ACCORD GROUPE SUR LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL ET LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

SOMMAIRE

1. Durée et nombre de mandats successifs .....

2. Cadre de mise en place du CSE .....

3. Le Comité Social et Economique d'Etablissement .....

3.1 Composition du CSE.....

3.2 Attributions du CSE.....

3.3 Moyens du CSE .....

3.4 Fonctionnement du CSE .....

3.5 Les Commissions du CSE.....

4. Le Comité Social et Economique Central .....

4.1 Composition du CSEC.....

4.2 Attributions du CSEC.....

4.3 Moyens du CSEC .....

4.4 Fonctionnement du CSEC .....

4.5 Les commissions du CSEC .....

5. Les représentants de proximité .....

5.1 Périmètre de mise en place des représentants de proximité .....

5.2 Modalités de désignation des représentants de proximité .....

5.3 Attributions des représentants de proximité.....

5.4 Moyens des représentants de proximité.....

5.5 Fonctionnement des représentants de proximité.....

6. Dispositions Finales .....

Préambule

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique : le comité social et économique (CSE) qui reprend ainsi les prérogatives des instances précédentes (CE, CHSCT, DP).

Afin de permettre à cette nouvelle instance d'être adaptée aux enjeux, au contexte et à l'organisation de l'entreprise et ainsi de représenter au mieux les intérêts des salariés, le législateur a laissé une latitude aux partenaires sociaux pour aménager les conditions de mise en place et le fonctionnement du CSE.

Les parties au présent accord ont donc souhaité définir au niveau du Groupe les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement du CSE des sociétés et établissements du groupe Thales et ont convenu, au terme de cette négociation, d'examiner la possibilité de revoir l'accord Groupe relatif à la consultation sur les orientations stratégiques et la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales, ainsi que l'accord Groupe sur les modalités de déploiement de la loi relative au dialogue social et à l'emploi.

Le CSE sera mis en place dans les sociétés relevant du présent accord conformément au calendrier de renouvellement des instances précisé au niveau Groupe et défini dans chaque société (par voie d'accord collectif ou décision unilatérale).

Les parties au présent accord ont souhaité mettre en place des représentants de proximité permettant d'assurer une représentation du personnel au plus près des salariés.

1. Durée et nombre de mandats successifs

La loi fixe à trois le nombre de mandats successifs pour les membres du CSEC et du CSE. Conformément à l'article L2314-33 du code du travail, le protocole d'accord préélectoral pourra déroger à cette limitation à 3 mandats pour les entreprises et les établissements de moins de 300 salariés.

Conformément à l'accord Groupe sur la durée des mandats, les parties conviennent de maintenir à 3 ans la durée des mandats.

Cette durée des mandats sera applicable à tous les mandats électifs de représentation du personnel (membres du CSEC, membres du CSE, membres de la CSSCT...).

2. Cadre de mise en place du CSE

Conformément à l'article L 2313-1 du code du travail, un CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Les parties conviennent, dans le cadre du présent accord qu'il ne sera pas mis en place de Conseils d'Entreprises décrit par l'article L2321-2 du code du travail.

Des CSE d'établissement et un CSE Central (CSEC) sont constitués dans chaque société comportant au moins deux établissements distincts.

GL VM

Les établissements distincts sont définis au sein de chaque Société, en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Le présent accord ne remet pas en cause l'organisation actuelle des sociétés et de leurs établissements distincts à la date de signature du présent accord. Si, au sein d'une société, le nombre d'établissements venait à être modifié, une négociation sera engagée afin d'étudier et mettre en évidence les impacts en terme de représentation du personnel et adapter les nouvelles instances afin d'assurer la continuité et la qualité du dialogue social.

3. Le Comité Social et Economique d'Etablissement

3.1 Composition du CSE

Le nombre de membres de chaque CSE est déterminé selon les dispositions prévues à l'article R 23.14-1 du code du travail, annexées au présent accord (annexe 2).

Le CSE est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et suppléants. Les suppléants n'assisteront aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire. Ils participent de plein droit aux réunions préparatoires. Pour ce faire, ils reçoivent copie des convocations ainsi que tous les documents afférents à la tenue du CSE. Les frais de déplacements et d'hébergements liés à ces réunions préparatoires, ainsi qu'aux plénières lorsqu'ils remplacent le titulaire, sont pris en charge par la Direction.

Le secrétaire, le secrétaire adjoint et le trésorier du comité social et économique sont désignés parmi les membres titulaires lors de la première réunion suivant l'élection des membres du CSE.

Chaque syndicat représentatif dans l'établissement désigne un représentant syndical au CSE conformément aux conditions prévues par le chapitre 2 de l'accord sur le dialogue social, le droit syndical et l'évolution de carrière des représentants du personnel. Les représentants syndicaux sont membres de droit avec voix consultative du CSE.

Un bureau, composé au minimum du secrétaire, du secrétaire-adjoint, du trésorier et des représentants syndicaux sera constitué afin de préparer le projet d'ordre du jour des réunions du CSE, qui sera établi conjointement entre le Président et le secrétaire du CSE.

Le nom des élus du CSE est porté à la connaissance des salariés de leur site, sur le panneau d'affichage Direction, ainsi que sur l'Intranet.

3.2 Attributions du CSE

Le comité social et économique d'établissement est informé sur les mesures arrêtées au niveau de l'entreprise impactant de façon non spécifiques l'établissement.

L'entreprise prendra intégralement en charge le financement des expertises votées par le CSE à l'occasion notamment des consultations récurrentes obligatoires pour lesquelles il est

Sc AG 6Z VM

sollicité (entreprises mono-établissement) dans les conditions prévues par l'accord Groupe sur les modalités de déploiement de la loi relative au dialogue social et à l'emploi.

Parmi les points fixés à l'ordre du jour du CSE, seront donnés régulièrement pour information les éléments économiques, industriels et sociaux relatifs aux activités de l'établissement afin de permettre aux membres du CSE de suivre la bonne marche des activités. Pour ces réunions, plus particulièrement les préparatoires, le secrétaire du CSE pourra réserver une salle de réunion de l'établissement.

Il s'assure également du respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Le CSE dispose du monopole de la gestion des activités sociales et culturelles dans les conditions prévues par les dispositions légales.

3.3 Moyens du CSE

3.3.1 Heures de délégation des membres du CSE

Un crédit d'heures mensuel est, conformément à l'article R.2314-1 du Code du travail, alloué à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique (annexe 2). Pour faciliter le bon fonctionnement et l'implication des suppléants au CSE, un crédit individuel mensuel de 4 heures sera alloué. Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. Le secrétaire, le secrétaire adjoint et le trésorier du CSE bénéficieront d'un crédit d'heures supplémentaire de 20 heures par mois.

Les heures de délégation des membres du CSE peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de douze mois (Article L. 2315-7 du Code du travail). Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les modalités d'information de l'employeur par le représentant pour l'utilisation des heures ainsi cumulées seront prévues par le Règlement Intérieur du CSE.

Par ailleurs, les membres titulaires du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Chaque membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique concerné informe l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Le temps passé par les membres du CSE aux réunions préparatoires et plénières du CSE est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit de leurs crédits d'heures de délégation.

Sc AC 6.L VM

3.3.2 Local du CSE

Chaque comité social et économique bénéficie d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions[1] .

Le comité social et économique peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité. Ce local doit être adapté pour permettre la bonne tenue de ces réunions, et en cas de nécessité, le comité peut réserver une salle au sein de l'établissement.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

3.3.3 Modalités d'affichage, de communication et d'informations du CSE

Les membres du comité social et économique peuvent faire afficher les informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements prévus à cet effet définis préalablement avec les membres du CSE. Les modalités pratiques de communication et d'affichage des informations seront définies localement.

Les documents portés à l'affichage sont transmis simultanément au Responsable Ressources Humaines de l'établissement.

3.3.4 Réunion d'information collective portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice des mandats

La Direction affirme sa volonté de faciliter l'exercice des mandats et la formation des salariés qui les exercent.

Lors du renouvellement des instances, en concertation entre la Direction et les organisations syndicales ayant des élus au sein du site concerné organiseront dans les 2 mois à l'attention des nouveaux élus ou désignés et de leurs managers une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités de chacun liés à l'exercice des mandats. Cette réunion d'information ne se substitue pas aux formations économiques sociales et/ou syndicales.

[1] Bureau et chaises en nombre suffisant, fournitures, armoire fermant à clé, ligne téléphonique sécurisée avec « pieuvre » et matériel informatique de type PC équipé de logiciels bureautiques (standard groupe), relié à une imprimante et bénéficiant d'un accès Internet et intranet et bénéficiant de lumière naturelle.

3.3.5 Formation Economique

Les membres titulaires et suppléants du CSE élus, ainsi que les représentants syndicaux au CSE, peuvent solliciter le bénéfice d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours après chaque élection. Les frais de formation, en ce compris les coûts pédagogiques, les frais d'hébergement, de voyage et de restauration seront pris en charge par la société à laquelle ils appartiennent. L'organisme de formation est au libre choix de chaque membre du CSE.

Le temps passé en formation par les membres du CSE est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit de leur crédit d'heures de délégation.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins :

- Huit jours à l'avance si la durée du congé est supérieure ou égale à 4 jours ;
- 48 heures à l'avance si la durée du congé est inférieure ou égale à 3 jours.

La demande du salarié doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. Le nombre de salariés pouvant être simultanément absents n'est pas limité.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L 2145-5 et suivants.

3.4 Fonctionnement du CSE

3.4.1 Nombre de réunions et ordre du jour du CSE

Le CSE d'établissement, sur convocation du président, se réunit une fois par mois, sauf situation nécessitant la tenue d'une réunion exceptionnelle à la demande du Président ou à la majorité de ses membres.

L'ordre du jour du CSE est établi conjointement entre le Président et le secrétaire du CSE et adressé à chacun des membres au minimum 3 jours ouvrés (sauf délai plus favorable défini localement avec le Président de l'instance) avant la date de la réunion, accompagné, des documents d'information récurrents nécessaires à sa bonne tenue. Les documents sont nécessairement en français.

Dans le cadre des réunions du CSE, 4 d'entre elles, dont 2 qui devront se tenir au 1er semestre de chaque année, porteront en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

3.4.2 Modalités et délais d'établissement du procès-verbal des réunions du CSE

Dans une volonté de communication des informations portées au niveau des CSE dans les meilleurs délais, les parties conviennent que les procès-verbaux doivent être établis et intégrer les différentes remarques éventuelles des membres des CSE présents dans un délai d'un mois. Toutefois, un extrait de PV pourra être délivré à la demande de l'un de ses

GC AG JM

membres ou du Président avant l'expiration de ce délai. La rédaction des PV sera établie sous la responsabilité du Secrétaire du CSE, selon les modalités définies localement et transmis à tous les membres du CSE. Les PV devront être adoptés en séance plénière avant diffusion.

A la majorité des membres du CSE il pourra être fait appel, s'ils le souhaitent, au service d'un(e) sténotypiste Dans ce cas, les frais seront pris en charge par la direction. Si la majorité des membres du CSE le souhaite, le secrétaire du CSE pourra effectuer la prise de note en lieu et place de la sténotypiste pour l'élaboration des procès-verbaux.

3.5 Les Commissions du CSE

3.5.1 Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est créée dans tous les établissements de plus de 50 salariés identifiés pour la mise en place du CSE. Ce principe ne remet pas en cause les situations particulières, comme par exemple l'établissement de la Ferté Saint-Aubin de Thales LAS France et Thales Services qui disposent d'une organisation spécifique en matière de santé, sécurité et conditions de travail compte tenu soit des activités portées, soit du nombre de sites.

3.5.1.1 Composition de la CSSCT

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres élus titulaires ou suppléants, par délibération de la majorité des élus du CSE ayant voix délibérative, en respectant le poids de représentativité relative au sein du CSE de chacune des organisations syndicales. Ces mandats prennent fin avec ceux des mandats des membres élus du CSE.

Afin d'assurer la prise en charge permanente par le CSE des enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail, la CSSCT comprend au moins un membre titulaire du CSE qui assure le rôle de secrétaire de la CSSCT.

Le secrétaire de la CSSCT aura notamment en charge :

- d'organiser les travaux de la commission.
- de restituer une synthèse des travaux réalisés par la CSSCT notamment dans le cadre de consultation du CSE lorsque celle-ci est amenée à instruire des dossiers.

A ce titre, le secrétaire de la CSSCT dispose d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 10 heures, sauf s'il bénéficie déjà du crédit d'heures de 20 heures alloué aux membres du bureau du CSE.

Le nombre de membres de chaque CSSCT est égal au tiers[2] du nombre de membres titulaires du CSE dont au moins un représentant du collège cadre, sans que ce nombre ne puisse ni être inférieur à 3 ni supérieur à 8.

[2] Lorsque l'application du principe ci-dessus n'aboutit pas à un nombre entier de siège à pourvoir, il est procédé à l'arrondi arithmétique à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

SC 6.L AG VM

La présidence de la CSSCT est assurée par le président du CSE ou son représentant dûment mandaté. Le président peut se faire assister par 2 collaborateurs avec voix consultative et faire intervenir de façon ponctuelle des salariés de l'entreprise compétents au regard des sujets traités.

Les représentants syndicaux au CSE seront membres de droit avec voix consultative de la CSSCT.

Les personnes mentionnées à l'article L2314-3 du code du travail (médecin du travail, responsable HSE, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale) sont invités aux réunions de la commission.

Le nom des élus de la CSSCT est porté à la connaissance des salariés de leur site, sur le panneau d'affichage Direction, ainsi que sur l'Intranet.

3.5.1.2 Missions de la CSSCT

La CSSCT exerce par délégation du CSE, les attributions de celui-ci relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans le but de préparer les délibérations du CSE.

Dans ce cadre, le CSE délègue notamment à la CSSCT les attributions suivantes :

- Procéder à l'analyse des risques professionnels et des conséquences de l'exposition aux facteurs de risque (en collaboration avec la Commission locale QVT pour l'évaluation des RPS ainsi que les plans d'action associés) ;
- Participer à la prévention des facteurs de pénibilité au sein de l'établissement ;
- Contribuer à faciliter l'accès et le maintien des travailleurs handicapés à l'emploi ;
- Contribuer à définir les conditions facilitant l'accès des femmes à tous les emplois ;
- Formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail dans l'établissement. A ce titre, elle sera sollicitée en amont avant toute modification structurante de l'organisation du travail.
- Contribuer à la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés
- Procéder à des inspections en matière de SSCT ;
- Proposer des actions de prévention, notamment en matière d'accidents
- Procéder à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel lorsque cela s'avère nécessaire ;
- Susciter toute initiative et actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les membres de la CSSCT seront destinataires du rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité, des conditions de travail, ainsi que du bilan annuel du service social (cf : Accord QVT).

La CSSCT se voit communiquer le bilan des actions menées au titre de la QVT au sein de l'établissement. La mise en œuvre et le suivi de l'accord groupe QVT dans chaque établissement est assuré par la CLQVT.

JC GL AG VM

3.5.1.3 Moyens de la CSSCT

- **Formation Santé, sécurité et conditions de travail**

Les membres de la délégation du comité social économique, ou, le cas échéant les membres de la CSSCT (Article 2315.18 du Code du Travail) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et de conditions de travail qui sera dispensée à chaque désignation des membres de la commission.

Les sociétés/établissements prendront en charge le coût des formations correspondantes dans les conditions prévues à l'article R 2315-21 du code du travail ainsi que les frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues pour les déplacements professionnels. Les organismes de formation dûment agréés sont au libre choix de chaque membre de la CSSCT ou pourront être proposés par chaque organisation syndicale.

La formation a notamment pour objet de :

- développer l'aptitude des membres de la CSSCT à déceler et à mesurer les risques professionnels, leur capacité d'analyse des conditions de travail,

- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Cette formation sera d'une durée de :

- Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

Les membres de la CSSCT bénéficient, d'un crédit d'heures de délégation mensuelle suivant l'effectif de l'établissement :

Effectif de l'établissement	Heures de délégation mensuelles
- De 50 à 299 salariés	6 heures
- De 300 à 499 salariés	10 heures
- De 500 à 1 499 salariés	15 heures
- À partir de 1 500 salariés	18 heures

Les membres de la CSSCT ont accès à la réservation de salles de réunion au sein de l'établissement, en lien avec la Direction des Ressources Humaines de l'établissement. Dans l'hypothèse où un local était dédié, avant la mise en place du CSE, au CHSCT, les membres de la CSSCT bénéficient de la mise à disposition de ce local.

Le temps passé par les membres du CSE aux réunions de la CSSCT est payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit de leurs crédits d'heures de délégation.

3.5.1.4 Fonctionnement de la CSSCT

Sur convocation de son président, la CSSCT préalablement aux réunions du CSE se réunit 4 fois par an, dont 2 fois devront se tenir au cours du 1er semestre de l'année. Ces réunions

SC G-C HG VM

seront principalement dédiées aux attributions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Si des circonstances exceptionnelles l'exigent, la CSSCT sera réunie de manière extraordinaire à la demande du Président ou à la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président de la Commission et le secrétaire. Il est communiqué, ainsi que la convocation et les documents associés, aux membres de la commission 15 jours avant la date de la réunion, sauf situations particulières.

À l'issue de chaque réunion de la CSSCT, une synthèse des échanges intervenus est établie par le secrétaire de la commission et transmis à tous les membres du CSE avant la tenue de celui-ci. Elle est annexé au procès-verbal de la réunion du CSE. À chacune de ses réunions, la CSSCT désigne un rapporteur chargé de présenter aux membres du CSE la synthèse de ses travaux.

3.5.2 Autres commissions

La composition et les modalités de fonctionnement des commissions relevant des activités sociales et culturelles, sont définies au sein de chaque établissement (périodicité de réunions, moyens de la commission…).

Seront mises en place à minima :

- Une commission emploi/formation établissement (pour les établissements d'au moins 300 salariés) présidée par l'employeur.
  Le nombre de membres de cette commission, leur crédit d'heures seront définis localement ainsi que son fonctionnement, étant entendu que cette composition pourra intégrer dans la limite d'un tiers de ses membres des salariés de l'entreprise ne disposant pas de mandat de représentant du personnel. Un membre élu titulaire du CSE sera désigné parmi les membres de la commission pour être rapporteur. Cette commission a notamment en charge la mise à jour des fiches tendances, ainsi que la préparation du plan de développement des compétences en lien avec l'évolution des métiers. Pour ce faire, elle s'appuiera sur les perspectives d'évolutions techniques/technologiques, ainsi que des données stratégiques.

- Une commission égalité professionnelle établissement, qui pourra être constituée en application des dispositions de l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Thales en France du 13 janvier 2004. Elle est présidée, conformément à l'accord, par un membre élu du CSE et elle a pour mission d'identifier les éventuels mécanismes générateurs de différences (recrutement, formation, développement de carrière …), et de proposer aux partenaires sociaux des mesures favorisant l'égalité professionnelle. Un membre élu titulaire du CSE sera désigné parmi les membres de la commission pour être rapporteur. Le temps passé en réunion de commission est considéré comme temps de travail effectif.

Ces commissions préparent les délibérations du CSE pour ce qui relève de leurs compétences.

SC GL VM

Le rapporteur de chaque commission aura en charge de réaliser une synthèse de ses travaux lors des réunions du CSE.

Chaque année, les membres du CSE bénéficieront de la présentation d'un bilan de l'utilisation de la contribution de l'employeur à l'effort de construction.

Au sein des sociétés mono-établissement, seront mises en place, aux mêmes conditions d'effectifs, les commissions visées à l'article 4.5.2 du présent accord (commission emploi/formation, commission égalité F/H, commission économique).

Pour contribuer au bon niveau de dialogue social au plus près des préoccupations des salariés, d'autres commissions du CSE pourront, le cas échéant sur des sujets spécifiques être mises en place localement par accord collectif. Cet accord prévoira alors les modalités et la composition de ces commissions.

4. Le Comité Social et Economique Central (CSEC)

4.1 Composition du CSE Central

Les membres du CSEC sont élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres, conformément aux dispositions de l'article L 2316-4 du code du travail, dans la limite de vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants. Le nombre de membres est fonction de l'effectif de la société et déterminé dans chacune lors de la négociation de la composition du CSEC.

La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges est arrêtée au sein de l'accord de composition du CSEC de chaque entreprise mais respectera le poids de représentativité de chacune des organisations syndicales.

Le CSEC est composé d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants. Les suppléants n'assisteront aux réunions du CSEC qu'en l'absence du titulaire. Ils participent aux réunions préparatoires. Pour ce faire, ils reçoivent les convocations ainsi que tous les documents afférents à la tenue du CSEC. Les frais de déplacement et d'hébergement liés à ces réunions sont pris en charge par la Direction.

Les membres sont élus, après chaque élection des membres des CSE d'établissement. Les mandats des élus du CSEC prennent fin en même temps que leur mandat d'élu au CSE.

Le Secrétaire, le Secrétaire adjoint du CSEC sont désignés parmi les membres titulaires lors de la première réunion suivant l'élection des membres du CSEC.

Il est institué un bureau composé du Secrétaire, du Secrétaire adjoint et des représentants syndicaux. Son rôle et ses attributions sont définis localement.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne librement un représentant syndical au CSE Central, le cas échéant voire un représentant syndical suppléant, conformément aux conditions prévues par le chapitre 2 de l'accord sur le dialogue social, le droit syndical et l'évolution de carrière des représentants du personnel.

62 JM

Les représentants syndicaux sont membres de droit avec voix consultative du CSE Central. A ce titre, ils sont destinataires des informations fournies au CSEC/CSE.

La qualité d'organisation syndicale représentative, habilitée à désigner un RS au CSEC sera déterminée au début de chaque cycle électoral de l'entreprise.

4.2 **Attributions du CSE Central**

Les dispositions suivantes concernent les attributions du CSE Central ou du CSE dans les sociétés mono établissement.

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

Il est seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;

- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets relatifs à L'introduction de nouvelles technologies, et à tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Conformément à l'article L2312-17 du Code du travail, le CSEC est notamment consulté sur les trois grands blocs de consultations récurrentes que sont :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sociales notamment sur l'emploi ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les parties reconnaissent qu'en cas d'entreprise pluri-établissements, les trois consultations visées ci-dessus doivent être organisées au sein du CSEC avec une information au niveau des établissements.

Pour ce qui concerne la politique sociale de l'entreprise, l'ensemble des CSE d'établissement continuent de bénéficier des informations telles que prévues par les dispositions légales qui leur sont destinées. Pour les CSE d'établissement, quel que soit l'effectif, ils demeurent saisis pour avis concernant le bilan social et le rapport de situation comparée Femmes/Hommes. L'avis rendu par chaque CSE d'établissement sera transmis aux membres du CSEC au plus tard 7 jours avant la réunion de consultation de celui-ci.

G.L VH

Enfin, dans le cadre notamment des consultations récurrentes obligatoires pour lesquelles le CSEC est sollicité, le financement des expertises votées sera pris en charge par l'entreprise.

4.3 Moyens du CSE Central

4.3.1 Heures de délégation

Les membres titulaires au sein de CSEC disposent d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 10 heures en ce non compris les temps de réunion. Ce crédit mensuel est porté à 15 heures pour le secrétaire et le secrétaire adjoint. Pour faciliter le bon fonctionnement et l'implication des suppléants au CSEC, un crédit mensuel de 4 heures sera alloué.

Le temps passé par les membres aux réunions du CSEC, aux réunions préparatoires et plénières du CSEC est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation telles que prévues par l'accord.

4.4 Fonctionnement du CSE Central

4.4.1 Nombre de réunions du CSE Central et établissement de l'ordre du jour

Sauf circonstances exceptionnelles, le CSEC se réunit 2 fois par an. L'ordre du jour est établi conjointement entre le Président et le Secrétaire du CSEC et adressé à chacun des membres au minimum 8 jours ouvrés (sauf délai plus favorable défini localement avec le Président de l'instance) et accompagné des documents d'information en français nécessaires à sa bonne tenue.

Sur convocation de son président le CSEC se réunira :

- au titre des consultations récurrentes établies dans le cadre du calendrier prévu par l'Accord Groupe sur les modalités de déploiement de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 20 juillet 2016.

- en cas d'information et de consultation devant se tenir en dehors de ces réunions,

- à la demande de la moitié des élus du CSE Central, en cas de situation exceptionnelle structurante pouvant avoir un impact sur les activités de la société.

4.4.2 Visioconférence pour les réunions du CSE Central

Conformément à l'article L2316-16 du code du travail, le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique central pourra être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est possible en cas de circonstances exceptionnelles, et dans la limite de trois réunions par année civile et aucun recueil d'avis ne pourra être effectué par l'utilisation de cet outil.

En tout état de cause, le recours à la visioconférence devra demeurer exceptionnel.

SC G.L VM

4.4.3 Modalités et délais d'établissement du procès-verbal des réunions du CSE Central

Dans une volonté de communication des informations portées au niveau des CSEC dans les meilleurs délais, les parties conviennent que les procès-verbaux doivent être établis et intégrer les différentes remarques éventuelles des membres du CSEC présents dans un délai d'un mois. Le procès-verbal des délibérations est établi sous la responsabilité du Secrétaire du CSEC. Toutefois, un extrait de PV pourra être délivré avant l'expiration de ce délai en cas de demande du Président ou d'un membre du CSEC. Les PV devront être adoptés en séance plénière avant diffusion. A la majorité des membres du CSEC il pourra être fait appel, s'ils le souhaitent, au service d'un(e) sténotypiste. Dans ce cas les frais sont pris en charge par la direction. Si la majorité des membres du CSEC le souhaite, le secrétaire du CSEC pourra effectuer la prise de note en lieu et place de la sténotypiste pour l'élaboration des procès-verbaux.

4.5 Les Commissions du CSE Central

4.5.1 Commission santé sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC)

Assurer aux salariés un environnement de travail qui préserve leur santé et garantit une bonne qualité de vie au travail est une priorité du Groupe. L'exercice, par le CSEC des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail participe à une approche stratégique de ces thématiques au sein de l'entreprise.

4.5.1.1 Composition de la CSSCT Centrale

Les membres de la CSSCT Centrale sont désignés par le CSEC parmi ses membres élus titulaires ou suppléants pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du comité.

Afin d'assurer la prise en charge permanente par le CSEC des enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail, la CSSCT centrale est composée d'au moins 1 membre titulaire du CSEC qui assurera le rôle de secrétaire de cette instance.

Le secrétaire de la CSSCT Centrale a notamment en charge :

- d'organiser les travaux de la commission.
- de restituer une synthèse des travaux réalisés par la CSSCT Centrale dès lors que celle-ci est amenée à instruire des dossiers.

Le nombre de membres de la CSSCT Centrale est égal au tiers[3] du nombre de membres titulaires du CSEC dont au moins un représentant du collège cadre, sans que ce nombre ne puisse ni être inférieur à 3 ni supérieur à 8.

[3] Lorsque l'application du principe ci-dessus n'aboutit pas à un nombre entier de sièges à pouvoir, il est procédé à l'arrondi arithmétique s à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5

La présidence de la CSSCT Centrale est assurée par le président du CSEC ou son représentant dûment mandaté. Le président peut se faire assister par des salariés de l'entreprise compétents au regard des sujets traités.

Les représentants syndicaux aux CSEC seront membres de droit avec voix consultative de la CSSCT Centrale.

Le médecin santé au travail référent pour la société est invité aux réunions de la commission.

4.5.1.2 Missions de la CSSCT Centrale

Conformément à l'article L 2316-18 du code du travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale se voit confier les attributions du CSEC relatives à la santé sécurité, conditions de travail à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives du CSEC.

À ce titre, la CSSCT Centrale prépare, sur demande du CSEC, les consultations du CSEC sur les projets modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

La CSSCT centrale assure notamment l'instruction des dossiers portant sur des projets communs à plusieurs établissements de la Société et pourra être saisi par une des CSSCT d'établissement de la société.

La CSSCT centrale travaille également au déploiement de campagnes de prévention décidées au niveau de la Société.

La CSSCT Centrale pourra transmettre au CSEC des propositions en vue de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention du harcèlement moral, harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Au niveau de la société, elle assure par ailleurs, sur la base notamment des travaux réalisés par les commissions locales qualité de vie au travail, le suivi des actions mises en œuvre en matière de QVT dans les établissements.

4.5.1.3 Moyens de la CSSCT Centrale

Les membres de la CSSCT Centrale bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et de conditions de travail qui sera dispensée à l'ensemble des membres du CSEC dès leur désignation.

- **Formation Santé, sécurité et conditions de travail**

Dans l'hypothèse où ils n'en ont pas bénéficié dans le cadre de leur mandat local, Les membres de la délégation du comité social économique, ou, le cas échéant les membres de la CSSCT centrale (Article 2315.18 du Code du Travail) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et de conditions de travail qui sera dispensée dès la première désignation des membres de la commission.

G.C

AG VM

Les sociétés prendront en charge les coûts pédagogiques correspondants dans les conditions prévues à l'article R 2315-21 du code du travail ainsi que les frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues pour les déplacements professionnels.

La formation a pour objet de :

- développer l'aptitude des membres de la CSSCT à déceler et à mesurer les risques professionnels, leur capacité d'analyse des conditions de travail,

- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Cette formation sera d'une durée de :

- Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

L'organisme de formation est au libre choix de chaque organisation syndicale représentative au sein de la CSSCTC. Les organismes de formation dûment agréés sont au libre choix de chaque membre de la CSSCTC ou pourront être proposés par chaque organisation syndicale.

Le temps passé par les membres aux réunions de la CSSCTC, ainsi que le temps de déplacement pour s'y rendre est considéré comme du temps de travail effectif et n'ai pas déduit des heures de délégations.

4.5.1.4 Fonctionnement de la CSSCT Centrale

La CSSCT Centrale se réunit 2 fois par an de manière ordinaire. La CSSCT Centrale pourra être réunie de manière extraordinaire, notamment pour préparer sur demande du CSEC, les consultations du CSEC sur les projets modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président de la Commission et le secrétaire. Il est communiqué aux membres de la commission 15 jours avant la date de la réunion sauf situations particulières.

A l'issue de chaque réunion de la CSSCT Centrale, à la demande du secrétaire et/ou du rapporteur, une synthèse des échanges intervenus pourra être établie par le secrétaire de la commission et transmise à tous les membres du CSEC avant la tenue de celui-ci. Il est annexé au procès-verbal.

4.5.2 Autres commissions du CSE Central

La composition et les modalités de fonctionnement des autres commissions du CSEC seront définies au sein de chaque société, notamment dans le cadre des accords de fonctionnement du CSEC pour les sociétés multi-établissements. Pour chaque commission mise en place, sa composition intègrera au moins un membre titulaire du CSEC. Un rapporteur sera désigné. Il aura en charge de réaliser la synthèse des différents travaux.

Le temps passé à ces commissions est considéré comme du temps de travail effectif.

Les autres commissions du CSEC qui seront mises en place sont les suivantes :

- commission économique (pour les sociétés d'au moins 1000 salariés). La commission sera présidée par l'employeur ou son représentant et sera composée d'au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Les membres représentants du personnel sont désignés par le comité social et économique central parmi leurs membres. Pour cette commission, un rapporteur sera désigné parmi ses membres et des informations pertinentes relatives aux BL seront communiquées pour assurer un fonctionnement optimal.

- commission emploi/formation (pour les sociétés d'au moins 300 salariés) présidée par l'employeur. Le nombre de membres de cette commission sera défini localement sans qu'il ne puisse ni être inférieur à 2 ni supérieur à 6. Cette composition pourra intégrer dans la limite d'un tiers de ses membres des salariés de l'entreprise ne disposant pas de mandat de représentant du personnel. Un membre élu titulaire du CSEC sera désigné parmi les membres de la commission pour être rapporteur. Cette commission contribue notamment à la préparation du plan de développement des compétences société en lien avec l'évolution des métiers et les fiches tendances réalisées et mises à jour par les commissions emploi/formation établissements, ainsi que les informations sur les évolutions techniques et technologiques fournies par cette dernière.

- Une commission de l'égalité professionnelle, qui pourra être constituée en application des dispositions de l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Thales en France du 13 janvier 2004. Un membre élu titulaire du CSEC sera désigné parmi les membres de la commission pour être rapporteur. Elle est présidée par un membre titulaire du CSEC et a pour missions de travailler sur les mécanismes permettant de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le temps passé en réunion de commission est considéré comme temps de travail effectif.

Le rapporteur de chaque commission élu du CSEC aura en charge de réaliser une synthèse de ses travaux lors des réunions du CSEC.

Chaque année, les membres du CSEC bénéficieront directement de la présentation d'un bilan de l'utilisation de la contribution de l'employeur à l'effort de construction au niveau Société.

Par ailleurs, d'autres commissions du CSEC pourront, le cas échéant, être mises en place localement par accord collectif, pour traiter de sujets spécifiques sociétés. Cet accord collectif prévoira alors les modalités et la composition de ces commissions.

5. Les Représentants de proximité

GL VM

Conscientes de l'importance d'une représentation du personnel au plus près des salariés des divers établissements du Groupe, et afin de compléter le dispositif de représentation du personnel, les parties conviennent d'instituer des représentants de proximité, en application des dispositions de l'article L.2313-7 du code du Travail.

Acteurs à part entière du dialogue social, au service du personnel et de ses représentants, ils ont un rôle pivot et complémentaire à l'ensemble du dispositif et des instances du dialogue social dans les établissements.

Les organisations syndicales représentatives transmettront au Président du CSE, au Secrétaire du CSE ainsi qu'à l'attention de la DRH, la liste des représentants de proximité qu'ils auront désignés.

5.1 Périmètre de mise en place des représentants de proximité

Des représentants de proximité sont mis en place dans les établissements / antennes / agences / sites à partir de 50 salariés.

Le nombre de représentants de proximité, qui devra tenir compte de la nature des activités portées et de la situation géographique des bâtiments, est fixé dans les conditions suivantes :

Effectif de l'établissement, agence, antenne ou site	Nombre de représentants de proximité
50 à 149	3
150 à 299	4
300 à 499	5 à 6
500 à 999	7 à 8
1 000 à 1 999	10 à 12
2 000 à 2 999	12 à 15
3 000 et plus	15 à 18

Les évolutions d'effectifs intervenant pendant la durée du mandat du CSE seront prises en compte lors du prochain renouvellement du CSE.

5.2 Modalités de désignation des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont désignés librement par les organisations syndicales représentatives dans les conditions suivantes :

Les mandats de représentants de proximité seront répartis entre les Organisations syndicales représentatives ayant participé aux élections de la délégation du personnel du Comite social et économique de l'établissement.

Cette répartition se fera en fonction des suffrages valablement exprimés recueillis par chaque Organisation syndicale représentative tous collèges confondus, tels que mentionnes sur les documents CERFA établis après chaque élection (1er tour des élections des membres du CSE), en appliquant la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne conformément au droit commun électoral régissant les élections professionnelles.

En fonction de la répartition ainsi obtenue, chaque Organisation syndicale pouvant désigner un représentant de proximité communique au Président et au secrétaire du CSE la liste

AC VM

nominative des représentants de proximité. Cette communication doit être préalable à la première réunion du CSE qui suit sa mise en place. Sur cette base et lors de cette première réunion, le CSE procède à la désignation des représentants de proximité.

Les représentants de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Lorsqu'un représentant de proximité perd son mandat (démission du mandat, rupture du contrat de travail, mobilité en dehors de l'établissement au sein duquel il a été désigné..), il sera remplacé par un autre représentant désigné par l'Organisation syndicale concernée donnera lieu à une résolution du CSE.

Le représentant de proximité bénéficie de la protection prévue aux articles L.2411-1 et suivants du code du travail.

5.3 Attributions des représentants de proximité

Sans préjudice des attributions exclusives du CSE et de ses commissions, les représentants de proximité auront pour mission :

- d'informer le CSE et les commissions intéressées de toutes situations importantes relevant de leurs prérogatives.

- d'écouter, favoriser le dialogue et l'échange de proximité et représenter le relais local privilégié avec le CSE pour faciliter et contribuer à son bon fonctionnement et/ou aux actions qui seraient souhaitables de mener.

- d'assurer, si nécessaire, un rôle d'accompagnement et de médiation entre les salariés et leurs managers et notamment lors des EAA ou EDP, à la demande expresse du salarié, lorsqu'il est nécessaire de réaliser un deuxième entretien.

- d'informer la Direction des Ressources Humaine locale et le CSE sur les évènements affectant la vie du site et suivre les axes éventuels d'améliorations quant au fonctionnement quotidien de l'établissement. Ils sont informés des évolutions d'organisation des activités relevant du périmètre de leur établissement.

Les représentants de proximité bénéficieront d'une liberté de déplacement au sein de l'établissement pour exercer leur mission. Ces déplacements leurs permettent de prendre contact avec tout salarié dans le cadre de l'exercice de leurs missions. Ils peuvent notamment prendre contact avec un salarié à son poste de travail, en veillant à ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du salarié.

Le nom des représentants de proximité est porté à la connaissance des salariés de leur site, sur le panneau d'affichage dédié à la Direction, ainsi que sur l'Intranet.

GL AG VM

5.4 Moyens des représentants de proximité

5.4.1 Crédit d'heures

Le représentant de proximité dispose d'un crédit d'heures mensuel de 12 heures par mois pour exercer son mandat. Ces heures de délégation sont traitées comme des heures de délégation de droit commun.

Elles ne sont ni reportables d'un mois sur l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant de proximité.

Le temps passé à la réunion d'échanges trimestrielle avec la direction est considéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures dont ils bénéficient.

5.4.2 Moyens matériels

Afin qu'il exerce ses missions dans les meilleures conditions, le représentant de proximité est doté :

- d'un ordinateur portable dans la mesure où il n'en serait pas déjà équipé dans l'exercice de ses fonctions;

- d'un téléphone portable, s'il n'en dispose pas à titre professionnel, dédié à son mandat de représentant de proximité, dont le numéro doit être affiché dans l'intranet et sur les panneaux d'affichage du périmètre concerné ;

- d'une adresse mail spécifique

En concertation avec la Direction des Ressources Humaines de l'établissement, les représentants de proximité peuvent utiliser ponctuellement des salles de réunion.

5.4.3 Formation

Les représentants de proximité bénéficieront d'une formation de 3 jours, nécessaire à l'exercice de leurs missions, qui sera entièrement prise en charge (coûts pédagogiques, frais de voyage, d'hébergement, de restauration) par la société à laquelle ils appartiennent. Sur les 3 jours de formation alloués, 1 jour sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines de la société qui en aura déterminé le programme et 2 jours par les organisations syndicales représentatives qui en auront déterminé le programme.

5.5 Fonctionnement des représentants de proximité

Les représentants de proximité auront accès à l'interlocuteur dédié au sein du CSE et des commissions de celui-ci.

Ils auront également accès à un représentant de la Direction des Ressources humaines qui organisera avec eux une réunion d'échange trimestrielle. L'interlocuteur dédié au sein du CSE pourra participer à cette réunion d'échange pour s'informer. Si des questions nécessitent un arbitrage, la direction apportera aux représentants de proximité, les éléments nécessaires au règlement du sujet posé.

SC G.C

AG VM

6. Dispositions finales

6.1 Entrée en vigueur, révision et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction de la société THALES et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales.
Le présent accord entrera en vigueur conformément à l'article L. 2232-30 du code du travail régissant les accords de Groupe dans toutes les sociétés comprises dans le périmètre fixé à l'annexe 1.
Il est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent cependant de se revoir 3 ans après la signature du présent accord afin d'examiner la bonne adaptation des dispositifs prévus à l'accord.

A la demande de l'un des signataires, les organisations syndicales et la Direction se réuniront pour examiner l'application du présent accord.

6.2 Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe sous forme électronique, en un exemplaire pdf signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris-la-Défense en 6 exemplaires, le 13 décembre 2018

Pour la Société THALES

David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :

CFDT
Anne COGNIEUX

CFE-CGC
José CALZADO

CFTC
Véronique MICHAUT

CGT
Gregory LEWANDOWSKI

VM

ANNEXE 1 - Périmètre d'application de l'accord

GBU AVS

Thales AVS France SAS
Thales Aviconics Electrical Motors SAS
Thales Avionics Electrical Systems SAS
Trixell

-
GBU DMS
Thales DMS France SAS
UMS SAS

GBU LAS
Thales LAS France SAS

GBU SIX
Gerac SAS
Thales SIX GTS France SAS
Thales Services SAS
RCS France SAS

GBU ESPACE
Thales Alenia Space SAS
Thales Seso SAS

Entités Corporate
Geris Consultants SAS
Thales Global Services SAS
Thales Assurances et Gestion des risques SAS
Thales International SAS
Thales S.A.
Thales Digital Factory SAS

ANNEXE 2 Nombre de membres de la délégation du personnel du CSE (Article R 2314-1 du Code du Travail)		
Effectif (nombre de salariés)	**Nombre de titulaires**	**Nombre mensuel d'heures de délégation**
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 299	11	22
300 à 399	11	22
400 à 499	12	22
500 à 599	13	24
600 à 699	14	24
700 à 799	14	24
800 à 899	15	24
900 à 999	16	24
1 000 à 1 249	17	24
1 250 à 1 499	18	24
1 500 à 1 749	20	26
1 750 à 1 999	21	26
2 000 à 2 249	22	26
2 250 à 2 499	23	26
2 500 à 2 749	24	26
2 750 à 2 999	24	26
3 000 à 3 249	25	26
3 250 à 3 499	25	26
3 500 à 3 749	26	27
3 750 à 3 999	26	27
4 000 à 4 249	26	28
4 250 à 4 499	27	28

GL
AG VM