

Cadre d'action pour un dialogue social européen au sein d'Hutchinson mettant en place un Groupe d'Information et d'Echange Economique et Social Européen

Entre :

HUTCHINSON SA, représentée par Guillaume ROPARS, Directeur des Ressources Humaines Groupe,

d'une part ;

Et :

Les membres de la délégation salariale de négociation :

Pays	Nom	Name	Signature	Organisation Syndicale
Allemagne	REINEMUTH	Gerd		
Allemagne	UZUNIDIS	Christos		
Espagne	GARCIA CAMPOS	Maria Jesus		
Espagne	SANJUAN DE LA LLAVE	Jose Pablo		
France	GODDE	Didier		
France	CHAUVOT	Philippe		
France	MESLATI	Farid		

France	BENITEZ	Ildefonso		
Malte	CINI	George		
Pologne	GAJ	Krzysztof		
Pologne	DUDEK	Seweryn		
Pologne	RATAJCZYK	Adam		
Portugal	ALONSO GARCIA-HIERRO	Olga		
Roumanie	POPESCU	Cezar		
République tchèque	ČERNÝ	Jan		

D'autre part,

Et enfin, en qualité d'expert de la délégation salariale de négociation, les Fédérations Syndicales Européennes :

- IndustriALL European Trade Union, représenté par Monsieur Bruno VANNONI

- FECER, représenté par Monsieur Marco FALERI

- FECCIA, représenté par Monsieur Bernard STECKLE

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 15 avril 2020, le Groupe Total concluait un accord permettant la constitution de son Comité de la société européenne. Au cours des négociations qui ont conduit à la conclusion de cet accord, la Direction d'Hutchinson et plusieurs organisations syndicales ont souhaité la mise en place d'une instance européenne de dialogue au sein d'Hutchinson.

Dans cette optique, à l'initiative de la Direction d'Hutchinson, des discussions se sont engagées au début de l'année 2021 avec les représentants d'Hutchinson titulaires au Comité de la société européenne de Total et des représentants des syndicats européens IndustriALL Europe, FECER et FECCIA. Ces échanges ont permis de constituer la délégation salariale de négociation d'un cadre d'action pour un dialogue social européen au sein d'Hutchinson.

Cette délégation salariale de négociation, principalement constituée des représentants d'Hutchinson titulaires et suppléants au Comité de la société européenne de Total, bénéficiant de l'expertise des syndicats européens, a négocié avec la Direction d'Hutchinson, au cours de réunions qui se sont déroulées les 3 et 18 mars et les 22 avril, et 6 mai 2021 le présent cadre d'action permettant la mise en place d'un Groupe d'Information et d'Echange Economique et Social Européen (GIEESE).

Cette instance européenne qui s'inspire fortement de l'instance française du même nom, le GIEES, est mise en place en dehors de toute obligation légale nationale ou réglementaire européenne, et donc de manière totalement volontaire sur la base d'un consensus entre la Direction d'Hutchinson et des représentants du personnel et des syndicats des différents pays européens concernés.

Elle a pour ambition de promouvoir au sein d'Hutchinson un dialogue social européen de qualité, tout en conservant toutes les compétences des instances de représentation du personnel nationales et européennes déjà existantes et notamment le GIEES français et le Comité de la société européenne de Total.

Le GIEESE doit permettre de positionner le dialogue social européen d'Hutchinson et de Total au bon niveau. Il doit permettre au Groupe Hutchinson d'échanger avec les représentants des salariés et des syndicats européens présents dans les pays dans lesquels il est implanté en Europe.

Ce nouvel espace de dialogue européen répond donc à la nécessité d'améliorer le dialogue social européen, que ce soit au regard de la stratégie détaillée d'HUTCHINSON que des sujets relatifs à la politique sociale des sociétés du groupe.

Cette instance d'information et de dialogue social dédiée à HUTCHINSON est complémentaire et distincte du Comité européen de TOTAL et des instances nationales déjà en place au sein du groupe Hutchinson en Europe. Elle ne porte pas atteinte à leurs prérogatives et ne peut se substituer à elles. Ainsi, les représentants du Groupe HUTCHINSON siègeront à la fois au sein des instances nationales et européennes dont ils sont membres et dans le GIEESE.

La stratégie économique raffinage-chimie du groupe et son interface avec le Groupe Total continueront d'être évoquées exclusivement au sein des réunions du Comité de la société européenne de Total, afin de maintenir le lien entre les deux instances.

Le Comité européen de Total est l'instance légalement obligatoire. Il continuera donc d'être compétent sur les sujets d'Hutchinson.

Le présent cadre d'action crée auprès de la Direction Générale du Groupe Hutchinson un Groupe d'Information et d'Echange Economique et Social Européen, réunissant une délégation du personnel appartenant aux sociétés d'Hutchinson présentes en Europe.

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent cadre d'action s'appliquent aux entreprises du Groupe situées dans les Etats membres de l'Union européenne et de l'Espace Economique Européen.

La liste de ces entreprises est fournie en annexe 1.

Article 2 – Nature

Le GIEESE est une structure originale, spécifique à l'ensemble constitué par les sociétés d'Hutchinson en Europe et qui ne se substitue à aucune des instances de représentation du personnel prévues par les législations nationales ou européennes. Il doit aussi permettre aux partenaires sociaux de développer et/ou renforcer le dialogue social au niveau local.

Article 3 - Attributions

Le rôle du GIEESE est de favoriser l'information, la communication et l'échange sur la marche générale d'Hutchinson en Europe mais aussi de promouvoir le dialogue social pour permettre une meilleure appréhension des réalités économique et sociales d'Hutchinson.

Le GIEESE a pour objet de permettre une information au niveau européen concernant :

- la situation économique et les résultats financiers du groupe (budget et comptes) ;
- la recherche et innovation ;
- la politique industrielle (excellence opérationnelle) ;
- la politique sociale ;
- les politiques communautaires en matière de santé et sécurité ;
- le développement durable et la responsabilité environnementale ;
- les restructurations.

La stratégie économique raffinage-chimie du groupe sera exclusivement évoquée au sein des réunions du Comité de la société européenne de Total. Le Comité de la société européenne de Total conserve sa pleine compétence consultative.

Article 4 – Domaines de compétences

4-1. Sujets et leur présentation

La compétence du GIEESE, par rapport aux sujets traités tels que déterminés ci-après, s'étend à un périmètre européen tel que défini à l'article 1 du présent cadre d'action et à l'article 4-2 ci-dessous, et, en tant que de besoin, pour les informations nécessaires à la bonne compréhension des sujets abordés, à un périmètre mondial.

Les sujets portés à l'ordre du jour concernent la marche générale d'Hutchinson, l'activité, la situation financière, l'évolution des structures et de l'emploi, les perspectives à court et moyen terme, les politiques économiques et sociales.

Les questions relatives à la stratégie à plus long terme dans ses aspects économiques et industriels et sur les politiques sociales qui en découlent font l'objet en réunion plénière d'une analyse détaillée de la part du Président.

Au plan de l'emploi, une information écrite est transmise aux membres du GIEESE avec la convocation aux réunions plénières concernant les effectifs en distinguant les effectifs par catégorie professionnelle et les intérimaires comptabilisés à la fin de chaque période précédant les réunions plénières du GIEESE.

Le GIEESE procède à chaque réunion plénière à une analyse de la situation de l'emploi.

En outre, toute information portant sur l'existence et sur les principales modalités de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sein d'Hutchinson en Europe est donnée aux membres du GIEESE dès que le permet la procédure légale dans le pays concerné.

Au plan de l'hygiène et de la sécurité, lors de chaque réunion plénière du GIEESE, une communication est effectuée sur les taux de fréquence et de gravité des accidents et sur les événements marquants de la période écoulée.

Une présentation pourra être effectuée en réunion plénière par des directeurs fonctionnels dans les domaines tels que les ressources humaines, la sécurité, l'environnement, la recherche et l'innovation, les achats, ...

Enfin, au plan de l'information financière, une analyse des résultats consolidés d'Hutchinson au périmètre européen est présentée par la Direction sur les marchés automobile, aéronautique, industrie et la défense.

Les documents d'information transmis par la Direction d'HUTCHINSON aux membres du GIEESE dans le cadre de ses réunions peuvent, sauf mention expresse contraire de la Direction d'HUTCHINSON, être transmis par le secrétaire du GIEESE au secrétaire du Comité Européen de Total et par l'intermédiaire de ce dernier à l'expert du Comité Européen de TOTAL.

4-2. Périmètre de compétence

La compétence du GIEESE porte sur les questions transnationales qui concernent :

- soit l'ensemble du Groupe Hutchinson dans sa dimension communautaire
- soit au moins deux sociétés ou sites du Groupe Hutchinson situés dans des Etats membres différents

Sont également considérées comme transnationales les questions qui, indépendamment du nombre d'Etats membres impliqués, relèvent d'une évolution stratégique conséquente décidée par la Direction Générale du Groupe Hutchinson, en considérant l'ampleur de son impact pour le personnel européen au-delà du seul pays concerné.

Toutefois, pourront aussi être évoqués lors des réunions du GIEES Européen des sujets locaux, propres à une société ou un établissement du Groupe en Europe, dès lors que le sujet en cause est susceptible d'influer sur la position européenne d'Hutchinson sur le sujet en question.

Article 5 - Composition du GIEESE et répartition des sièges des représentants du personnel entre les pays

5-1. Délégation de la Direction Générale

L'instance est présidée par le PDG du Groupe. En cas de circonstances exceptionnelles entraînant l'indisponibilité du PDG du Groupe, ce dernier pourra se faire représenter par un membre de la Direction Générale.

Participent à l'instance aux côtés du PDG :

- le DRH du Groupe ou son représentant ;
- le Directeur financier ou son représentant ;
- le Responsable des Relations Sociales.

Cette délégation peut s'adjoindre tout collaborateur choisi par la Direction Générale en raison de sa compétence sur les sujets portés à l'ordre du jour.

5-2. Délégation du personnel

- Les membres titulaires

Le nombre des membres titulaires du GIEESE est au maximum de 15.

Le nombre de sièges de titulaires est déterminé en application de la grille suivante :

CDI au 31/12/2020	Sièges titulaires
à partir de 8000	4
de 5000 à 7999	3
de 2000 à 4999	2
de 100 à 1999	1

Pays	Sièges de titulaires
France	4
Pologne	3
Allemagne	2
Portugal	1
Roumanie	1
Espagne	1
République Tchèque	1
Italie	1
Malte	1
Total	15

- Les membres suppléants :

Le nombre de sièges de suppléants est identique au nombre de sièges de titulaires, soit au maximum 15 membres.

Lorsqu'elles se déroulent en visio-conférence avec traduction simultanée, les suppléants participent aux réunions préparatoires du GIEESE par l'utilisation de la plateforme de visio-conférence.

Ils ne participent aux réunions plénières du GIEESE qu'en cas d'indisponibilité des membres titulaires qu'ils remplacent.

Les convocations et les documents qui y sont joints leur sont transmis en même temps que les convocations des membres titulaires. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires et notamment des comptes rendus de réunions.

Article 6 – Désignation des membres composant la délégation du personnel

6-1. Conditions de désignation

Les représentants du personnel au GIEESE doivent cumulativement :

- Être salariés d'une entreprise du Groupe entrant dans le champ défini à l'article 1 du présent cadre d'action ;
- Y détenir un mandat d'élu du personnel ou un mandat syndical ;
- Avoir au moins 1 année d'ancienneté dans le Groupe à la date de leur désignation.

Pour prévenir les conflits d'intérêts, le mandat de représentation du personnel est incompatible avec la qualité de chef d'entreprise ou avec l'exercice par délégation de ce rôle à l'égard du personnel.

6-2. Modalités de désignation

Le ou les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel d'un pays sont choisis parmi le ou les membres Hutchinson titulaires ou suppléants désignés au comité de la société européenne de Total pour le pays en question.

Ainsi, en l'absence d'un nombre de titulaires suffisant au sein du Comité européen de Total pour occuper un siège de titulaire au sein de la délégation du personnel d'un pays donné, le titulaire manquant doit être choisi parmi le ou les suppléants Hutchinson désignés au sein du comité européen de Total pour le pays en question.

Lorsque, pour un pays donné, le nombre de titulaires ou de suppléants Hutchinson au sein du Comité européen de Total est insuffisant pour désigner un représentant pour occuper le siège de suppléant au sein de la délégation du personnel au GIEESE, ce suppléant sera désigné par le titulaire qu'il a vocation à remplacer. Dans ce cas, le suppléant devra être choisi par le titulaire parmi les salariés du pays auquel le siège de suppléant est attribué, détenant un mandat d'élu du personnel ou un mandat syndical, et ayant au moins un an d'ancienneté au sein d'Hutchinson.

En cas d'absence temporaire d'un titulaire, celui-ci est remplacé par son suppléant.

Les 4 sièges de titulaires et les 4 sièges de suppléants attribués pour la France sont répartis entre les 4 organisations syndicales ayant recueilli le plus grand nombre de suffrages valablement exprimés aux élections des Comités économiques et sociaux des sociétés d'Hutchinson en France. Chacune de ces 4 organisations syndicales peut ainsi désigner

parmi ses représentants au Comité européen de Total, un membre titulaire et un membre suppléant au GIEESE, selon les règles exposées au présent article. Le calcul de majorité est effectué sur la base des résultats des dernières élections des CSE précédant la date à laquelle sont désignés les titulaires et suppléants au GIEESE. Ainsi parmi les organisations syndicales ayant désigné un représentant Hutchinson au Comité européen de Total, seules les quatre ayant recueilli le plus grand nombre de suffrages valablement exprimés au premier tour des élections des CSE du périmètre d'Hutchinson en France auront la possibilité de désigner un titulaire et un suppléant au GIEESE. Chacune de ces organisations ne pouvant désigner qu'un seul titulaire et un seul suppléant au GIEESE.

6-3. Durée du mandat

Le mandat de membre du GIEESE est d'une durée de 4 ans (3 ans pour la première mandature 2021-2024 Cf. article 11) à compter de la réunion constitutive.

Les mandats des membres du GIEESE prennent fin par anticipation et automatiquement en cas de :

- Démission du mandat de membre du GIEESE
- Perte des conditions de désignation requises par le présent article :
 - o perte de mandat de membre titulaire ou suppléant au Comité européen de TOTAL
 - o perte de mandat de représentant du personnel ou syndical
 - o incompatibilité avec un mandat de représentant du personnel
- Départ du Groupe

La perte du mandat de représentant du GIEESE entraîne le remplacement de l'intéressé par son suppléant au sein du GIEESE.

De même, la perte de mandat du suppléant entraîne un nouveau processus de désignation dans le pays concerné. Dans ces cas, la désignation du nouveau suppléant intervient pour la durée restant à courir.

Article 7 – Le Bureau

7.1- Composition

Le Bureau du GIEESE est composé du secrétaire et du secrétaire adjoint et de 5 autres membres. Les membres du Bureau sont élus au cours de la première réunion plénière de chaque mandature du GIEESE.

- Secrétaire et secrétaire adjoint :

Le secrétaire et le secrétaire adjoint du GIEESE sont élus parmi les titulaires du GIEESE pour 4 ans (3 ans pour la première mandature 2021-2024 Cf. article 11), au cours de la première réunion plénière de la mandature.

L'élection a lieu à la majorité absolue des voix exprimées au 1^{er} tour, et s'il y a lieu, au 2^{ème} tour à la majorité relative des voix exprimées. En cas de partage de voix, c'est le candidat le plus âgé qui est élu. Le vote a lieu à bulletin secret si les participants le demandent. Au premier tour, toutes les candidatures sont admises. Au second tour, seuls participent les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages en leur faveur. En cas d'égalité des voix obtenues par les candidats, c'est le plus âgé qui est autorisé à se maintenir au second tour.

- Les 5 autres membres du Bureau :

Les 5 autres membres du Bureau sont choisis parmi les membres titulaires du GIEESE appartenant aux 5 pays comptant les effectifs CDI les plus nombreux au 31 décembre de l'année qui précède la mandature de 4 ans du GIEESE (ou 3 ans la première mandature 2021-2024 Cf. article 11). Chacun de ces pays ne peut élire qu'un seul de ces 5 autres membres du Bureau.

Leur mandat est d'une durée de 4 ans (3 ans pour la première mandature du GIEESE 2021-2024 Cf. article 11)

Lorsque les pays concernés comportent plusieurs membres titulaires au GIEESE, le membre du bureau est choisi à l'issue d'un vote à la majorité absolue des voix exprimées au 1^{er} tour. Seuls votent les titulaires du pays pour lequel le membre du bureau est à élire. En cas de partage de voix, c'est le candidat le plus âgé qui est élu. Le vote a lieu à bulletin secret si les participants le demandent.

7.2- Attributions et crédits de jours des membres du Bureau

Les membres titulaires du GIEESE disposent de deux jours par an pour accomplir leur mission au sein de l'instance. Lorsqu'ils sont membres du Bureau, ils disposent d'un jour par an supplémentaire.

Pour accomplir leur mission le secrétaire du GIEESE et son adjoint disposent d'un jour par an chacun, en complément des trois autres jours dont ils disposent déjà en tant que membre titulaire et membre du bureau.

Par ailleurs le secrétaire dispose de deux autres jours par an qui peuvent être librement mutualisés avec le secrétaire adjoint.

Le secrétaire a notamment pour rôle de recueillir les questions auprès des sociétés en vue de la préparation de l'ordre du jour, et d'aider à la rédaction des comptes-rendus des réunions. Le secrétaire adjoint l'assiste dans sa mission. Les membres du bureau préparent l'ordre du jour proposé à la Direction.

Les réunions du Bureau, au cours desquelles il prépare l'ordre du jour des réunions du GIEESE, se déroulent sur deux demi-journées par an en visio-conférence avec l'utilisation du dispositif de traduction simultanée en ligne décrit à l'article 9-2 ci-dessous.

Préalablement à l'utilisation de ses crédits ainsi que de ceux prévus à l'article 9-5 du présent cadre d'action, chaque membre du GIEESE en informera la DRH de son établissement et le Responsable des Relations Sociales d'Hutchinson.

Le secrétaire adjoint remplacera immédiatement le secrétaire en cas d'empêchement ou de démission de celui-ci.

Le Secrétaire du GIEESE établit l'ordre du jour des réunions de l'instance avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe. Il préapprouve les comptes-rendus de ces réunions.

Le Secrétaire du GIEESE est responsable de la communication du nom des participants à chaque réunion.

Article 8 - Evolution du périmètre du GIEESE

En cas d'évolution du périmètre du Groupe Hutchinson, les conséquences sont traitées, au plus tard, lors de la mandature suivante.

Si un pays vient à être intégré au sein de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen en cours de mandature, les conditions de son intégration au périmètre du GIEESE seront traitées en lien avec son intégration au sein du périmètre du Comité européen de TOTAL.

Si un pays auquel un ou des siège(s) a (ont) été attribué(s) n'est plus représenté en cours de mandature du fait d'une sortie du pays du périmètre communautaire visé à l'article 1, la Direction en lien avec le Bureau pourra, lors de la réunion suivante du GIEESE, proposer au Groupe, l'attribution du ou des siège(s) vacant(s) suivant une nouvelle grille de répartition des sièges. Si cette proposition recueille l'approbation des 2/3 des membres présents lors de la réunion du GIEESE, le(s) représentant(s) désigné(s) à ce(s) siège(s) assiste(nt) à la réunion suivante ; à défaut, le(s) siège(s) reste(nt) vacant(s).

Article 9 - Fonctionnement

9-1. Les réunions

Le GIEESE se réunit 2 fois par an en réunion plénière sur convocation du Président.

La délégation de la direction et les membres titulaires du GIEESE participent à ces réunions.

La première réunion de l'année est axée sur les résultats de l'exercice clos et le résultat prévisionnel de l'exercice en cours. La seconde réunion de l'année est axée sur les orientations stratégiques, les points sociaux, et la mise à jour du budget de l'exercice suivant.

La première réunion de l'année se déroule en présentiel, la seconde a lieu en visioconférence.

Ces réunions plénières se déroulent sur une journée et sont précédées d'une réunion préparatoire se déroulant la veille dans l'après-midi.

Ces deux réunions plénières et préparatoire se déroulent avec utilisation du dispositif de traduction simultanée décrit à l'article 9-2 ci-dessous.

Les réunions du GIEESE ont lieu de préférence environ un mois avant les réunions ordinaires du Comité européen de Total.

En cas de circonstances exceptionnelles le justifiant, la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du GIEESE peut demander à la Direction d'Hutchinson, que soit organisée une réunion extraordinaire. Cette demande est formulée par l'intermédiaire du secrétaire du GIEESE. La Direction d'Hutchinson donnera sa réponse au plus tard dans les 15 jours de la réception de la demande. En cas d'acceptation de la demande de réunion extraordinaire celle-ci sera organisée, dans les meilleurs délais, en Visio-conférence avec l'utilisation du dispositif de traduction simultanée en ligne décrit à l'article 9-2 ci-dessous.

9-2. Organisation des réunions

Le lieu (le cas échéant la visioconférence) et la date des réunions sont déterminés par le Président ou son représentant, en concertation avec le Secrétaire.

Les présentations des réunions plénières sont faites en anglais et en français.

Avec l'objectif de promouvoir une compréhension correcte de tous les membres, les débats des réunions plénières et préparatoires sont assurés au maximum en 4 langues en plus du français grâce à un dispositif de traduction simultanée. Ces langues sont actuellement l'anglais, l'allemand, le polonais, l'espagnol.

Ce dispositif de traduction simultanée en ligne est prévu pour les réunions en présentiel comme en Visio conférence dans les 4 langues indiquées ci-dessus.

S'il existe des cas particuliers, ils seront examinés avec la volonté de progresser et de résoudre les problèmes.

L'ensemble des documents remis par la Direction aux membres du GIEESE sont en anglais et en français. En cas de besoin, la Direction locale pourra être sollicitée afin d'aider à la traduction des documents.

9-3. Ordre du jour

L'ordre du jour est arrêté entre le Secrétaire et le Président. Afin de permettre une bonne préparation des questions portées à l'ordre du jour, ce dernier est transmis par la Direction des Ressources Humaines du Groupe aux membres titulaires et suppléants du GIEESE dans un délai de minimum de 15 jours avant la réunion, ce qui implique que le secrétaire transmette à la DRH du Groupe, 4 semaines avant la date de la réunion, les questions proposées à l'inscription à l'ordre du jour. En cas de désaccord entre le Secrétaire et le

Président, un ordre du jour provisoire énumérant les points sur lesquels un accord a été trouvé est transmis, sous la responsabilité du Président.

L'ordre du jour est traduit en français et en anglais.

Sauf quelques exceptions, la Direction fera de son mieux pour envoyer les documents à l'avance si possible 3 à 4 jours avant.

9-4. Compte-rendu des réunions

La DRH du Groupe et le secrétaire du GIEESE établissent et relisent, après chaque réunion, un compte rendu qui est soumis à l'approbation des membres titulaires du GIEESE lors de la réunion suivante.

Afin de fournir un retour d'information rapide sur le contenu des réunions à tous les membres du GIEESE, un compte rendu synthétique sera préparé par la Direction juste après les réunions plénières afin de résumer les principaux points abordés pendant la réunion ainsi que les positions prises le cas échéant (ex : les sujets discutés, les questions soulevées).

Après échange entre le Secrétaire et la Direction, ce compte rendu synthétique sera envoyé à tous les membres du GIEESE après chaque réunion dans un délai de 15 jours.

En l'absence d'un accord sur la formulation, le compte rendu synthétique conjoint devra indiquer la position respective de chaque partie.

Ce compte rendu synthétique sera partagé par les membres du GIEESE avec les représentants locaux du personnel de chaque pays européen ainsi qu'avec les salariés conformément aux pratiques locales.

9-5 Crédits de jours pour les membres titulaires du GIEESE

Chaque membre titulaire du GIEESE dispose d'un crédit de deux jours par an. Les membres titulaires informent la DRH Groupe de la date de ces jours qui peuvent être pris par journée ou demi-journée.

9-6. Rémunération et frais de déplacement

* Maintien de rémunération :

Les membres du GIEESE bénéficient du maintien de leur rémunération par leur société d'appartenance pendant les réunions du GIEESE et à l'occasion de l'utilisation des crédits-jours prévus au présent accord.

Ces réunions et crédits-jours sont considérés comme temps de travail et rémunérés comme tel.

Les temps passés en réunion de bureau sont décomptés sur les crédits-jours prévus par le présent accord.

* Frais de voyage :

Les frais de voyage sont pris en charge par la société d'appartenance, suivant les usages et les barèmes en vigueur dans la société considérée. Le voyage doit être organisé conformément aux règles du Groupe sur les ordres de mission, en particulier durant des horaires raisonnables.

* Frais d'hébergement et de repas :

Pour les réunions en présentiel :

- La DRH du Groupe Hutchinson propose aux membres participant à la réunion la réservation d'un hôtel, en prenant en charge les frais.
- Le Secrétaire peut organiser un dîner la veille des réunions, pris en charge par la DRH du Groupe Hutchinson. Le montant par personne doit être conforme à la politique voyage Groupe et le restaurant doit pouvoir délivrer des factures pro-format.

En l'absence de demande de réservation d'hôtel ou de dîner organisé par le Secrétaire, les frais d'hébergement et de repas sont pris en charge par la société d'appartenance, suivant les usages et les barèmes en vigueur dans la société considérée.

* Frais liés aux réunions et secrétariat :

La Direction du Groupe prend en charge les frais afférents à la tenue des réunions du GIEESE, notamment les frais de traduction simultanée.

Article 10 – Obligation de confidentialité

Les membres du GIEESE sont tenus à une obligation de confidentialité, notamment à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la Direction.

Article 11 – Durée et entrée en vigueur

Le présent cadre d'action entrera en vigueur à compter de sa signature par la majorité absolue des 2/3 des membres titulaires de la délégation salariale de négociation, qui doivent également représenter la majorité absolue des travailleurs des entreprises couvertes par le présent cadre d'action. La majorité des 2/3 est basée sur la présence effective des membres de la délégation de négociation à la réunion au cours de laquelle cette signature est demandée. Cette majorité des membres doit représenter 50% des membres de la délégation de négociation du présent cadre d'action.

Le présent cadre d'action est conclu pour une durée initiale de trois ans, et sera par la suite renouvelé pour des périodes successives de quatre ans par tacite reconduction sauf dénonciation par la Direction ou la majorité des 2/3 des membres titulaires du GIEESE (dans les conditions de majorité prévues ci-dessous pour sa révision) et moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Le GIEESE est constitué pour ces durées de 3 puis 4 ans, à compter de la date de chaque réunion constitutive.

La répartition des sièges et la désignation des membres du GIEESE à l'issue de chaque fin de mandat se fait conformément aux dispositions prévues au présent cadre d'action, en fonction des décomptes d'effectifs CDI au 31 décembre de l'année qui précède l'année de renouvellement.

Ce renouvellement fait l'objet d'une actualisation des annexes du présent document.

Le présent cadre d'action peut être révisé conjointement par la Direction et la majorité absolue des 2/3 des membres titulaires du GIEESE, qui doivent également représenter la majorité absolue des travailleurs des entreprises couvertes par le présent accord.

La majorité des 2/3 est basée sur la présence effective des membres à la réunion au cours de laquelle cette révision ou dénonciation est demandée. Cette majorité des membres doit représenter 50% des membres du GIEESE.

Fait à Paris
Le 06 mai 2021

En 6 exemplaires

ANNEXE 1 – Liste des sociétés d’Hutchinson en Europe

PAYS	SOCIETES VISEES PAR LE PRESENT CADRE D’ACTION
FRANCE	HUTCHINSON SA
FRANCE	HUTCHINSON SNC
FRANCE	LE JOINT FRANCAIS SNC
FRANCE	PAULSTRA SNC
FRANCE	INDUSTRIELLE DESMARQUOY SNC
FRANCE	ESPA SARL
FRANCE	JPR SAS
FRANCE	BARRY CONTROL AEROSPACE SNC
FRANCE	TECHLAM SAS
FRANCE	HUTCHINSON POLYMERS SNC
FRANCE	JEHIER SAS
FRANCE	LES STRATIFIES
FRANCE	HUTCHINSON AEROSERVICES SAS
FRANCE	COMPOSITE INDUSTRIE
FRANCE	THERMAL CONTROL SYSTEMS AUTOMOTIVE
POLOGNE	HUTCHINSON POLAND SP ZOO
ALLEMAGNE	OLUTEX OBERLAUSITZER LUFTFAHRTTEXTILIEN GMBH
ALLEMAGNE	HUTCHINSON GMBH
ALLEMAGNE	HUTCHINSON STOP CHOC GMBH & CO KG
ALLEMAGNE	KTN KUNSTSTOFFTECHNIK NOBITZ GMBH
ALLEMAGNE	HUTCHINSON AEROSPACE GMBH
ALLEMAGNE	PFW AEROSPACE GMBH
PORTUGAL	BORRACHAS PORTALEGRE LTDA
PORTUGAL	HUTCHINSON PORTO TUBOS FLEXIVEIS LTDA
PORTUGAL	HUTCHINSON BORRACHAS DE PORTUGAL LTDA
ESPAGNE	VIBRACHOC SAU
ESPAGNE	HUTCHINSON INDUSTRIAS DEL CAUCHO SAU
ESPAGNE	CATELSA CACERES SAU
ESPAGNE	INDUSTRIAS TECNICAS DE LA ESPUMA SL
ROUMANIE	HUTCHINSON SRL (ROUMANIE)
REPUBLIQUE TCHEQUE	HUTCHINSON SRO
ITALIE	HUTCHINSON SRL (ITALIE)
ITALIE	GASKET INTERNATIONAL SPA
MALTE	PAMARGAN (MALTA) PRODUCTS LTD

ANNEXE 2 – Tableau d'effectifs et de répartition des sièges

9 Pays	Effectif Hutchinson Europe au 31/12/2020 (CDI)	Tranches d'effectif et nombre de sièges de titulaires associé	Sièges au GIEESE
France	8 010	A partir de 8000 = 4	4
Pologne	5 492	de 5000 à 7999 = 3	3
Allemagne	2 627	de 2000 à 4999 = 2	2
Portugal	1 330	de 100 à 1999 = 1	1
Roumanie	974	de 100 à 1999 = 1	1
Espagne	885	de 100 à 1999 = 1	1
Rép. Tchèque	540	de 100 à 1999 = 1	1
Italie	245	de 100 à 1999 = 1	1
Malte	138	de 100 à 1999 = 1	1
Total	20 241		15