

CHARTRE DE PROGRES SOCIAL

SUR LE SITE ALSTOM MARINE de St NAZAIRE

D.N D.P M
J.T D.P A.F

SOMMAIRE

PREAMBULE	P.3
Article 1. VALEURS FONDAMENTALES	P.4
Article 2. CONDITIONS DE VIE SUR LE SITE	P.5
Article 3. EMPLOI	
Article 4. ACCUEIL SUR LE SITE	P.6
Article 5. LEGISLATION DU TRAVAIL	P.7
Article 6. FORMATION PROFESSIONNELLE	P.8
Article 7. HYGIENE-SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	
Article 8. SANTE	P.10
Article 9. DUREE DU TRAVAIL	
Article 10. INSERTION LOCALE	P.11
Article 11. DROIT SYNDICAL	
Article 12. DIALOGUE SOCIAL	P.12
Article 13. APPLICATION ET SUIVI DE LA CHARTE	
Article 14. DUREE	P.13
Article 15. FORMALITES	

n.p. DAM

M

JY

D.P. A.F.

CHARTRE DE PROGRES SOCIAL SUR LE SITE ALSTOM MARINE DE ST NAZAIRE

Préambule :

En janvier 2001, la Direction de Chantiers de l'Atlantique, l'Union des Industries de Loire Atlantique et les Unions Locales des cinq Organisations Syndicales représentatives au niveau national (CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT et FO) ont créé une Instance de Dialogue Social du Site, afin de faciliter l'étude et le traitement des sujets sociaux qui peuvent concerner l'ensemble des entreprises et leurs salariés travaillant sur ce site.

L'IDSS s'est penchée prioritairement sur les questions liées à la Sécurité et aux Conditions de travail. Après plusieurs échanges, les partenaires sociaux ont signé un accord instituant la Commission Paritaire d'Hygiène et de Sécurité de la co-activité du Site (CPHSS) au mois de juin 2001. Cette Commission a commencé ses travaux dès juillet 2001, et les poursuit régulièrement depuis en se réunissant 5 fois par an.

Depuis le second semestre 2001, l'IDSS a continué sa réflexion sur les voies et moyens d'améliorer la vie sociale sur le site d'ALSTOM Marine à Saint Nazaire. Les réflexions et le dialogue conduits au sein de l'IDSS ont permis de convenir les dispositions de la présente Charte signée par l'ensemble des parties, qui traite des 13 sujets retenus comme déterminants pour la qualité de la vie au travail de l'ensemble des intervenants travaillant sur le site.

Les cinq Unions Locales des Confédérations Syndicales reconnues représentatives sur le territoire français et la Direction d'ALSTOM Marine, confirment, par la présente Charte, que le progrès social est un axe indissociable des axes de progrès de CAP 21+. Dans le cadre du développement de l'Entreprise « élargie », les exigences en matière de coût, délai et qualité, qui conditionnent la réussite et la communauté d'intérêt entre ALSTOM Marine et ses co-réalisateurs, doivent également s'accompagner d'axes de progrès dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Ainsi, les dispositions de la présente Charte seront-elles incluses dans la Charte CAP 21+, dont la signature deviendra une condition au référencement de toute entreprise pour être admise à travailler sur un site d'Alstom Marine.

N.P. A.M. D.P. 26/04/02 -

De ce fait, l'emploi des termes «entreprise co-réalisatrice» dans le texte ci-dessous s'entend, à chaque fois, comme «entreprise co-réalisatrice ayant signé la Charte CAP 21 + ».

Au delà du nécessaire respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de législation sociale, les parties signataires s'appuient sur un socle de valeurs fondamentales reconnues comme communes pour faire vivre, sur le site de Saint Nazaire, la présente Charte définissant le contenu du volet social de la Charte CAP 21 +.

Article 1. Valeurs fondamentales :

Sont affirmées comme valeurs fondamentales qui doivent animer la conduite de tous les Employeurs et de tous les Salariés travaillant sur le site d'ALSTOM Marine à Saint-Nazaire :

- La priorité donnée à la préservation de l'intégrité physique de la personne
- Le respect de la propriété individuelle, le respect des biens collectifs mis à disposition et le respect de l'environnement
- Le respect des droits et devoirs de la personne (civisme, respect mutuel, droit d'expression des opinions, droit à une vie personnelle ...)
- Le respect des engagements pris (conventions, accords collectifs et contrats...)
- Le bienfait de la formation professionnelle tout au long de la vie
- L'engagement à faire travailler les personnes dans des conditions optimales.

La Direction d'ALSTOM Marine considérera le respect de ces valeurs et la qualité de la gestion des Ressources Humaines comme des critères essentiels de choix de ses sociétés sous-traitantes. Les entreprises co-réalisatrices et partenaires d'ALSTOM Marine seront aussi exemplaires dans ces domaines sociaux.



Article 2. Conditions de vie sur le site :

Toute entreprise co-réalisatrice qui interviendra sur le site de Saint Nazaire s'engage, par sa signature de la Charte CAP 21+, à :

- 1 - Fournir à chaque salarié les Equipements de Protection Individuelle (E.P.I.) nécessaires à l'exécution de son travail
- 2 - Attribuer à chaque salarié, dont l'emploi le nécessite, un vestiaire sécurisé et entretenu (armoire, douche collective...) à proximité du lieu d'exécution de son travail ou du site.
- 3 - Informer son personnel sur les différentes possibilités de restauration et de transport.
- 4 - Rechercher les possibilités d'organiser la prise des repas dans les selfs et dans les réfectoires du site et l'utilisation des transports en commun, rail et route, cadencés sur les horaires ALSTOM Marine.
- 5 - Rechercher les possibilités, avec son Personnel et/ou ses Représentants afin d'aboutir à un consensus pour la prise en charge partielle par l'employeur du coût du repas y compris en y affectant des avantages existants.

La Direction d'ALSTOM Marine s'engage à :

- Assurer, pour les salariés des entreprises co-réalisatrices, des conditions d'accès aux installations sanitaires, aux parkings extérieurs et des conditions d'utilisation des navettes identiques à celles des salariés ALSTOM Marine.
- Mettre à disposition des moyens d'information et d'accueil sur le site via son Bureau d'Accueil du Personnel Extérieur (B.A.P.E.).

Article 3. Emploi :

L'emploi au sein d'une entreprise dépend toujours de son niveau d'activité. La qualité du Personnel employé et les conditions d'exercice des métiers, participent grandement à la performance et à la compétitivité de l'Entreprise. C'est pourquoi, les parties signataires entendent encourager principalement une politique de réduction de la précarité de l'emploi.

Dans cet objectif, l'entreprise co-réalisatrice s'engage à :

- Respecter la réglementation sur le travail temporaire et, notamment, garantir l'égalité de traitement entre salariés permanents et intérimaires au regard de la rémunération.
- En cas de nécessité d'emplois intérimaires, favoriser les contrats de longue durée.
- Affecter sur les sites ALSTOM Marine un personnel compétent et appartenant en propre à l'entreprise pour au moins 50% de son effectif (80% pour l'encadrement de premier niveau), en moyenne annuelle.
- Faire bénéficier à 100% de l'encadrement de premier niveau et à 80% des salariés affectés sur le site d'un ou deux contrats de travail en CDD ou en intérim, d'une durée totale au moins équivalente à la durée de réalisation du contrat commercial, dans le métier de l'intéressé, pour ceux qui ne seraient pas en CDI.
- Recruter, des salariés en CDI, en CDD ou intérimaires, prioritairement sur la base de critères de compétence et de professionnalisme au regard du domaine d'activité.
- Donner priorité, à compétence égale, pour un poste donné et sous réserve qu'il ait donné satisfaction, à l'embauche d'un travailleur temporaire dont le contrat arrive à son terme ou ayant préalablement effectué une prestation de travail sur le site ALSTOM Marine.

La Direction d'ALSTOM Marine s'engage à :

- Communiquer à l'entreprise co-réalisatrice la liste des Entreprises de Travail Temporaire ayant adhéré à la Charte CAP 21 +.

Article 4. Accueil sur le site :

Les parties conviennent que l'accueil d'un salarié d'une entreprise co-réalisatrice arrivant sur le site de Saint-Nazaire constitue une condition préalable et essentielle à une bonne exécution de la prestation de travail.

mw

N.P. DM JYT D.P. AF
26/04/02 -

Dans cet objectif d'accueil et d'intégration, la Direction d'ALSTOM Marine s'engage à remettre à l'entreprise co-réalisatrice, pour mise à disposition des salariés détachés sur le site :

- Son Règlement intérieur
- Un plan du site indiquant la situation des selfs, réfectoires, vestiaires et sanitaires, service médical et parkings
- Les horaires des transports en commun desservant le site et ceux d'ouverture des selfs
- La liste des élus de la CPHSS avec le numéro de contact

Quant à elle, l'entreprise co-réalisatrice s'engage à porter à la connaissance de son Personnel, les documents remis par ALSTOM Marine, énoncés ci-dessus. En outre, elle devra remettre, dans les délais légaux, à chaque salarié détaché sur le site d'ALSTOM Marine :

- Son contrat de travail
- Son Règlement intérieur
- La liste des Représentants du Personnel désignés et élus, le cas échéant, avec le numéro de contact
- La liste des Conventions et Accords collectifs applicables, ainsi que la présente Charte, qui seront consultables auprès de sa hiérarchie de site.

L'Entreprise de Travail Temporaire signataire de la Charte CAP 21 + s'engage à porter à la connaissance de son Personnel les documents remis par ALSTOM Marine énoncés ci-dessus. En outre, elle devra remettre, dans les délais légaux, à chacun de ses salariés travaillant sur le site d'ALSTOM Marine :

- Le contrat de mission
- Les bordereaux d'heures
- La liste des Représentants du Personnel désignés et élus, le cas échéant, avec le numéro de contact
- Les livrets d'information des organismes de Protection Sociale et Formation Professionnelle.

Article 5. Législation du travail :

Par Législation du Travail, il faut entendre toute règle issue des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (Lois, Décrets, Arrêtés, Conventions Collectives, Accords d'Entreprise) ou du Règlement Intérieur de l'entreprise co-réalisatrice ou d'ALSTOM Marine.

L'entreprise co-réalisatrice s'engage à :

- Respecter les dispositions de la Législation du Travail.
- Faire respecter, pour sa partie Hygiène et Sécurité, le Règlement Intérieur d'ALSTOM Marine par son Personnel intervenant sur le site, la discipline restant de la compétence de l'Employeur vis-à-vis de ses subordonnés.
- Respecter les dispositions légales en matière de déclaration et demande d'autorisation préalable à l'emploi de travailleurs étrangers hors U.E.
- Respecter et faire respecter par ses préposés la propriété privée des biens individuels ou collectifs.

Article 6. Formation professionnelle :

Les signataires de la présente Charte affirment que l'amélioration de la performance sur le site d'ALSTOM Marine passe par le développement des compétences professionnelles des personnels y travaillant.

La formation professionnelle est un moyen permanent et continu que les entreprises co-réalisatrices chercheront à mettre en œuvre, au-delà des obligations légales minimum, pour atteindre les objectifs de qualité, coûts, et délais fixés par CAP 21+.

La formation, véritable investissement, permet l'amélioration des compétences du Personnel, facilite sa mobilité professionnelle, renforce son employabilité tout en contribuant à la compétitivité des entreprises.

Les entreprises co-réalisatrices s'engagent à élaborer chaque année un plan de formation s'inscrivant dans la démarche de progrès souhaitée par le donneur d'ordre, et permettant à leurs salariés de progresser dans leur projet professionnel. Les certificats, licences et autres attestations de formation professionnelle seront remis aux intéressés. La professionnalisation des personnels des entreprises co-réalisatrices est un critère important d'appréciation de la performance pour l'obtention de marchés par le donneur d'ordre.

Article 7. Hygiène – Sécurité et Conditions de Travail :

L'entreprise co-réalisatrice s'engage à :

- Réaliser préalablement à l'accès au site, une sensibilisation des salariés aux règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sur le site et aux

n.p. DM AT DP Af

26/04/02 -

risques spécifiques liés à la pluri-activité. Le temps consacré à cette séquence d'information/sensibilisation sera payé comme temps de travail.

- Se conformer aux dispositions légales et réglementaires applicables sur le site ALSTOM Marine en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
- Informer et agir en matière de prévention de la consommation d'alcool, de drogues et autres comportements pouvant créer un risque pour le consommateur ou pour autrui et générer des dysfonctionnements dans la pratique professionnelle.
- Dès le premier jour, informer son Personnel des mesures d'hygiène et sécurité contenues dans le Plan de Prévention et assurer une visite préalable des lieux d'intervention, avec le Personnel concerné.
- Maintenir de façon méthodique un environnement de travail nettoyé, propre et rangé.
- Renouveler en tant que de besoin pour chaque salarié les Equipements de Protection Individuelle indispensables à l'exécution de son emploi, et à faire respecter impérativement par son Personnel le port de ces équipements.
- Assurer une formation sécurité adaptée au poste de travail et, dans les cas légaux, une formation renforcée à la sécurité.
- Examiner avec son C.H.S.C.T. ou avec ses Représentants du Personnel les recommandations de la C.P.H.S.S.
- Respecter les conditions pratiques d'accès et d'intervention sur le site qui lui sont transmises lors de la commande.
- Déclarer tout accident du travail conformément à la réglementation en vigueur.
- Informer impérativement son correspondant ALSTOM Marine de tout accident de travail.
- Communiquer régulièrement à la Direction ALSTOM Marine ses résultats sécurité.

La Direction, d'ALSTOM Marine s'engage à effectuer des opérations de sensibilisation à la sécurité, à la prévention des risques professionnels, à l'ordre et à la propreté sur le lieu de travail, auprès des co-réalisateurs.

A.P. DM JYT D.P. 26/04/02 -

Conjointement, ALSTOM Marine et l'entreprise co-réalisatrice s'engagent à :

- Une analyse commune des causes des principaux accidents graves.
- La mise en place de Plans de Prévention efficaces.
- Respecter les dispositions légales applicables aux personnes ayant un handicap.
- La désignation de correspondants Sécurité et Santé entre chaque entreprise co-réalisatrice et ALSTOM Marine.
- L'animation de la CPHSS.

Article 8. Santé :

ALSTOM Marine garantit l'accès aux Services de soins et de secours de l'entreprise (infirmierie, médecin du travail, ambulance) à tous les salariés travaillant sur le site pour le compte d'entreprises co-réalisatrices, le coût de la prestation étant pris en charge par les employeurs respectifs.

L'entreprise co-réalisatrice incitera ses salariés blessés ou malades à recourir aux installations médicales du site.

Article 9. Durée du travail :

L'entreprise co-réalisatrice s'engage à respecter strictement les règles légales, et conventionnelles, applicables à son personnel en matière de durée du travail, notamment durées hebdomadaires et quotidiennes maximales, repos minimum, heures supplémentaires, récupérations,...

A ce titre, l'entreprise co-réalisatrice informera chaque mois son Personnel et son Personnel intérimaire présent sur le site sur sa situation au regard de son débit ou crédit en heures.

L'entreprise co-réalisatrice s'engage à aménager, pour le Personnel intéressé et au regard des impératifs de l'activité, l'horaire de travail de telle sorte qu'un temps de pause suffisant soit accordé pour la restauration dans des conditions normales de repos.

En particulier, elle prendra toutes dispositions pour permettre que les repas soient pris en dehors des navires, de préférence dans des locaux aménagés à cet effet.

n.p DM JHT D.P.
AF

26/04/02 -

Article 10. Insertion locale :

ALSTOM Marine favorisera, via son Bureau d'Accueil du Personnel Extérieur, l'information sur les structures locales ayant mission de faciliter l'insertion des nouveaux arrivants.

L'entreprise co-réalisatrice s'engage à étudier les propositions que leur feraient les structures locales d'insertion pour participer aux actions collectives d'insertion professionnelle.

Article 11. Droit syndical :

Les entreprises signataires de la Charte CAP 21 + qui sont concernées par des dispositions légales ou conventionnelles sur ce sujet, conviennent que leurs Organisations Syndicales et leurs Institutions Représentatives du Personnel, font partie intégrante de leur système des relations socio-économiques sur le site d'ALSTOM Marine.

Elles affirment leur volonté de faciliter la mise en place des élections professionnelles, en particulier en favorisant l'information de leur Personnel.

La reconnaissance du rôle qui peut être joué par les Elus du Personnel est facteur d'équilibre et d'évolution positive des rapports sociaux au sein des entreprises intervenant sur le site d'ALSTOM Marine.

Leurs Représentants du Personnel sont, pour tout ce qui entre dans le cadre de leur mission, et au sein de chaque Société, les interlocuteurs habituels de leur Direction et de leurs Salariés.

Les entreprises co-réalisatrices prendront les dispositions nécessaires pour permettre l'affichage syndical conformément à la législation en vigueur.

Dans cet esprit, les salariés des entreprises co-réalisatrices ont toute liberté d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix. Le mandat détenu par un salarié sera exercé conformément à la réglementation en vigueur, et aucune entrave ne sera apportée à son exercice.

La mission des Délégués ou Représentants Syndicaux ou des Elus du Personnel ne doit pas modifier l'évolution de carrière professionnelle ni être un obstacle au renouvellement ou à la prolongation éventuelle du contrat de travail.

Les recommandations qui seraient préconisées en la matière par l'Instance de Dialogue Social de Site seront étudiées par les signataires de la Charte CAP 21 +.

Article 12. Dialogue social :

Afin d'améliorer la concertation et le dialogue social sur le site d'ALSTOM Marine entre le donneur d'ordre et les entreprises co-réalisatrices intervenantes, et entre les entreprises elles-mêmes, la Direction d'ALSTOM Marine a mis en place une Instance de Dialogue Social de Site (IDSS) réunissant, 5 fois par an, les 5 Unions Locales des Confédérations représentatives au niveau national (C.F.D.T. - C.F.E /C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T. et F.O.), l'Union des Industries de Loire Atlantique et la Direction d'ALSTOM Marine .

Cette instance respecte le principe de subsidiarité, contribue à améliorer les relations sociales sur le site d'ALSTOM Marine, propose des Accords tel celui sur la mise en place d'une Commission Paritaire d'Hygiène et de Sécurité de la co-activité sur le Site (CPHSS), et est à l'origine des présentes dispositions d'incitation au Progrès Social sur le site d'ALSTOM Marine.

Les entreprises co-réalisatrices adhèrent à cette démarche, favorisent le dialogue social entre leur Direction et leurs partenaires sociaux sur le site.

Dans son rôle d'entreprise utilisatrice, ALSTOM Marine s'engage à être particulièrement attentif aux conditions de la vie sociale dans les entreprises travaillant sur son site.

Article 13. Application et suivi de la Charte :

Les dispositions contenues dans la présente Charte seront incluses dans la Charte CAP 21 +, à laquelle toute entreprise souhaitant travailler avec Alstom Marine devra adhérer.

L'IDSS, durant ses réunions ordinaires, assurera le suivi de l'application des dispositions de la présente Charte.

L'IDSS pourra saisir à tout moment la Direction d'ASTOM Marine pour des faits avérés contraires aux principes énoncés dans la Charte CAP 21 +.

Afin que le présent texte ait un effet réel dans les domaines susvisés, ALSTOM Marine procédera progressivement à des audits réguliers des pratiques sociales des entreprises co-réalisatrices signataires de la Charte CAP 21 +.

Suite à ces audits et/ou en cas de manquement manifeste de l'entreprise dans l'application de cette Charte, et en cas de non respect de ses obligations en

D.P. DM AT D.P. AF

26/04/02 -

matière sociale, ALSTOM Marine se réserve le droit de réexaminer ses relations commerciales et contractuelles.

Dans le cadre du suivi et de l'évolution positive des objectifs et engagements contenus dans le présent texte, les parties signataires entendent encourager la communication annuelle, par les entreprises signataires, de leur bilan social.

Ces indicateurs sociaux pourront faire l'objet d'une information aux salariés de l'entreprise concernée afin d'assurer une meilleure connaissance de la situation réelle de leur entreprise sur le plan social.

Les entreprises co-réalisatrices de niveau 1 adhérentes à la Charte CAP 21 + s'engagent à répercuter à leur éventuel sous-traitant ces engagements et à les faire respecter, et ainsi de suite, le cas échéant, aux niveaux suivants. Ceci vaut également pour la pratique des audits d'évaluation.

Article 14. Durée de validité de la Charte

La présente Charte est conclue pour une durée indéterminée liée à la durée de la vie de la Charte CAP 21 +. En cas de modification de cette dernière, les parties signataires de la présente Charte se rencontreront. Par ailleurs, il sera tenu compte des évolutions législatives et conventionnelles.

Article 15. Formalités

La présente Charte est rédigée en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et transmise, pour information, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

MM

N.P. DTL LYT D.P. AF

Fait à Saint-Nazaire, le 26 avril 2002
En 9 exemplaires originaux



Ph. BOUQUET-NADAUD

- CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE



J.Y. TEXIER

- UNION LOCALE CFDT



M. PINON

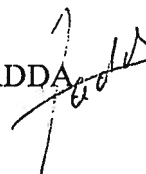
- UNION LOCALE CFE-CGC

Y. CRUSSON



- UNION LOCALE CFIC

A. FADDA



- UNION LOCALE CGT

P. DUGUE



- UNION LOCALE FO

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

**Accord entre la Direction des Chantiers de l'Atlantique (CAT), les Unions Locales
Nazairiennes des Syndicats représentatifs au niveau national (UL) et
l'Union des Industries de Loire-Atlantique,
sur la mise en place sur le site de CAT,
d'une Commission Paritaire d'Hygiène et de Sécurité de la co-activité du Site (CPHSS)**

Le présent accord est conclu entre la société CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE représentée par Ph. Bouquet-Nadaud, Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

Et d'une part :

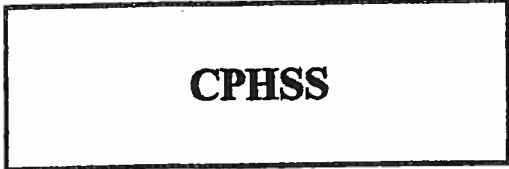
- l'Union Locale CFDT représentée par J.Y. TEXIER,
- l'Union Locale CFTC représentée par Y. CRUSSON,
- l'Union Locale CFE-CGC représentée par M. PINON,
- l'Union Locale CGT représentée par A. FADDA,
- l'Union Locale FO représentée par P. DUGUE.

Et d'autre part :

L'Union des Industries de Loire-Atlantique (UI 44) représentée par R. Guinot, Secrétaire Général.

12/06/01

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE



SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 : PRINCIPES ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 : MISSIONS

ARTICLE 3 : COMPOSITION ET DESIGNATION

ARTICLE 4 : DETERMINATION DU PRESIDENT ET DU SECRETAIRE

ARTICLE 5 : DUREE DU MANDAT

ARTICLE 6 : REUNIONS

ARTICLE 7 : MOYENS

ARTICLE 8 : PROTECTION DES MEMBRES

ARTICLE 9 : REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE 10 : CONDITIONS DE MISE EN VIGUEUR ET DUREE

ARTICLE 11 : FORMALITES

R.G. → JYT n.p. YON^{MS}
PNT

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

CPHSS

PREAMBULE

Les parties signataires, conscientes de la nécessité d'animer les relations sociales sur le site nazairien du chantier naval, où plusieurs centaines d'entreprises interviennent, ont mis en place une Instance de Dialogue Social. La première action de cette structure est la création, sur le site de Chantiers de l'Atlantique (CAT), d'une Commission Paritaire d'Hygiène et de Sécurité de la co-activité du Site (CPHSS) qui fait l'objet du présent accord.

Cet accord s'inscrit dans le cadre légal du décret 77-1321 du 29/11/1977, modifié le 10/02/1982.

Cet accord répond aux recommandations de l'Inspection du travail de Saint-Nazaire (44) et du Service Prévention de la CRAM des Pays de la Loire visant à améliorer la coordination des actions de prévention en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Les parties signataires conscientes d'un précédent échec dans la mise en place d'un tel Comité, aux Chantiers de l'Atlantique, au début des années 80, ont cherché à définir les conditions qui assureront l'efficacité et la pérennité de cette Commission.

ARTICLE 1 : PRINCIPES ET CHAMP D'APPLICATION

Le fonctionnement de cette Commission s'inscrit dans le principe de subsidiarité. Ses missions ne se substituent pas aux missions des CHSCT des différentes entreprises intervenant sur le site de CAT.

Ses missions, définies à l'article suivant, exonèrent de toute responsabilité civile ou pénale la présente Commission Paritaire. En matière de responsabilité, cette structure ne se substitue ni au donneur d'ordre, ni aux entreprises intervenantes.

Les parties signataires conviennent de limiter le champ d'application des recommandations de cette Commission à la seule co-activité.

Les préconisations de cette Commission seront transmises aux entreprises sous-traitantes de Chantiers de l'Atlantique de rang 1 intervenantes sur le site, ainsi qu'au CHSCT de Chantiers de l'Atlantique.

La transmission de ces préconisations à l'ensemble des entreprises intervenantes sur le site de Chantiers de l'Atlantique sera précisée dans la charte de la sous-traitance.

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

ARTICLE 2 : MISSIONS

La CPHSS a pour mission principale de contribuer à la coordination des mesures prises pour assurer l'hygiène et la sécurité du travail sur le site de CAT.

Elle veillera, entre autres, à l'analyse des risques particuliers générés par la co-activité, et fera des propositions pour contribuer à la prévention.

A ce titre 2 représentants salariés du CPHSS participeront aux enquêtes déclenchées à l'initiative du CHSCT CAT lorsqu'elles concernent un accident dont a été victime un salarié d'une entreprise extérieure sur le site de CAT.

Cette instance n'est une structure ni de coordination, ni de contrôle, mais une structure d'observation, de conseil et de prévention.

ARTICLE 3 : COMPOSITION ET DESIGNATION

3.1 Représentation des salariés

Chaque Union Locale Syndicale pourra désigner 2 représentants salariés d'entreprises travaillant sur le site Chantiers de l'Atlantique, et disposant d'un contrat de travail leur assurant au moins une année de présence continue sur le site à la date de la désignation.

Cette représentation des salariés est complétée d'une personne par organisation syndicale représentée à Chantiers de l'Atlantique, désignée parmi les salariés en CDI de l'entreprise.

Soit au total, et au maximum, 3 personnes x 5 Confédérations = 15 représentants des salariés.

3.2 Représentation des employeurs

- La Direction de CAT sera représentée par 4 personnes : le Chef d'Etablissement et Président du CHSCT CAT, le responsable du Service Sécurité, le responsable du Département Intégration des Ouvrages, le responsable du Département Services Généraux.
- Les 10 entreprises titulaires du plus grand marché de sous-traitance, en nombre d'heures de travail à la date définie à l'article 5.3 ci-dessous, travaillant pour les différents Départements de CAT seront représentées par leur plus haut responsable présent sur le site.

Soit, au total, 14 représentants des employeurs.

Ces entreprises sont sollicitées par la Direction de Chantiers de l'Atlantique. En cas d'empêchement, Chantiers de l'Atlantique sollicite l'entreprise suivante, dans l'ordre décroissant du volume d'heures des marchés dans les spécialités techniques suivantes : Coque métallique, Emménagements (2 entreprises pour ces 2 secteurs), Electricité, Logistique/Manutention, Services Généraux/Services, Peinture Anticorrosion, Energie et Fluides, Conditionnement d'Air (1 entreprise pour ces 6 secteurs).

K.G. — ~~SB~~ JYT MP YON ^{AP} BN

12/00/01

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

3.3 Personnalités invitées

Sont invités permanents :

Monsieur l'Inspecteur du Travail, un Ingénieur du Service Prévention de la CRAM, un Médecin du Travail représentant le GIMT (Service de Médecine inter-entreprise de Saint-Nazaire), le Médecin Inspecteur Régional du Travail et un Médecin du Travail de Chantiers de l'Atlantique.

Invités extraordinaires :

Les représentants des employeurs et des salariés conviendront des modalités de désignation ponctuelle d'autres invités extraordinaires, le cas échéant, dans le règlement intérieur du CPHSS.

3.4 Remplaçants

En cas d'absence d'un de leurs représentants, chaque partie aura loisir de désigner un seul remplaçant par réunion, ceci afin de faciliter le suivi des travaux du CPHSS.

ARTICLE 4 : DETERMINATION DU PRESIDENT ET DU SECRETAIRE

Le Président du CPHSS est le Chef d'Etablissement et Président du CHSCT de Chantiers de l'Atlantique.

Le Secrétaire du CPHSS est désigné par les Unions Locales des Organisations Syndicales, signataires du présent accord, selon un mode à convenir entre elles, et si nécessaire avec l'arbitrage de Monsieur l'Inspecteur du Travail.

ARTICLE 5 : DUREE DU MANDAT

5.1 Représentants désignés par les Unions Locales (salariés)

Les représentants sont désignés pour une année, à partir de la première réunion suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord. Le mandat est renouvelable sans limitation, dans la limite des conditions requises pour être désigné (voir article 3.1).

5.2 Représentants de Chantiers de l'Atlantique (salariés)

Les représentants désignés le sont pour une période de 2 ans.

Pour la première désignation en 2001, la période court jusqu'à l'échéance des prochaines élections professionnelles du CHSCT (janvier 2002).

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

5.3 Représentants des entreprises sous-traitantes

Les représentants sont désignés pour une année, à partir de la première réunion suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord. Le mandat est renouvelable sans limitation sous réserve de la confirmation de l'entreprise dans la liste des entreprises retenues dans les conditions définies ci-dessus à l'article 3.2, dernier paragraphe.

ARTICLE 6 : REUNIONS

6.1 Fréquence des réunions par an

La CPHSS se réunira 3 fois au premier semestre et 2 fois au second semestre de chaque année, soit une fois de plus que le préconise le Code du Travail pour les CHSCT.

Des réunions exceptionnelles pourront être décidées par un vote favorable au 2/3 des votants, au minimum, les votants étant au nombre de 28 : 15 représentant les salariés + 13 représentant les employeurs, le Président ne votant pas).

Les réunions régulières devront être fixées un mois différent de ceux retenus pour le calendrier des réunions du CHSCT de Chantiers de l'Atlantique.

6.2 Comptes rendus de réunions

La rédaction des comptes rendus sera assurée par le service Sécurité de CAT et adressé aux participants (représentants et invités) dans un délai de 15 jours ouvrés, sous forme de projet, et diffusé aux CHSCT des entreprises participantes après chaque réunion. Le texte définitif sera approuvé lors de la réunion suivante, après modifications le cas échéant, puis diffusé aux CHSCT des entreprises participantes, ainsi qu'aux signataires du présent accord.

6.3 Bilan annuel

Une fois par an, le CPHSS présentera une synthèse de ses travaux et recommandations à l'Instance de Dialogue Social de site lors d'une réunion ordinaire de cette dernière.

ARTICLE 7 : MOYENS

Chantiers de l'Atlantique prendra en charge financièrement, chaque année, pour chaque représentant des salariés :

- le temps des réunions ordinaires : 20 heures par an (5 x 4 heures)
- un temps équivalent de préparation ou de suivi de ces réunions : 20 heures par an (5 x 4 heures)
- un crédit de 60 heures par an pour le travail complémentaire hors périodes de réunion
- le temps des réunions exceptionnelles, le cas échéant, multiplié par deux
- un crédit d'une heure par enquête pour les 2 représentants du CPHSS participant aux enquêtes du CHSCT de CAT, telles que définies à l'article 2.
- les dépenses liées à l'organisation matérielle des réunions
- les frais de secrétariat des réunions et de la correspondance associée
- les frais de documentation utile, dont la nécessité sera convenue, le cas échéant, par accord entre le Président et le Secrétaire.

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

ARTICLE 8 : PROTECTION DES MEMBRES

Les membres désignés pour siéger au CPHSS ne pourront faire l'objet de sanction pour des propos ou prises de position énoncés à l'occasion du fonctionnement de cette instance, et ce pendant la durée de validité de leur désignation, prolongée de 6 mois.

Cette protection est valable pour les remplaçants, dans les mêmes conditions, pendant les 6 mois qui suivent leur participation à une réunion, le cas échéant.

ARTICLE 9 : REGLEMENT INTERIEUR

Lors de la première réunion du CPHSS, les parties signataires conviendront de la mise en place d'un règlement intérieur, qui devra être signé par toutes les parties, et ce à chaque désignation de nouveaux participants.

ARTICLE 10 : CONDITIONS DE MISE EN VIGUEUR ET DUREE

Cet accord entrera en vigueur, pour une durée indéterminée, dès confirmation, par la DDTEFP, que les dispositions présentes qui définissent le CPHSS répondent bien aux obligations légales. Un bilan sera fait au bout d'un an de fonctionnement entre les signataires du présent accord.

ARTICLE 11 : FORMALITES

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L132-1 et suivants du Code du Travail. Il est rédigé en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de SAINT-NAZAIRE, dans les conditions prévues par l'article L132-10 et R132-1 du Code du Travail.

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

Fait à Saint-Nazaire, le 12 juin 2001
en 9 exemplaires originaux



Ph. BOUQUET-NADAUD

- CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

- UNION LOCALE CFTD

J.Y. TEXIER



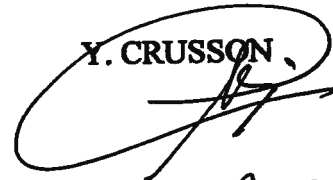
- UNION LOCALE CFE-CGC

M. PINON



- UNION LOCALE CFTC

Y. CRUSSON



- UNION LOCALE CGT

A. FADDA



- UNION LOCALE FO

J. BOURDIC



- UNION des INDUSTRIES de LOIRE-ATLANTIQUE R.GUINOT

