

**Accord relatif au Comité d'Entreprise Européen
du Groupe THALES (CEE)
Avenant 4**

Proposition CFDT-03/04/2014

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
1 CHAMP D'APPLICATION.....	6
2 PRINCIPES GENERAUX	6
2.1 Information	6
2.2 Consultation	6
2.3 Questions transnationales	6
2.4 Instances du CEE.....	6
2.5 Représentation des instances syndicales européennes.....	7
2.6 Subsidiarité.....	7
3 LE CEE.....	7
3.1 Composition du CEE	7
3.1.1 Présidence du CEE	7
3.1.2 Nombre de représentants des salariés.	7
3.1.3 Durée des mandats	7
3.1.4 Désignation des membres	7
3.1.5 Répartition des sièges par pays.....	8
3.1.6 Répartition des sièges France	8
3.1.7 Modification du nombre de sièges	8
3.1.8 Perte du mandat.....	9
3.2 Compétences du CEE	9
3.2.1 Compétences générales.....	9
3.2.2 Circonstances exceptionnelles	10
3.2.3 Information et articulation des instances représentatives nationales.....	10
3.2.4 Etablissement d'un Règlement Intérieur	10
3.3 Réunions du CEE	10
3.3.1 Date et lieu des réunions du CEE.....	10
3.3.2 Réunions ordinaires du CEE.....	10
3.3.3 Réunions extraordinaires du CEE.....	11
3.3.4 Réunions préparatoires	11
3.3.5 Procès-Verbal des réunions du CEE	11
3.3.6 Mode de délibération	11
3.4 Assistance d'un expert.....	11
4 LE SECRETAIRE DU CEE	12
4.1 Désignation	12
4.2 Rôle.....	12
4.3 Moyens.....	12
4.4 Participation.....	12

5	LE BUREAU DU CEE	13
5.1	Composition du Bureau	13
5.1.1	Membres du Bureau	13
5.1.2	Répartition des membres du Bureau pour la France.....	13
5.2	Membres suppléants du Bureau	13
5.3	Désignation du Bureau	13
5.4	Réunions du Bureau	14
5.5	Attributions du Bureau	14
5.6	Moyens du Bureau	15
6	LES COMMISSIONS DE GBU DU CEE	15
6.1	Composition	15
6.2	Désignation	16
6.3	Attributions	16
6.4	Réunions	16
7	STATUT ET MOYENS DES MEMBRES DU CEE	17
7.1	Statut et protection des membres du CEE	17
7.1.1	Protection	17
7.1.2	Evolution salariale et professionnelle.....	17
7.1.3	Adaptation du poste de travail	17
7.1.4	Entretien de fin de mandat.....	17
7.1.5	Obligation de discrétion	18
7.2	Formation	18
7.3	Crédits d'heures	18
7.4	Moyens matériels	18
7.4.1	Accès aux sites Thales	18
7.4.2	Déplacements, Traductions	18
7.4.3	Langues de travail, traductions	18
7.5	Communication.....	19
7.5.1	Moyens de communication des membres du CEE.....	19
7.5.2	Communication périodique	19
7.5.3	Espace Intranet Commun	19
7.5.4	Base de données économiques et sociales du CEE.....	19
7.6	Réunion thématique de travail du CEE	20
7.7	Groupes de concertation	20
7.8	Budget du CEE.....	20
8	DUREE DE L'ACCORD, REVISION, DENONCIATION	20
8.1	Parties signataires	20
8.2	Droit applicable.....	20

8.3	Durée	21
8.4	Révision de l'accord.....	21
8.5	Révision des annexes.....	21
8.6	Dénonciation.....	21
9	DEPÔT DE L'ACCORD	22
	Annexe 1 : Champ d'Application	22
	Annexe 2 : Méthode de calcul de la Répartition au plus fort reste.....	23
	Annexe 3 : Calcul de la Répartition des sièges du CEE par pays	24
	Annexe 4 : Répartition des membres du CEE pour la France	24
	Annexe 5 : Répartition des membres du Bureau du CEE par pays	24
	Annexe 6 : Répartition des membres du Bureau du CEE pour la France.....	25
	Annexe 7 : Répartition des membres des Commissions de GBU du CEE.....	25

PREAMBULE

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE) de THALES a été institué par l'accord du 16 novembre 1993. Cet accord a porté la volonté de construire un dialogue social européen de grande qualité. Cette pratique du dialogue social au niveau européen a été complétée en 2009 et 2010 par la négociation entre le Groupe et la fédération syndicale européenne IndustriAll European Trade Union (ex FEM) de deux accords-cadres transnationaux IDEA (Améliorer le développement professionnel en anticipant mieux) en juin 2009 et TALK (entretien annuel d'activité transparent pour l'écoute mutuelle et le développement des savoir-faire professionnels) en avril 2010.

Afin d'adapter l'accord de novembre 1993 aux changements intervenus dans le champ d'application du Groupe et d'améliorer le fonctionnement du CEE, les parties signataires, représentatives au niveau du Groupe en France, ont procédé à la modification de l'accord par avenants successifs. Ainsi, un avenant n°1 a été conclu le 13 septembre 2001, suivi d'un avenant n°2 le 1er mars 2002 et d'un avenant n°3 le 18 décembre 2007.

Au cours de 20 années d'un dialogue social européen constructif, les parties au présent accord ont su enrichir le rôle du CEE et doter cette instance de moyens de fonctionnement supplémentaires.

Afin de tenir compte de l'évolution du Groupe et de la législation européenne, une nouvelle négociation s'est engagée en vue de la conclusion d'un quatrième avenant, associant toutes les parties prenantes au Comité d'Entreprise Européen.

L'accord est révisé sur la base des dispositions de l'article 6 de l'avenant n°3 à l'accord du 16 novembre 1993 et de l'article L.2261-7 du Code du travail, la proposition de passer par la création d'un Groupe Spécial de Négociation n'ayant majoritairement pas été retenue.

Les parties se sont néanmoins attachées, dans cet accord révisé, à prendre en compte les dispositions de la directive 2009/38 du Conseil de l'Union Européenne du 6 mai 2009 porteuses d'une amélioration de l'accord précédent, tout en les adaptant à l'expérience du CEE du Groupe.

En conséquence, les dispositions du présent avenant modifient celles de l'avenant n°3 du 18 décembre 2007 et s'y substituent de plein droit.

1 CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises de l'Espace Economique Européen et de la Suisse, dont la société Thales détient directement ou indirectement plus de la moitié du capital social ou qu'elle contrôle directement ou indirectement, et forme avec elles, un même ensemble économique, c'est-à-dire dont le président est choisi et la majorité des administrateurs désignés par la société Thales et/ou dont la société Thales détient la majorité des droits de vote et/ou Thales détient la responsabilité opérationnelle du fait d'un pacte d'actionnaires.

Le champ d'application fait l'objet de l'annexe 1 jointe au présent accord. Il sera revu à chaque renouvellement dans les conditions de l'article 3.1.8.

2 PRINCIPES GENERAUX

Le CEE est une instance d'information, d'échange de vues et de consultation sur les questions transnationales au niveau européen. Il assure un dialogue social au niveau européen.

Pour son fonctionnement le CEE s'appuie sur :

- les réunions plénières du CEE,
- les réunions de Bureau du CEE
- les réunions d'information et d'échanges au niveau des GBU dénommées « Commissions de GBU » par la suite.

2.1 Information

L'information communiquée permet au CEE de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés qui permettent notamment aux membres du CEE de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle du projet et de préparer, le cas échéant, la consultation.

2.2 Consultation

Le CEE, réuni par la Direction en vue d'être consulté, le sera à un moment et avec un contenu qui permettent aux membres du CEE d'exprimer, sur la base des informations fournies, dont les éléments d'éventuelles expertises, et dans un délai raisonnable, un avis motivé concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation. La consultation sera organisée de sorte que les éléments du débat et l'avis motivé du CEE puissent encore être intégrés au processus de décision.

Cet avis fera l'objet d'une réponse motivée de la Direction avant toute mise en œuvre.

2.3 Questions transnationales

Sont considérées comme questions transnationales, les questions qui concernent l'ensemble du Groupe ou au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux pays du champ d'application. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre de pays concernés, revêtent de l'importance pour les salariés européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel ou qui impliquent des réorganisations ou des transferts d'activités entre pays européens.

2.4 Instances du CEE

Pour remplir sa mission le CEE repose sur trois instances de représentation :

- 1- Une instance plénière au sein de laquelle siègent les représentants des pays européens du champ d'application sous réserve du respect d'un seuil d'effectif (cf 3.1.5), avec deux réunions ordinaires par an. Le seuil d'effectif est fixé à un niveau de sorte que la représentation au CEE des salariés du pays puisse être effective.

2- Un Bureau qui est composé de représentants issus de l'instance plénière, avec une réunion ordinaire par trimestre.

3- Une instance d'information et d'échange au niveau de chacune des « Global Business Unit » (GBU) du Groupe, avec deux réunions ordinaires par an et dénommée « Commission de GBU ». Y siègent les représentants des GBU des pays européens du champ d'application sous réserve du respect d'un seuil d'effectif (cf 6.1), Le seuil d'effectif est fixé à un niveau raisonnable de sorte que la représentation au CEE des salariés de la GBU du pays puisse être effective.

2.5 Représentation des instances syndicales européennes

Un représentant de la fédération syndicale européenne « IndustriAll European Trade Union » assistera, sans droit de vote, aux réunions du CEE, ainsi qu'aux réunions du Bureau.

2.6 Subsidiarité

Le CEE, s'appuyant sur les principes de subsidiarité, ne se substitue pas aux instances représentatives propres à chaque société et à chaque pays.

Il s'agit d'une instance supplémentaire et complémentaire qui a pour objectif de concourir, par le dialogue et la concertation, à la prise en compte de l'intérêt des salariés européens de Thales.

3 LE CEE

3.1 Composition du CEE

3.1.1 Présidence du CEE

Le CEE est présidé par le Président Directeur Général de Thales ou son représentant, dénommé « Direction » par la suite. La Direction est assistée des personnes de son choix pour les questions relevant de leur compétence. Elle ne prend pas part aux votes du CEE.

3.1.2 Nombre de représentants des salariés.

L'instance plénière du CEE est composée de 35 membres titulaires dont la répartition est fixée dans les conditions prévues par les articles 3.1.5 et 3.1.6 du présent avenant.

35 membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Ils n'assistent aux réunions plénières qu'en cas d'absence d'un titulaire de ma même délégation. Ils peuvent assister aux réunions préparatoires, ainsi qu'à la réunion thématique.

3.1.3 Durée des mandats

Les membres du CEE sont désignés pour une durée de deux ans,

Le présent avenant entraîne un renouvellement au 30 septembre 2014 au plus tard.

Le renouvellement des membres a lieu ensuite tous les deux ans au 31 mars des années impaires au plus tard.

3.1.4 Désignation des membres

Dans chaque pays, les représentants seront désignés parmi les salariés des sociétés du champ d'application, par les instances ou les organisations syndicales représentatives, selon les règles locales de désignation prévues par la législation en vigueur ou les usages propres à chaque pays. Ils

devront être membres d'une organisation syndicale adhérente ou associée à une fédération européenne.

Les documents de désignation sont adressés à la Direction et au Secrétaire du CEE qui les tient à disposition de tout membre du CEE.

Les désignations par les organisations syndicales représentatives des pays veilleront à aboutir à une représentation tenant compte de la diversité des activités, des catégories de salariés et de leur genre.

3.1.5 Répartition des sièges par pays

Le CEE comprend au moins un membre par pays du champ d'application où Thales a une filiale directe ou indirecte employant au minimum 500 salariés. Les autres sièges du CEE se répartissent en fonction du nombre de salariés dans les pays, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste (voir exemple de répartition par pays annexe 3). La méthode est décrite en annexe 2.

Les effectifs pris en compte pour la composition sont ceux arrêtés au 31 décembre de l'année paire précédent le renouvellement.

Cette répartition sera actualisée au 31 mars des années impaires.

Lors de l'entrée en vigueur de cet avenant, les membres sont désignés jusqu'au renouvellement de 2015.

3.1.6 Répartition des sièges France

Pour la France, les membres du CEE sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Ils sont choisis parmi les membres élus ou désignés des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement. La répartition des sièges est établie par dérogation aux dispositions de l'article L. 2344-3 du code du travail français, c'est-à-dire proportionnellement au nombre de voix que les organisations syndicales représentatives ont obtenu dans les collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

La référence est le nombre de voix obtenues aux élections des comités d'entreprise ou d'établissement de chacune des organisations syndicales dans chacun des collèges, état consolidé relevé à l'issue du dernier cycle de représentativité connu au 31/12 des années paires.

La répartition établie au 31/12/2013 figure dans les tableaux en annexe 4 du présent avenant.

3.1.7 Modification du nombre de sièges

Dans le cas où certains pays ne seraient plus représentés, ou en cas de fin de mandat détenu par des membres appartenant à des sociétés faisant l'objet d'une sortie du Groupe et, si le nombre des membres titulaires du Comité est porté à moins de 33 membres, l'attribution des sièges sera revue pour assurer jusqu'à la fin des mandats en cours, la représentation du CEE sur la base de 35 membres.

Si le Groupe THALES acquiert une société, dont les effectifs sont supérieurs à 500 salariés, entre dans le champ d'application du CEE au cours de la mandature de deux ans, un représentant de cette entreprise, nommé dans les conditions de l'article 3.1.4, pourra y siéger, avec droit de vote, si le pays ne disposait pas de représentant au CEE. En revanche, si le pays disposait déjà d'un représentant au CEE, l'évolution des effectifs sera sans effet sur la composition dudit CEE pendant cette période.

Si le groupe Thales acquiert une société ayant plusieurs établissements en Europe et que cette acquisition modifie de façon substantielle les effectifs du groupe Thales en Europe (plus de 5 % des effectifs du champ d'application), le CEE à la majorité de ses membres ou le Président du CEE pourront demander à procéder à une adaptation des délégations jusqu'au prochain renouvellement.

Si des modifications significatives intervenaient dans la structure de l'entreprise du fait notamment de fusion, acquisition, cession ou scission, entraînant notamment un conflit entre les dispositions de deux ou plusieurs accords relatifs au CEE, la Direction ouvrira une négociation dans les six mois dans le cadre de l'article 8.68.6 alinéa 3.

3.1.8 Perte du mandat

Si les circonstances le justifient, le mandat d'un membre du CEE pourra être retiré par l'instance de représentation du personnel ou l'organisation syndicale qui a procédé à sa désignation notamment dans les cas suivants : départ du Groupe Thales, départ à la retraite, démission ou différend avec l'organisation syndicale l'ayant mandaté. Il sera procédé à son remplacement par l'instance ou l'organisation syndicale concernée.

En cas de sortie d'une société du champ d'application du Groupe, les mandats des membres du CEE de la société concernée prennent fin. Ils sont alors remplacés suivant les modalités prévues par l'accord.

3.2 Compétences du CEE

3.2.1 Compétences générales

Le CEE est informé sur les questions transnationales relatives à :

- a) L'activité sociale, économique, industrielle, commerciale présente et future de Thales dans les différents pays européens (bilans et perspectives)
- b) La structure et l'évolution du capital de Thales
- c) La situation et l'évolution quantitative et qualitative (CSP, NR,...) de l'emploi par pays et par GBU
- d) Les conditions de travail des salariés dans les différents pays,
- e) Le bilan de la politique de rémunération et de formation
- f) Le bilan de la mise en œuvre des accords européens IDEA et TALK
- g) Le bilan européen des politiques d'égalité professionnelle femmes / hommes
- h) La politique de recherche, d'investissement.
- i) La modification de l'organisation interne du Groupe ou de la Direction Générale du Groupe
- j) L'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production
- k) La liste des sociétés, les effectifs associés et les implantations en Europe (au 31/12 de chaque année)

Ces différents axes constitueront la base de la présentation annuelle de la Direction qui, après débat, fera l'objet d'une information et d'une consultation du CEE.

La politique de recherche, d'investissement, la stratégie industrielle et ses répercussions par pays feront l'objet d'une consultation annuelle spécifique, avec recours à une mission d'expertise si le CEE le décide.

3.2.2 Circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles relatives à des questions transnationales de nature à affecter considérablement les intérêts des salariés, telles que définies ci-dessous, le CEE sera informé et consulté dans le cadre de réunions extraordinaires.

Sont considérées comme circonstances exceptionnelles :

- a) les transferts d'activités, fusions/acquisitions, cessions d'entreprise concernant plus de 250 personnes,
- b) les licenciements collectifs de plus de 100 personnes, qui concernent au moins deux pays appartenant au champ d'application du CEE,
- c) la modification de la structure du capital ou la Direction Générale du Groupe,
- d) la disparition ou la création de la présence industrielle du Groupe Thales ou d'une GBU dans l'un des pays relevant du champ d'application du CEE,

L'information concernant ces circonstances exceptionnelles sera fournie aux membres du CEE dès le démarrage du processus sur la base d'un rapport écrit.

Quand des circonstances exceptionnelles de type a) ou b) se produisent dans un seul pays, le Bureau du CEE en est informé, sans obligation de consultation.

3.2.3 Information et articulation des instances représentatives nationales

Les membres du CEE informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises du Groupe, ou à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs, de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation mises en œuvre dans le cadre du CEE.

Dans les cas de transferts d'activités, fusions/acquisitions, cessions d'entreprise concernant plus de 250 personnes, licenciements collectifs de plus de 100 personnes, concernant au moins deux pays, les parties conviennent que l'information et la consultation du CEE seront effectuées avant le terme des procédures d'information /consultation des instances nationales. La consultation des instances nationales interviendra au minimum 15 jours après celle du CEE.

3.2.4 Etablissement d'un Règlement Intérieur

Le CEE pourra se doter d'un règlement intérieur fixant les modalités de son fonctionnement interne. Le Bureau du CEE est en charge de proposer un projet qui devra être adopté par le CEE.

3.3 Réunions du CEE

3.3.1 Date et lieu des réunions du CEE

La date et le lieu de la réunion ordinaire ou extraordinaire sont fixés par la Direction de Thales en concertation avec le Secrétaire.

3.3.2 Réunions ordinaires du CEE

Le CEE se réunit deux fois par an en réunion plénière pour débattre des questions transnationales relatives à la marche générale du groupe et à l'évolution de ses activités.

La date et le lieu de la réunion ordinaire sont communiqués par la Direction au moins quatre semaines avant la réunion à l'ensemble des membres du CEE.

L'ordre du jour des réunions ordinaires est communiqué aux membres du CEE au moins 15 jours avant la réunion. Les documents sont remis 8 jours avant la réunion.

Les deux réunions ordinaires devront se tenir au plus tard en Juin et en Décembre.

A l'occasion de l'une de ces réunions ordinaires, la Direction établira un rapport annuel écrit sur les activités du Groupe.

3.3.3 Réunions extraordinaires du CEE

La Direction après en avoir informé le Bureau du CEE, ou le Bureau du CEE à la majorité de ses membres, pourront décider une réunion extraordinaire du CEE.

Le Président disposera alors d'un délai de quinze jours calendaires pour convoquer le CEE en réunion extraordinaire pour information et consultation sauf si l'une des réunions ordinaires du CEE est prévue dans le mois qui suit. Dans ce cas l'examen de la situation sera porté à l'ordre du jour de la réunion ordinaire. Les documents d'information sur le point spécifique seront transmis dans les meilleurs délais, afin de permettre de prendre connaissance des questions et de préparer la réunion en toute connaissance de cause, sans que ce délai soit inférieur à 8 jours calendaires.

L'ordre du jour des réunions extraordinaires est établi entre la Direction et le Secrétaire du CEE après consultation du Bureau. La convocation et l'ordre du jour sont communiqués aux membres du CEE au moins 8 jours calendaires avant la réunion.

3.3.4 Réunions préparatoires

Chaque réunion plénière sera précédée d'une réunion préparatoire à laquelle participeront les membres du CEE titulaires et suppléants. La Direction mettra à la disposition des participants à cette réunion les moyens de traduction nécessaires pour faciliter la compréhension des débats.

3.3.5 Procès-Verbal des réunions du CEE

Le secrétaire est responsable de la réalisation d'un projet de procès-verbal des réunions plénières du CEE selon des modalités précisées par le règlement intérieur du CEE (cf 3.2.4)

Les projets de procès-verbaux sont envoyés aux membres du CEE au moins 15 jours avant la réunion d'approbation.

3.3.6 Mode de délibération

Les décisions du CEE et du Bureau sont prises à la majorité des membres présents représentant au moins deux pays.

3.4 Assistance d'un expert

Pour l'examen des comptes annuels consolidés, les membres du CEE pourront, au cours des réunions du CEE, se faire assister par l'expert-comptable désigné à cet effet par le Comité de Groupe France.

Par ailleurs, les membres du CEE peuvent convenir, d'un commun accord avec la Direction, de se faire assister d'un expert de leur choix sur des sujets transnationaux et d'anticipation structurants relevant de ses compétences. Les frais afférents à l'intervention de l'expert, dans les conditions qui précèdent, seront pris en charge par la Direction de l'entreprise dominante du Groupe, dans la limite de 1,5 Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (France) par an, soit 56 322 € au

01/01/2014. En cas de situation particulière le justifiant, ce budget pourra exceptionnellement être dépassé, avec l'accord du Président.

L'expertise ainsi diligentée n'aura pas pour objet de se substituer aux expertises légalement dévolues aux instances représentatives nationales.

4 LE SECRETAIRE DU CEE

4.1 Désignation

A chaque renouvellement, ou en cas de remplacement du Secrétaire du fait de la perte de la qualité de membre de l'instance, le CEE procède à l'élection d'un Secrétaire, parmi les représentants du personnel qui le composent.

Après deux tours de scrutin, si aucun candidat n'a obtenu la majorité suivant l'article 3.3.6, le Secrétaire est élu au troisième tour à la majorité relative. A défaut de majorité relative, le candidat le plus âgé parmi ceux ayant obtenu le plus de voix est désigné comme Secrétaire.

Pour assurer la continuité en cas d'indisponibilité du Secrétaire, le CEE élit, dès sa constitution et à chaque renouvellement, un remplaçant du Secrétaire selon la méthode utilisée pour désigner le Secrétaire.

4.2 Rôle

Le Secrétaire assure une coordination permanente entre la Direction, les membres de l'assemblée plénière et les membres du Bureau. Il assure également les relations avec l'expert désigné, s'il y a lieu.

Le secrétaire du CEE assure le secrétariat du Bureau. Il est correspondant de la Direction pour l'organisation des réunions du Bureau. Il est notamment en charge de :

- élaborer les ordres du jour du Bureau conjointement avec la Direction
- finaliser et signer les ordres du jour des réunions plénières après discussion au sein du Bureau
- garantir la conformité des informations mises en ligne sur l'Intranet CEE aux dispositions de l'article 7.5 ci-après. Il est responsable des publications effectuées au nom du CEE.
- assurer les relations avec l'expert
- s'assurer de la réalisation et de la diffusion des procès-verbaux et comptes rendus des réunions.

4.3 Moyens

Le secrétaire du CEE dispose de l'ensemble des moyens (support de secrétariat à mi-temps, informatique, déplacement ...) lui permettant de remplir correctement son rôle d'animateur et de coordinateur du CEE et du Bureau du CEE. Ses conditions de travail sur son établissement de rattachement seront adaptées pour lui permettre d'exercer correctement son mandat, ses fonctions et missions.

Le secrétaire du CEE aura les moyens de faire traduire les documents officiels dans les différentes langues du CEE, notamment en cas de consultation.

Les frais de sténotypie et de traduction des procès-verbaux de CEE et de Bureau sont pris en charge par la Direction.

4.4 Participation

Un représentant du CEE siège avec voix consultative au Conseil d'Administration de Thales SA. Il est soumis aux mêmes obligations de confidentialité que celles incombant aux membres du Conseil d'administration de Thales.

Il est élu par le CEE parmi les membres du Bureau pour la durée de son mandat de membre du Bureau.

5 LE BUREAU DU CEE

Le Bureau du CEE exerce une mission permanente et est réuni trimestriellement en réunion ordinaire. Il est un élément important de liaison entre la Direction du Groupe Thales et les membres du CEE.

5.1 Composition du Bureau

5.1.1 Membres du Bureau

Cette instance est composée par :

- des membres représentant les salariés, issus des membres titulaires du CEE. L'allocation des sièges membres s'effectue de la façon suivante, sur la base des effectifs des pays représentés au CEE :
 - Effectif < 10 % du total : 1 membre
 - Effectif \geq 10% et < 20% : 2 membres
 - Effectif \geq 20% et < 30% : 3 membres
 - Effectif \geq 30% et < 40% : 4 membres
 - Effectif \geq 40% et < 50% : 5 membres
 - Effectif \geq 50% : 6 membres
 - le Secrétaire du CEE
 - Deux représentants de la direction de Thales dûment mandatés par le Président du CEE.
 - Un représentant désigné par la fédération syndicale européenne IndustriAll European Trade Union
- La composition du Bureau sur la base des effectifs au 31/12/2012 est décrite en annexe 5.

5.1.2 Répartition des membres du Bureau pour la France

Pour la France, les membres du Bureau du CEE sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Ils sont choisis parmi les membres titulaires du CEE. La répartition des sièges est établie proportionnellement aux voix que les organisations syndicales représentatives ont obtenues aux élections de comités d'établissement ou d'entreprise, tous collèges confondus, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Pour le calcul sont prises en compte les voix obtenues par chacune des organisations syndicales aux élections des comités d'entreprise ou d'établissement. La référence est l'état relevé à l'issue du dernier cycle de représentativité connu, au 31/12 des années paires.

La répartition établie au 31/12/2012 figure dans les tableaux en annexe 5 du présent avenant.

5.2 Membres suppléants du Bureau

En cas d'absence d'un membre du Bureau représentant les salariés, celui-ci pourra être remplacé par un membre du CEE de la même délégation.

5.3 Désignation du Bureau

La répartition établie à la date du 31 décembre 2013 figure dans le tableau en annexe 5 du présent avenant. Elle sera réexaminée, tous les deux ans au 31 mars, lors du renouvellement de la composition du CEE.

Les représentants au Bureau du CEE sont désignés au sein de chaque délégation nationale ou syndicale lors de la première réunion du CEE qui suit son renouvellement.

5.4 Réunions du Bureau

Le Bureau du CEE se réunit une fois par trimestre en réunion ordinaire.

La date et le lieu de la réunion sont communiqués au moins un mois avant la réunion, sauf cas exceptionnel.

L'ordre du jour du Bureau est établi conjointement entre la Direction et le Secrétaire du CEE. Il est transmis aux membres du Bureau avec les documents associés au moins 8 jours calendaires avant la réunion.

La Direction ou le Bureau peuvent décider de la convocation d'une réunion extraordinaire du Bureau.

Des réunions de Bureau hors la présence de représentants de la Direction pourront être convoquées par le Secrétaire, en accord avec la Direction.

Quand le Bureau traite d'un dossier relevant des circonstances exceptionnelles (cf. 3.2.2), les membres du CEE concernés par les mesures en objet ont le droit d'assister à la réunion du Bureau.

5.5 Attributions du Bureau

Les missions du Bureau sont de :

- a) suivre la marche générale du Groupe et d'être informé de modifications exceptionnelles de nature juridique, organisationnelle, structurelle, industrielle ou commerciale ayant un impact sur au moins deux pays entrant dans le champ d'application du CEE, pouvant survenir entre deux réunions du CEE,
- b) bénéficier d'une présentation régulière d'informations sur la structure et l'évolution du capital, la situation économique et financière, l'évolution des activités,
- c) échanger sur les orientations stratégiques, et anticiper sur leurs conséquences sociales,
- d) recevoir les informations confidentielles présentant un caractère transnational et mettant en jeu le droit boursier, sous réserve de la plus stricte confidentialité afin de se garantir contre le délit d'initié. Pour ce faire, les outils de communication informatiques, éventuellement sécurisés, pourront être utilisés,
- e) être informé voire consulté, si il le décide à la majorité définie au § 3.3.6, sur les sujets d'ampleur concernant un seul pays mais qui impactent par nature l'ensemble du Groupe en Europe, y compris consécutivement à une décision prise dans un pays extracommunautaire. A défaut d'une telle majorité, c'est le CEE qui sera informé et consulté.
- f) recevoir communication sur les dossiers nationaux significatifs : cessions, acquisitions, transferts, suppressions de postes (> 50),
- g) désigner en son sein un représentant pour chaque Commission de GBU dont la mission est décrite au 6.1.

Ce représentant sera nommé « coordinateur de la commission GBU » par la suite.

- h) assurer un suivi des réunions de Commissions de GBU telles que prévues au chapitre 6 du présent avenant, dont les procès-verbaux lui seront communiqués ou présentés,

- i) débattre avec la Direction de l'ordre du jour de chaque réunion plénière du CEE et cela quinze jours au moins avant chaque réunion ordinaire,
- j) demander une réunion extraordinaire du CEE en cas de circonstances exceptionnelles,
- k) définir la réunion thématique de travail du CEE,
- l) proposer un Règlement Intérieur du CEE ou sa modification en vue de son adoption par le CEE.

Sur l'ensemble de ces questions, le CEE, lors de sa réunion plénière suivante sera informé. En cas de consultation du Bureau, le secrétaire sera responsable de la réalisation d'un projet de procès-verbal de la réunion. Ce projet, établi en français et en anglais, sera transmis la Direction et à l'ensemble des membres du CEE.

5.6 Moyens du Bureau

Afin d'accompagner les missions confiées au Bureau, celui-ci se voit doté de moyens complémentaires à ceux des autres membres du CEE :

- Les membres du Bureau bénéficient d'une formation supplémentaire d'une journée par mandat,
- Les membres du Bureau du CEE ont accès aux établissements des différentes sociétés européennes du Groupe afin de rencontrer les représentants du personnel. A leur demande, deux visites de site par an pourront être organisées, à l'occasion d'une réunion du Bureau, pour une meilleure connaissance des activités du Groupe.

Des interprètes de la langue des membres présents assisteront aux réunions afin de faciliter les échanges des membres présents.

Les membres du Bureau du CEE se voient allouer un crédit d'heures dans les conditions fixées à l'article 7.5 du présent accord.

6 LES COMMISSIONS DE GBU DU CEE

L'internationalisation des activités et des effectifs du Groupe rend nécessaire le renforcement des échanges avec les représentants du personnel au niveau Européen.

6.1 Composition

La composition de chaque Commission de GBU est définie comme suit. Les effectifs inscrits sont ceux consolidés dans les conditions du 3.1.5.

La Direction fournira un état des effectifs par pays, par société, par site et par GBU pour définir la composition des Commissions.

La Commission de GBU comprend au moins 1 membre par pays du champ d'application du présent avenant dont l'effectif de la GBU est supérieur à 100 salariés au 31 décembre de l'année précédant le renouvellement du CEE.

Le détail de la composition de chaque Commission de GBU reste à définir

La Commission de GBU comprend le Directeur de la GBU ou son représentant accompagné du DRH de la GBU ou de son représentant. Des membres de la Direction du Groupe ayant à intervenir seront présents à ces réunions.

La Commission de GBU comprend le coordinateur désigné par le Bureau. Celui-ci aura pour mission de :

- déterminer un cadre commun avec la Direction en vue d'une communication européenne dont les dates et lieux de réunions,
- identifier les sujets à traiter en réunion GBU avec les participants, en accord avec la DRH de la GBU
- restituer les débats de la commission de GBU au CEE,

La composition à la mise en application de cet avenant est décrite en annexe 7. Elle sera actualisée, tous les deux ans après renouvellement de la composition du CEE et la mise en place du nouveau Bureau.

Une fois par an, les pays extracommunautaires, dont l'effectif de la GBU respecte le seuil défini au paragraphe précédent, pourront désigner un représentant issu des institutions représentatives du personnel local. Il devra être affilié à une organisation syndicale membre d'IndustriALL Global Union. Il pourra siéger dans la Commission de GBU.

6.2 Désignation

Les membres appelés à participer à ces réunions devront appartenir de préférence au CEE (titulaires ou suppléants) et les autres membres devront être représentants du personnel issus d'une organisation syndicale affiliée à une fédération syndicale européenne

6.3 Attributions

Une réunion d'information et d'échange est organisée semestriellement, au niveau de chacune des GBU du Groupe. Ces réunions ont pour objet d'apporter aux salariés une meilleure connaissance sur les perspectives de la GBU en terme, notamment, de stratégie, de politique industrielle, de R&D et de budget moyen terme (MYB).

Ces réunions n'auront pas vocation à se substituer au CEE, instance plénière, dans ses attributions. Elles serviront de base d'information pour mieux éclairer les informations données au cours des réunions plénières du CEE.

6.4 Réunions

L'ordre du jour, la date et le lieu de réunion sont établis conjointement entre la Direction (de la GBU) et le coordinateur désigné par le Bureau

L'ordre du jour et la convocation sont transmis au moins un mois avant la réunion. La Direction transmettra les documents relatifs à la réunion une semaine avant la réunion de la Commission de GBU. Pour faciliter les échanges dans ces réunions d'information, la Direction de la GBU mettra en place les traductions nécessaires.

Une réunion préparatoire pourra être tenue avant la réunion plénière dans les mêmes conditions d'organisation (convocation, interprètes, prise en charge)

Les frais relatifs à l'organisation de ces réunions seront pris en charge par la Direction de la GBU sur la base des règles en vigueur dans le Groupe et selon les modalités prévues au Chapitre 7 du présent avenant. Le temps de ces réunions et le temps de trajet sont considérés comme temps de travail et rémunéré comme tel.

7 STATUT ET MOYENS DES MEMBRES DU CEE

7.1 Statut et protection des membres du CEE

7.1.1 Protection

Les membres du CEE bénéficient de la même protection que les autres représentants des salariés des instances représentatives de leur pays. Le Groupe Thales facilitera, dans le respect des différentes législations nationales, l'accomplissement de la mission des membres du CEE. En cas de difficultés à exercer leurs fonctions, les membres du CEE ainsi que du Bureau ou le Secrétaire pourront saisir la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

L'exercice d'un mandat de représentation des travailleurs au CEE doit s'effectuer en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et contractuelles localement applicables. Il ne peut être préjudiciable à l'évolution salariale et professionnelle du détenteur de ce mandat.

7.1.2 Evolution salariale et professionnelle

Comme pour l'ensemble des salariés, l'évolution salariale et professionnelle des représentants des travailleurs au CEE est fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles des intéressés. L'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles se fait en tenant compte du crédit d'heures qui leur est alloué pour l'exercice de leur mandat.

L'évolution salariale et professionnelle (volume et rythme des augmentations individuelles, progression du coefficient de qualification) de ces représentants des travailleurs, dont le ou les crédits d'heures alloués pour l'exercice de leur mandat représentent moins de la moitié du temps de travail affiché, est déterminé par la hiérarchie, sur la base de leur prestation professionnelle, selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise ou l'établissement.

7.1.3 Adaptation du poste de travail

La Direction demande à la hiérarchie d'adapter, dans la mesure du possible, les postes de travail des représentants des travailleurs au CEE pour prendre en compte le volume de crédits d'heures alloués à ces représentants, sans que ces aménagements réduisent l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle des intéressés.

Un représentant des travailleurs, quel que soit son volume de crédits d'heures, doit en effet fournir une prestation de travail et avoir en conséquence un poste de travail lui permettant de la réaliser dans les mêmes conditions que les autres salariés, en tenant compte néanmoins de son ou de ses crédits d'heures.

Dans l'utilisation de leurs crédits d'heures, les représentants des travailleurs au CEE s'engagent à prendre en compte les nécessités et caractéristiques de leur fonction et à faire en sorte que l'utilisation de ce ou ces crédits d'heures ne rendent pas difficile l'aménagement d'un poste de travail correspondant à leur métier et à leur qualification.

7.1.4 Entretien de fin de mandat

A l'issue de chaque mandat de représentation des travailleurs au CEE, la Direction de l'entreprise ou de l'établissement auquel il est rattaché aura un entretien avec chaque représentant des travailleurs au cours duquel sera examinée l'évolution salariale et professionnelle de l'intéressé au cours du mandat ou de la période écoulée

7.1.5 Obligation de discrétion

Il est rappelé que les membres du CEE ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été communiquées à titre expressément confidentiel. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où se trouvent les personnes, même après expiration de leur mandat.

7.2 Formation

Au début du mandat de deux ans, les membres du CEE bénéficieront d'une formation économique et sociale visant notamment à leur donner une meilleure connaissance du groupe Thales et des diverses législations sociales. De même, les membres qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation en langue française ou anglaise. Ces formations seront à la charge des sociétés d'appartenance des membres du CEE.

Le Bureau du CEE pourra proposer des formations spécifiques en concertation avec la direction.

7.3 Crédits d'heures

Pour leur permettre d'assurer leur mission, un crédit d'heures considéré et payé comme temps de travail est alloué aux membres du CEE :

- le secrétaire dispose d'un crédit annuel de 400 heures
- les membres du Bureau (qui sont par ailleurs membres de l'assemblée plénière) du CEE disposent d'un crédit global annuel de 200 heures
- les autres membres de l'assemblée plénière du CEE disposent d'un crédit annuel de 100 heures
- les membres de commissions de GBU qui ne sont pas membres du CEE disposent d'un crédit annuel de 50 heures. Les membres du CEE qui sont membres d'une commission de GBU disposent d'un crédit annuel supplémentaire de 30 heures

Le temps passé en réunion du CEE et du Bureau du CEE, ainsi qu'en réunion préparatoire, en réunion thématique (cf. 7.5.4), en formation (cf. 7.2) et en Commissions de GBU (cf. Ch. 6), ne s'impute pas sur ce crédit d'heures. Ces réunions sont considérées et payées comme temps de travail. Le temps de trajet lié à ces réunions ne s'impute pas sur le crédit d'heures. Avec l'accord préalable de la Direction Thales, ces crédits d'heures pourront être dépassés en cas de circonstances exceptionnelles le justifiant.

7.4 Moyens matériels

7.4.1 Accès aux sites Thales

Les membres du CEE ont accès aux établissements des différentes sociétés du groupe en Europe afin de rencontrer les représentants du personnel.

7.4.2 Déplacements, Traductions

Les frais de déplacement et d'hébergement des membres du CEE liés aux réunions de ces instances sont pris en charge par leur unité d'appartenance.

Les frais inhérents à l'accomplissement des missions des membres du CEE, à l'hébergement et au transport sont pris en charge par la Direction de chaque société. Les frais inhérents aux salles de réunion et aux traducteurs sont pris en charge par Thales SA.

7.4.3 Langues de travail, traductions

Lors des réunions du CEE, les langues de travail sont celles des différents membres du CEE. Néanmoins, pour leur diffusion, les documents devront être

établis en Français et en Anglais et exceptionnellement dans les autres langues. Les débats sont traduits simultanément dans les langues nécessaires à la compréhension des participants.

7.5 Communication

7.5.1 Moyens de communication des membres du CEE

Pour faciliter les échanges et débats entre eux, les membres du CEE auront à leur disposition, dans la mesure où l'unité d'appartenance est connectée :

- un accès Intranet leur permettant de recevoir et d'envoyer des courriels, des documents et d'accéder aux données mises à leur disposition sur l'Intranet. Cet accès doit assurer la confidentialité des données échangées entre membres du CEE
- une adresse mél, téléphone portable

Un annuaire des membres du CEE sera établi et communiqué à chacun des membres du CEE après accord de chacun pour diffusion aux autres membres.

A définir : les moyens du 3.2.3

7.5.2 Communication périodique

Le CEE pourra faire une communication régulière par Intranet vers les salariés européens du groupe, sous la responsabilité du Secrétaire du CEE, sous réserve du respect des dispositions prévues par les chartes informatiques.

7.5.3 Espace Intranet Commun

Le Bureau du CEE se voit attribuer un accès à un espace Intranet dédié sur lequel il peut faire figurer les procès-verbaux de réunion ou autres informations, sous la responsabilité du Secrétaire et sous réserve du respect des dispositions légales applicables concernant notamment le respect de la vie privée, de la loi informatique et libertés, de la Charte informatique, déjà mise en œuvre pour les Inter-Centres, au niveau du Groupe en France , mais également de l'obligation de discrétion qui leur incombe en application de l'article 7.1.5 du présent avenant.

A la demande du Bureau, un groupe de travail communication pourra prendre en charge la mise à jour et le suivi de l'intranet du CEE.

7.5.4 Base de données économiques et sociales du CEE

Une base de données est mise à disposition des membres du CEE. Elle inclura les informations concernant

- a) Les investissements matériels et immatériels.
- b) Les fonds propres et endettement.
- c) La rétribution des salariés et dirigeants.
- d) La rémunération des financeurs.
- e) Les flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts.
- f) La sous-traitance.
- g) Les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

- h) Le positionnement concurrentiel par segment de marché
- i) Les feuilles de route (roadmaps) technologiques
- j) La stratégie commerciale et l'accès au marché
- k) Les prévisions de prises de commandes (données MYB)
- l) Les modèles industriels
- m) Les prévisions de charges de développement / de production
- n) Les démarches de compétitivité (question ouverte)
- o) Effectifs, emplois et compétences

La base de données sera mise à jour au moins une fois par.

7.6 Réunion thématique de travail du CEE

Une réunion thématique de travail composée des membres du CEE titulaires et suppléants appartenant au CEE pourra se tenir une fois par an sur un sujet transverse entrant dans les compétences du CEE. Le secrétaire du CEE aura en charge l'organisation de cette réunion (lieu, ordre du jour). Pour la bonne tenue de cette réunion, la Direction mettra à disposition les moyens nécessaires (interprétariat, salle de réunion). Les sujets seront arrêtés par le Bureau du CEE. Pour cette réunion thématique de travail, il pourra être fait appel à des intervenants internes ou externes.

7.7 Groupes de concertation

Sous la responsabilité du CEE, et en accord avec la Direction, des groupes de concertation spécifiques ayant pour objet d'analyser les conséquences économiques et sociales, les changements opérationnels ou structurels dans un cadre transnational pourront être créés. Le Bureau du CEE déterminera avec la Direction la composition et les moyens de ces groupes.

7.8 Budget du CEE

Un budget annuel est versé au CEE sous forme d'un montant forfaitaire fixé à 50 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale France au 1er janvier de l'année, soit 1 565 Euros en 2014, par pays relevant du champ d'application de l'accord, c'est-à-dire représenté au CEE selon les modalités suivantes : 50% en janvier de chaque année, 50% en juillet de chaque année. Il est géré par le secrétaire du CEE suivant des modalités définies par le Règlement Intérieur.

8 DUREE DE L'ACCORD, REVISION, DENONCIATION

8.1 Parties signataires

Le présent avenant est conclu entre les « parties signataires », c'est à dire d'une part la Direction du Groupe Thales et d'autre part toutes ou partie des organisations syndicales françaises représentatives dans le Groupe Thales.

La Fédération syndicale européenne IndustriAll Europe Trade Union et des membres du CEE représentant leur organisation syndicale et/ou les salariés de leurs pays ont été parties prenantes à la négociation. A ce titre, ils pourront également viser le présent avenant.

8.2 Droit applicable

Les signataires juridiquement reconnus étant des organisations syndicales représentatives dans le Groupe Thales France, c'est le droit français qui s'applique et la version française qui sert de référence en cas de litige découlant du présent accord.

8.3 Durée

Le présent avenant entre en vigueur dès sa date de signature et pour une durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L 2231-1 et suivants du Code du travail français.

8.4 Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé dans le cadre des dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail.

La Direction ou les membres du CEE peuvent proposer aux parties signataires la révision de tout ou partie de l'accord.

8.5 Révision des annexes

La révision des annexes dans le cadre de la stricte application du présent accord fera l'objet d'un point en Bureau de CEE avant mise en application.

Dans ce cadre, elle ne nécessite pas d'avenant, sans préjudice de l'article 9.4.

8.6 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L 2261-9 du code du travail sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation doit être notifiée à l'ensemble des parties prenantes, ainsi qu'à l'ensemble des membres du CEE et à IndustriAll European Trade Union.

Dans le cas où la dénonciation serait suivie d'une nouvelle négociation d'un accord relatif au CEE du Groupe Thales, un Groupe Spécial de Négociation serait mis en place. IndustriAll European Trade Union serait formellement informé de l'ouverture d'une telle négociation. En application de l'article L2342-1 et suivants du Code du Travail français, il serait composé des titulaires du CEE auxquels serait adjoint un représentant par pays dont l'effectif est supérieur à 150 salariés. IndustriAll European Trade Union serait alors désigné d'office comme expert syndical et en charge de valider la composition du Groupe Spécial de Négociation dans un délai de 3 mois. A l'issue de ce délai, le Groupe Spécial de Négociation pourrait œuvrer quel que soit le nombre de ses membres. L'accord actuel resterait en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut l'actuel accord serait prorogé en l'état.

9 DEPÔT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de du groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE des Hauts-de-Seine, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre. Il sera également notifié à IndustriAll European Trade Union

De plus, un exemplaire de cet avenant sera transmis à l'inspection du Travail.

Fait à Neuilly sur seine en 15 exemplaires originaux, le .

Les parties signataires :

Pour Thales, David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe

*Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe en France, les coordonnateurs syndicaux centraux * :*

*CFDT
Didier GLADIEU*

*CFE-CGC
José CALZADO*

*CFTC
Véronique MICHAUT*

*CGT
Laurent TROMBINI*

Autres parties prenantes :

IndustriAll European Trade Union

GB(Unite)

Italie (FIOM CGIL, FIM CISL, UILM)

Espagne (MCA-UGT, FI-CCOO)

Pays Bas (VHP2)

Allemagne (IG Metall)

Belgique (CSC METEA)

Annexe I : Champ d'Application

Annexe 2 : Méthode de calcul de la Répartition au plus fort reste

METHODE DE CALCUL PROPORTIONNEL AU PLUS FORT RESTE :

Calculation method (proportional representation , largest remainder)

CEE (plénière)	EWC (plenary)
CALCUL DE LA REPARTITION DES SIEGES	SEAT ALLOCATION CALCULATION
Nombre de sièges : NS	Number of seats : NS
Effectif inscrit par pays au 31/12 de l'année N-1 [E₁, E₂, ... E_i, ... , E_n]	Headcount by country established 31st December year N-1 [E₁, E₂, ... E_i, ... , E_n]
Nombre de Pays avec effectif > Seuil : k	Number of Countries with headcount > Threshold : k
Affectation de 1 siège par pays dont effectif > Seuil	Allocation of 1 seat per country whose headcount > Threshold
Nombre de sièges restant à affecter : NSp = NS - k	Number of remaining seat to be allocated : NSp = NS - k
Total des effectifs des pays > Seuil : ΣE = E₁+E₂+ ... +E_k	Total headcount for countries > Threshold : ΣE = E₁+E₂+ ... +E_k
Calcul du Quotient: Q = ΣE / NSp	Quotient calculation: Q = ΣE / NSp
Quotient par pays : E_i / Q	Quotient by country : E_i / Q
Partie entière : SQ_i = ENT (E_i / Q)	SQ_i = INT (E_i / Q)
Affectation de SQ_i siège(s) par pays	Allocation of SQ_i seat(s) per country
Nombre de sièges affectés par le quotient : Σ_i (SQ_i) = ΣQ	Seat number allocated through Quotient Σ_i (SQ_i) = ΣQ
Sièges à affecter au plus fort reste : NSr = NSp - ΣQ	To be allocated (largest remainder) : NSr = NSp - ΣQ
Calcul du reste par pays : R_i = E_i - (SQ_i x Q)	Remainder calculation (per country) : R_i = E_i - (SQ_i x Q)
Classer les pays plus grand au plus petit Ri	From the highest to the lowest Ri
Affecter NSr sièges	Allocate NSr seats
Si R_i = R_j , le siège est affecté à Max (E_i, E_j)	If R_i = R_j , the seat is allocated to Max (E_i ;E_j)
Si E_i = E_j , le nombre de siège est augmenté de 1 : NS + 1	If E_i = E_j , the number of seat is increased (NS+1)

Si égalité de reste, c'est le pays dont l'effectif est le plus élevé qui obtient le siège.

Si égalité d'effectif pour l'attribution du dernier siège, le nombre de siège sera augmenté de 1 pour la durée du mandat

Annexe 3 : Calcul de la Répartition des sièges du CEE par pays

NOMBRE DE SIEGES / SEAT NUMBER = 35

SEUIL / THRESHOLD = 500

CEE-EWC	PAYS / COUNTRY	Au moins 1 / At least 1	Effectif Headcount Ei	Quot. Ei/Q	SQi	Ri	Attrib2/ Alloc2	TOTAL
	R-U (GB)	1	6 796	3,7207	3	1 316,393	1	5
	Allemagne (D)	1	3 089	1,6912	1	1 262,464	1	3
	Italie (I)	1	2 746	1,5034	1	919,464	1	3
	Espagne (E)	1	891	0,4878		891,000		1
	Belgique (B)	1	688	0,3767		688,000		1
	France (F)	1	35 045	19,1866	19	340,821		20
	Autriche (A)		301	0,1648		301,000		
	Portugal (P)		238	0,1303		238,000		
	Roumanie (RO)		215	0,1177		215,000		
	Norvège (N)		205	0,1122		205,000		
	Suisse (CH)		198	0,1084		198,000		
	Pologne (PL)		188	0,1029		188,000		
	Pays-Bas (NL)	1	1 888	1,0337	1	61,464		2
	Total (k)	7	52 488					
Effectif > Seuil		$\Sigma E = 51\ 143$						
Nb sieges/ Seat number	35	NSp = 28	Q = 1 827	$\Sigma Q = 25$	NSr = 3	3	35	
seuil / threshold :	500							

Base effectifs communiqués en Bureau CEE du 7 avril 2014 arrêtés au 31/12/2013
Headcount on 31st December 2013 given in EWC Bureau meeting on 7th April 2014

Annexe 4 : Répartition des membres du CEE pour la France

France	
CFDT	7
CGC	6
CFTC	3
CGT	3
FO	1
Total	20

Sous réserve de vérification des données d'entrée (fin du cycle de représentativité Thales – décembre 2012)

Annexe 5 : Répartition des membres du Bureau du CEE par pays

PAYS / COUNTRY	Effectif Headcount	%	Sièges Seats
France (F)	35 045	68,5%	6
R-U (GB)	6 796	13,3%	2
Allemagne (D)	3 089	6,0%	1
Italie (I)	2 746	5,4%	1
Pays-Bas (NL)	1 888	3,7%	1
Espagne (E)	891	1,7%	1
Belgique (B)	688	1,3%	1
TOTAUX	51 143	100,0%	13

Annexe 6 : Répartition des membres du Bureau du CEE pour la France

France	
CFDT	2
CGC	2
CFTC	1
CGT	1
Total	6

Sous réserve de vérification des données d'entrée (fin du cycle de représentativité
Thales – décembre 2012)

Annexe 7 : Répartition des membres des Commissions de GBU du CEE

A définir