

ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL au sein de l'UES

ENTRE

NEXTER SYSTEMS, Société Anonyme au capital de 107 772 450 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Roanne sous le numéro 379 706 344,

NEXTER MUNITIONS, Société Anonyme au capital de 52 270 980 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 339 946 469,

NEXTER MECHANICS, Société Anonyme au capital de 7 978 608 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 551 110,

NEXTER ELECTRONICS, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 568 700,

NEXTER TRAINING, Société par Actions Simplifiée au capital de 600 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 501 655 880,

NEXTER ROBOTICS, Société par Actions Simplifiée au capital de 2 542 500 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 538 115 684,

NBC-SYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 644 112 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 570 417,

OPTSYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 1 500 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 508 707 262,

CENTRALE HYDROELECTRIQUE DE BAR, Société par Actions Simplifiée au capital de 2 090 734 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 509 380 614.

Pris en leurs établissements et représentées par Monsieur Jean-Christophe BENETTI en qualité de Directeur des Ressources humaines du Groupe NEXTER, ayant pouvoir aux fins des présentes,

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives

- Le syndicat CFDT représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Daniel COUTAUDIER, ou adjoint, M. Serge GAUBERT ;
- Le syndicat CFE-CGC représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Christian MOLINERY, ou adjoint, M. Patrick GOUIGOUX ;
- Le syndicat CGT représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Régis DUPUY, ou adjoint, M. Eric BRUNE ;

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Dans un contexte d'évolution de l'industrie de l'armement, au plan national, européen et international, le Groupe Nexter doit répondre à trois enjeux principaux :

- Servir le client France
- Accroître les commandes à l'export
- Réussir le rapprochement Nexter-KMW

Pour réussir la mise en œuvre de sa stratégie, les sociétés de l'UES de Nexter et la Direction Générale du Groupe se concertent avec les organisations syndicales, dans le cadre d'un dialogue social ouvert et constructif.

La Direction et les Organisations Syndicales signataires réaffirment à cette occasion l'importance qu'elles attachent à la reconnaissance et à la valorisation du fait syndical ainsi qu'à la promotion d'un dialogue social de qualité et responsable.

Le cadre de ce dialogue évolue du fait de l'Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, adoptée en septembre 2017.

C'est pour cette raison que l'accord relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel au sein de l'UES signé le 1^{er} décembre 2008 est renégocié. Dans l'attente d'un nouvel accord, la Direction a procédé fin 2017, à la prorogation des mandats des Institutions Représentatives issues des élections de décembre 2015.

Le présent accord se substitue aux accords antérieurs de composition de l'UES, et sur le droit syndical.

L'accord relatif aux Activités Sociales et Culturelles en date du 29/06/2010 est confirmé et demeure applicable à durée indéterminée. Dans cet accord les instances dénommées CCE et CE tombent naturellement sous les dénominations CSEC et CSE.

SOMMAIRE

Préambule

Titre I Le champ d'application de l'accord

- Article 1-Périmètre de l'UES et centre de l'UES
- Article 2-Dispositions conventionnelles
- Article 3-Dispositions légales et réglementaires

Titre II Le Comité Social Economique Central

- Article 4-La mise en place du CSEC
- Article 5-La composition et le fonctionnement du CSEC
 - 5-1-Le Président du CSEC
 - 5-2-Le bureau
 - 5-3-Membres titulaires et suppléants
 - 5-4-Le crédit d'heures
 - 5-5-La convocation et la transmission des documents
 - 5-6-Les réunions préparatoires
- Article 6-Les compétences du CSEC
 - 6-1-Les orientations stratégiques
 - 6-2-La situation économique et financière
 - 6-3-La politique sociale
 - 6-4-Consultations ponctuelles, articulation CSEC et CSE local
- Article 7-Les commissions du CSEC
 - 7-1-La commission économique centrale
 - 7-2-La commission formation centrale
 - 7-3-La commission SSCT centrale
 - 7-4-La commission logement centrale
 - 7-5-La commission égalité professionnelle
- Article 8-Le Représentant Syndical au CSEC
- Article 9-Les moyens du CSEC

Titre III Le comité Social Economique

- Article 10-La mise en place du CSE
- Article 11-Le fonctionnement, la composition et les moyens du CSE
 - 11-1-Fonctionnement et moyens
 - 11-2-Remplacement des membres titulaires et suppléants
 - 11-3-Les réunions
 - 11-4-Les heures de délégation
- Article 12-Les attributions du CSE
- Article 13-La commission SSCT
 - 13-1-Présidence et composition
 - 13-2-Expert(s) interne(s)
 - 13-3-Secrétaire
 - 13-4-Crédit d'heures pour les membres de la CSSCT
 - 13-5-Réunions de la CSSCT
 - 13-6-Spécificités du centre d'UES de Bourges
 - 13-7-Délégués de proximité SSCT pour les PE de plus de 50 salariés.
 - 13-8-Formation des membres de la CSSCT
- Article 14-Les autres commissions
 - 14-1-La commission GPEC
 - 14-2-La commission formation
 - 14-3-La commission logement
 - 14-4-La commission égalité professionnelle

Article 15-Le Représentant Syndical au CSE

Titre IV La représentation syndicale

Article 16-La durée des mandats

Article 17-Les délégués syndicaux centraux et adjoints

17-1-Mandatement

17-2-Moyens

17-3-Dotations globales

17-4-Moyens matériels

Article 18-Les délégués syndicaux de centres d'UES

18-1-Nombre et désignation

18-2-Moyens et crédit d'heures

Article 19-Les groupes de réflexion et commissions paritaires

Article 20-La représentation aux commissions d'avancement

Titre V Evolution professionnelle des représentants du personnel

Article 21-Mandats concernés

Article 22-Gestion du personnel mandaté

Article 23-Conciliation de l'activité professionnelle et du mandat

Article 24-Conditions d'exercice et accompagnement du mandat

Article 25-Evolution de carrière et suivi des rémunérations du personnel mandaté

Article 26-Accès à la formation

Titre VI Les moyens du dialogue social

Article 27-La formation des représentants du personnel

Article 28-La BDES

Article 29-Locaux syndicaux et moyens matériels

Article 30-Les réunions syndicales

Article 31-Les heures d'information syndicale

Article 32-Invitation des personnalités extérieures

Article 33-Mandats exercés au niveau d'une confédération ou d'une fédération syndicale

Article 34-Le financement des ASC

Titre VII Dispositions finales

Annexes

Annexe 1- Liste des abréviations

Annexe 2- Périmètre de l'UES et des Centres d'UES

Annexe 3- Nombre de sièges au CSE et heures de délégation par seuil d'effectifs

Annexe 4- Liste des informations figurant à la BDES.

Titre I Le champ d'application de l'accord

Article 1-Périmètre de l'UES et centre de l'UES

Le périmètre de l'UES NEXTER est composé des sociétés parties à l'accord.

Toute entrée ou sortie du périmètre de l'UES sera signifiée aux Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Les centres d'UES, sont assimilables à la notion « d'établissement » en tant que niveau d'implantation du Comité Social et Economique d'établissement, et des délégués syndicaux d'établissement. Les centres d'UES sont au nombre de 9 (annexe 2).

Article 2-Dispositions conventionnelles

Les dispositions conventionnelles applicables à l'ensemble de l'UES NEXTER sont celles de la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne pour les Mensuels, et la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres.

Article 3-Dispositions légales et réglementaires

Les dispositions conventionnelles de cet accord prévalent en ce qu'elles comportent des adaptations. Dans tous les autres cas, il est convenu que les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Titre II Le Comité Social Economique Central (CSEC)

Les ordonnances intervenues en 2017 consacrent la fusion des institutions représentatives du personnel telles que connues jusqu'alors, à savoir le Comité d'Entreprise/d'Etablissement (CE), les Délégués du Personnel (DP), et le Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). L'organe de représentation du personnel est désormais le Comité Social et Economique (CSE).

Les services centraux et Directions étant implantés au niveau de la société de tête Nexter Systems, dont l'Etablissement correspondant au siège physique à Versailles-Satory, il y a lieu de considérer qu'il s'agit du niveau central pour la représentation des salariés de l'UES Nexter, à la fois concernant le Comité Economique et Social Central et concernant les négociations menées pour l'ensemble de l'UES Nexter.

Article 4-La mise en place du CSEC

La composition du CSEC fait l'objet d'un protocole distinct et spécifique qui sera négocié avant la tenue des élections professionnelles. Le CSEC est constitué pour une durée de quatre ans.

Article 5-La composition et le fonctionnement du CSEC

5-1-Le Président du CSEC

Le CSEC est présidé par une personne ayant qualité pour représenter la direction générale de Nexter ou son représentant dûment mandaté par elle.

5-2-Le bureau

Le CSEC constitue le bureau qui est composé d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint chargé des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail et d'un trésorier. Ils sont élus parmi les membres titulaires du CSEC.

5-3-Membres titulaires et suppléants

Le nombre de titulaires et de suppléants est fixé dans le protocole. Les titulaires et suppléants reçoivent les convocations aux réunions du CSEC, mais seuls les titulaires ont la faculté d'assister à la réunion. Les règles de remplacement du titulaire sont fixées par le protocole.

Compte-tenu de la pyramide des âges et donc du nombre significatif de départs en retraite, mais également pour tout départ de l'entreprise, les parties conviennent qu'un biseau peut-être effectué entre un titulaire dont la date de départ en retraite est notifiée à l'employeur et le suppléant amené à le remplacer définitivement à la cessation de son mandat. Ainsi 6 mois avant la date de départ notifiée, le suppléant peut assister aux réunions en plus de la présence du titulaire.

5-4-Le crédit d'heures pour le secrétaire du CSEC

Le secrétaire dispose d'un volume annuel de 240 heures, suivi mensuellement à raison de 20h par mois, mutualisable avec les autres membres du bureau et reportable, sans dépasser un crédit de 30 heures par mois.

5-5-La convocation et la transmission des documents

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président du CSEC et le secrétaire. Il doit être communiqué aux membres du CSEC au moins huit jours avant la réunion sauf circonstances exceptionnelles nécessitant la tenue d'un CSEC extraordinaire.

Lorsqu'un vote, au titre d'une consultation est prévu à l'ordre du jour, les documents servant de support à cette consultation, s'ils ne sont pas accessibles dans la BDES, sont transmis avec l'ordre du jour, à moins qu'ils n'aient déjà été remis.

5-6-Les réunions préparatoires

Chaque réunion du CSEC est précédée d'une réunion préparatoire à laquelle participent les membres de CSEC. Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif. En l'absence du titulaire au CSEC, le suppléant qui le remplace assiste à cette réunion préparatoire. La durée de cette réunion préparatoire qui précède le CSEC est fixée à une journée.

5-7-Les moyens

Le secrétaire du CSEC dispose d'un bureau et les membres du CSEC d'une salle de réunion pour la préparation des CSEC.

Article 6-Les compétences du CSEC

Le CSEC de l'UES, qui se réunit au moins une fois tous les six mois ou pour une réunion à la demande majoritaire des membres élus titulaires, est compétent pour toutes les questions concernant la marche des sociétés qui composent l'UES, sur lesquelles il doit être informé et consulté selon les dispositions légales. C'est en particulier le cas :

- sur la stratégie,
- la situation économique et financière,
- la politique sociale.

Pour prendre en compte les liens qui unissent la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi d'une part et ses conséquences sur les besoins de formation d'autre part, les parties conviennent de regrouper ces éléments sur la même information/consultation.

6-1-Les orientations stratégiques

Compte-tenu des cycles longs de Nexter, les orientations stratégiques ne connaissent pas en principe d'évolutions significatives sur une courte période. Le CSEC est informé et consulté obligatoirement tous les trois ans sur la stratégie. Il est informé chaque année des éventuelles évolutions de la stratégie. Il appartiendra au CSEC de décider si les évolutions stratégiques de l'année justifient de les intégrer à l'expertise annuelle qui porte sur la situation financière et la politique sociale et de consulter le CSEC sur cette évolution.

6-2-La situation économique et financière

Cette consultation est annuelle, sur la base des documents transmis au CSEC.

6-3-La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

A cette occasion, le CSEC est consulté sur la politique sociale de l'UES et en particulier le bilan social des sociétés de plus de 300 salariés. Il reçoit communication des avis des CSE locaux soumis à réalisation d'un bilan social, soit les établissements d'au moins 300 salariés.

6-4-Consultations ponctuelles, articulation CSEC et CSE local

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur, le CSEC est seul compétent sur des projets décidés au niveau central qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Le(s) CSE concerné(s) reçoivent les informations fournies au CSEC.

Lorsqu'un projet est décidé au niveau central, mais n'affecte qu'un établissement, le CSEC peut s'en remettre à la consultation du CSE local, qui sera alors le niveau de consultation approprié, le cas échéant par accord de méthode. Le résultat de la consultation locale sera transmis au CSEC.

Article 7-Les commissions du CSEC

Afin d'organiser efficacement le travail des différentes commissions, un calendrier social sera élaboré par la DRH et le secrétaire du CSEC, en début d'année. Les dates figurant dans ce calendrier annuel communiquées à titre indicatif, pourront être modifiées en cours d'année.

Les présidents ou secrétaires des commissions sont proposés par les organisations représentatives du personnel et désignés par le CSEC. La composition nominative des membres des commissions est adressée par leur président ou leur secrétaire, à la DRH et au secrétaire du CSEC. Le temps de réunion est considéré comme du temps de travail et n'est pas décompté d'un crédit d'heures pour ceux qui en bénéficient.

7-1-La commission économique

La commission économique du CSEC se réunit au moins une fois par an. Elle est composée :

- du président, qui représente l'employeur,
- d'un secrétaire désigné par le CSEC parmi les élus,
- du secrétaire du CSEC,
- de membres du CSEC, à raison de deux par organisation syndicale représentative.

Elle examine chaque année l'évolution de la charge et de la situation de l'emploi pour toutes les Directions de Nexter. Le secrétaire de la commission dispose d'un crédit d'heures annuel de 20 heures et les autres membres d'une journée de préparation pour chaque commission.

7-2-La commission formation

La commission formation du CSEC se réunit trois fois par an. Elle est composée :

- d'un président désigné par le CSEC parmi les élus titulaires ou suppléants de cette instance,
- de membres du CSEC, à raison de deux par organisation syndicale représentative.

Le président de la commission dispose d'un crédit d'heures annuel de 20 heures et si besoin les autres membres pourront bénéficier d'une demi-journée de préparation pour chaque réunion de la commission.

Elle donne son avis sur les orientations triennales de formation, examine le projet de budget de l'année n+1 et procède à l'arbitrage des besoins de formation consolidés avant présentation et information/consultation des CSE sur les plans de formation dans les établissements. Pour favoriser le bon déroulement des travaux de la commission, des responsables de la DRH, en particulier le responsable de la formation du Groupe, participent à la réunion de la commission.

7-3-La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail

La commission SSCT centrale se réunit une fois par an, avant la fin du premier semestre, pour examiner un bilan annuel consolidé des accidents du travail survenus ainsi que les plans d'actions visant à améliorer leur prévention et la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein de l'entreprise.

Elle est composée :

- d'un président qui représente l'employeur,
- d'un secrétaire désigné par le CSEC parmi les élus,
- du secrétaire du CSEC,
- des membres du CSEC à raison de deux par organisation syndicale représentative.

Le secrétaire de la commission dispose d'un crédit d'heures annuel de 20 heures et les autres membres d'une journée de préparation pour chaque réunion de la commission.

7-4-La commission logement

La commission logement du CSEC se réunit une fois par an. Elle comporte six membres, à raison de deux par organisation syndicale représentative, désignés parmi les salariés ou les élus et mandatés. Les membres bénéficient d'une demi-journée de préparation pour chaque réunion de la commission.

7-5-La commission égalité professionnelle

La commission égalité professionnelle du CSEC se réunit une fois par an. Elle est composée :

- d'un président désigné par le CSEC parmi les élus de cette instance,
- de représentants de la Direction,
- de six membres, à raison de deux par organisation syndicale, parmi les salariés ou les élus et mandatés.

Les membres bénéficient d'une demi-journée de préparation pour chaque réunion de la commission. Pour assurer le bon déroulement des travaux de la commission, des responsables de la DRH participent à la réunion de la commission.

Article 8-Le représentant Syndical au CSEC (RS)

Conformément aux dispositions légales, chaque organisation syndicale représentative pour le périmètre global de l'UES a la faculté de désigner un représentant au CSEC, choisi parmi les RS aux CSE locaux ou les élus des CSE. Le temps passé en réunion est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. La durée de la réunion préparatoire à laquelle il assiste avant le CSEC est fixée à une journée.

Article 9-Les moyens du CSEC

Lors de chaque réunion du CSEC, un procès-verbal est établi à l'issue de la réunion par une société extérieure de sténotypie dont la prestation est prise en charge par Nexter. Il est validé par le secrétaire et soumis à la consultation du CSEC. Les membres du CSEC ont accès à la BDES.

Titre III Le Comité Social Economique(CSE)

Article 10-La mise en place du CSE

Dans chaque centre de l'UES (annexe2) est mis en place un comité social et économique (CSE). La mise en place des CSE intervient à l'issue des élections professionnelles. Les mandats prennent effet au 1^{er} janvier. Le CSE est constitué pour une durée de quatre ans.

Article 11- Le fonctionnement, la composition et les moyens du CSE

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE est défini selon le tableau figurant en annexe 3 .Seuls les titulaires participent au CSE.

11-1-Fonctionnement et moyens

Le bureau est composé d'un secrétaire et d'un trésorier, désignés parmi les titulaires du CSE.

Le CSE est présidé par le chef d'établissement ou son représentant.

La convocation ainsi l'ordre du jour, sont élaborés conjointement entre le président du CSE et le secrétaire, puis sont adressés une semaine et au plus tard trois jours avant la réunion ordinaire, aux titulaires ainsi qu'aux suppléants et aux éventuels RS CSE.

Pour assurer ses missions spécifiques, le secrétaire du CSE dispose d'un crédit d'heures fixé à 4 heures par mois.

Le secrétaire du CSE est responsable de la rédaction du procès-verbal de réunion qui sera validé lors de la réunion suivante. Le secrétaire pourra déléguer la rédaction du procès-verbal à un membre du CSE et/ou se faire assister via une prestation de sténographe, financée par le budget de fonctionnement du CSE. Afin de faciliter l'établissement du procès-verbal, l'employeur en accord avec le secrétaire du CSE pourra enregistrer la séance, avec destruction de cet enregistrement après approbation du procès-verbal. Le secrétaire peut décider que le procès-verbal ne reprend pas les débats mot à mot, mais en constitue une synthèse. Le secrétaire ou la personne en charge de cette rédaction pourra suivre une formation spécifique, prise en charge par l'employeur.

Il est rappelé que le CSE, conformément à l'accord ASC, dispose d'un budget de fonctionnement de 0,2% de la masse salariale.

11-2-Remplacement des membres titulaires par les suppléants

Lorsqu'un suppléant remplace un titulaire absent, le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution. Les règles de remplacement, sont les suivantes:

- lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu du même collège.
- s'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.
- dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.
- à défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Compte-tenu de la pyramide des âges, et donc du nombre significatif de départs en retraite potentiel, mais également pour tout départ de l'entreprise, les parties conviennent qu'un biseau peut-être effectué entre un titulaire dont la date de départ en retraite est notifiée à l'employeur, et le suppléant amené à le remplacer définitivement à la cessation de son mandat. Ainsi six mois avant la date de départ notifiée, le suppléant peut assister aux sessions en plus de la présence du titulaire. Il dispose dans ce cas du même nombre d'heures que le titulaire.

11-3-Les réunions

Conformément aux dispositions législatives, le CSE se réunit une fois par mois. Toutefois, en concertation avec le CSE et après vote :

- une réunion peut être reportée au mois suivant,
- dans un centre d'UES de moins de 300 salariés, la périodicité peut être portée à une réunion tous les deux mois, sans jamais être inférieure à six réunions par an.

11-4-Les heures de délégation

Les heures de délégation des titulaires sont déterminées en fonction des effectifs conformément à l'annexe 3. Afin d'améliorer l'information des suppléants et les préparer à assurer le remplacement

éventuel du titulaire, il est convenu d'augmenter d'une heure par mois le crédit d'heures des titulaires dans les établissements de plus de 300 salariés et dans les centres de moins de 300 salariés classés SEVESO seuil haut. Dans les établissements de moins de 300 salariés sans commission SSCT, il est convenu d'augmenter de deux heures le crédit d'heures des titulaires.

Au sein du CSE, les heures de délégation peuvent être mutualisées entre membres titulaires et suppléants de la même organisation syndicale. Le report ou la mutualisation des heures ne peut conduire l'intéressé à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie (arrondi supérieur) le crédit d'heures d'un titulaire du CSE.

Article 12-Les attributions du CSE

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale du centre d'UES, lorsque ces questions ne sont pas du ressort du CSEC, notamment sur:

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
- La modification de son organisation économique ou juridique,
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle,
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Au cours des réunions ordinaires :

- Des informations générales sont communiquées aux élus, ainsi qu'un point synthétique sur les effectifs.
- Le président ou la personne qui l'assiste, répondra également, s'il y en a, aux réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'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. Ces réclamations individuelles seront adressées par les élus et par écrit au service RH, selon le moyen convenu localement, une semaine et au plus tard 4 jours avant la réunion du CSE. L'employeur y répondra dans toute la mesure du possible, lors de la réunion du CSE et les réponses figureront au procès-verbal de réunion ou en annexe.
- Le CSE abordera 4 fois par an, les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Article 13-La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT)

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes, notamment en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Une commission SSCT est créée dans les centres d'UES d'au moins 300 salariés. Il en est de même pour les CSE de centres d'UES classés SEVESO seuil haut. Elle a vocation à préparer les avis du CSE.

Dans les centres de moins de 300 salariés qui n'ont pas de CSSCT, le CSE pourra désigner l'un de ses membres plus particulièrement en charge des questions SSCT. Il sera l'interlocuteur de l'employeur et pourra être sollicité pour participer à des réunions de travail sur ce thème SSCT. Ce temps est considéré comme du temps de travail sur convocation de l'employeur. Il bénéficiera en outre de 2 heures de crédit d'heures spécifique par mois.

Les compétences en matière de SSCT sont déléguées à la commission, en particulier, elle analyse les Etudes de Sécurité (EST) et participe à l'enquête nécessaire en cas d'accident ou incident. S'agissant des EST, le secrétaire de la CSSCT élabore un compte-rendu de l'analyse menée et retranscrit l'avis des membres de la CSSCT sur les points soumis à consultation ; ils ne donnent dès lors pas lieu à nouvelle analyse en CSE. Le compte-rendu d'analyse et l'avis des membres sont transmis par le secrétaire à l'employeur, qui l'adresse aux membres du CSE par messagerie ou tout autre moyen permettant de garantir sa réception, afin que les titulaires convoqués en CSE extraordinaire se prononcent.

Lorsqu'une situation concerne des salariés de deux centres d'UES ou plus (exemple en cas de démonstration de Tirs : CSY, CRO, CBO), une CSSCT de coordination, composée de trois élus CSE

membres de chacune des CSSCT locales concernées, est convoquée et la réunion peut se dérouler par visioconférence. Elle effectue les analyses nécessaires et rend son avis en lieu et place des CSSCT locales précitées. Le compte-rendu d'analyse et l'avis des membres sont transmis par le rapporteur désigné en séance à l'employeur qui l'adresse aux membres du CSE par messagerie ou tout autre moyen permettant de garantir sa réception, afin que les titulaires convoqués en CSE extraordinaire se prononcent.

13-1-Présidence et composition

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant. Le président de la CSSCT peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des élus CSE membres de la CSSCT.

La CSSCT comprend, outre le président un nombre de membres ne pouvant dépasser 1/3 des élus titulaires du CSE pour les centres de plus de 300 salariés, ou 50% des élus titulaires du CSE pour les sites SEVESO seuil haut. Elle comprend au minimum trois membres élus du CSE, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

13-2-Expert(s) interne(s)

Les experts internes en raison de leurs compétences et connaissances spécifiques d'un sujet soumis à l'appréciation de la CSSCT (exemples : Etudes de tir, pyrotechnie, ...) sont membres de la CSSCT et ont qualité de représentants de proximité en matière de SSCT. Ces experts, dont la CSSCT souhaite se faire assister devront être désignés par le CSE.

13-3-Secrétaire

Le CSE désigne parmi ses élus le secrétaire de la CSSCT. Interlocuteur privilégié du président, il assure l'interface avec les membres de la CSSCT. Il assure un rôle de rapporteur auprès du CSE. En cas d'indisponibilité du secrétaire de la CSSCT, tout autre membre de la commission peut assurer ce rôle de rapporteur s'il est élu du CSE. Le secrétaire dispose d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 2 heures dans les établissements de moins de 300 salariés (SEVESO seuil haut), de 0,5 fois le crédit heures du titulaire dans les établissements de moins de 500 salariés, et d'une fois le crédit d'heures dans les établissements de 500 salariés et plus.

13-4 Crédit d'heures pour les membres de la CSSCT

Hors le secrétaire qui dispose d'un crédit d'heure attribué, chaque membre de la CSSCT, élus CSE et experts internes, dispose d'un crédit de 3 heures par mois pour les sites SEVESO seuil haut de moins de 300 salariés, d'un crédit de 5 heures par mois pour les établissements de 300 à 499 salariés, d'un crédit de 10 heures par mois pour les sites SEVESO de 300 à 499 salariés et de 15 heures par mois pour les établissements de plus de 500 salariés.

13-5-Réunions de la CSSCT

Le temps passé en réunion de la CSSCT sur convocation de l'employeur, est payé comme temps de travail, et n'est pas déduit des heures de délégation précitées.

13-6-Spécificités du centre d'UES de Bourges (CBO)

Le CSE du centre d'UES de Bourges est présidé par le chef d'établissement de Nexter Systems de Bourges, assisté le cas échéant, du chef d'établissement de Nexter Munitions Bourges

Compte-tenu des activités de ces sites, le CSE du centre d'UES de Bourges (CBO) est doté de deux CSSCT : l'une pour la partie « Munitions », et l'autre pour la partie « Systems ». La CSSCT « Munitions » est présidée par le chef de l'établissement de Nexter Munitions Bourges, et la CSSCT « Systems », est présidée par le chef de l'établissement de Nexter Systems Bourges. La composition de ces CSSCT obéit aux mêmes règles que celles définies plus haut. Toutes deux sont composées d'un minimum de 3 élus du CSE, de préférence salariés soit de Nexter Munitions pour la CSSCT « Munitions », soit de Nexter Systems pour la CSSCT « Systems ».

13-7-Représentants de proximité pour les PE de plus de 50 salariés

Ils exercent un rôle de terrain. Le représentant peut être sollicité par le management ou l'animateur sécurité pour donner son avis sur des aménagements et études de poste, pour relecture de plans de prévention, contribuer à l'analyse des causes en cas d'accident ou d'incident.

Un représentant de proximité sera proposé par chacune des deux organisations syndicales les plus représentatives au CSE du centre d'UES de Roanne soit deux dans le PE de Canjuers et deux à Mourmelon. Cette désignation sera entérinée par les élus du CSE. Ces représentants de proximité pourront être conviés par la CSSCT du CSE du centre d'UES de Roanne, s'agissant des problématiques propres aux PE. Chaque représentant dispose d'un crédit d'heures mensuel de 8 heures.

13-8-Formation SSCT

Les membres du CSE peuvent bénéficier chacun d'une formation de 5 jours par an selon les dispositions légales et règlementaires applicables. Ces jours sont imputables sur le congé de formation économique social et syndical (CFESS).

Les déplacements des membres de la CSSCT, pour se rendre en formation, font l'objet d'un ordre de mission, et sont pris en charge par l'entreprise selon application de la politique voyage.

Article 14-Les autres commissions

Pour la participation à chaque réunion, le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail.

14-1-La commission GPEC

Elle est composée et fonctionne selon les dispositions fixées dans l'accord de GPEC.

14-2-La commission formation

Dans les établissements de plus de 300 salariés, elle est composée localement et se réunit au moins deux fois par an.

14-3-La commission logement

Elle est constituée localement et se réunit au moins une fois par an.

14-4-La commission égalité professionnelle

Dans les établissements de plus de 300 salariés, elle est composée localement et se réunit au moins une fois par an.

Article 15-Le Représentant Syndical au CSE (RS)

Il représente au sein du CSE l'organisation syndicale dont il émane. Il peut le cas échéant donner son point de vue. Il n'est pas doté du droit de vote. Dans les Centres d'UES de moins de 300 salariés, conformément aux dispositions légales, le DSE est de droit RS CSE. Dans les centres d'UES d'au moins 300 salariés, le RS CSE peut être désigné par le DSE. Il dispose d'un crédit d'heures mensuel de 16 heures dans les établissements de moins de 500 salariés et de 20 heures dans les établissements de 500 et plus.

Titre IV La représentation syndicale

Article 16-La durée des mandats

La durée des mandats est de 4 ans

Article 17-Les Délégués Syndicaux Centraux et Adjoints (DSC et DSCA)

Les interlocuteurs dédiés aux négociations centrales sont les Délégués Syndicaux Centraux et Adjoints. Par principe, les négociations annuelles sont conduites au niveau central. Des négociations locales ne sont pas exclues lorsqu'une problématique est propre à un établissement et nécessite des aménagements locaux.

Au-delà des négociations collectives, l'entreprise est attachée à la pratique d'un dialogue social constant et de qualité. Aussi, le présent accord réaffirme l'importance du rôle du Délégué Syndical Central, interlocuteur de la Direction centrale, tant pour les besoins et revendications concernant l'ensemble de l'UES voire du groupe, que pour des questions plus spécifiques qu'il estime devoir porter à l'attention de la Direction centrale. Il coordonne l'activité des représentants ou des élus de son organisation. Est reconduite la possibilité pour chaque Délégué Syndical Central, d'être assisté dans sa tâche, d'un Délégué Syndical Central Adjoint, jouissant des mêmes compétences et prérogatives. Le DSC ou le DSCA compose la délégation centrale à la négociation.

17-1-Mandatement

Seules les organisations syndicales représentatives ayant obtenu 10% des suffrages sur le périmètre de l'UES (prise en compte des résultats de l'ensemble des CSE) peuvent valablement mandater un Délégué Syndical Central et Adjoint. Cette désignation doit intervenir après chaque élection professionnelle, et être adressée à la DRH centrale.

17-2- Moyens

Le DSC et le DSCA disposent chacun, pour l'exercice de leur mission, d'un crédit heures annuel qui sera saisi mensuellement par l'intéressé, dans la limite de 300 heures. Ces heures peuvent être mutualisées entre eux et sont reportables sur un mois. Ces heures s'ajoutent à celles dont ils peuvent disposer à un titre autre.

Les heures utilisées pour participer à des réunions sur convocation de la Direction ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué. Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme du temps de travail et payés à l'échéance normale.

17-3-Dotations globales

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES, bénéficie, de la prise en charge, conformément à la politique voyage du Groupe, de 12 déplacements par an, dans les établissements de l'UES et les parcs d'entraînement de Canjuers et Mourmelon..

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un crédit de 36 d'heures par an pour la délégation syndicale à la négociation. Le DSC informe à l'avance la DRH centrale de la composition de

la délégation à la négociation centrale et de la ventilation du crédit d'heures. La délégation à la négociation est composée d'un maximum de quatre membres, dont le DSC et/ou le DSCA.

17-4-Moyens matériels

Chaque DSC et DSCA peut disposer d'un téléphone portable entreprise, d'un ordinateur portable et bénéficie d'une adresse e-mail Nexter. Sur demande auprès de la DRH, chaque DSC et DSCA bénéficiera en lieu et place, d'une dotation financière annuelle de 125 MG pour l'abonnement d'un téléphone portable et l'amortissement d'un ordinateur portable. Dans ce cas, pour des raisons de sécurité, le portable ne devra en aucun cas être connecté sur les systèmes d'informations internes de l'entreprise.

Article 18-Les délégués syndicaux de centres d'UES (DSE)

Les Délégués Syndicaux d'Etablissement, désignés pour le centre d'UES, représentent l'organisation syndicale dont ils émanent auprès de la Direction locale et participent au dialogue social.

18-1-Nombre et désignation

Le nombre de DSE est fixé conformément aux dispositions légales et la désignation doit être adressée:

- au chef d'établissement,
- au responsable Ressources Humaines de l'établissement,
- à la DRH.

18-2- Moyens et crédit d'heures

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heure dépendant du seuil d'effectif :

- de 50 à 150 salariés : 12 heures par mois ;
- de 151 à 499 salariés : 18 heures par mois ;
- à compter de 500 salariés : 24 heures par mois.

Ce crédit d'heure mensuel est mutualisable entre les DSE d'un même Centre d'UES et d'une même organisation syndicale. Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué. Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme du temps de travail et payés à l'échéance normale. Le crédit d'heures s'apprécie dans le cadre du mois civil.

Article 19-Les groupes de réflexion et commissions paritaires

Dans le but d'améliorer la qualité et l'efficacité des réunions de négociations, de développer l'information des organisations syndicales et de favoriser un échange de vue mutuel, un groupe de travail peut être constitué, au niveau central, sur décision commune des parties. Il peut précéder l'engagement de la négociation mais également l'accompagner. Ces réunions sont convoquées à l'initiative de la Direction. Le temps passé en réunion est payé comme temps de travail effectif et non imputable sur un quelconque crédit d'heure.

Les représentants des organisations syndicales appelés à siéger au sein de commissions dites locales sur convocation de la Direction, bénéficient d'un temps de préparation égal à la durée prévue et programmée de la réunion.

Les représentants des organisations syndicales ou élus convoqués pour siéger au sein de commissions du Ministère de la Défense traitant de questions pouvant concerner les salariés de l'UES au titre de leur statut, bénéficient :

- du temps nécessaire pour participer aux réunions,
- d'un temps égal à la durée prévue et programmée de la réunion pour la préparer et en établir, s'il y a lieu, un compte-rendu,
- de délais de route lorsque la réunion se tient dans une ville distante de plus de 200Km de celle où le représentant syndical est affecté.

Ils avertissent préalablement leur hiérarchie de leurs absences.

Les DSC et DSCA sont informés chaque année par la DRH de l'avancement des fonctionnaires détachés.

Article 20-La représentation aux commissions d'avancement

Les dispositions suivantes se substituent intégralement au précédent accord de même objet intitulé « Accord-cadre sur la représentativité de organisations syndicales au sein des commissions d'avancement des ouvriers sous décret, professions communes, chefs d'équipe et techniciens à statut ouvrier » du 27 novembre 2007.

Ces commissions concernent l'ensemble du personnel à statut appartenant aux sociétés signataires : les ouvriers sous décret (OSD) : professions communes, chefs d'équipe et techniciens à statut ouvrier (TSO).

Les signataires du présent accord, s'accordent pour établir la mesure de représentativité dans la continuité de celle en cours au sein de l'UES Nexter à savoir : la représentativité des organisations syndicales dans les commissions sera directement fonction des résultats de chaque organisation syndicale aux dernières élections des comités sociaux et économiques. La désignation des représentants sera faite à la méthode proportionnelle et au plus fort reste selon les résultats obtenus par chaque organisation syndicale représentative aux élections des comités sociaux et économiques, des 1er et 2eme collèges pour la commission d'avancement des ouvriers professions communes et chef d'équipe , du 2eme collège pour la commission d'avancement des TSO.

En raison de la baisse prévisible et durable des effectifs d'OSD et TSO, il est convenu de regrouper l'ensemble des commissions en deux commissions, qui siègeront à Roanne :

- une commission d'avancement pour l'ensemble des ouvriers sous décret : professions communes et chefs d'équipe du groupe Nexter (164 au 31 mai 2018). Pour cette commission, le nombre de représentants à désigner qui siègeront en commission est de :
 - 5 représentants Titulaires et 5 représentants Suppléants. Pour chacun des 3 périmètres suivants ; Tarbes/Tulle/Toulouse, Bourges/La Chapelle/Satory, Roanne/St-Etienne/St-Chamond , le nombre de représentants ne pourra pas être supérieur à 3 pour les titulaires et pour les suppléants.
 - 5 représentants de la direction siègeront à cette commission : un président issu de la DRH et un autre représentant de la DRH, un RH pour chacun des 3 périmètres cités supra, qui présenteront les dossiers.
- une commission d'avancement pour l'ensemble des TSO : techniciens à statut ouvrier (41 au 31 mai 2018). Pour cette commission, le nombre de représentants à désigner est de :
 - 4 représentants Titulaires et 4 représentants Suppléants. Pour chacun des 3 périmètres suivants ; Tarbes/Tulle/Toulouse, Bourges/LaChapelle/Satory, Roanne/St-Etienne/St-Chamond , le nombre de représentants ne pourra pas être supérieur à 2 pour les titulaires et pour les suppléants.
 - 4 représentants de la direction siègeront à cette commission : un président issu de la DRH et un RH pour chacun des 3 périmètres cités supra, qui présenteront les dossiers.

Les titulaires et suppléants siègent en commission, le secrétariat est assuré par un représentant des ressources humaines, le secrétaire adjoint est élu par et parmi les représentants des salariés.

Un temps de préparation avant chaque réunion de commission est accordé à chacun des membres de la commission, il est égal au temps de la réunion de la commission.

La transmission des documents préparatoires se fera par mail mais avec un avis de réception des destinataires. Toutefois, les membres qui le souhaitent continuent de les recevoir sous forme papier.

Les présidents des commissions veilleront à l'application de pratiques homogènes et de règles communes.

Titre V Evolution professionnelle des salariés mandatés

Article 21-Mandats concernés

Les élus CSE et CSEC, les RS CSE et CSEC, les représentants de proximité des PE et les experts des CSSCT, les DSC et DSCA et DSE, le représentant de section syndicale.

Article 22-Gestion du personnel mandaté

Comme pour tout salarié, la gestion du personnel mandaté est assurée par le RHO qui est garant de l'application des dispositions prévues aux différents accords. Par exception à ce principe, le suivi des DSC et des DSCA est effectué par la DRH centrale, en liaison avec les responsables hiérarchiques.

Les règles de suppléance sont mises en œuvre dans les conditions définies par le présent accord.

Lorsqu'un membre titulaire du CSE cesse ses fonctions, et qu'il est remplacé par un suppléant, le présent accord ouvre la possibilité pour ce suppléant devenu titulaire, d'être lui-même remplacé par un suppléant élu sur la même liste ou d'un titulaire non élu. La priorité est donnée au suppléant qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Article 23-Conciliation de l'activité professionnelle et du mandat

L'exercice d'un mandat est assimilé à une activité professionnelle car il relève et participe pleinement au fonctionnement normal de l'entreprise. Il en résulte notamment que la rémunération versée aux salariés titulaires de tels mandats à l'occasion de l'exercice de ces derniers, tant en réunion sur convocation de la Direction, que dans le cadre de l'utilisation de leurs heures de délégation, doit comprendre tous les éléments la constituant, à savoir le salaire de base et tous ses accessoires. L'exercice du mandat ne doit par principe entraîner aucune perte de rémunération et les intéressés doivent être rémunérés comme s'ils étaient effectivement à leur poste de travail.

Les personnels mandatés et les responsables hiérarchiques doivent se donner les moyens de concilier l'exercice du (des) mandat(s) et l'accomplissement de l'activité professionnelle.

Dès lors, le salarié mandaté peut solliciter son responsable hiérarchique direct afin d'étudier, en liaison avec le RHO concerné, une adaptation de l'organisation de son travail qui devra préserver l'intérêt de son emploi et l'exercice de son mandat, ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé. L'entreprise s'engage dans cette hypothèse à aménager la charge de travail de l'intéressé, ses objectifs, l'organisation et le fonctionnement du service au sein duquel il est affecté.

Article 24-Conditions d'exercice et accompagnement du mandat

Les RHO s'assureront du bon déroulement du mandat dans le cadre d'un accompagnement qui se matérialise par trois étapes essentielles :

24-1- Entretien de début de mandat

Un entretien est systématiquement réalisé en début de mandat, entre le salarié concerné éventuellement assisté par un salarié de son choix et son responsable hiérarchique lors de la prise d'un nouveau mandat ou à l'occasion d'une augmentation du nombre des mandats assumés par le salarié.

L'objet de cet entretien est d'examiner les conditions générales d'exercice de l'activité professionnelle et de déterminer les aménagements éventuels à y apporter, en ce qui concerne la charge, les objectifs et l'organisation du travail, afin de permettre au salarié d'exercer son mandat tout en maintenant la qualité de son travail et ses possibilités d'évolution professionnelle.

24-2- Entretien annuel en cours de mandat

A l'occasion de l'entretien annuel de développement (EAD) organisé entre l'intéressé et sa hiérarchie directe, en liaison avec le RHO, des ajustements sur les aménagements décidés en début de mandat peuvent être examinés. En cas de difficultés, le salarié sera reçu à sa demande par le RHO concerné.

24-3- Entretien bilan de fin de mandat

A l'issue de son (ses) mandat(s), le représentant bénéficie d'un entretien de fin de mandat avec le RHO concerné. Cet entretien se déroule dans les deux mois qui précèdent la fin du (des) mandat(s) lorsque la date de sa (ou de leur) cessation est connue avant son (ou leur) terme et au plus tard dans le mois qui suit la fin du (ou des) mandat(s) dans les autres cas.

Cet entretien a pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises pendant son mandat et de définir les possibilités d'évolution professionnelle.

Les personnels cessant tout mandat et reprenant une activité professionnelle complète, bénéficient, le cas échéant, d'une action de formation.

Dans les douze mois qui suivent la cessation de tous ses mandats, le salarié bénéficie à sa demande d'un bilan de compétences et le cas échéant d'une VAE.

24-4-Mobilité professionnelle en cours de mandat

L'accès à la mobilité et aux offres d'emploi est garanti aux salariés mandatés comme à tout autre salarié, dans les conditions définies par l'accord GPEC. Lorsque cette mobilité s'effectue en cours de mandat, des dispositions sont prises par le RHO concerné, afin d'examiner les conditions générales d'exercice de l'activité professionnelle nouvelle et de déterminer les aménagements éventuels à y apporter, en ce qui concerne la charge, les objectifs et l'organisation du travail.

Article 25- Evolution de carrière et suivi des rémunérations du personnel mandaté

Comme pour tout salarié, l'évolution professionnelle et salariale du personnel mandaté est déterminée selon les règles et principes définis dans les accords d'entreprise. Le personnel mandaté aura un déroulement de carrière, sur la durée de son mandat, dans la moyenne des déroulements de carrière de la catégorie socioprofessionnelle à laquelle il appartient.

25-1- Entretien annuel (EAD)

Au cours de l'entretien annuel organisé entre l'intéressé et sa hiérarchie directe, en liaison avec le RHO, il est fait un point précis et formalisé sur son évolution professionnelle et sur sa situation salariale. Cet examen porte sur l'activité professionnelle, son articulation avec son activité représentative, en prenant en compte les aménagements apportés lors de l'entretien de début de mandat. En cas de difficultés, le salarié sera reçu à sa demande par le RHO concerné.

25-2 Entretien de carrière

Le salarié mandaté, comme tout salarié, doit être acteur de son évolution professionnelle et peut demander un entretien de carrière, dont les conclusions doivent être formalisées par écrit. Cet entretien permet d'effectuer un point précis sur ses souhaits d'évolution de carrière.

25-3- La rémunération

Le personnel mandaté, dont le temps cumulé consacré à l'exercice de son (ses) mandat(s) est supérieur à 30%, verra sa rémunération progresser sur la durée de son mandat dans la moyenne des augmentations accordées à la catégorie socioprofessionnelle à laquelle il appartient et dans le cadre du statut dont il relève. Ces dispositions sur l'évolution salariale et professionnelle, dictées par un principe d'équité et de non-discrimination, sont suivies régulièrement et validées par la DRH centrale.

Article 26-Accès à la formation

Afin de leur permettre d'exercer efficacement leurs missions et attributions, les salariés mandatés des sociétés de l'UES ont accès aux actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés. Le service RH s'assure que ces formations répondent bien aux besoins identifiés et validés avec la hiérarchie.

Titre VI Les moyens du dialogue social

Article 27-La formation des représentants du personnel

La qualité du dialogue social nécessite un bon niveau de connaissances économiques et sociales. C'est pourquoi les représentants du personnel peuvent bénéficier au titre de leur mandat et afin d'exercer pleinement leur mission, d'une formation spécifique. Cette formation est cumulable avec un congé de formation économique, sociale et syndicale.

27-1- Formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié, représentant du personnel et représentant syndical, s'il le souhaite, peut bénéficier, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale dispensé par un organisme habilité. Ce congé est rémunéré selon les conditions réglementaires.

27-2- Valorisation des formations

Si l'engagement dans une fonction représentative exige des compétences économiques et sociales, il permet également d'en acquérir. Le responsable des ressources humaines s'engage à reconnaître ces acquis dans le cadre du bilan de compétences personnelles et professionnelles au bénéfice des représentants du personnel qui ont assumé un ou plusieurs mandats pendant une durée minimum de quatre ans. Ce bilan sera particulièrement approprié pour définir un nouveau projet professionnel ou un programme de formation justifié notamment par la perte de mandat.

Ainsi, lorsqu'un titulaire d'un mandat souhaite évoluer sur le plan professionnel, le service des Ressources Humaines l'accompagne dans la constitution de son dossier des acquis professionnels ou de l'expérience. La Direction s'engage à mobiliser les moyens de financement nécessaires aux actions permettant la validation des acquis de l'expérience. Elle identifiera les postes disponibles dans l'entreprise en vue de reclasser ce personnel dans un emploi correspondant aux qualifications acquises.

Article 28-La BDES

L'accès à la BDES est ouvert:

- aux titulaires et suppléants du CSEC, ainsi qu'aux DSC et DSCA et aux RS au CSEC, avec visibilité sur la totalité du périmètre de l'UES s'agissant des données sociales ou par sociétés s'agissant des éléments financiers,
- aux titulaires et suppléants du CSE, aux DSE et RS au CSE, avec visibilité sur le centre d'UES concerné.

L'outil permet d'accéder à la BDES par une connexion à l'extérieur de l'entreprise.

Les salariés en atelier pourront également accéder à cette base via l'ordinateur mis à disposition dans l'atelier ou encore depuis le local syndical.

Une présentation de la BDES, son contenu (annexe 4) et les modalités de fonctionnement, sera faite par les services RH aux élus et DS dans les centres, en début de mandature.

Article 29- Locaux syndicaux et moyens matériels

La mise à disposition d'un local par section syndicale dans les établissements qui offraient déjà cette solution est maintenue. Les moyens matériels nécessaires à leurs activités syndicales seront déterminés localement. Les publications et tracts de nature syndicale sont librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les sections syndicales peuvent apposer des affiches sur les panneaux d'information réservés à cet effet, dont les emplacements sont déterminés par accord avec les directeurs d'Etablissement. 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 de l'Etablissement.

Article 30-Les réunions syndicales

Chaque organisation syndicale représentative, via la gestion du DSC ou du DSCA, bénéficie de jours d'absence rémunérée à répartir sur un ou plusieurs salariés pour participer aux réunions syndicales et aux congrès syndicaux tenus en dehors de l'entreprise. Le présent accord autorise 30 jours par an d'absence rémunérée, dans la limite de 6 personnes pour chaque organisation syndicale représentative, afin de participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants ou pour participer aux réunions syndicales tenues en dehors de l'entreprise. Les organisations syndicales communiqueront à la DRH, préalablement à la réunion, la liste nominative des salariés concernés.

Article 31-Les heures d'information syndicale

Chaque organisation syndicale représentative peut organiser une heure d'information syndicale par mois sans reports ni cumul.

Les salariés qui souhaitent s'y rendre doivent prévenir leur hiérarchie et la RH de leur absence. Les organisations syndicales organisatrices de la réunion remettent aux salariés qui y participent une attestation que ce dernier dépose à la RH pour justifier de son absence.

Le temps dont dispose chaque salarié, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de chaque établissement et pendant le temps de travail, est d'une heure par mois, sans report ni cumul possible.

Si une organisation syndicale souhaite faire venir une personne extérieure à l'établissement, elle doit appliquer après autorisation du chef d'établissement, les dispositions de sécurité en vigueur dans l'établissement.

Article 32-Invitation des personnalités extérieures

Lors de réunions syndicales, la section peut inviter un participant extérieur, sous réserve d'en informer préalablement la Direction qui définira les conditions dans lesquelles l'invité pourra ou non se rendre dans différents lieux du site. La section syndicale concernée devra appliquer les dispositions de sécurité en vigueur dans l'établissement.

Article 33-Mandats exercés au niveau d'une confédération ou d'une fédération syndicale

Outre les mandats qu'ils exercent au niveau du Groupe Nexter, les représentants du personnel élus et/ou désignés par les organisations syndicales peuvent exercer certains mandats au sein de leur fédération ou confédération.

33-1- Cumul des mandats au niveau local et national

Lorsque l'importance et les sujétions de leurs activités fédérales ou confédérales le justifient, les dits représentants du personnel se voient accorder, avec l'accord de la RH, et en concertation avec la direction de leur entité, les aménagements pratiques nécessaires à l'accomplissement de leurs mandats fédéraux ou confédéraux.

Les salariés exerçant un mandat national au niveau de leur confédération ou de leur fédération syndicale demeurent inscrits aux effectifs de leur établissement et entité d'origine. Toutefois, afin de tenir compte des contraintes particulières résultant de l'exercice simultané de mandats locaux et nationaux, la gestion de carrière de ces salariés est assurée par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en liaison avec celle de l'entité considérée.

Les salariés concernés avertissent préalablement leur hiérarchie de leurs absences.

33-2- Fonctions de permanent syndical au niveau national (fédéral, confédéral) ou européen

Les salariés, membres des organisations syndicales représentatives, et ayant plus de trois ans d'ancienneté, peuvent obtenir la suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer à la demande de leur organisation syndicale, pendant une période déterminée, des fonctions de permanent syndical au niveau national (fédéral ou confédéral) ou européen.

Le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu pendant une durée initiale de un à trois ans à la demande expresse du salarié qui devra également fournir une lettre de confirmation de son organisation syndicale. Cette durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de six ans dans les mêmes conditions de forme.

La demande de suspension est effectuée auprès de la RH de l'entité d'origine du salarié concerné, qui la transmet pour accord à la DRH Groupe. Celle-ci instruit la demande sous un délai de quinze jours. Durant la période de suspension de leur contrat, les salariés bénéficiaires restent inscrits aux effectifs de leur entité. Ils ne perçoivent aucune rémunération de leur entité. Ils bénéficient du maintien de leur adhésion au régime de prévoyance et de frais de santé, dans les conditions prévues par les accords relatifs aux garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et aux garanties complémentaires "Incapacité, invalidité et décès". Ils demeurent électeurs et éligibles aux instances représentatives du personnel.

Les périodes de suspension du contrat de travail des salariés bénéficiaires sont de plein droit reconnues au titre de l'ancienneté dans leur entité d'origine.

Dans les trois mois précédant le terme de la période de suspension du contrat de travail, l'intéressé doit formaliser sa demande de réintégration ou de prolongation. Il bénéficie alors d'une réintégration dans son emploi précédent ou dans un emploi équivalent au sein de son entité d'origine et, en tant que de besoin, il bénéficie avec l'accord du RHO d'une formation professionnelle pour faciliter sa réintégration.

La Direction des Ressources Humaines Groupe et le RHO de l'entité concernée définissent d'un commun accord ses salaire et classification, en tenant compte de l'évolution moyenne des salaires et classifications des élus et mandatés syndicaux de la même catégorie professionnelle durant toute la période de suspension considérée. Il est tenu compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre durant l'activité professionnelle.

En cas d'impossibilité de réintégration dans son entité d'origine, il est réintégré dans une autre entité de l'UES en tenant compte, dans la mesure du possible, des desiderata géographiques de l'intéressé.

Article 34-Le financement des ASC

L'accord relatif aux Activités Sociales et Culturelles en date du 29/06/2010 est confirmé et demeure applicable à durée indéterminée.

Titre VII Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et se substitue intégralement à tous usages et accords antérieurs de même cause ou de même objet. Les signataires conviennent de se réunir dans les six mois précédents le terme de l'accord, pour discuter de sa reconduction ou de sa transformation en accord à durée indéterminée.

Au terme de la première année un bilan d'application du présent accord sera établi.

Il pourra faire l'objet d'une révision. A cet effet, le ou les signataire(s) ou adhérent(s) intéressé(s) devront adresser une demande de révision motivée à chacun des autres signataires ou adhérents par recommandé avec accusé de réception, en accompagnant éventuellement cette demande, d'un projet de texte.

BDES	Base de Données Economiques et Sociales
CSE	Comité Social et Economique
CSEC	Comité Social et Economique Central de l'UES
CSSCT	Commission Santé Sécurité Conditions de Travail
DSE	Délégué Syndical de centre d'UES
DSC(A)	Délégué Syndical Central (Adjoint)
IRP	Instances Représentatives du Personnel
OS	Organisation Syndicale
UES	Unité Economique et Sociale

Annexe 2
Périmètre de l'UES et des Centres d'UES

Centres d'UES	Implantation	Société(s) ou Etablissement	N° SIRET pour les stés multi-établissement.
1	Satory Ouest (CSY) 11, allée des Marronniers 78022 VERSAILLES Cedex	Et. Nexter Systems	SIRET : 379 706 344 00056
		Sté Nexter Training	<i>Société mono Etablissement</i>
		Sté Nexter Robotics	<i>Société mono Etablissement</i>
2	Satory Est (SIE) 13, route de la Minière 78034 VERSAILLES Cedex	Et. Nexter Systems	SIRET : 379 706 344 00031
3	Roanne (CRO) 34, Bd de Valmy 42328 ROANNE	Et. Nexter Systems	SIRET : 379 706 344 00049
4	Bourges (CBO) 7, route de Guerry 18023 BOURGES CEDEX	Et. Nexter Systems	SIRET : 379 706 344 00064
		Et. Nexter Munitions	SIRET : 339 946 469 00089
5	La Chapelle (CLC) Route de Villeneuve 18570 LA CHAPELLE St URSIN	Et. Nexter Munitions	SIRET : 339 946 469 00063
6	Tarbes (CTA) 13 bis, chemin des Poudrières BP 911 65009 TARBES CEDEX	Et. Nexter Munitions	SIRET : 339 946 469 00097
7	Toulouse (CTO) 6, rue Claude Marie Perroud 31550 TOULOUSE	Sté Nexter Electronics	<i>Société mono Etablissement</i>
8	Tulle (CTU) 20, rue du 9 juin 1955 19272 TULLE	Sté Nexter Mechanics	<i>Société mono Etablissement</i>
		Sté Centrale hydroélectrique de Bar	<i>Société mono Etablissement sis Les Places 19800 BAR</i>
9	St-Chamond/St-Etienne (SCSE) 8, rue Maurice Bonnevalle BP 10226 42401 SAINT-CHAMOND CEDEX	Sté NBC-Sys	<i>Société mono Etablissement sis 8, rue Maurice Bonnevalle BP 10226 - 42401 SAINT-CHAMOND Cedex</i>
		Sté OPTSYS	<i>Société mono Etablissement sis 7 rue Salvador Dali BP 505 42000 SAINT-ETIENNE</i>

NOMBRE DE SIEGES AU CSE, ET HEURES DE DELEGATION, PAR SEUIL D'EFFECTIF
Source : Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930

7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

**Annexe 4
Liste des informations figurant à la BDES**

INFORMATIONS ANNUELLES : Mise à jour annuelle de la BDES (Données du Bilan Social et éléments relatifs à l'Egalité professionnelle), données au 31/12 de l'année écoulée. Indicateurs à destinations des CSE (seuil + de 300 salariés), et du CSEC

1° Investissement

A – Investissement social :
a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté;
Effectif:
Effectif total au 31/12
Effectif permanent
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12
Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12
Répartition par âge de l'effectif total au 31/12
Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté
Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité : français / étrangers;
Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée
Travailleurs extérieurs:
Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (intérimaires)
Nombre de stagiaires (écoles, universités...)
Nombre moyen mensuel de salariés temporaires
Durée moyenne des contrats de travail temporaire
b) Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle
Embauches :
Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée
Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers)
Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans;
Départs :
Total des départs
Nombre de démissions (dont fins de contrat pendant la période d'essai)
Nombre de licenciements pour motif économique
Nombre de départs en retraite et préretraite
Nombre de licenciements pour d'autres causes
Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée
Nombre de départs au cours de la période d'essai
Nombre de mutations d'un établissement à un autre
Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite
Nombre de décès
Promotions :
Répartition des promotions selon la structure de qualification détaillée (hors OSD et hors promotions automatique et au titre de l'accord classification/carrière)
Répartition des avancements OSD (ouvriers, chefs d'équipe, TSO)
Chômage :
Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée
Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée

- indemnisées
- non indemnisées
c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
Nombre de travailleurs handicapés au 31/12 de l'année considérée
Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31/12 de l'année considérée;
d) Evolution du nombre de stagiaires
e) Formation professionnelle: investissements en formation, publics concernés
- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2312-24
- le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6
- les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32
- les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe
- les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés; notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1
Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation
- les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation. (D. 2323-6)
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation
Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation
Formation professionnelle continue :
Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue
Montant consacré à la formation continue :
- Formation interne
- Formation effectuée en application de conventions;
- Versement auprès d'organismes agréés (dont versement à des fonds assurance formation)
- Total
Nombre de stagiaires
Nombre d'heures de stage :
- rémunérées
- non rémunérées
Décomposition par type de stages à titre d'exemple: adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances
Congés formation:
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation
Apprentissage: Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année
f) Conditions de travail: durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail

Travail à temps partiel
- nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel;
- données selon l'organisation du travail (standard, de nuit, posté, atypique) et selon le % de TP
Accidents du travail et de trajet :
Taux de fréquence des accidents du travail :
Nombre d'heures travaillées;
Nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 106$ / Nombre d'heures travaillées;
Taux de gravité des accidents du travail :
Nombre des journées perdues;
Nombre d'heures travaillées; .
Nombre des journées perdues $\times 10^3$ / Nombre d'heures travaillées
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers)
Nombre d'accidents mortels :
- de travail
- de trajet
Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise
Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail
Répartition des accidents par éléments matériels :
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves - codes 32 à 40
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation - code 02
Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - codes 09 à 30
Nombre d'accidents de circulation-manutention - stockage - codes 01, 03, 04 et 06, 07, 08
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel - code 05
Autres cas
Maladies professionnelles :
Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci
Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles
Dépenses en matière de sécurité:
Effectif formé à la sécurité dans l'année
Evaluation budgétaire (en k€) en matière de sécurité du programme annuel de prévention présenté dans l'établissement au sens de l'article L. 4612-16 du code du travail
Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente
Durée et aménagement du temps de travail:
Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur
Nombre de salariés bénéficiant, tout au long de l'année, d'un système d'horaires aménagés ou variables
Nombre de salariés occupés à temps partiel (50%, 80%, 90%, autre forme de TP)
Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs
Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur)
Nombre de jours fériés payés
Absentéisme:
Nombre de journées théoriques travaillées;
Répartition des absences pour maladie selon leur durée
Nombre de journées d'absence pour maternité
Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les

femmes...)
Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes
Organisation et contenu du travail:
Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit;
Personnel en continu et semi-continu de plus de 50 ans
Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (par sexe);
Conditions physiques de travail:
Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 dba à leurs postes de travail (y compris intérimaires)
Nombre de cartes son réalisés
Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret no 76-404 du 10 mai 1976
Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret no 76-404 du 10 mai 1976
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures
Transformation de l'organisation du travail:
Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu
Dépenses d'amélioration de conditions de travail :
Evaluation budgétaire (en k€) en matière de conditions du travail du programme annuel de prévention présenté dans l'établissement au sens de l'article L. 4612-16 du code du travail
Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente;
Médecine du travail :
Nombre d'examens cliniques
Nombre d'examens complémentaires
Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail;
Travailleurs inaptes:
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail;
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude;
B- Investissement matériel et immatériel:
a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations);
b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement;

2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise:
A - Conditions générales d'emploi:
Répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
Répartition des effectifs par sexe selon la durée du travail: temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel)
Répartition par catégorie professionnelle et par sexe, selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois
Nombre d'embauches et départs par sexe
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle;
Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique;
B - Rémunérations et déroulement de carrière :
Nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle et par sexe
Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle et par sexe
Age moyen par catégorie professionnelle et par sexe

Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle et par sexe
Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique et par sexe (sauf si la mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique)
II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
Nombre de salariés par sexe ayant accédé au temps partiel choisi
- Services de proximité :
- Montant des CESU
- montant du crédit d'impôt famille.
III. Stratégie d'action :
A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :
- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues ;

3° Fonds propres, endettement et impôts (par Sociétés) :

a) Capitaux propres de l'entreprise
b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
c) Impôts et taxes

4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments (par Sociétés) :

A - Evolution des rémunérations salariales :
Rémunération mensuelle moyenne par sexe et par CSP
Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés
Montant global des dix rémunérations les plus élevées
Pourcentage des ouvriers dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement
Charge salariale globale (Frais de personnel / Chiffre d'affaires)
B - Epargne salariale: intéressement, participation:
Montant global de la réserve de participation
Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire
Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de répartition (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)
C - Rémunérations accessoires :
Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour la mise à disposition de personnel fourni (intérimaires)

5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles: montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat:

A - Représentation du personnel:
a) Représentants du personnel et délégués syndicaux:
Composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale
Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée
Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée
b) Information et communication:
Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel

Eléments caractéristiques du système d'accueil
Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application
Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels
c) Différends concernant l'application du droit du travail
B - Activités sociales et culturelles :
a) Activités sociales :
Budget consolidé en Euros des comités d'établissement et du comité central d'entreprise, dont le cas échéant budget du CCE UES

6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°(par Sociétés) :

Rémunération des actionnaires (revenus distribués)
--

7° Flux financiers à destination de l'entreprise:

A- Aides publiques:
Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation; Pour chacune des aides mentionnées au 8o qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2312-28, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation
D - Crédits d'impôts

8° Partenariats :

A - Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise;
B - Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise
8° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :
A - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative
B - Cessions, fusions et acquisitions réalisées

Pour la Direction des sociétés signataires,

**Jean-Christophe BENETTI
Directeur des Ressources Humaines**

Pour les Organisations Syndicales,

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC,

Daniel COUTAUDIER

Christian MOLINERY

Pour la CGT,

Régis DUPUY

Fait à Versailles

Le septembre 2018