratif de la participation du personnel.

L'utilisation des heures d'information syndicale se fait dans le cadre des règles de prévenance et de suivi définies à l'article 1.7 du présent accord.

2.2.4.4 Crédits de déplacements et missions

Chaque Délégué Syndical Central dispose d'un forfait annuel de 17 jours de mission (délai de route compris) pour se rendre dans chacun des établissements juridiques distincts de Naval Group. Ce forfait sera adapté en cas de modification du nombre d'établissement.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative peut réunir ses délégués syndicaux et dispose d'un nombre annuel de jours missions calculé sur la base de huit jours (délai de route compris) multiplié par le nombre d'établissements juridiques distincts. Chaque organisation syndicale indiquera à la Direction des Ressources Humaines centrale la liste des bénéficiaires de ces missions 15 jours avant la réunion.

Pour la première année de la mandature 2018 – 2022 soit entre fin 2018 et fin 2019, un crédit mission d'une journée est attribué à chaque délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative afin de permettre à chaque organisation syndicale concernée de s'approprier collectivement la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel (CSE).

Ces jours ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation. Ces déplacements sont pris en charge par Naval Group selon le barème en vigueur.

2.2.5 Locaux syndicaux, communication

2.2.5.1 Délégués Syndicaux Centraux

Les Délégués Syndicaux Centraux de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise disposent chacun, au sein de leurs établissements respectifs, d'un bureau permettant l'exercice de leurs missions.

Au sein de l'établissement du siège social, à Paris, les Délégués Syndicaux Centraux disposent d'un bureau permettant aux deux DSC de travailler ensemble ; ce bureau est distinct du local de leur organisation syndicale.

Ces bureaux sont équipés au standard de l'entreprise, notamment, en matériel informatique et d'un téléphone relié au réseau extérieur, et de l'équipement de bureaux classiques permettant l'exercice des tâches administratives élémentaires (bureaux, chaises, armoires, accès internet direct ...).

Le coût des consommables (photocopies, ...) et des communications téléphoniques correspondant au fonctionnement administratif sont pris en charge par Naval Group.

L'utilisation des outils informatiques s'effectue dans les conditions fixées par la charte régissant ces technologies au sein de Naval Group.

2.2.5.2 Sections syndicales

Chaque section syndicale représentative dans un établissement dispose au sein de cet établissement d'un local aménagé (ou de locaux aménagés) permettant l'exercice de sa mission. Ce local est doté du matériel et mobilier nécessaire à son fonctionnement suivant les standards en vigueur au sein de l'établissement.

Au sein de chaque établissement, les organisations syndicales et la Direction locale déterminent les conditions dans lesquelles les organisations syndicales peuvent disposer d'un accès au matériel de reprographie au sein de l'établissement.

Le coût des consommables (photocopies, ...) et des communications téléphoniques correspondant au fonctionnement administratif sont pris en charge par Naval Group.

L'utilisation des outils informatiques s'effectue dans les conditions fixées par la charte régissant ces technologies au sein de Naval Group.

Le local syndical d'établissement (L.2142-8) est maintenu aux organisations syndicales représentatives avant les dernières élections et n'ayant pas obtenu 10% des suffrages exprimés, pour un délai maximum de 6 mois. Après ce délai, elles bénéficient d'un local syndical commun aux organisations non représentatives.

2.2.5.3 Représentant de la section syndicale (RSS)

Lorsque une organisation syndicale non représentative au niveau société a désigné dans les conditions légales dans au moins deux établissements un représentant de la section syndicale et/ou selon le cas un délégué syndical d'établissement, cette organisation a la possibilité de désigner l'un de ces RSS ou l'un de ces délégués syndicaux d'établissement, coordinateur de ce syndicat auprès de la Direction de l'entreprise.

Celui-ci bénéficie de la prise en charge de ses frais de déplacements en cas d'entretien avec la Direction. Ces temps d'entretien donnent lieu au maintien de la rémunération et ne s'imputent pas sur le crédit mensuel d'heures de délégation dont il dispose au titre de RSS (4 heures) ou de DS.

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

OT
PF

2.2.6 Communication syndicale

2.2.6.1 Tracts et presse syndicale

La diffusion de publications et de tracts de nature syndicale s'effectue librement dans l'enceinte des établissements aux heures et lieux d'entrée et de sortie des personnels. Par dérogation au code du travail et conformément à l'instruction ministérielle du 2 mai 2008 du Ministère de la Défense relative à l'exercice du droit syndical au Ministère de la Défense, cette distribution est admise sur les lieux de travail, dans la mesure où elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.

2.2.6.2 Panneaux d'affichage

Chaque organisation syndicale dispose de panneaux d'information permettant l'affichage des communications syndicales.

L'emplacement de ces panneaux est déterminé par accord entre les Organisations Syndicales et la Direction de chaque établissement.

Les sections syndicales peuvent apposer des affiches sur ces panneaux d'information. Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par les sections syndicales, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un exemplaire des documents affichés est, dans tous les cas, adressé pour information à la direction d'établissement.

2.2.6.3 Contenu des communications – Secret de défense

Les communications syndicales, quel que soit le support utilisé, ne doivent contenir que des informations à caractère exclusivement syndical, en respectant strictement les règles légales applicables en la matière prohibant, notamment, toute forme d'injure ou de diffamation, par analogie avec les règles applicables au droit de la presse.

Les organisations syndicales veillent, en outre, au strict respect de la vie privée de chacun.

Enfin, chaque organisation doit veiller dans ses communications :

- au respect de la confidentialité des informations économiques ayant trait à la situation et aux projets de l'entreprise ;
- à la stricte application des obligations impératives qui lient l'entreprise, son personnel et les représentants de celui-ci, en matière de secret de défense et de sécurité, lorsqu'il s'agit d'informations classifiées.

2.3 Moyens financiers alloués aux Organisations Syndicales

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national reçoit une contribution annuelle de fonctionnement dont le montant est composé d'un élément fixe et d'une partie variable.

Les montants sont déterminés comme suit :

- Un montant fixe de 5 598 € (valeur 2018) pour toute organisation syndicale représentative.
- Une partie variable dont le montant est déterminé au prorata du pourcentage des voix valablement exprimées à l'occasion des élections des titulaires de l'ensemble des CSE, de la façon suivante : Un montant fixé à 1801 € (valeur 2018) par 1% obtenu par chaque organisation syndicale représentative à l'occasion des élections des titulaires de l'ensemble des CSE.
- Le plafond de la part fixe et de la part variable est, au 1er janvier 2018 de 90 081 € (valeur 2018) par organisation syndicale.

La contribution de fonctionnement est versée en deux échéances semestrielles à chaque organisation syndicale au niveau national, prise en la personne d'un délégué syndical central.

Les montants indiqués ci-dessus sont indexés sur l'évolution annuelle du Minimum Garanti (MG)⁵.

2.4 Formation des représentants des syndicats et des représentants élus du personnel

La formation des représentants du personnel constitue un enjeu majeur tant pour l'exercice de leurs mandats que pour le maintien de leur employabilité ou le développement de leurs compétences. Elle contribue également à un dialogue social de qualité et renforcé.

2.4.1 Formation économique des primo élus

Tout nouvel élu (titulaire et suppléant) et chaque représentant syndical désigné pour la durée du mandat au CSE ont droit à 5 jours de formation maximale au titre de l'article L 2315-63 du code du travail dont le financement est pris en charge par le CSE. Ces formations doivent être dispensées par des organismes agréés. Elles sont imputées sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

⁵ Pour la période annuelle 2018, le montant appliqué correspond à l'évolution du MG au 1^{er} janvier 2018 (3,57€), par rapport au 1^{er} janvier 2017 (3,34€). Les années suivantes, les MG applicables seront ceux de chaque 1^{er} janvier.

2.4.2 Formation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Conformément à l'article R 2315-9 du code du travail, cette formation a pour objet de développer l'aptitude des membres de la délégation du personnel du comité social et économique à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail et de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée dès la première désignation des membres.

Sont bénéficiaires de la formation initiale :

- les membres de la délégation du personnel au CSE (titulaires et suppléants),
- les représentants syndicaux au CSE,

Les personnes titulaires d'un mandat au titre de la mandature précédente (y compris les personnes titulaires d'un mandat CHSCT) ayant suivi ce type de formation ne bénéficient pas de cette formation initiale.

Sont bénéficiaires d'une formation spécifique (article R. 2315-11 du code du travail) ayant pour objet l'actualisation des connaissances les membres de la délégation du personnel au titre d'une mandature précédente à l'occasion du renouvellement de leur mandat.

Les programmes de formation (initiale ou spécifique) sont portés à la connaissance des membres du CSE avant leur mise en œuvre. Ils sont délivrés par un des organismes de formation mentionnés à l'article L. 2315-17 du code du travail et arrêtés par le préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle.

2.4.3 Formation à l'économie de l'entreprise proposée par Naval Group

Un programme de formation à l'économie de l'entreprise est défini entre la Direction de l'entreprise, d'une part, et les organisations syndicales, d'autre part.

Cette formation est destinée aux Délégués Syndicaux Centraux, aux Délégués Syndicaux d'établissement, mais aussi à l'ensemble des membres élus, titulaires et suppléants, ainsi qu'aux représentants syndicaux auprès des CSE.

La durée de cette session de formation, qui est proposée au cours d'un premier mandat, est d'une semaine (5 jours ouvrés) maximum pouvant être répartie sur deux années.

Le coût de ces formations, proposées par la Direction de l'entreprise, est à la charge de Naval Group.

Le temps consacré par les représentants du personnel à participer aux formations proposées par la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

OT
PF
ce

2.4.4 Congés de formation économique, sociale et syndicale

Conformément aux dispositions des articles L 2145-5 et suivants du Code du Travail, les salariés peuvent bénéficier de congé de formation économique, sociale et syndicale, pour participer à des stages dans les conditions et limites fixées par la loi et les règlements.

Les personnels mis à la disposition bénéficient des droits ouverts par la circulaire 302-661 DEF/DFP/PER/3 du 6 novembre 1995 modifiée relative à l'attribution de congés pour la formation syndicale au personnel civil de la Défense.

Le bénéficiaire se voit maintenir sa rémunération durant le congé. (Article L 2145-6 du code du travail).

2.4.5 Autres formations

Les représentants des syndicats et les représentants élus du personnel peuvent avoir accès à d'autres formations proposées par l'entreprise notamment dans le cadre de congés de formation prévu à l'article R 2315-17 et suivants.

Au cours de l'entretien professionnel visé à l'article 2.5.4 du présent accord, la possibilité d'une mise en situation professionnelle sur le métier d'origine ou un autre métier pourra être envisagée pour permettre d'évaluer les mesures d'adaptation nécessaires à la reprise d'un poste (mise en situation, formation ...).

A cette occasion les étapes et les interlocuteurs seront définis avec le représentant du personnel afin de faciliter sa mobilité interne.

2.4.6 Invitations aux réunions et conventions

Les Délégués Syndicaux Centraux et le secrétaire du CSEC sont invités, en qualité d'« observateurs », aux réunions générales de l'encadrement de Naval Group.

Chaque direction d'établissement décline au niveau local ces dispositions.

2.5 Évolution professionnelle des représentants désignés par les syndicats et des représentants élus du personnel

Les parties conviennent qu'il faut faire évoluer le regard porté sur l'action syndicale en particulier et les relations sociales en général, en pratiquant une réelle communication positive sur les rôles et les missions IRPOS. La Direction, mais aussi les organisations syndicales doivent contribuer à cette démarche au travers d'actions concrètes dont la présentation des IRPOS aux nouveaux arrivants est le premier maillon indispensable.

Naval Group entend permettre aux représentants des IRPOS d'assurer leurs responsabilités syndicales ou d'élus, tout en conciliant, s'ils le souhaitent, un maintien au sein de leur activité professionnelle, et en veillant à ce que chacun d'entre eux puisse se consacrer à nouveau entièrement à sa carrière professionnelle au terme de leur mandat syndical ou de représentant élu du personnel.

Les mesures veillant à l'évolution professionnelle des représentants IRPOS sont notamment destinées à éviter que les représentants des organisations syndicales ou élus par le personnel, ne fassent l'objet de mesures discriminatoires, notamment en ce qui concerne leur rémunération ou l'évolution de leur qualification et classification au sein de l'entreprise.

Il est rappelé que les représentants IRPOS mis à la disposition de Naval Group bénéficient, par ailleurs, d'autres garanties d'évolution professionnelle établies par leur statut d'origine.

Les mesures suivantes sont mises en place :

- L'organisation du travail des représentants IRPOS concernés peut, le cas échéant, être adaptée, en accord avec la direction de l'établissement.
- Chaque représentant IRPOS bénéficie d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique direct.
- L'évolution professionnelle des représentants IRPOS est établie selon des principes identiques à ceux applicables à l'ensemble des personnels de l'entreprise relevant d'un même statut.
- La Direction des Ressources Humaines d'établissement ou centrale, s'assure notamment de ce que les représentants IRPOS, relevant du statut de droit privé, aient une évolution de rémunération au moins équivalente à la moyenne des collaborateurs appartenant à la même catégorie professionnelle, au sein de leur établissement d'affectation. Cette « veille » s'effectue, au minimum, tous les trois ans.
- Une Commission de suivi peut, le cas échéant, être saisie par un représentant IRPOS s'il estime n'avoir pu bénéficier des garanties établies par le présent accord en ce qui concerne son évolution professionnelle. Ses modalités de fonctionnement sont définies ci-après.

2.5.1 Aménagement du poste de travail

En cas de nécessité, il peut être envisagé par la direction de chaque établissement, en concertation avec le représentant IRPOS qui le souhaite, une adaptation de l'organisation de son travail :

- tenant compte du temps consacré à l'exercice des responsabilités électives dans l'entreprise et/ou syndicales (y compris des mandats de représentation syndicale externe : Conseil de Prud'hommes....etc.),
- préservant l'intérêt de l'emploi ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé.

A l'occasion de la prise de nouveaux mandats, la Direction des Ressources Humaines sensibilise la hiérarchie des personnels mandatés sur les droits et sur les obligations attachés à l'exercice des mandats électifs et désignatifs.

Le représentant du personnel ou syndical bénéficie systématiquement d'un entretien avec sa hiérarchie, en vue d'examiner en commun les incidences des nouvelles responsabilités et de la moindre disponibilité de l'intéressé sur son activité professionnelle et le bon fonctionnement de l'atelier ou du service.

Cette rencontre doit s'inscrire dans l'optique d'une prise en compte par le mandaté des nécessités de service et du respect par la hiérarchie d'une libre utilisation des heures de délégation.

Cette question peut au besoin, être évoquée à la demande de l'intéressé, notamment lors de son accession à des fonctions impliquant l'utilisation des heures mensuelles.

Ce point est évoqué lors des entretiens individuels.

2.5.2 Évaluation professionnelle

Chaque représentant du personnel, élu ou désigné par les organisations syndicales, est reçu chaque année dans le cadre d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique direct.

La détermination de ses objectifs professionnels est fonction de la disponibilité professionnelle opérationnelle du représentant considéré. Afin de recueillir les remarques concernant les modalités d'application des dispositions relatives aux perspectives de carrière, les salariés mandatés sont invités, lors des entretiens individuels, à présenter leurs observations et à répondre aux questions destinées à préciser leurs souhaits en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Pour des raisons opérationnelles les parties conviennent que la prise de mandat portant la durée du travail inférieure à 50% doit rester exceptionnelle ou transitoire.

En cas de difficultés, le représentant du personnel ou le manager pourra solliciter un entretien avec le RRH en amont de l'entretien professionnel.

S'agissant des représentants dont l'ensemble du crédit d'heures de délégation mensuel, représente plus de 30% (crédit d'heures auquel s'ajoutent toutes les heures constatées comme dépensées), l'évaluation individuelle annuelle est réalisée par le responsable hiérarchique, avec une attention particulière du service des Ressources Humaines de l'établissement au sein duquel l'intéressé est affecté.

S'agissant des représentants du personnel dont l'ensemble du crédit d'heures de délégation mensuel, représente un temps plein (crédit d'heures auquel s'ajoutent toutes les heures constatées comme dépensées), l'évaluation individuelle annuelle est réalisée par le service RH de l'établissement.

S'agissant des Délégués Syndicaux Centraux, cette évaluation est faite par le responsable hiérarchique avec l'appui de la Direction centrale des Ressources Humaines ou le cas échéant, sur demande, auprès de la Direction Centrale des Ressources Humaines.

Pour les Délégués Syndicaux Centraux, et les secrétaires des CSE et le secrétaire du CSEC une expérimentation sera lancée en 2018.

Il sera proposé aux personnes volontaires de procéder à une évaluation des compétences afin de valoriser le parcours syndical selon une double approche menée par l'organisation syndicale et menée au sein de l'entreprise.

Cette analyse des compétences générée par la tenue du mandat permet d'établir un référentiel de compétences. L'entretien de fin de mandat tiendrait compte de ces analyses pour faciliter la reprise d'une activité professionnelle.

OT
PF
ce

2.5.3 Rémunération et évolution professionnelle

L'évolution professionnelle et salariale des représentants IRPOS est établie selon les mêmes principes que pour l'ensemble du personnel de l'entreprise et conformément aux règles applicables au sein de Naval Group.

L'objectif est de favoriser la prise de mandat en faisant en sorte que l'évolution de carrière ne soit pas pénalisée.

En application de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants élus du personnel et des syndicats de droit privé dont le crédit global d'heures de délégation mensuel est supérieur à 30 %, bénéficieront d'une garantie d'évolution de rémunération.

En substitution des autres dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, il sera fait application des dispositions suivantes :

- attribution d'un taux d'augmentation générale prévu dans les NAO pour leur catégorie,
- attribution d'un taux d'augmentation individuelle égal au budget d'augmentation individuelle prévu dans la NAO pour leur catégorie. Cette augmentation sera attribuée à effet du 1er janvier de l'année.

Le service des Ressources Humaines de l'établissement ou, le cas échéant, la Direction centrale des Ressources Humaines, effectuera un suivi spécifique de l'évolution professionnelle des intéressés.

Bien entendu, en cas de difficulté, les organisations syndicales ont la possibilité de soumettre aux directions concernées, avec l'accord des intéressés, les éventuels cas particuliers dont la situation leur semble devoir être réexaminée.

2.5.4 Réduction du nombre des mandats ou fin de l'activité de représentant du personnel

Dans le cadre des articles L 2141-5 alinéa 4 et 6315-1 du code du travail, un entretien est réalisé à l'issue du mandat syndical afin de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Cependant pour des raisons pratiques, il est convenu que cet entretien se tienne si possible au moins 6 mois avant l'échéance du mandat.

Dans la perspective d'une décroissance ou de l'arrêt de l'engagement syndical, les parties conviennent de renforcer et de sécuriser la gestion de cette étape. Lorsqu'un représentant IRPOS, dont le crédit global mensuel d'heures de délégation est supérieur à un mi-temps, voit le nombre de ses mandats réduit ou s'il exprime le souhait de mettre fin à l'exercice de ses responsabilités, il peut bénéficier :

- D'un entretien d'orientation permettant de définir, en liaison avec la Direction des Ressources Humaines de son établissement, l'évolution éventuelle de son projet professionnel. Dans l'hypothèse où une évaluation croisée des compétences acquises au cours du mandat a été réalisée, celle-ci sera exploitée lors de l'entretien,
- D'un bilan de compétences,
- Le cas échéant, après accord entre la direction et l'intéressé, d'une formation d'adaptation voire, si nécessaire, de reconversion en lien avec un poste identifié dans

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

OT PF
a

l'entreprise dont la durée et les modalités sont définies en concertation avec l'intéressé.

- Le cas échéant d'une mise en situation professionnelle sur un emploi
- D'un soutien et d'un accompagnement réguliers et actifs de la Direction des Ressources Humaines de son établissement pour la recherche d'opportunités et la préparation des entretiens, ce jusqu'à l'affectation sur un nouveau poste de travail. En cas d'existence de période d'essai, un suivi régulier est également effectué jusqu'à fin de cette dernière.

La recherche d'un nouveau poste de travail s'attache à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les qualifications reconnues de l'intéressé ce qui inclut, le cas échéant, les compétences acquises pendant le temps consacré à l'exercice de l'activité de représentation.

2.5.5 Commission de suivi de l'évolution professionnelle des représentants IRPOS

Il est institué une commission de suivi de l'évolution professionnelle.

Cette commission est composée :

Au plus de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise,
De trois représentants de la Direction.

Cette commission se réunit dans un délai d'un mois à compter de la demande écrite d'un représentant IRPOS qui, après avoir effectué les démarches nécessaires dans son établissement, considère qu'il n'a pas pu bénéficier des garanties établies par le présent accord en matière d'évolution professionnelle.

Cette demande est à adresser à la Direction des ressources humaines.

Le rôle de la commission est d'examiner la situation du ou des représentants IRPOS considérés et d'émettre, à cet effet, des recommandations.

La Direction des ressources humaines, après avoir pris connaissance des recommandations écrites de la commission de suivi, informe les membres de la commission, et les représentants IRPOS concernés, de sa décision et notamment des suites qu'elle a données à ces recommandations.

2.6 Négociation collective au sein de l'entreprise

Les négociations obligatoires en entreprise, telles que définies à l'article L 2242 et suivants du Code du travail, se déroulent au niveau central.

2.6.1 Dialogue social de terrain

Les parties signataires confirment leur intention de poursuivre le dialogue social au niveau de chaque établissement avec les délégués syndicaux.

2.6.2 Groupes de travail techniques paritaires ou commissions

Chaque fois que les parties estiment que cela est utile à la qualité du dialogue social, des « groupes de travail techniques paritaires » ou « commissions » sont mis en place pour accompagner la négociation proprement dite, notamment, par la préparation et l'examen des aspects techniques et pratiques.

Les groupes techniques paritaires, ou commissions, sont composés :

- D'une délégation de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives, dont le nombre est fixé au plus à 2 personnes par organisation syndicale pour les groupes de réunion au niveau national et au niveau local.
- D'une délégation représentant la Direction de l'établissement ou de l'entreprise, composée, au plus, d'un nombre égal de participants.

Le cas échéant, et avec l'accord des deux parties, d'un expert appartenant au personnel de Naval Group, choisi par la Direction ou proposé par les organisations syndicales et accepté par la Direction, en fonction de ses compétences techniques reconnues sur le thème abordé, dans le cadre des discussions en cours.

2.6.3 Délégation syndicale participant aux réunions de négociation

Les parties conviennent que la délégation de chaque organisation syndicale participant aux réunions de négociation d'entreprise ou d'établissement proprement dites, est composée de deux personnes au maximum, parmi lesquelles :

- Au niveau de l'entreprise : les deux Délégués Syndicaux Centraux ou un Délégué Syndical Central et un Délégué Syndical d'établissement,
- Au niveau de l'établissement : deux Délégués Syndicaux d'établissement le cas échéant ou un délégué syndical d'établissement et un personnel appartenant à l'établissement dûment mandaté par l'organisation syndicale.
- Par exception, pour certaines négociations réputées longues et avec une complexité technique, avec l'accord de toutes les parties, la délégation de négociateurs peut être portée à 3 personnes par organisation syndicale représentative. »

Article 3 : Entrée en vigueur et durée

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront à compter du 18 octobre 2018 pour une durée indéterminée.

Article 4 : Publicité de l'accord

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

Page 58 sur 62

OT
a PF

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publicité sur la base de données dans une version ne comportant ni les noms ni prénoms des négociateurs et signataires.

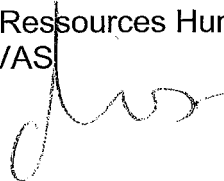
Article 5 : Dépôt

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE. Il sera également remis en un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 4 juillet 2018, en 10 exemplaires originaux.

Pour Naval Group,

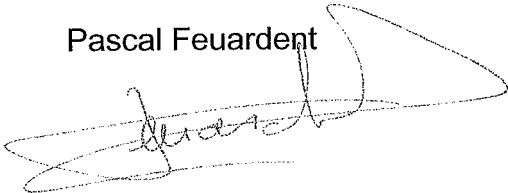
La Directrice des Ressources Humaines
Caroline CHANAVAS



Pour les Organisations syndicales représentatives

Le syndicat CFDT
Angelo Martin

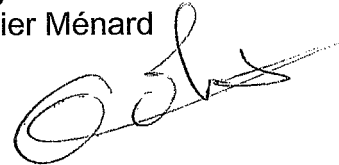
Pascal Feuardent



Le syndicat CGT
Laurent Hébert

Philippe Sureaud

Le syndicat CFE-CGC
Olivier Ménard



Olivier Teisseire



Le syndicat UNSA
Jean-Christophe Archimbaud

Philippe Emeriau

Annexe 1 : Contenu de la BDES

Conformément aux dispositions de l'article L 2312-21 du Code du travail la présente annexe définit les documents contenant les informations mises à la disposition des élus dans les domaines mentionnés.

1 L'investissement social

Bilan social

BDES CSE

BDES CSE C

2 L'investissement matériel et immatériel

Comptes

- Immobilisations et amortissement
- R&D

BDES CSE C

3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

Indicateurs sur la situation comparée entre les femmes et les hommes (Conditions générales d'emploi, Rémunération et déroulement de carrière, Formation, Conditions de travail)

Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales (Congés, Organisation du temps de travail dans l'entreprise)

BDES CSE

BDES CSE C

4 Les fonds propres

Comptes

BDES CSE C

5 L'endettement,

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

Comptes

BDES CSE C

6 L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,

- Rémunération des dirigeants

Comptes (de façon agrégée)

BDES CSE C

- Ensemble des éléments de la rémunération

Rapport observatoire des rémunérations

BDES CSE C

- Eléments comparatifs sur la rémunérations par sexe, catégories et statut

Indicateurs sur la situation comparée entre les femmes et les hommes

BDES CSE

BDES CSE C

Information sur la réserve spéciale de participation

BDES CSE C

Résultat de l'intéressement

BDES CSE C

7 Les activités sociales et culturelles,

Présentation des comptes des CSE

BDES CSE

8 la rémunération des actionnaires,

Comptes

BDES CSE C

9 les flux financiers à destination de l'entreprise.

Comptes

- Réduction d'impôt

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical

- Crédit d'impôt
- Flux financier (hors production en volume)

BDES CSE C

 OT PF
C2