

**Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement
des CSE d'établissement et du CSEC au sein de la
Société ALSTOM Transport S.A.**

Entre la société Alstom Transport SA « ATSA », ayant son Siège Social 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen (93400), représentée par Madame Maud LIEVIN – VP HR France ;

D'une part,
Et

Les Organisations Syndicales Soussignées,

D'autre part ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

SOMMAIRE

	Pages
PREAMBULE	4
PARTIE 1 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D’ETABLISSEMENT	5
ARTICLE 1 – NOMBRE ET PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS	5
ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DU CSE	5
ARTICLE 3 – DUREE DES MANDATS DES ELUS DU CSE	6
ARTICLE 4 – COMPOSITION DU CSE D’ETABLISSEMENT	6
ARTICLE 5– FONCTIONNEMENT DU CSE D’ETABLISSEMENT	6
5.1 Nombre de réunions	6
5.2 Ordre du jour	7
5.3 Présence des suppléants aux réunions	7
5.4 Temps de réunions	7
5.5 Procès-verbaux	7
ARTICLE 6 – ATTRIBUTIONS DES CSE D’ETABLISSEMENT	7
6.1 Attributions d’ordre général	7
6.2 Attributions dans le cadre des consultations récurrentes obligatoires (article L2312-17 du code du travail)	8
6.2.1 Attributions dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques	8
6.2.2 Attributions dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière	9
6.2.3 Attributions dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et de l’emploi	9
ARTICLE 7 – MOYENS DU CSE D’ETABLISSEMENT	10
7.1 Heures de délégation	10
7.1.1 Heures attribuées aux membres du CSE d’Etablissement	10
7.1.2 Heures attribuées au Secrétaire et au Trésorier du CSE d’Etablissement	10
7.2 Formation	10
7.3 Budget de fonctionnement	10
7.4 Budget activités sociales et culturelles (ASC)	11
7.4.1 Dotation	11
7.4.2 Crédits d’heures	11
ARTICLE 8 – COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	12
8.1 Périmètre de mise en place	11
8.2 Composition	11
8.3 Attributions	12
8.4 Réunions	13
8.5 Heures de délégation	13
8.6 Formation	13
ARTICLE 9 – AUTRES COMMISSIONS DU CSE D’ETABLISSEMENT	14
9.1 La commission Egalité professionnelle	14
9.2 La commission Emploi -Formation	15
9.3 La commission d’Information et d’Aide au Logement	16
9.4 Les commissions facultatives du CSE	16
ARTICLE 10– TRAITEMENT DES RECLAMATIONS	17
PARTIE 2 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL	17
ARTICLE 11 – MISE EN PLACE DU CSEC	17
ARTICLE 12 – DUREE DES MANDATS DES ELUS DU CSEC	17
ARTICLE 13 – COMPOSITION DU CSEC	18
ARTICLE 14– FONCTIONNEMENT DU CSEC	18
14.1 Nombre de réunions	18

14.2 Conditions d'utilisation de la conférence téléphonique	18
14.3 Ordre du jour, convocation et documentation	18
14.4 Réunion préparatoire	19
14.5 Durée des réunions	19
14.6 Procès-verbaux	19
ARTICLE 15 – ATTRIBUTIONS DU CSEC ET CONSULTATIONS RECURRENTES	19
15.1 Information-consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise	20
15.2 Information-consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise	20
15.3 Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	21
ARTICLE 16 – LES COMMISSIONS DU CSEC	21
16.1 La commission Santé Sécurité et Conditions de Travail centrale	21
16.2 La commission Emploi-Formation Professionnelle centrale	22
16.3 La Commission Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes centrale	23
16.4 La Commission Economique	23
PARTIE 3 – DISPOSITIONS FINALES	24
ARTICLE 17 – ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD	24
ARTICLES-18 – DURÉE DE L'ACCORD ET SUIVI	24
ARTICLE 19 - DÉPÔT	25
Annexe 1 : Calendrier et périodicité des informations -consultations récurrentes des CSE/CSEC	26

PREAMBULE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 modifie profondément l'organisation des instances représentatives du personnel que sont le Comité d'Etablissement (CE), les Délégués du Personnel (DP) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) en les remplaçant par le Comité Social et Economique (désigné ci-après par CSE) lors de leur renouvellement.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de cette réforme.

Il détermine la nouvelle architecture de la représentation du personnel, notamment le nombre et le périmètre des établissements distincts dans lesquels sont mis en place les CSE d'établissement, leur représentation au sein du CSE Central ainsi que le fonctionnement et les moyens de ces comités et de leurs commissions.

La composition et le fonctionnement des nouvelles instances prennent en compte les principes suivants :

- Organiser la représentation du personnel en cohérence avec la réalité de l'organisation de l'entreprise en mettant en place le CSE, aussi bien au niveau local dans les différents établissements qui composent la société qu'au niveau central
- Accorder une place de première importance au dialogue social sur la sécurité, la santé et les conditions de travail en créant une commission SSCT dans tous les établissements quel que soit leur effectif
- Harmoniser les règles de fonctionnement des instances et leurs moyens en prenant en compte les besoins ; en suivre l'application
- Maintenir un dialogue social efficace et utile, notamment en s'attachant à traiter tous les sujets au bon niveau
- Clarifier les modalités de consultation des instances représentatives du personnel au regard des évolutions législatives intervenues au cours des dernières années.

Chaque instance pourra, dans le cadre de son règlement intérieur, apporter aux modalités pratiques de fonctionnement que le présent accord définit les précisions et adaptations utiles.

Il est également précisé que toutes les dispositions légales en vigueur non mentionnées au présent accord s'appliquent de plein droit.

Enfin, conscientes que la qualité de la mise en œuvre du présent accord constituera un élément essentiel du maintien et du développement d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise au cours des prochaines années, les parties conviennent de finaliser rapidement, dans le cadre d'un accord distinct, les discussions qui ont déjà été engagées et d'adapter les règles et pratiques en vigueur au sein d'ATSA en matière d'exercice du droit syndical et de dialogue social.

PARTIE 1 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT**ARTICLE 1 – NOMBRE ET PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS**

Les Parties reconnaissent l'existence de douze établissements distincts au sein de la société ATSA.

Les établissements sont les suivants :

- Petit Quevilly
- Belfort
- Le Creusot
- La Rochelle
- Reichshoffen
- TIS Saint-Ouen (TIS STO)
- Tarbes
- Valenciennes
- Villeurbanne
- Ornans
- CSY (Saint-Ouen)
- Omégat (Saint-Ouen)

Le nombre et le périmètre de chacun des établissements distincts pourront évoluer en fonction des variations de périmètre de la société ATSA résultant notamment d'acquisition, de cession, d'ouverture ou de fermeture d'un établissement distinct.

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DU CSE D'ETABLISSEMENT

Un CSE d'établissement est mis en place dans chacun des établissements distincts reconnus dans l'entreprise. Cette mise en place sera effective à compter du 1^{er} juillet 2019.

Il est rappelé que les élections professionnelles au sein des établissements d'ATSA se dérouleront au cours du mois de juin 2019, le 1^{er} tour des élections devant obligatoirement se dérouler au cours de la 1^{ère} quinzaine du mois.

Les mandats des membres des comités d'établissement, des CHSCT et des délégués du personnel prendront fin le 30 juin 2019, et ce, indépendamment des dates fixées localement pour les élections professionnelles, afin d'assurer la cohérence de mise en place et de fonctionnement du CSE Central de ATSA.

Les CSE d'établissement sont dotés de la personnalité civile et gèrent, le cas échéant, leur patrimoine (article L.2315-23 du code du travail).

ARTICLE 3 – DUREE DES MANDATS DES ELUS DU CSE D'ETABLISSEMENT

Les Parties fixent la durée des mandats des membres élus aux CSE d'établissement à quatre ans.

En application de l'article L. 2314-33 du code du travail, les parties conviennent que pour les établissements d'ATSA de moins de 300 salariés, le nombre de mandats successifs des représentants du personnel n'est pas limité à trois. Cette disposition, pour être valable, devra être reprise et figurer dans le protocole d'accord préélectoral des établissements concernés.

ARTICLE 4 – COMPOSITION DU CSE D'ETABLISSEMENT

Les CSE d'établissement sont composés :

- du Chef d'établissement du site ou son représentant qui préside, assisté en tant que de besoin par tout collaborateur en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour. Ces collaborateurs sont au maximum au nombre de trois.
- d'un nombre égal de délégués titulaires et suppléants.

Le nombre de membres titulaires et suppléants de chaque CSE d'établissement est fixé selon l'effectif de l'établissement concerné, conformément aux dispositions de l'article R 2314-1 du code du travail.

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'établissement peut désigner, parmi les salariés, un représentant syndical (RS) au CSE, conformément aux dispositions légales (articles L2314-2 et L.2314-19 du code du travail). Celui-ci a voix consultative.

Au cours de la première réunion suivant son élection, le CSE d'établissement élit son bureau. Celui-ci est composé à minima d'un secrétaire et d'un trésorier choisis parmi les membres titulaires.

ARTICLE 5 – FONCTIONNEMENT DU CSE D'ETABLISSEMENT

Chaque CSE d'établissement devra établir d'ici le 31 octobre 2019 un règlement intérieur. Celui-ci devra obligatoirement préciser les modalités d'arrêté et de restitution des comptes annuels du comité, les conditions d'établissement de son rapport annuel d'activité et de gestion ainsi que les modalités de sa communication aux salariés. Il est rappelé que le règlement intérieur ne peut mettre à la charge de l'employeur, sans son accord, des obligations supérieures à celles prévues par la loi et le présent accord.

5.1 Nombre de réunions

Le CSE d'établissement tient une réunion ordinaire chaque mois. Néanmoins, notamment durant les périodes de congés, il pourra être dérogé à cette périodicité par accord.

Des réunions extraordinaires pourront également se tenir sur convocation du président ou à la demande de la majorité des membres titulaires.

Conformément à l'article L2315-27 du code du travail, quatre réunions du CSE d'établissement portent annuellement sur les sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Sont invités, pour le traitement de ces sujets, le médecin du travail, le responsable EHS ainsi que l'inspecteur du travail et le représentant des services de prévention.

5.2 Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE d'établissement est établi et signé conjointement par le président et le secrétaire, sous réserve des points inscrits de plein droit par l'employeur conformément à la législation en vigueur. Il est communiqué aux membres du CSE d'établissement au moins trois jours ouvrés avant la réunion.

Les documents d'information établis par la Direction servant de supports aux informations-consultations sont transmis au moins dix jours calendaires avant la réunion au cours de laquelle ils sont examinés et l'avis du CSE d'établissement recueilli selon des modalités qui seront définies dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) qui fera l'objet d'une négociation ultérieure.

5.3 Présence des suppléants aux réunions

Conformément à l'article L.2314-1 du code du travail, seuls les titulaires siègent lors des réunions du CSE d'établissement. Les suppléants sont néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précise que les suppléants assistent à la réunion uniquement pour remplacer un titulaire absent.

5.4 Temps de réunion

Le temps passé en réunion du CSE d'établissement est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

5.5 Procès-verbaux

Les débats du CSE d'établissement sont consignés dans des procès-verbaux établis sous la responsabilité du secrétaire dans un délai de 15 jours et communiqués simultanément à l'employeur et aux membres du comité afin d'être adoptés à la réunion suivante.

Une fois adoptés, les PV sont mis à disposition du personnel sous la responsabilité du secrétaire.

ARTICLE 6 – ATTRIBUTIONS DES CSE d'ETABLISSEMENT

6 .1. Attributions d'ordre général

Le CSE d'établissement a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives et 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'établissement, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Les CSE d'établissement sont informés et, le cas échéant, consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement, notamment sur les mesures ayant un impact sur les effectifs ou modifiant de façon importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Par ailleurs, les CSE d'établissement contribuent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement et à leur prévention.

Enfin, les CSE d'établissement sont consultés sur le reclassement des salariés inaptes à leur poste de travail.

Les CSE d'établissement ont les mêmes prérogatives que le CSEC, dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement.

Les CSE d'établissement sont consultés sur les projets ne concernant que l'établissement. Le CSEC n'est pas consulté sur ces projets qui relèvent de la seule compétence des CSE d'établissement.

Par ailleurs, en cas de projet décidé au niveau de l'entreprise, le CSEC et les CSE d'établissement peuvent être consultés de manière conjointe.

Les CSE d'établissement sont dans cette hypothèse consultés sur les mesures d'adaptation décidées au niveau de l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement ; leur avis est recueilli après celui du CSEC.

Les parties conviennent que l'examen des mesures d'adaptation propres à l'établissement et le recueil de l'avis du CSE d'établissement sur ces dernières seront précédés d'un échange de vues sur le projet dans son ensemble. Cet échange de vues se déroulera lors de la réunion du CSE précédant la réunion du CSEC au cours de laquelle il sera consulté ; à cette fin, les documents relatifs au projet seront transmis aux membres du CSE d'établissement pour information.

En revanche, le CSEC est seul consulté lorsque :

- dans le cadre de projets d'introduction de nouvelles technologies, ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, les mesures d'adaptation sont communes à plusieurs établissements
- les mesures d'adaptation ne sont pas encore définies. Ces dernières feront alors l'objet d'une information et le cas échéant d'une consultation ultérieure des CSE d'établissement.

Enfin, il est rappelé que le CSEC est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements. Dans ce cas l'avis du CSEC et les documents relatifs au projet sont transmis aux CSE d'établissement après la clôture de la procédure d'information-consultation du CSEC.

Les CSE d'établissement délèguent certaines de leurs prérogatives à leurs commissions, notamment à la CSSCT en matière de sécurité, santé et conditions de travail.

Les CSE d'établissement reprennent toutes les prérogatives sociales et culturelles du comité d'établissement ainsi que la gestion des biens propres.

6.2. Attributions dans le cadre des consultations récurrentes obligatoires (article L2312-17 du code du travail)

Conformément à l'article L2312-19 du code du travail, les parties conviennent des dispositions suivantes :

6. 2. 1 Attributions dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques

Le partage avec les membres des CSE d'établissement de l'information relative aux orientations stratégiques de l'entreprise contribue à une meilleure compréhension de leur déclinaison au niveau local.

Aussi, les parties conviennent qu'en complément de l'information que le CSE d'établissement reçoit régulièrement sur la marche de l'établissement, ce dernier sera informé des orientations stratégiques de l'entreprise après la consultation du CSEC (cf. article 15.1).

A cette occasion le Président du CSE d'établissement présente pour information la déclinaison de ces orientations dans le plan d'établissement.

6.2.2 Attributions dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière

Le CSEC est consulté chaque année sur la situation économique et financière de l'entreprise (cf. article 15.2).

Les parties conviennent de maintenir au niveau de chaque établissement une information consultation du CSE sur le programme des investissements réalisés au cours de l'exercice écoulé et sur le programme prévisionnel des investissements pour l'exercice à venir.

Ces avis sont transmis au CSEC avant la réunion au cours de laquelle il est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise.

6.2.3 Attributions dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Les CSE d'établissement sont consultés chaque année sur la politique sociale d'ATSA mise en œuvre au niveau de l'établissement.

Les parties conviennent de maintenir des consultations distinctes sur le thème de la formation.

Le CSE d'établissement se prononce donc par trois avis motivés séparés.

- Le premier porte sur la situation sociale telle qu'elle ressort de l'ensemble des données qui figurent actuellement dans le bilan social et des actions et résultats en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'emploi des travailleurs handicapés et de GPEC.

Les explications de vote fournies, avant le recueil de l'avis, permettront aux votants d'exprimer s'ils le souhaitent des différences d'appréciation en fonction des thèmes.

A cette occasion, l'avis du CSE d'établissement sera également recueilli sur le rapport annuel en matière de santé, sécurité et conditions de travail ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- Le second porte sur le projet de plan de formation pour l'exercice à venir
- Le troisième porte sur la réalisation du plan de formation de l'exercice passé, la réalisation du plan de formation en cours sur les 6 premiers mois de l'exercice et les orientations de la formation pour l'exercice suivant.

Ces avis sont transmis au CSEC avant la réunion au cours de laquelle il présente ses observations sur la politique sociale.

Les indicateurs fournis en vue de la consultation récurrente sur la politique sociale sont définis dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Le calendrier des informations et consultations récurrentes des CSE d'établissement et du CSEC applicable à compter du mois de janvier 2020 figure en annexe 1.

Les parties conviennent qu'à titre transitoire, durant l'année 2019, les CE/CSE d'établissement seront consultés tant sur la formation, le bilan social, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que sur la GPEC aux échéances actuellement en vigueur.

ARTICLE 7 – MOYENS DU CSE D'ETABLISSEMENT**7.1 Heures de délégation****7.1.1 Heures attribuées aux membres du CSE d'établissement**

Le volume mensuel d'heures de délégation est fixé conformément aux dispositions de l'article R 2314-1 du code du travail.

Les membres titulaires du CSE disposent chacun d'un volume individuel et mensuel d'heures de délégation. Néanmoins, ils peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants, le crédit d'heures dont ils disposent (art. L. 2315-9 du code du travail).

En dérogation des dispositions des articles R2 315-5 et 6 du code du travail, les parties conviennent :

- que la mutualisation des crédits d'heures entre titulaires ou encore avec les suppléants ne sera pas plafonnée individuellement, de sorte qu'un élu à la délégation du CSE pourra disposer de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un titulaire, en contrepartie de quoi les membres titulaires du CSE ainsi que les représentants syndicaux au CSE ne pourront pas reporter les heures inutilisées en fin de mois.
- de renoncer à l'application du délai de prévenance de l'employeur de huit jours prévu pour la mutualisation des heures étant entendu d'une part, qu'il appartient à tout élu de prévenir son manager de toute absence liée à l'exercice de son mandat et d'autre part, que le suivi des heures se fera globalement et mensuellement pour l'ensemble des élus d'une même organisation syndicale.

Les dispositions des 2 paragraphes ci-dessus constituent des contreparties réciproques et indissociables. La contestation de la validité de l'une entraînerait l'arrêt de l'application de l'autre.

Par conséquent tout bénéficiaire d'heures de délégation doit utiliser le dispositif de suivi des crédits d'heures qui sera mis en place après concertation avec les Organisations Syndicales.

Les représentants syndicaux au CSE disposent de 20 heures par mois.

7.1.2 Heures complémentaires attribuées au Secrétaire et au Trésorier du CSE d'établissement

Le secrétaire et le trésorier du CSE d'établissement disposent chacun, en sus de leur crédit d'heures légal, d'un crédit mensuel de 10 heures.

Ce crédit est porté à 15 heures dans les établissements d'au moins 500 salariés.

7.2 Formation

Indépendamment des formations qui pourront être proposées par l'entreprise aux représentants du personnel, les membres titulaires du CSE d'établissement, élus en tant que titulaires pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE d'établissement. Le temps est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

7.3 Budget de fonctionnement

La subvention de fonctionnement au CSE d'établissement est de 0.22% de la masse salariale brute de

l'établissement, conformément aux dispositions légales.

7.4 Budget activités sociales et culturelles (ASC)

7.4.1 Dotation

Les parties se fixent pour objectif d'aboutir, d'ici au 31 mai 2019, à un accord sur les modalités de répartition entre les différents établissements d'ATSA du budget global qu'accorde actuellement l'entreprise à la gestion des activités sociales et culturelles.

7.4.2 Crédit d'heures

Un bilan des heures dont bénéficient les comités d'établissement, en sus des crédits d'heures légaux, pour la gestion des activités sociales et culturelles a été établi et partagé dans chaque établissement entre la Direction, le secrétaire du CE et les délégués syndicaux d'établissement.

Sur la base du bilan consolidé qui a été établi et remis à chacune des parties à la négociation, des discussions seront engagées dans chaque établissement en vue de parvenir d'ici la fin du mois d'avril 2019 à un accord.

Dans les sites bénéficiant d'un crédit d'heures en sus des crédits d'heures légaux, cet accord portera sur l'optimisation de ce nombre d'heures. Celle-ci tiendra compte des spécificités de chaque situation locale et devra se situer à minima à hauteur de 25% de l'existant. L'accord pourra le cas échéant prévoir un échéancier pluriannuel de mise en œuvre.

Dans les sites qui ne bénéficient pas d'un crédit d'heures en sus des crédits d'heures légaux, cet accord en fixera le montant au vu du programme des activités.

Les parties conviennent également qu'un suivi de l'utilisation de ces heures sera mis en place dans chaque établissement.

ARTICLE 8 – COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

8.1 Périmètre de mise en place

L'entreprise a inscrit la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble du personnel au sein de tous les établissements de ATSA parmi ses priorités et s'est fixé un objectif d'amélioration permanente des conditions de travail. Aussi et conformément à l'article L.2315-41 du code du travail, les Parties décident de mettre en place une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (dénommée ci-après CSSCT) auprès de chaque CSE d'établissement, quel que soit l'effectif de l'établissement.

8.2 Composition

Conformément à l'article L.2315-39 du code du travail, la CSSCT d'établissement est présidée par l'employeur ou son représentant et composée au minimum de trois membres représentants du personnel dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

La composition varie selon l'effectif de l'établissement comme suit :

- 50 à 200 salariés : 3 membres
- 201 à 500 salariés : 4 membres
- Plus de 500 salariés : 6 membres
- Plus de 1000 salariés : 7 membres

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE d'établissement (titulaires présents ou représentés) parmi ses membres titulaires et suppléants, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE d'établissement.

Ces désignations font l'objet de concertations préalables entre les Organisations Syndicales auxquelles il appartient de tenir impérativement compte de l'audience de chacune d'elle. Les désignations arrêtées selon ces modalités sont présentées sous forme d'une liste unique approuvée par une délibération du CSE d'établissement en vue de la mise en place de la CSSCT.

Un rapporteur est désigné dans chaque CSSCT par ses membres ; il est obligatoirement membre titulaire du CSE d'établissement.

8.3 Attributions

La CSSCT se voit confier toutes les attributions du CSE d'établissement relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (article L2312-9 et suivants du code du travail) à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE d'établissement.

En outre, la CSSCT prépare les avis du CSE d'établissement lorsqu'il est consulté en matière de SSCT.

La CSSCT est notamment compétente afin d'intervenir, dans la limite de ses prérogatives, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

La CSSCT est par ailleurs compétente pour instruire les enquêtes aux côtés de l'employeur et du médecin du travail en cas de plaintes internes de harcèlement moral et/ou sexuel. A l'issue de l'enquête, la CSSCT remettra sans délai ses conclusions et préconisations à l'employeur, lesquelles seront également présentées en réunion de CSE d'établissement lorsque les faits établis le justifient.

La CSSCT reçoit également les prérogatives d'alerte du CSE d'établissement notamment en matière de danger grave et imminent prévues aux articles L4132-2 et suivants du code du travail.

Enfin, conscientes que les délégués du personnel ne remontaient pas seulement des réclamations mais aussi des questions de terrain, les parties conviennent que les membres de la CSSCT sont les interlocuteurs privilégiés des salariés pour se saisir au plus près du terrain, en lien avec le management, les services généraux et les services des ressources humaines, des problématiques et questions quotidiennes liées aux conditions de travail, à l'environnement et l'ambiance de travail.

8.4 Réunions

La CSSCT se réunit quatre fois par an sur convocation de l'employeur.

Ces réunions précèdent les 4 réunions du CSE d'établissement consacrées en tout ou partie aux questions SSCT.

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président après échange avec le rapporteur de la CSSCT. Il est adressé aux membres de la commission au moins 8 jours avant la réunion.

La CSSCT est présidée par le chef d'établissement ou son représentant dument mandaté par lui, assisté du Responsable EHS, du DRH ou de son représentant et, en tant que de besoin, de tout collaborateur en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

En application de l'article L.2314-3 du code du travail, des personnes extérieures telles que le médecin du travail ou un membre de l'équipe santé au travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ou encore l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités à assister aux réunions de la CSSCT.

La CSSCT est en outre réunie à la demande motivée de deux de ses membres, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les recommandations de la CSSCT sont consignées dans le compte-rendu établi par le rapporteur et communiqué à l'employeur, aux membres du CSE d'établissement et de la commission au moins 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière du CSE d'établissement au cours de laquelle le ou les points s'y rapportant seront examinés.

Ce compte-rendu sert de support aux échanges et questions en réunion.

En cas d'urgence, un extrait de compte-rendu est établi dans les meilleurs délais et communiqué à l'employeur, au CSE d'établissement et aux membres de la commission.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation.

8.5 Heures de délégation

Chaque membre de la CSSCT bénéficie d'un crédit mensuel de 10 heures.

Les membres de la CSSCT peuvent répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent dans les conditions prévues à l'article 7 paragraphe 7.1.1 du présent accord.

Par ailleurs, les Parties conviennent de maintenir, sans les imputer sur les crédits d'heures définis ci-dessus, les pratiques informelles relatives au management de la santé, de la sécurité et des conditions de travail mises en place à l'initiative de la Direction (réunions intermédiaires notamment).

8.6 Formation

Les membres du CSE d'établissement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le temps de cette formation est pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation. La durée de cette formation est de 5 jours. Les dépenses liées à cette formation sont prises en charge par l'entreprise dans les conditions prévues à l'article R 2315-20 et suivants du code du travail.

ARTICLE 9 – AUTRES COMMISSIONS DU CSE D'ETABLISSEMENT

Les Parties conviennent que dans chaque établissement de plus de 150 salariés, le CSE d'établissement met en place obligatoirement une commission « Egalité Professionnelle », une commission « Emploi - Formation » et une commission « Aide et Information au Logement ».

9.1 La commission Egalité Professionnelle**▪ Composition :**

La commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant qui préside la réunion et du coordinateur Egalité
- de membres, dont le nombre est fixé par le règlement intérieur de chaque CSE d'établissement et qui sont désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres (titulaires ou suppléants) ou parmi les membres du personnel qui ne font pas partie du CSE. Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement disposera d'au moins un siège.
- d'un rapporteur désigné par le CSE d'établissement parmi les membres titulaires de la commission.

▪ Missions

La commission Egalité Professionnelle est chargée de suivre la mise en œuvre du plan d'actions de l'établissement et de préparer la délibération du CSE d'établissement sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (article L 2312-17 3 du code du travail) dans le domaine qui relève de sa compétence.

A ce titre elle étudiera notamment le bilan annuel de situation comparée des femmes et des hommes.

Les parties ayant convenu l'entrée en vigueur de la refonte des différentes composantes de la consultation récurrente sur la politique sociale au 1er janvier 2020, en 2019, les CE/CSE d'établissement seront encore consultés de manière distincte sur le bilan annuel de situation comparée des hommes et des femmes.

La Commission Egalité Professionnelle préparera cette consultation.

▪ Fonctionnement

La commission Egalité Professionnelle se réunit une fois par an.

L'ordre du jour des réunions est élaboré par le Président après échange avec le rapporteur

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'une synthèse par le rapporteur. Les recommandations de la commission y sont consignées. Cette synthèse est communiquée à l'employeur, aux membres du CSE d'établissement et de la commission au moins 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière du CSE au cours de laquelle le ou les points s'y rapportant seront examinés.

Cette synthèse sert de support aux échanges et questions en réunion.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit le cas échéant des crédits d'heures de délégation.

9.2 La commission Emploi -Formation

■ Composition :

La commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant qui préside la réunion et en fonction de l'ordre du jour, pour les questions relevant de la formation du responsable Formation de l'établissement, pour les questions relevant de la GPEC, du ou des membres du service RH qui a (ont) contribué à l'analyse des compétences, du manager de chaque département pour la partie de réunion qui le concerne et le cas échéant du directeur de l'établissement.
- de membres, dont le nombre est fixé par le règlement intérieur de chaque CSE d'établissement et qui sont désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres (titulaires ou suppléants) ou parmi les membres du personnel qui ne font pas partie du CSE. Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'établissement disposera d'au moins un siège.
- d'un rapporteur désigné par le CSE parmi les membres titulaires de la commission.

■ Missions

La commission Emploi Formation est chargée notamment d'analyser les évolutions de l'emploi et des compétences en lien avec la stratégie, les prévisions de charge, les évolutions d'organisation et d'outils, les projets industriels et les mesures à mettre en œuvre pour les accompagner notamment en termes de formation et de préparer les délibérations du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (article L 2312-17 3 du code du travail) dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

A ce titre elle étudiera notamment le bilan annuel de la formation et le projet de plan de formation ainsi que le rapport annuel sur l'emploi et les compétences.

Les parties ayant convenu l'entrée en vigueur de la refonte des différentes composantes de la consultation récurrente sur la politique sociale au 1er janvier 2020, en 2019, les CE/CSE d'établissement seront encore consultés de manière distincte sur la formation et la GPEC.

La Commission Emploi Formation préparera ces consultations.

■ Fonctionnement

La commission Emploi Formation se réunit 3 fois par an. Ces réunions sont réparties au cours de l'année en fonction du calendrier de consultation du CSE d'établissement

L'ordre du jour des réunions est élaboré par le Président après échange avec le rapporteur.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'une synthèse par le rapporteur. Les recommandations de la commission y sont consignées. Cette synthèse est communiquée à l'employeur, aux membres du CSE d'établissement et de la commission au moins 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière du CSE d'établissement au cours de laquelle le ou les points s'y rapportant seront examinés.

Cette synthèse sert de support aux échanges et questions en réunion.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit le cas échéant des heures de délégation.

9.3 La commission d'Information et d'Aide au Logement

▪ Composition

La commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant qui préside la réunion et de la personne en charge de ce dossier
- de membres, dont le nombre est fixé par le règlement intérieur de chaque CSE d'établissement et qui sont désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres (titulaires ou suppléants) ou parmi les membres du personnel qui ne font pas partie du CSE. Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement disposera d'au moins un siège.
- d'un rapporteur désigné par le CSE d'établissement parmi les membres titulaires de la commission.

▪ Missions

La commission d'Information et d'Aide au Logement facilite en lien avec le (les) organismes collecteur(s) l'accèsion des salariés à la propriété ou à la location d'un logement.

▪ Fonctionnement

La commission d'Information et d'Aide au Logement se réunit une fois par an.

L'ordre du jour de la réunion est élaboré par le Président après échange avec le rapporteur

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'une synthèse par le rapporteur. Les recommandations de la commission y sont consignées. Cette synthèse est communiquée à l'employeur, aux membres du CSE d'établissement et de la commission au moins 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière du CSE au cours de laquelle le ou les points s'y rapportant seront examinés.

Cette synthèse sert de support aux échanges et questions en réunion.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit le cas échéant des crédits d'heures de délégation.

9.4 Les Commissions facultatives du CSE d'établissement

Chaque CSE d'établissement peut créer en sus des commissions prévues ci-dessus, des commissions facultatives dans les conditions définies par son règlement intérieur. Hormis le cas des commissions des activités sociales et culturelles (cf. article 7.4.2), ces commissions ne bénéficient pas de moyens spécifiques.

ARTICLE 10- TRAITEMENT DES RECLAMATIONS

Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 8.3 ci-dessus, les 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 seront traitées selon le processus suivant :

- Les réclamations individuelles et collectives qui n'auront pas trouvé de réponse auprès de la hiérarchie seront soumises, entre 2 réunions du CSE d'établissement, au fil de l'eau, aux Ressources Humaines des établissements selon des modalités pratiques qui seront convenues localement. Une réponse sera apportée dans les meilleurs délais.
- 8 jours avant la réunion du CSE d'établissement, les Ressources Humaines adresseront au secrétaire du CSE, avec copie aux délégués syndicaux de l'établissement, la liste des réclamations reçues depuis la dernière réunion du CSE d'établissement et des réponses qui y auront été apportées. Cette synthèse sera également affichée.
- Les réclamations qui n'auront pas pu être solutionnées par les Ressources humaines et la hiérarchie seront inscrites à l'ordre du jour de la réunion suivante du CSE d'établissement et la réponse consignée dans le PV de la réunion.

PARTIE 2 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL**ARTICLE 11 – MISE EN PLACE DU CSEC**

Le CSEC est mis en place au niveau de l'entreprise ATSA.

Cette mise en place sera effective à compter des prochaines élections des représentants du personnel prévues en juin 2019 pour tous les établissements distincts.

Toute sortie d'un établissement du périmètre juridique d'ATSA, notamment du fait d'une cession, met un terme à la représentation de l'établissement concerné au sein du CSEC.

En cas d'entrée d'un établissement distinct dans le périmètre d'ATSA, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau national conviennent de se rencontrer dans un délai d'un mois afin de négocier un éventuel avenant.

ARTICLE 12 – DUREE DES MANDATS DES ELUS DU CSEC

Les Parties fixent la durée des mandats des membres élus au CSEC pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus des CSE d'établissements.

ARTICLE 13 – COMPOSITION DU CSEC

Le CSEC est composé :

- du Président d'ATSA ou son représentant qui préside, assisté en tant que de besoin par tout collaborateur en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour. Ces collaborateurs sont au maximum au nombre de trois.
- d'un nombre égal de délégués titulaires et suppléants élus, pour chaque établissement par le CSE d'établissement parmi ses membres. Le nombre de membres du CSEC est fixé à 16 titulaires et 16 suppléants.

Chaque Organisation syndicale représentative au périmètre ATSA peut désigner, parmi les salariés, un représentant syndical (RS) au CSEC, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'éligibilité (article L.2314-19 du code du travail). Celui-ci a voix consultative.

Le délégué syndical central de chaque Organisation syndicale représentative au périmètre d'ATSA peut également participer, avec voix consultative, à chacune des réunions du CSEC.

Les Parties conviennent que la répartition des sièges entre établissements et entre collèges se fait par accord avec les organisations syndicales selon les règles de majorité applicables au protocole préélectoral.

Au cours de la première réunion suivant son élection, le CSEC élit son bureau, composé d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, d'un trésorier, et les Présidents des commissions.

ARTICLE 14– FONCTIONNEMENT DU CSEC**14.1 Nombre de réunions**

Le CSEC se réunit 4 fois par an, sur convocation du président, dans le cadre de réunions ordinaires (mars, juin, septembre et décembre)

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir sur convocation du président ou sur demande de la majorité des membres titulaires.

14.2 Conditions d'utilisation de la conférence téléphonique

Des réunions extraordinaires du CSEC pourront exceptionnellement se dérouler, après avis du Secrétaire du CSEC, en conférence téléphonique uniquement dans les cas où l'ordre du jour porte sur un point unique et précis d'information. Ces communications seront de courte durée et ne dépasseront pas une heure.

14.3 Ordre du jour, convocation et documentation

L'ordre du jour de chaque réunion du CSEC est établi et signé conjointement par le président et le secrétaire. Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit par le Président ou le Secrétaire du CSEC.

L'ordre du jour est communiqué aux membres titulaires et suppléants du CSEC au moins dix jours avant la réunion.

Seuls les titulaires et les représentants syndicaux siègent lors des réunions du CSEC. Les suppléants sont néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précise que les suppléants assistent à la réunion uniquement pour remplacer un titulaire absent.

Les documents servant de supports aux informations - consultations sont transmis avec l'ordre du jour selon des modalités qui seront définies dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

14.4 Réunion préparatoire

Chaque réunion du CSEC est précédée d'une réunion préparatoire à laquelle participent les membres du CSEC et les représentants syndicaux au CSEC. En l'absence du titulaire, le suppléant qui a vocation à le remplacer à la réunion du CSEC participe à la réunion préparatoire.

En principe, la réunion préparatoire a lieu la veille. Elle se déroule sur une journée, temps de trajet éventuel compris. Ce temps est considéré comme temps de travail effectif.

14.5 Temps de réunion

Le temps passé en réunion du CSEC est considéré comme du travail effectif et n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation.

14.6 Procès-verbaux

Les débats du CSEC sont consignées dans des procès-verbaux établis sous la responsabilité du secrétaire et communiqué dans un délai de 15 jours. En cas d'urgence un extrait est établi dans les meilleurs délais.

Le secrétaire bénéficie de l'assistance d'une société externe de sténotypie dont le coût est pris en charge par l'entreprise.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire ou extraordinaire est approuvé à la réunion ordinaire suivante.

ARTICLE 15 – ATTRIBUTIONS DU CSEC ET CONSULTATIONS RECURRENTES

Le CSEC exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail suivant les dispositions légales.

S'agissant des 3 consultations prévues à l'article L2312-17 du code de travail (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale) les parties conviennent dans le cadre des dispositions de l'article L2312-19 du code du travail, des modalités suivantes.

15.1 Information-consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Cette consultation porte sur la stratégie de l'entreprise mais aussi sur ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail.

A l'occasion de cette consultation les orientations de la politique de R&D seront présentées.

Afin de permettre aux représentants du personnel d'avoir une approche aussi large que possible les échanges portent également sur les enjeux au niveau mondial.

A cet effet un état des lieux et des éléments prévisionnels sur le contexte économique dans lequel se réalise l'activité du groupe Alstom dans le monde, ses perspectives économiques et ses orientations stratégiques au regard notamment du volume d'activité, de la position des principaux concurrents et du développement potentiel des marchés sont présentés au CSEC ainsi que leur déclinaison au niveau de la France.

A cette occasion les enjeux sociaux majeurs et les grandes tendances qui structurent en France l'évolution des besoins en termes d'emploi et de compétences sont communiqués.

Cette consultation a lieu, à compter de mars 2020, une fois tous les 3 ans étant entendu d'une part qu'un point d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie ainsi que son actualisation sont présentés chaque année au CSEC et qu'en cas de modification substantielle apportée aux orientations stratégiques entre 2 consultations le CSEC en est aussitôt informé et une nouvelle consultation organisée. Cette consultation lance un nouveau cycle triennal de consultation.

Les indicateurs fournis au CSEC en vue de cette consultation sont précisés dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES). L'avis rendu par le CSEC est transmis pour information à l'organe chargé de l'administration de la société ATSA.

15.2 Information-consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

La situation économique et financière est présentée au CSEC une fois par an.

Cette consultation est l'occasion de présenter et d'examiner les comptes annuels de l'entreprise pour l'exercice écoulé ainsi que le budget pour l'exercice à venir. Cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

Dans le cadre de cette consultation le CSEC est destinataire des avis recueillis auprès des CSE d'établissement sur le programme d'investissements (réalisé sur l'exercice écoulé et prévisionnel sur l'exercice à venir).

Les indicateurs fournis au CSEC en vue de cette consultation sont précisés dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

L'avis rendu par le CSEC est transmis pour information à l'Assemblée générale des actionnaires de la société ATSA.

Le calendrier et la périodicité des informations et consultations récurrentes du CSEC et des CSE applicables à compter du mois de janvier 2020 figure en annexe 1.

Les parties conviennent qu'à titre transitoire, durant l'année 2019, le CCE/CSEC sera consulté tant sur le programme d'investissements, l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherches que sur les comptes annuels de l'entreprise aux échéances actuellement en vigueur.

15.3 Information et présentations des observations sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Le CSEC est informé de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi suite à la consultation des CSE d'établissement. Le CSEC peut présenter des observations.

En la matière le CSEC est destinataire des avis rendus par les CSE et des informations telles que précisées dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Le CSEC est informé et peut présenter des observations en 3 temps :

- Le premier temps concerne la situation sociale telle qu'elle ressort de l'ensemble des données qui figurent actuellement dans le bilan social d'ATSA et des actions et résultats en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'emploi des travailleurs handicapés et de GPEC.

A cette occasion le CSEC pourra présenter des observations sur le rapport annuel en matière de santé, sécurité et conditions de travail ainsi que sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- Le second temps porte sur le projet de plan de formation pour l'exercice à venir
- Enfin le troisième temps porte sur la réalisation du plan de formation de l'exercice passé, la réalisation du plan de formation en cours sur les 6 premiers mois de l'exercice et les orientations de la formation pour l'exercice suivant

Les indicateurs fournis au CSEC en vue de la présentation de ses observations sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi sont précisés dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Le calendrier et la périodicité des informations et consultations récurrentes du CSEC et des CSE applicables à compter du mois de janvier 2020 figure en annexe 1.

Les parties conviennent qu'à titre transitoire, durant l'année 2019, le CCE/CSEC sera consulté tant sur la formation, le bilan social, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la GPEC aux échéances actuellement en vigueur.

ARTICLE 16 – LES COMMISSIONS DU CSEC

Au sein du CSEC sont mises en place les commissions suivantes :

16.1 La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail centrale

La CSSCT centrale est composée de douze membres (un par établissement) dont au moins 2 cadres. Ceux-ci sont choisis par les membres du CSEC parmi ses membres titulaires ou suppléants pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSEC.

Ces désignations font l'objet de concertations préalables entre les Organisations syndicales auxquelles il appartient de tenir impérativement compte de l'audience de chacune d'elle. Les désignations arrêtées selon ces modalités sont présentées sous forme d'une liste unique approuvée par une délibération du CSEC en vue de la mise en place de la CSSCT centrale.

La commission centrale se réunit une fois par an, sur convocation du Président, pour préparer les observations du CSEC sur le bilan annuel et le programme annuel de prévention consolidés. Cette réunion se tient au moins 15 jours avant la date retenue pour la réunion du CSEC au cours de laquelle sont examinées les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

La CSSCT centrale se voit confier toutes les attributions du CSEC relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (article L2312-9 et suivants du code du travail) à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSEC.

Assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT centrale :

Le médecin du travail du service de santé du siège de l'entreprise (ou son délégataire, membre de l'équipe pluridisciplinaire du service santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail) Le Directeur EHS France.

Sont en outre invités :

L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1,

Les agents des services de prévention des organismes de la Sécurité sociale.

Le secrétaire- adjoint du CSEC participe aux réunions de la CSSCT centrale et a pour mission d'informer le CSEC des débats qui ont eu lieu en réunion de commission et de formuler les projets d'observations.

Le temps passé à la réunion de la CSSCT centrale est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit le cas échéant des crédits d'heures de délégation.

16.2 La commission Emploi-Formation Professionnelle centrale

La commission Emploi-Formation centrale est composée de treize membres :

Un Président désigné par le CSEC parmi ses membres titulaires

- Un représentant par établissement ; il s'agit du référent de la commission Emploi Formation professionnelle de chacun des CSE d'établissement dotés d'une commission et pour les CSE non dotés d'une commission d'un membre titulaire ou suppléant du CSE d'établissement. Ils sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

La commission se réunit 3 fois par an pour préparer les observations du CSEC sur la politique sociale dans les domaines relevant de sa compétence c'est-à-dire formation et mise en œuvre de la GPEC. Ces réunions sont réparties au cours de l'année en fonction du calendrier de consultation du CSEC.

Le Président a pour mission d'informer le CSEC sous forme synthétique des débats en réunion de commission et de présenter ses préconisations.

Le temps de réunion et préparatoire à la réunion est décompté comme du temps de travail effectif et n'est pas décompté le cas échéant des crédits d'heures de délégation.

Les parties ayant convenu l'entrée en vigueur de la refonte des différentes composantes de la consultation récurrente sur la politique sociale au 1er janvier 2020, en 2019, le CCE /CSEC sera encore consulté de manière distincte sur la formation et la GPEC.

La Commission Emploi Formation préparera ces consultations.

16.3 La commission Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes centrale

La commission Egalité Professionnelle centrale est composée de treize membres :

- Un Président désigné par le CSEC parmi ses membres titulaires
- Un représentant par établissement : il s'agit du référent de la commission Egalité Professionnelle de chacun des CSE d'établissement dotés d'une commission et pour les CSE non dotés d'une commission, d'un membre titulaire ou suppléant du CSE d'établissement. Ils sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

La commission se réunit une fois par an pour préparer les observations du CSEC sur la politique sociale pour la partie relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Président a pour mission d'informer le CSEC des débats en réunion de commission et de présenter ses préconisations.

Le temps de réunion et préparatoire à la réunion est décompté comme du temps de travail effectif et n'est pas décompté le cas échéant des crédits d'heures de délégation.

Les parties ayant convenu l'entrée en vigueur de la refonte des différentes composantes de la consultation récurrente sur la politique sociale au 1er janvier 2020, en 2019, le CCE sera encore consulté de manière distincte sur le bilan annuel de situation comparée des hommes et des femmes.

La Commission Egalité Professionnelle préparera cette consultation.

16.4 La commission Economique

Les Parties conviennent que la commission Economique est constituée de l'ensemble des membres du CSEC.

La commission se réunit une fois par an dans le cadre de la réunion préparatoire du CSEC qui se tient la veille du CSEC consacré à la présentation de la situation économique et financière de l'entreprise. L'expert-comptable mandaté par le CSEC participe à cette réunion.

PARTIE 3 – DISPOSITIONS FINALES**ARTICLE 17 – ENTREE EN VIGUEUR ET PORTEE DE L'ACCORD**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur :

Au lendemain de son dépôt pour les dispositions des articles 1, 12 et 13 relatifs aux établissements distincts, à la composition du CSE Central et à la durée des mandats.

A compter du 1^{er} janvier 2020 pour les dispositions des articles 6.2.3, 15.1, 15.2, 15.3 et l'annexe 1 relatifs aux contenus et à la périodicité des informations et consultations récurrentes.

A compter du 1^{er} juillet 2019 pour toutes les autres dispositions.

Il est par ailleurs rappelé que les stipulations des accords d'entreprise, de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatives aux délégués du personnel, au Comité d'entreprise, comités d'établissement et comité central d'entreprise ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au regroupement par accord des institutions représentatives du personnel et à leur réunions communes, cesseront de produire leur effet à compter de la mise en place des CSE et du CSEC. Il est en outre rappelé que les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux usages et engagements unilatéraux ayant le même objet, sans qu'ils ne soient nécessaires de dénoncer ses derniers et notamment toute disposition du règlement intérieur des comités d'établissement, des comités d'hygiène et sécurité et du comité central d'entreprise, toutes pratiques et tous usages tant au niveau local que central.

ARTICLES-18 – DURÉE DE L'ACCORD ET SUIVI

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les Parties conviennent de se réunir après deux ans d'application de l'accord afin de partager l'évaluation de son application et d'examiner les éventuelles adaptations nécessaires, notamment liées aux évolutions légales et réglementaires.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 19 - DÉPÔT

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme Téléaccord.

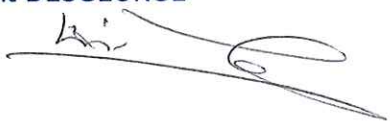
Un exemplaire original sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny. En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie et affiché dans les différents établissements.

Fait, en 6 exemplaires, à Saint-Ouen, le 4 février 2019

Pour la société Alstom Transport S.A.

Maud LIEVIN
VP HR France



Pour la CFDT Laurent DESGEORGE 	Pour la CGT Boris AMOROZ 
Pour la CFE-CGC Claude MANDART 	Pour FO Vincent JOZWIAK 

Annexe 1 : calendrier et périodicité des informations et consultations récurrentes des CSE/CSEC applicable à compter du 1er janvier 2020

Information Consultation Négociation	Périodicité	Janv	Fev	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Orientations stratégiques + orientations politique R&D	Triennale			Avis orientations stratégiques et pol. R&D									
Situation éco & financière	Annuelle						Avis sur la situation éco & financière						
Politique sociale	Annuelle						Observations sur le projet de plan de formation			Observations sur la situation sociale			Observations ur réalisation du plan formation exercice passé+ 6 premiers mois exercice en cours+ orientations formation exercice suivant
Orientations stratégiques	Triennale			Info sur la stratégie et déclinaison locale									
Situation éco & financière	Annuelle			Avis sur les investissements (réalisé+ prévisionnel)									
Politique sociale	Annuelle			Avis sur le projet de plan de formation			Avis sur la situation sociale				Avis ur réalisation du plan formation exercice passé+ 6 premiers mois exercice en cours+ orientations formation exercice suivant		

Rouge : CSEC

Bleu : CSE