

Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Économique au sein de Tokheim Services France

Accord conclu entre :

La société Tokheim Services France dont le siège social est situé au Centre d'affaires La Boursidière – 92350 Le Plessis-Robinson, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 345 351 183, représentée par M. Geoffroy de Fautereau, en sa qualité de directeur des ressources humaines, dénommée ci-après « la société »,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives des salariés :

- le syndicat CGT représenté par M. Fernando Oliveira, en sa qualité de délégué syndical central ;
- le syndicat CGE-CGC représenté par M. Yann Riva, en sa qualité de délégué syndical central ;
- le syndicat FO représentée par M. Philippe Gontier, en sa qualité de délégué syndical central ;

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 et réglementé par le décret d'application 2017-1819 du 29 décembre 2017 a profondément modifié l'organisation des instances représentatives du personnel élus dans les entreprises en créant notamment le Conseil Social Economique (CSE).

Afin d'adapter au mieux ce cadre au contexte de l'entreprise et d'améliorer la qualité des relations sociales actuelles, les parties au présent accord ont convenu d'aménager certains aspects du dispositif légal.

À ce titre, le présent accord s'inscrit dans le cadre fixé de la négociation collective, défini par l'article L2232-12 du Code du travail qui incite les organisations syndicales et les employeurs à se réapproprier et déterminer, d'un commun accord, les règles de fonctionnement du dialogue social au sein de l'entreprise.

La mise en place de cette nouvelle instance (CSE) se substitue de plein droit et rend caduque l'ensemble de l'architecture sociale des instances représentatives du personnel de l'entreprise.

Les thématiques non abordées par le présent accord relatives au CSE et au fonctionnement du dialogue social dans l'entreprise sont régies soit par une annexe à cet accord, soit par le biais du règlement intérieur, soit par les dispositions légales supplétives.

Conscient de l'enjeu d'un dialogue social de haut niveau dans l'entreprise, tenant compte aussi de la fluctuation d'activité dans notre secteur, les parties soussignées conviennent :

Partie 1 : Mise en place et fonctionnement du Conseil Économique et Social (CSE)

Chapitre 1 : Le périmètre des comités sociaux et économiques et le calendrier

Article 1. Etablissements distincts : nombre, périmètre et effectifs à prendre en compte :

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues par l'article L2232-12 du Code du travail détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (article L2313-2 du Code du travail).

Les établissements distincts de l'entreprise comprenant plus de 50 salariés sont au nombre de 13 et regroupés sur 3 périmètres définis comme suit :

- Grand Paris
- Grand Sud-Ouest
- Nord-Est

Ils sont chacun composés respectivement de 2, 6 et 5 établissements distincts. Pour chacun de ces périmètres des comités sociaux économiques d'établissement (CSEE) et un comité social et économique central d'entreprise (CSEC) sont constitués dans l'entreprise tel que définis par l'article L2313-1 du Code du travail.

En cas perte de la qualité d'établissement distinct dans les cas prévus aux articles L2313-2 à L2313-5, les membres de la délégation du personnel du comité concerné continuent d'exercer leur mandat (article L2313-6 du Code du travail).

Article 1.1. Définition des périmètres à prendre en compte

Le périmètre des sociétés comprises dans le champ d'application de l'accord est susceptible de varier:

- Par l'entrée dans le champ d'application de l'accord de toute société qui remplirait nouvellement les conditions ci-dessus, auquel cas la signature d'un avenant au présent accord sera nécessaire.

- Par la sortie du champ d'application de l'accord, de toute société cessant de remplir les conditions définies ci-dessus ; celle-ci interviendra de plein droit sans qu'il y ait de lieu de procéder par voie d'avenant rectificatif.

Article 1.2. Périmètre à prendre en compte

La notion d'établissement distinct se définit à **l'article L2313-4 du Code du travail** en fonction de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Les périmètres ont été définis par les signataires du présent accord, comme suit :

Nom de l'établissement NB de sites	NB Etablissements distincts	Noms et lieux des sites
Grand Paris 2 Sites (Gien en + ?)	2 Etablissements	Siège Plessis Robinson Agence Trappes
Grand Sud-Ouest 7 sites avec St Brieuç	6 Etablissements	Agence Bruguières Agence Furiani Agence Fuveau Agence Hillion Agence Le Haillan Agence Treillère
Nord-Est 5 sites	5 Etablissements	Agence Bourgogne Agence Duppigheim Agence Heillcourt Agence St Quentin Falavier Agence Seclin

Dans l'hypothèse où l'un des sites correspondant à l'un des établissements distincts visés ci-dessus sortirait du périmètre du groupe (par voie de cession notamment) ou cesserait son activité, l'établissement distinct disparaîtrait de plein droit sans qu'il y ait lieu de prendre un avenant rectificatif au présent accord.

Conformément à l'article L2313-1 du Code du travail, un CSEE sera mis en place au sein de chacun de ces groupements d'établissements d'au moins cinquante salariés ainsi qu'un CSEC.

Article 1.3. Effectif à prendre en compte :

Compte-tenu de la fluctuation des effectifs liée à l'activité économique, l'effectif à prendre en compte pour la mise en place et les prérogatives du CSE est l'effectif moyen annuel mesuré en équivalent temps plein sur les 12 derniers mois.

Chapitre 2. Cadre de mise en place des CSEE et du CSEC :

Il est rappelé, en tant que de besoin, que le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L2313-1 du Code du travail :

Article 1. Sont désignés ci-après

- Des CSEE (Comités sociaux et économiques d'établissement).
- Un CSEC (Comité social et économique central).

Des comités sociaux et économiques d'établissement **(au moins deux établissements distincts d'au moins cinquante salariés)** et un comité social et économique central d'entreprise **(entreprise principale ayant au moins deux établissements distincts)**.

Article 1.1. Négociation du PAP (protocole d'accord préélectoral)

Conformément à l'article L2314-5 du Code du travail sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Le salarié bénéficie de la protection prévue aux articles L2411-7, L2412-3 et L2413-1 du Code du travail à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise (Art. L2314-6 du code du travail).

Article 1.2. Mode de Scrutin et résultat des élections :

L'élection a lieu au scrutin secret par voie électronique. Le sous-traitant sélectionné devra répondre aux exigences de l'article 28 de la RGPD en présentant des garanties suffisantes, notamment par la présence d'un délégué à la protection des données.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts (Article L2314-26 du code du travail).

Le temps consacré au scrutin est considéré comme du temps de travail effectif.

Chaque bureau de vote disposera de la « Notice relative au remplissage des PV des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique », émise par le Ministère du travail.

Les résultats de chaque élection seront reportés par le bureau de vote sur les formulaires CERFA ad hoc, diffusés sur le site elections-professionnelles.travail.gouv.fr.

Dans les 15 jours suivant la fin des élections, une communication de ce procès-verbal sera faite à l'inspection du travail en double exemplaire et copie, aux organisations syndicales signataires ainsi qu'aux organisations syndicales qui ont présenté des listes de candidats et celles ayant participé à la négociation du protocole.

Chapitre 3. Durée des mandats et mandats successifs

Article 1. Nombre et durée des mandats

L'article L2314-33 du Code du travail précise que pour les entreprises de plus de 300 salariés, le nombre de mandats successifs est limité à trois, et à 12 ans, excepté :

- 1° Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ;
- 2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si l'accord prévu à l'article L2314-6 en dispose autrement ;

La majorité des trois périmètres définis comporte moins de 300 salariés, les signataires du présent accord conviennent que le nombre de mandats successifs est illimité

Les mandats prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Les élus conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Chapitre 4. Composition des CSEE

Article 1. Nombre de membres et d'heures de délégation des membres des CSEE :

Les CSEE comprennent l'employeur et une délégation du personnel dont le nombre de membres titulaires et le nombre mensuel d'heures de délégation sont fixés, en fonction de l'effectif de chaque périmètre, par l'article R2314-1 à 5 du Code du travail.

Les élus du CSEE vont désormais pouvoir cumuler dans la limite de 12 mois (annualisation), les heures de délégation non utilisées.

Un récapitulatif des heures de délégation prises est envoyé au service Ressources Humaines au moins une fois par mois. Ce récapitulatif doit permettre d'identifier les heures personnelles du salarié, ainsi que, en cas de mutualisation des heures, l'identité des bénéficiaires et le nombre d'heures mutualisées.

Toutefois dans un esprit d'ouverture au dialogue social dans chaque périmètre et afin de permettre aux membres élus titulaires et suppléants des CSEE d'assurer pleinement leurs prérogatives, les signataires du présent accord ont convenu d'octroyer un quota d'heures de délégation supérieur à ce qui est prévu par l'article R2314-1 à 5 du Code du travail, (voir tableau détaillé ci-dessous) soit : 6 heures de délégation mensuelle supplémentaire au nombre d'heures légales pour chaque membre titulaire des CSEE.

Périmètre	Nombre de titulaires et suppléants	Nombre mensuel d'heures de délégation/suppléants	Nombre mensuel d'heures de délégation /titulaires avec majoration de 6 h	Total des heures de délégation Titulaires + suppléants avec la majoration de 6 h des titulaires
Grand Paris	11 + 11	22	28	25
Ouest-Sud	11 + 11	22	28	50
Nord-Est	11 + 11	22	28	164

Article 1.1. Participants aux diverses réunions à titre délibératif :

Participent aux réunions à titre délibératif les membres élus titulaires de la délégation du personnel ainsi que l'employeur.

Le temps passé en réunion ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion par les membres titulaires et suppléants, seront payés comme du temps de travail effectif.

Les suppléants seront convoqués et participeront systématiquement à toutes les réunions des CSEE, ils n'auront le droit de vote qu'en l'absence de leur titulaire.

Article 1.2. Participants aux diverses réunions à titre consultatif :

L'employeur peut se faire assister aux cours des réunions des CSEE, de trois collaborateurs appartenant à l'entreprise ou à l'établissement. Ces personnes ne votent pas.

Les représentants de proximité participent sans voix délibérative à toutes les réunions pour les domaines relevant de leurs attributions.

Les membres élus des CSEE peuvent également demander à toute personne appartenant à l'entreprise ou à l'établissement d'intervenir en réunion en raison de ses compétences particulières sur un point à l'ordre du jour d'une réunion des CSEE. Ces personnes ne votent pas.

Le temps passé en réunion par les représentants de proximité et les invités, ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif.

Conformément aux articles **L2314-2 et L2143-22 du Code du travail**, les organisations syndicales représentatives au sein de chaque entreprise et/ou de l'établissement peuvent être représentées au sein des CSEE par des représentants syndicaux propres à chaque organisation syndicale, selon les modalités légales rappelées ci-après :

Dans les entreprises/établissements de cinquante à moins de trois cents salariés le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique, le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique et assiste aux réunions avec voix consultative.

Le temps passé en réunion par le délégué syndical ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, des représentants syndicaux au CSEE seront désignés par leurs organisations syndicales.

Le RS au CSEE est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à **l'article L2314-19 du code du travail** et assiste aux réunions avec voix consultative.

Les RS au CSEE bénéficieront du statut de salariés protégés.

➤ Article 1.3. Autres participants aux diverses réunions des CSEE à titre consultatif, sur les points relatifs aux questions sur la santé, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail :

Assistent à titre consultatif aux diverses réunions des CSEE sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions sur la santé, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail ainsi qu'aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail, et sont invités de droit :

- Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail et de conditions de travail.
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Il est rappelé que ces derniers assistent aux séances, participent aux débats mais ne votent pas.
- L'agent de contrôle de la DIRECCTE (inspecteur ou contrôleur du travail) et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (Ingénieur CRAMIF/CARSAT), sont invités de droit aux réunions des commissions santé, sécurité et conditions de travail. Ils sont également invités aux réunions des CSEE, portant sur les thèmes de santé, de sécurité, d'hygiène et des conditions de travail.

➤ Chapitre 5. Attributions, appel à expert agréé, composition, réunions et moyens des CSEE :

➤ 1. Attributions des CSEE

Les CSEE ont pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (**Article L2312-8 du Code du travail**).

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

- 1°) Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2°) La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3°) Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4°) L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5°) Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique (**Article L. 2312-9 du code du travail**):

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à ***l'article L8112-1 du code du travail***, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite (***Article L2312-10 du code du travail***).

Les CSEE sont consultés chaque année sur :

- 1°) Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2°) La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3°) La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- 4°) Base de données économique et sociales ;

L'employeur met à disposition des CSEE une base de données économique et sociale, mise régulièrement à jour.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel des CSEE, ainsi qu'aux délégués syndicaux, aux RS et aux représentants de proximité par accès intranet ou internet mis à leur disposition.

➤ Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

➤ 1° Investissements:

➤ Investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de *l'article L. 225-102-1 du code du commerce*, les informations en matière environnementale présentées en application *du point III du même article* ;

➤ 2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de

sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;

- 3° Fonds propres et endettement ;
- 4° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- 5° Activités sociales et culturelles ;
- 6° Rémunération des financeurs ;
- 7° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
- 8° Sous-traitance ;
- 9° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise, les délégués syndicaux et les représentants de proximité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur, conformément à la législation du travail.

➤ Article 1.1. Appel à expert agréé sur le rôle économique des CSEE :

Conformément à la législation du travail, les CSEE disposent d'un droit à expertise sur les questions économiques de l'entreprise ou de l'établissement. Les motifs pour lesquelles les CSEE peuvent faire appel à un expert agréé par un vote majoritaire, sont les suivantes :

- La consultation sur la situation économique et financière ;
- La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
- La consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique (PSE) ;
- Consultation sur les orientations stratégiques ;
- Le droit d'alerte économique ;
- Les opérations de concentration ;
- Lors d'une offre publique d'acquisition ;
- L'accompagnement des OS à la négociation d'un accord PSE ou d'un accord de préservation et développement de l'emploi ;

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise, sont déterminées par voie réglementaire.

Les frais d'expert agréé et le coût de ces expertises sont intégralement pris en charge par l'employeur.

➤ **Article 1.2. Composition des bureaux des CSEE**

Les bureaux des CSEE sont composés de 4 membres désignés parmi ses membres titulaires. Ils comportent :

- 1 secrétaire d'instance
- 1 secrétaire adjoint(e) (pouvant suppléer le secrétaire dans ses fonctions en son absence)
- 1 trésorier(e)
- 1 trésorier(e) adjoint(e)

➤ **Article 1.3. Déplacement et circulation :**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel des CSEE et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en-dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

➤ **Article 1.4. Organisation des réunions des CSEE :**

Le calendrier des réunions ordinaires du CSE seront fixé sur l'année lors de la première réunion du CSE.

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

La convocation, l'ordre du jour et les documents des divers sujets si afférant, seront transmis au moins 15 jours ouvrés avant la réunion des CSEE.

➤ **Article 1.5. Réunions ordinaires :**

- Les CSEE se réuniront tous les mois ;

- Au moins 4 de ces réunions traiteront des questions de santé, sécurité, d'hygiène et de conditions de travail ;

- Le temps passé en réunion sera considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif ;

- Toutes les réunions des CSEE se tiendront dans une salle sur le site de l'entreprise ou de l'établissement, en présence physique des membres délibératifs, consultatifs et invités ;

➤ **Article 1.6. Réunions exceptionnelles :**

Des réunions exceptionnelles des CSEE peuvent être décidées à la majorité des membres du CSEE, ou sur demande motivée de deux membres pour ce qui concerne les questions de SSCT.

➤ **Article 1.7. Moyens matériels des CSEE mis à disposition par l'employeur :**

Conformément à l'article L2315-25 du code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel des CSEE pour leur permettre d'accomplir leurs missions et prérogatives, notamment :

- Un local pour se réunir ;
- Un panneau d'affichage ;
- Le mobilier nécessaire à l'exercice de ses missions, placards, bureaux, fauteuils et chaises en quantité suffisante ;
- Au moins 2 ordinateurs de bureau avec connexion externe et intranet ;
- 1 ligne téléphonique ;
- L'accès à un photocopieur couleur A3, A4 (notamment pour la réalisation des enquêtes) ;
- L'accès sans délai aux déclarations d'Accident du Travail ;
- L'accès à la BDES ;
- L'Avance pour frais de déplacement ;
- Une documentation technique et juridique en rapport avec l'activité de l'entreprise, notamment :
 - Un abonnement au site des Éditions Législatives ;
 - Le code du travail ;
 - Le code de la sécurité sociale, etc...

Plus de précisions seront apportés lors de la négociation du règlement intérieur des CSEE.

- Pour assumer leur mandat dans les meilleures conditions, les secrétaires et trésoriers des CSEE bénéficieront chacun d'un ordinateur portable et d'un smartphone mis à disposition par la direction, ainsi que des heures de délégations supplémentaires mensuelles et annualisées, à savoir :

- Le secrétaire d'instance 20 H

- Le secrétaire adjoint(e) 15 H

- Le trésorier(e) 20 H
- Le trésorier(e) adjoint(e) 15 H

➤ Chapitre 6. Composition et prérogatives du comité social et économique central :

Conformément **aux articles L2313-1 et 4 du Code du travail**, des comités sociaux et économiques d'établissement et un **comité social et économique central** sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.

➤ Article 1. Le comité social et économique central est composé :

- De l'employeur ou de son représentant;
- D'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants. Ces délégués sont élus, pour chaque établissement, par les CSEE parmi ses membres.
- D'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise. Conformément **à l'article L. 2315-7** du code du travail, ce représentant bénéficie de 20 heures de délégation lorsqu'il siège dans une entreprise d'au moins cinq cent un salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Il est rappelé que la composition et la répartition des sièges au sein du CSEC sont définies, comme précédemment, par accord entre les organisations syndicales représentatives et la direction de chaque entité concernée.

Le comité social et économique central (CSEC) exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement, conformément aux dispositions des **articles L2316-1 et 2**.

➤ Article 1.1. Le CSEC est seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement dans les 15 jours qui précèdent la réunion ;
- Les projets et consultations récurrents décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements de projets d'introduction de nouvelles technologies.

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un(e) secrétaire et un(e) secrétaire. **Le(a) secrétaire adjoint(e) exerce les prérogatives du secrétaire en cas d'absence ou d'indisponibilité de celui-ci.**

➤ **Article 1.2. Heures de délégations pour les secrétaires et trésoriers du CSEC :**

Pour assumer leur mandat dans les meilleures conditions, les secrétaires et trésoriers du CSEC bénéficieront chacun d'un nombre d'heures de délégation supplémentaires mensuelles et annualisées, à savoir :

- Le secrétaire d'instance 20 H
- Le secrétaire adjoint(e) 10 H

➤ **Chapitre 7. Formation des membres élus(es) en CSEE :**

➤ **Article 1. Formation économique (L2315-63) :**

Les membres titulaires et suppléants ainsi que les RS et les représentants de proximité bénéficieront d'une Formation économique, avec l'organisme de leur choix, d'une durée de cinq jours, avec renouvellement tous les deux ans et payée comme temps de travail effectif. Les frais pédagogiques seront pris en charge par le budget fonctionnement des CSEE.

➤ **Article 1.1. Formation SSCT :**

Conformément à la législation du travail et compte tenu de l'évolution constante de cette dernière et de l'importance que revêtent les questions de santé, de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail dans l'entreprise, tous les **membres élus(es) CSE titulaires et suppléants** bénéficieront d'une Formation SSCT avec l'organisme de leur choix, d'une durée de cinq jours, avec renouvellement tous les deux ans.

Tous les RS et les représentants de proximités du fait de leurs attributions notamment sur la question de la santé, sécurité, hygiène et condition de travail bénéficieront d'une formation SSCT, avec l'organisme de leur choix, d'une durée de cinq jours, avec renouvellement tous les deux ans.

Les frais pédagogiques et les salaires des élus(es) aux CSEE titulaires, suppléants, RS et représentants de proximité seront pris en charge par l'employeur comme du temps de travail effectif.

➤ **Chapitre 8. Mise en place des commissions au sein des CSEE et du CSEC**

➤ **1. Commission Economique :**

Une commission économique est créée au sein des CSEE et du CSEC.

Ces commissions sont chargées notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par les comités et toute question que ces derniers lui soumettent.

Elles n'ont pas voix délibérative.

Les commissions économiques sont présidées par un membre du CSEE/CSEC élu par ceux-ci à la majorité, et le cas échéant peut y assister toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Chaque commission économique comprend **au moins 8 membres** représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ils sont désignés par vote par les CSEE/CSEC parmi leurs membres avec au minimum un siège attribué à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

Chaque commission économique se réunit au moins deux fois par an.

Elles peuvent demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise.

Elles peuvent se faire assister par l'expert-comptable qui assiste les CSEE/CSEC et par les experts choisis par les comités, ou de toute personne qualifiée appartenant à l'entreprise.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

Sur l'année, 60 heures de délégation supplémentaires sont accordées à chacun des membres, afin de préparer ces rencontres et mener à bien ses prérogatives.

Les CSEE/CSEC examinent pour avis les propositions de la commission.

➤ **1.1. Commission de la formation :**

En l'absence d'accord prévu à **l'article L2315-45**, dans les entreprises **d'au moins trois cents salariés**, les CSEE constituent une commission formation.

Elle n'a pas voix délibérative.

Elle est présidée par un membre des CSEE élu par ceux-ci à la majorité et le cas échéant peut y assister toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

La commission formation **comprend au moins 6 membres** représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ils sont désignés par les CSEE parmi leurs membres avec au minimum un siège attribué à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

• **Cette commission est chargée :**

- 1°) De préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L2312-17 dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- 2°) D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- 3°) D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

La commission formation se réunit au minimum deux fois par an, préalablement aux réunions ordinaires des CSEE.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

Sur l'année, **60 heures de délégation supplémentaires** sont accordées à chacun des membres, afin de préparer ces rencontres et mener à bien ses prérogatives.

Les CSEE examinent pour avis les propositions de la commission.

➤ **1.2. Commission de l'égalité professionnelle :**

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article L2312-17, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Elle n'a pas voix délibérative.

Elle est présidée par un membre des CSEE élu par celui-ci à la majorité et le cas échéant peut y assister toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

La commission **sur l'égalité professionnelle** comprend **au moins 6 membres** représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ils sont désignés par les CSEE parmi leurs membres avec au minimum un siège attribué à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

La commission **sur l'égalité professionnelle** se réunit au minimum une fois par an.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

Sur l'année, **36 heures de délégation supplémentaires** sont accordées à chacun des membres, afin de préparer cette rencontre et mener à bien ses prérogatives.
Les CSEE examinent pour avis les propositions de la commission.

➤ **1.3. Commission d'information et d'aide au logement :**

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Elle n'a pas voix délibérative.

Elle est présidée par un membre des CSEE élu par ceux-ci à la majorité et le cas échéant peuvent y assister toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

La commission **d'information et d'aide au logement** comprend **au moins 6 membres** **représentants du personnel**, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ils sont désignés par les CSEE parmi leurs membres avec au minimum un siège attribué à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement

La commission d'information et d'aide au logement se réunit au minimum une fois par an.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

Sur l'année, **36 heures de délégation supplémentaires** sont proposées à chacun des membres, afin de préparer cette rencontre et mener à bien ses prérogatives.

A cet effet, la commission d'information et d'aide au logement:

- 1°) Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- 2°) Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.
- 3°) La commission d'information et d'aide au logement aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

A cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Les CSEE examinent pour avis les propositions de la commission.

➤ Chapitre 9. Commission CSSCT (Santé, Sécurité, Hygiène et Conditions de Travail) :

Le présent accord convient de la mise en place d'un CSSCT pour le groupement d'établissements distincts de plus de 300 salariés (Grand Sud-Ouest), et transfère l'intégralité des prérogatives en matière de SSCT aux CSEE des établissements de moins de 300 salariés (Grand-Paris et Nord-Est).

➤ Article 1. Mise en place de la CSSCT :

➤ Article 1.1. Précisions sur les attributions de la CSSCT lors de la mise en place d'un règlement intérieur des CSEE :

Un règlement intérieur de CSEE mentionnera le transfert partiel de ses attributions à la CSSCT, notamment en matière de santé, de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail. Il aura pour but de définir son périmètre, son rôle, ses attributions, son fonctionnement, sans pour autant surseoir aux prérogatives du CSEE en matière de santé, de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail.

➤ Article 1.2. Composition de la commission SSCT :

Compte tenu des enjeux prioritaires liés à la préservation de la santé physique et mentale et de la sécurité de l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise ou des établissements, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une CSSCT dans chaque CSEE de plus de 300 salariés. Sa mise en place interviendra à la suite de l'élection du CSEE dans chaque périmètre répondant aux critères d'effectifs.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant (muni d'un pouvoir de décision y compris d'ordre financier) assisté du Responsable santé, sécurité, hygiène et condition de travail de l'établissement, si celui-ci existe.

Suivant *l'article L2314-11 du code du travail*, elle doit comprendre au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du collège cadre ou agent de maîtrise.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont désignés par le CSEE, parmi ses membres ou tout salarié de l'établissement présenté par une organisation syndicale.

Cette désignation se fait par un vote majoritaire des membres titulaires (ou leurs suppléants en cas d'absence) présents, (*article L2315-32 du code du travail*), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSEE.

Le secrétaire de la CSSCT est élu par les membres du CSEE parmi les membres de la commission. Il fera fonction de coordinateur rapporteur. A ce titre il rédigera un Compte Rendu de toutes les questions liées à la santé, sécurité hygiène et conditions de travail, qu'il soumettra à l'approbation des membres délibératifs du CSEE concerné.

Les dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables, en fonction de ***l'article L 2315-3 du code du travail***.

Toutefois dans une volonté de maintenir un dialogue social efficace et constructif au sein de l'entreprise et des différents sites, les parties ont souhaité établir une composition des CSSCT permettant de réaliser de manière efficiente leurs prérogatives.

Ainsi, au sein de la ou des sociétés le nombre des représentants et d'heures de délégation est fixé comme suit :

EFFECTIF	Nombre de membres de la CSSCT collège non cadre	Nombre de membres de la CSSCT collège cadre ou agent de maîtrise	Nombre d'heures de délégation mensuelles par représentant
Plus de 300 salariés	5	1	15 H

➤ Article 1.3. Rôle et prérogatives de la CSSCT :

- La CSSCT a pour but de veiller à la santé physique et mentale et la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi que ceux des entreprises sous-traitantes intervenant sur son périmètre ;
- Elle contribue à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- Elle procédera à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail et de l'exposition des salariés à des facteurs de risque professionnels et pénibilités tels que visés à l'article ***L4161-1 du code du travail*** ;
- La CSSCT est associée à toutes les étapes du processus de mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels. Elle aura un rôle de contrôle, elle veillera à l'observation des prescriptions réglementaires prises en matière de protection de la santé physique et mentale et de sécurité ainsi qu'en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- La CSSCT procédera à des inspections telles que définies à ***l'article L2312-13*** dont la fréquence est au moins égale à celle des réunions concernant les questions SSCT ;

- La CSSCT aura aussi un rôle d'alerte, comme tous les membres élus(es) des CSEE ainsi que les représentants de proximité.

- Si les membres de la CSSCT, comme tous membres élus(es) au CSEE constatent qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, ils alerteront immédiatement l'employeur, tel que défini à *l'article L2312-59-60, ils pourront* consigner leur avis par écrit dans le registre légal des DGI.

- L'employeur s'engage à procéder immédiatement à une enquête avec un membre minimum de la CSSCT ou du CSEE concerné et prendra les dispositions nécessaires pour y remédier. *Ils pourront* également exercer le droit d'alerte tel que défini à *l'article L 2312-60 du Code du travail*.

- **Enquêtes pour accident du travail, incident grave, maladie professionnelle ou tout risque constaté à titre préventif :**

- La CSSCT comme tout membre du CSEE enquête : En cas d'accident du travail ou incident grave constaté, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ou de tout risques à titre préventif conformément *aux articles L. 2312-13 et L. 4121-1-2-3 du code du travail*.

- **La CSSCT ou le cas échéant, le CSEE sera consulté sur les sujets notamment visés à l'article L. 2312-8 relevant des conditions d'emploi, de travail, de santé et sécurité, tels que :**

1. Modifications des conditions de travail. *L.2312-8 du Code du travail*.
2. Introduction de nouvelles technologies. *L.2312-8 du Code du travail*.
3. Maintien dans l'emploi.
4. Règlement intérieur. *L.1321 - 1 - 2 - 2.1 - 3 - 4 - 5 – 6 du Code du travail*.
5. Sujets sur lesquels il est saisi par l'employeur et le CSE.
6. Programme annuel de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. *L.2312-27 du Code du travail*.
7. Le rapport annuel du médecin du travail. *Article R.4624-54 et R.4624-43 du Code du travail*
Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3
8. Le rapport annuel SSCT. *L.2312-27 du Code du travail*.
9. Le bilan social.

- La CSSCT ou par défaut le CSEE sera saisi sur tous les cas d'inaptitude nécessitant ou non d'un aménagement du poste ou des conditions de travail.

- **La commission santé, sécurité et conditions de travail peut proposer à l'approbation du CSEE de faire appel à un expert agréé :**

Les CSEE de périmètre inférieur à 300 salariés, peuvent faire appel à un expert agréé

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ("Toutes modifications des cadences, normes de productivités liées ou non à la rémunération, changement dans l'organisation du travail, d'un produit classé CMR ou non, des outillages") ;

- Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.

- **Les frais d'expert agréé et le coût de ces expertises sont intégralement pris en charge par l'employeur.**

- **La périodicité et le nombre de réunions :**

- La CSSCT/CSEE tient au moins une réunion par trimestre, au cours du mois précédent la réunion trimestrielle du CSEE, telle que prévue au premier paragraphe de l'article **L. 2315-27 du code du travail**.

- La CSSCT/CSEE peut également se réunir à l'occasion de circonstances exceptionnelles prévues au deuxième paragraphe de l' **article L. 2315-27 du code du travail**.

- **L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le président, le(a) secrétaire et le(a) secrétaire adjoint du CSEE et les convocations adressées dans les 15 jours précédant la réunion.**

- **En application des dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail, des personnalités extérieures non membres peuvent assister aux réunions des CSSCT/CSEE en la qualité d'invités.**

- **Le temps passé en réunion de la CSSCT/CSEE ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heure de délégation.**

➤ **Chapitre 10. Mise en place des représentants de proximité :**

L'accord d'entreprise défini à **l'article L. 2313-2 du code du travail** peut mettre en place des représentants de proximité, dans les entreprises organisées en établissement distincts.

L'accord définit également :

- 1° Le nombre de représentants de proximité ;
- 2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- 3° Les modalités de leur désignation
- 4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

➤ **Article 1. Durée du mandat et protection des représentants de proximité :**

Les représentants de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus des CSEE. Ils bénéficient de la protection applicable aux représentants des salariés, au même titre que les membres des CSEE.

➤ **Article 1.1. Conditions de candidatures des représentants de proximité :**

Les mandats de représentants de proximité seront répartis entre les Organisations Syndicales ayant participé aux élections de la délégation du personnel du Comité Social Economique de ces établissements distincts.

Cette répartition se fera de manière paritaire par chaque Organisation Syndicale, de la société ou des établissements.

Les représentants de proximité seront désignés par les membres élus des CSEE selon leurs Organisations Syndicales respectives.

Les Organisations Syndicales de la société communiquent 5 jours avant la première réunion des CSEE la liste de leurs représentants de proximité.

Le représentant de proximité peut être membre titulaire/suppléant du CSEE ou salarié de l'établissement.

Sauf en cas de perte du mandat tel que prévu à l'article 2.3 du présent chapitre, le représentant de proximité est désigné pour la durée du mandat de la délégation du personnel au CSEE.

➤ **Article 1.2. Nombre de sièges et d'heures de délégation mensuelles des représentants de proximité :**

Avec une volonté de faire perdurer un dialogue de proximité dans l'entreprise et dans l'ensemble des sites, la direction et les organisations syndicales se sont accordé pour reprendre les anciens seuils applicables aux délégués du personnel.

La loi laisse aux partenaires sociaux le soin de déterminer le crédit d'heures spécifiques pour les représentants de proximité. **La direction et les organisations syndicales ont souhaité accorder aux représentants de proximité un crédit d'heures spécifique pour leur permettre de remplir leurs missions. Ainsi, les représentants de proximité bénéficient, en plus de leur éventuel crédit d'heures en qualité de membres du CSEE, d'un crédit d'heures propre dont le montant varie, comme suit, en fonction de l'effectif de l'instance considérée :**

EFFECTIF	Nombre de représentants de proximité par organisation syndicale	Nombre d'heures de délégation mensuelles
0 à 49	1	20 Heures par représentant
50 à 74	2	
75 à 99	3	

100 à 199	4
200 à 399	5
400 à 750	6
Plus de 750	7

➤ **Article 1.3. Missions, attribution et prérogatives des représentants de proximité, et participation aux réunions des CSEE :**

- Par délégation du CSEE, les représentants de proximité ont pour mission de présenter à l'employeur ou son représentant, sur leur site respectif, les réclamations ou revendications individuelles ou collectives relatives aux salaires (classification, qualifications), à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- Les représentants de proximité, contribuent à la promotion de la santé, de la sécurité de l'hygiène et des conditions de travail de l'entreprise ;
- Les représentants de proximité, saisiront l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- Les représentants de proximité, alerteront les membres élu des CSEE en cas d'atteinte injustifiée aux droits du personnel, à leur santé ou aux libertés individuelles ou collectives (par exemple, en cas de harcèlement ou de mesures discriminatoires) ;
- Les représentants de proximité, assureront le contrôle de l'activité salariale avec la possibilité de formuler des propositions afin d'améliorer la situation observée et de promouvoir la qualité de vie au travail ;
- Les représentants de proximité participent, sans voix délibérative, aux **réunions** des CSEE pour la partie de l'ordre du jour consacrée aux domaines relevant de ses attributions.

Chaque représentant de proximité interviendra uniquement dans un périmètre géographique défini.

Ces derniers doivent transmettre leurs questions au minimum 72 heures avant la réunion. A défaut, l'employeur ou son représentant pourra inscrire automatiquement ces questions à l'ordre du jour de la prochaine réunion des représentants de proximité.

La Direction devra répondre par écrit aux questions posées par les représentants de proximité dans un délai de 5 jours ouvrable qui suit la réunion.

Article 1.4 : Perte du mandat, et remplacement :

Lorsqu'un représentant de proximité perd son mandat, suite à la démission, rupture du contrat de travail, ou sur décision de son Organisation Syndicale, les membres du CSEE de l'Organisation Syndicale concernée procédera à la désignation d'un nouveau représentant de proximité selon les modalités et conditions précisées ci-dessus et pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la prochaine élection des membres du CSEE.

Le mandat de représentant de proximité prend fin au terme des mandats des membres élus du CSEE l'ayant désigné.

Article 1.5 : Heures de délégation et liberté de circulation:

Le représentant de proximité dispose d'un crédit d'heure de **20h/mois** pour exercer son mandat. Ces heures de délégation sont traitées comme des heures de délégation de droit commun.

Ces heures sont mutualisées avec les autres représentants de proximité appartenant à la même organisation syndicale.

➤ Chapitre 11. Budget des CSEE et contribution aux ASC :

Article 1 : La dévolution des biens des comités d'établissement :

Les parties conviennent que le patrimoine des anciens CE sera dévolu au nouveau CSE conformément à l'article 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386 modifié par l'ordonnance rectificative n°2017-1718 du 20 décembre 2017.

Lors de la dernière réunion du comité d'établissement, leurs membres décideront de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées, à destination du futur CSEE.

Lors de la première réunion, les CSEE décideront à la majorité des membres soit d'accepter les affectations prévues, soit de décider d'affectations différentes.

Article 1.1 Budget aux œuvres sociales et culturelles :

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les œuvres sociales est culturelles est de 2,5% de la masse salariale brute (cotisations patronales comprises) de l'entreprise pour chaque CSEE.

En cas de reliquat budgétaire les membres de la délégation du personnel au CSEE peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des

associations (**Article L2312-84 du code du travail**).

Article 1.2 : Budget de fonctionnement:

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute (cotisations patronales comprises) de l'entreprise pour chaque CSEE.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier les comités d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Les CSEE peuvent décider, par une délibération, de consacrer une partie de leur budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité.

Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69.

➤ Chapitre 12. Consultations :

➤ Article 1. Consultations récurrentes :

Conformément à l'article L2312-17 du code du travail les CSEE/CSEC doivent être consultés chaque année sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise
- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Article 1.1. Participation au conseil d'administration ou de surveillance dans les sociétés de plus de 50 salariés :

Dans les sociétés, deux membres de la délégation du personnel du CSEC parmi les titulaires ou suppléants et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

En application de l'article L. 2314-11 du code du travail, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration auront droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du comité social et économique au conseil d'administration, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

Le temps passé en réunion ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

Sur l'année, **60 heures de délégation supplémentaires** sont proposées à chacun des membres, afin de préparer ces rencontres.

➤ *Chapitre 13. Organisation de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement :*

Article 1. Condition de la négociation à l'entreprise : Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux (DS), les CSEE/CSEC ne sont investis d'aucune compétence pour négocier des accords collectifs avec la direction de l'entreprise. Cette prérogative est réservée aux organisations syndicales représentatives.

➤ *Chapitre 15. Sécurisation et valorisation du parcours des représentants du personnel :*

Article 1. Sécurisation et valorisation des mandats : Tous les porteurs de mandats, qu'ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité et les membres des commissions n'appartenant pas aux CSEE/CSEC, bénéficieront d'un entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice de leur mandat.

Le but est d'identifier les compétences acquises durant le mandat et les prendre en considération pour optimiser le plan de gestion de carrière des intéressés.

Ainsi, sont institués les points suivants :

- Tous les porteurs de mandats, qu'ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité et les membres des commissions n'appartenant pas aux CSEE/CSEC, bénéficieront d'un entretien en début de mandat qui aura pour objectif d'échanger sur l'exercice de leur mandat sans discrimination en rapport avec les fonctions exercées en vertu du contrat de travail. Au cours de cet entretien l'élu pourra se faire accompagner par un représentant du personnel.

- Tous les porteurs de mandats, qu'ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité et les membres des commissions n'appartenant pas aux CSEE/CSEC, se verront proposer des formations pour rendre plus aisée la reprise des activités professionnelles opérationnelles ou une réorientation professionnelle au regard de l'expérience apportée par le mandat.
- Durant l'entretien de fin de mandat, la société TSF, convient d'examiner la classification ou le coefficient de tous les porteurs de mandats, qu'ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité et les membres des commissions n'appartenant pas aux CSEE/CSEC. **Compte tenu de l'expérience acquise durant l'exercice de leurs mandats, chacun d'entre eux bénéficiera au minimum d'une classification ou d'un coefficient supérieur.**

Article 1.1. Garantie de non-discrimination salariale : Tous les porteurs de mandats, qu'ils soient titulaires ou suppléants, ainsi que les représentants de proximité et les membres des commissions n'appartenant pas au CSE, les membres de la délégation du CSE, dont le nombre d'heures de délégation annuel dépasse 30% de la durée du travail contractuelle verront leur statut protecteur renforcé par :

- Un entretien en fin de mandat visant à faire le bilan des compétences acquises au cours du mandat. Ce sera l'occasion de recenser les compétences acquises au cours du mandat et d'aborder la manière dont celles-ci seront valorisées par l'entreprise. Cet entretien peut être mené en même temps que l'entretien professionnel, mais sera distinct de l'entretien annuel d'évaluation;
 - **Une garantie de non-discrimination salariale :** Tous les porteurs de mandats, qu'ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité et les membres des commissions n'appartenant pas aux CSEE/CSEC **bénéficieront, d'une évolution de leur rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles qui ont eu cours dans l'entreprise durant la durée de leurs mandats.**
 - **Enfin, les porteurs d'un mandat couvrant la branche, bénéficieront d'une formation qualifiante ou certifiante.**
 - **Une commission paritaire annuelle pourra être saisie par les intéressés ou les organisations syndicales et sera chargée de trancher les litiges.**

➤ Chapitre 16. Commission d'interprétation :

Article 1 : Application de l'accord : Les organisations syndicales ayant participé à la négociation du présent accord, conviennent de se réunir une fois par trimestre, afin de partager l'évaluation de son application et d'examiner les éventuelles adaptations nécessaires, notamment liées aux évolutions légales et réglementaires.

➤ Chapitre 17. Durée et dépôt de l'accord :

Article 1. Durée de l'accord : Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.1 Dépôt de l'accord : En application des articles L.2231-6 et D.2231-4 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version support papier et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE, un exemplaire original sera également remis au secrétariat du Conseil des Prud'hommes, ainsi qu'aux organisations syndicales.

➤ Chapitre 18. Conditions d'entrée de vigueur, de révision ou de dénonciation :

Article 1. Révision et dénonciation :

Les dispositions du présent accord ne pourront être modifiées ***ni par les protocoles d'accords préélectoraux ni par les règlements intérieurs*** des Comités Sociaux et Economique d'entreprise ou d'établissement.

Tous les accords, usages et engagements unilatéraux antérieurs au présent accord et portant sur les mêmes dispositions cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'un avenant à tout moment à la demande des organisations syndicales ou d'une dénonciation simultanée des deux parties conformément aux dispositions légales.

Fait àle.....

Enexemplaires, dont un pour chaque partie