**AVERTISSEMENT**

**Ce projet d’accord est un exemple qui doit être adapté en fonction de la configuration de votre entreprise.**

**Toutes les dispositions mentionnées ne sont pas forcément applicables à votre situation.**

**Pour en savoir plus, consulter la fiche « *Le comité social et économique* ».**

**ACCORD RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU   
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

**ENTRE**

La société (…)

**D’UNE PART**

**ET**

Les organisations syndicales représentative dans l’entreprise représentées par :

* Monsieur/Madame (…), Délégué Syndical CGT ;
* (…) ;
* (…) ;
* (…) ;
* (…).

**D’AUTRE PART**

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

**PREAMBULE**

L’ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise fusionne l’ensemble des instances représentatives du personnel jusqu’alors existantes en une seule et unique instance : le Comité social et économique (CSE).

Cette instance détient à la fois des attributions en matière économique ainsi qu’en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Dans ce cadre, et à l’occasion du renouvellement des instances représentatives du personnel, les parties se sont réunies pour négocier et conclure le présent accord afin de définir le fonctionnement du comité social et économique au sein de la Société.

Ceci étant exposé,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

**ARTICLE 1 – OBJET – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord a pour objet de définir certaines des modalités de mise en place du Comité social et économique au sein de la société (…).

Il est applicable au sein de l’ensemble des sites de l’entreprise (…).

**ARTICLE 2 – MODALITES SUR LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

**2.1 PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU CSE**

Les parties ont convenu, au sein d’un accord relatif au découpage de l’entreprise en établissements distincts que, compte tenu de son organisation, la société (…) ne saurait être divisée en plusieurs établissements distincts au sens du droit de la représentation du personnel/serait divisée en plusieurs établissements ci-dessous mentionnés :

-(…) ;

-(…) ;

-(…).

Dès lors, celles-ci s’accordent pour mettre en place le Comité social et économique au niveau de l’entreprise/Dès lors, celles-ci s’accordent pour mettre en place des comités sociaux et économiques dans chacun de ces établissements ainsi qu’un comité social et économique central.

Dans ce cadre, le protocole d’accord préélectoral, négocié en vue d’organiser les élections de la délégation du personnel au Comité(s) social(aux) et économique(s), tient compte de ce paramètre pour déterminer le nombre de titulaires et suppléants à élire ainsi que le volume d’heures de délégation accordé aux élus titulaires et suppléants.

**2.2 MODALITE DU FONCTIONNEMENT DU CSE**

* Secrétaire et trésorier

Lors de la première réunion du CSE seront désignés par vote des membres titulaires (sauf le président) le secrétaire de l’instance et le trésorier. Les candidats devront au plus tard se déclarer candidat en séance mais préalablement au vote. En cas d’égalité du nombre de voix, ce sera le candidat le plus âgé/ayant le plus d’ancienneté/ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux élections professionnelles qui sera nommé.

* Réunions ordinaires

Le CSE tient douze réunions mensuelles ordinaires par an, soit une par mois.

*Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE doit se réunir a minima tous les 2 mois.*

*Dans les entreprises d’au moins 300 salariés, le CSE doit se réunir au moins une fois par mois (art. L 2315-28 du code du travail).*

*Il est possible d’augmenter ce nombre par accord collectif.*

Pour les réunions ordinaires, les titulaires et les suppléants seront tous invités. Les titulaires et les suppléants siègeront aux réunions plénières. Ces dernières sont à durée indéterminées et dépendent de l’ordre du jour conjointement rédigé.

*Les suppléants ne siègent pas de droit aux réunions du CSE. Il faut donc le prévoir dans l’accord.*

Pour les titulaires et les suppléants membres du CSE ainsi que les représentants syndicaux au CSE, le temps passé en réunion sur convocation de l’employeur ainsi que les 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 des représentants membres du CSE.

Tous les documents à destination des élus du CSE seront envoyés systématiquement aux titulaires, aux suppléants et aux représentants syndicaux ; tous recevront les ordres du jour, les comptes rendus, et les documents transmis préalablement aux réunions.

L’invitation à la plénière est établie par l'employeur ou son représentant, et est transmise par courrier par ses soins au moins sept jours calendaires avant la réunion. L’invitation précise les modalités de la réunion, et s’accompagne de l'ordre du jour, et de l'ensemble des documents nécessaires au bon fonctionnement de la réunion.

L’ordre du jour est corédigé par le président ou son représentant légal, et le secrétaire du CSE, chaque partie pouvant ajouter les thèmes qu’elle désire.

Chaque réunion plénière fait l’objet d’un compte-rendu qui rapporte fidèlement les propos tenus par chacun des membres. Ce compte-rendu est rédigé pas le secrétaire du CSE et est approuvé par les membres du CSE lors de la séance plénière suivante.

Au vu des spécificités des métiers de la société et notamment des risques inhérents en termes de sécurité, les douze réunions pourront aborder l’ensemble des prérogatives du CSE et donc porter sur les sujets de santé, sécurité et conditions de travail. Ainsi, pour chacune de ces réunions, le CSE peut à tout moment de l’année demander la présence du médecin du travail puisqu’il est en permanence dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, de l’inspection du travail, de la CARSAT, de l’OPPBTP, et de l’assistante sociale. En effet, bien que le CSE s’appuie sur la CSSCT pour approfondir les thématiques santé sécurité et conditions de travail, il n’en demeure pas moins compétent pour travailler sur ces domaines. A tout moment, si le CSE a comme ordre du jour un point spécifiquement étudié par la CSSCT alors celui-ci peut inviter les membres de la commission à la réunion plénière afin que les élus puissent aborder le sujet en s’appuyant sur leur analyse. Dans ce cas, les heures passées par les élus du CSE et membres de la CSSCT seront comptabilisées comme du temps de travail effectif, et donc les heures ne seront pas déduites du contingent d’heures de délégation.

En cas d’enquête estimée nécessaire en lien avec les risques de santé sécurité et conditions de travail, en cas de risques graves observés, d’accident du travail ou de maladie professionnelle, les membres de la commission SSCT pourront assister à la réunion préparatoire du CSE et pour leurs membres les heures seront comptabilisées comme du temps de travail effectif, et ne s’imputeront pas sur le crédit d’heures de délégation des représentants membres du CSE.

En cas de réunion dans le cadre d’une procédure d’information ou d’une procédure d’information/consultation, les documents devront être remis à minima une semaine avant. Si le sujet concerne un thème touchant aux prérogatives traitées par la CSSCT alors le délai légal de la consultation sera prolongé de deux mois afin que la CSSCT puisse rendre un avis motivé au CSE, pour que ce dernier puisse intégrer leurs observations à sa propre analyse.

* Réunions extraordinaires

Les deux parties peuvent unilatéralement demander une réunion extraordinaire. Pour cela, il suffit que le président, ou que deux des membres élus titulaires du CSE en fassent la demande motivée avec un ordre du jour.

Le président ou son représentant légal devra mettre en place la réunion plénière dans un délai maximal de 72 heures et avoir préalablement envoyé l’invitation par courrier à tous les membres titulaires, suppléants et représentants syndicaux. L’invitation précise les modalités de la réunion, et s’accompagne de l'ordre du jour, et de l'ensemble des documents nécessaires au bon fonctionnement de la réunion.

De façon générale, tous les documents à destination ou mis à disposition des élus du CSE seront envoyés et/ou accessibles systématiquement pour les titulaires, les suppléants et les représentants syndicaux. Tous recevront les ordres du jour, les comptes rendus, et les documents transmis préalablement aux réunions.

Les durées de réunions extraordinaires sont indéterminées et dépendent de l’ordre du jour et des thèmes abordés.

Les suppléants du CSE assistent aux réunions plénières extraordinaires et ces heures seront considérées comme du travail effectif, et ne s’imputeront pas sur le crédit d’heures de délégation des représentants membres du CSE.

Chaque réunion plénière fait l’objet d’un compte-rendu qui rapporte fidèlement les propos tenus par chacun des membres. Ce compte-rendu est rédigé pas le secrétaire du CSE et est approuvé par les membres du CSE lors de la séance plénière suivante.

**2.3 LES MOYENS DU CSE**

* Les heures de délégations

Comme le rappellera le protocole d’accord préélectoral, tous les membres titulaires du CSE bénéficient de (…) heures mensuelles. Ces heures ne comprennent pas les heures dédiées aux commissions, ni au mandat de représentant syndical, ni au mandat de représentant de proximité.

Les heures sont cessibles partiellement ou totalement s’il y a accord entre les élus.

Les élus transmettront une semaine à l’avance l’état des transmissions d’heures au service des ressources humaines par SMS ou mail.

* Les Représentants syndicaux

Tous les syndicats représentatifs dans l’entreprise peuvent nommer un représentant syndical qui siègera à toutes les réunions plénières ordinaires et extraordinaires.

Chaque représentant syndical bénéficie de 20 heures de délégation mensuelles.

Etant entendu que les temps passés en réunion sur convocation de l’employeur ainsi que les 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 des représentants syndicaux.

* Remboursement des frais

Lors des heures de délégations, les frais sont à la charge du CSE via son budget de fonctionnement

Lors des convocations à l’initiative de l’employeur, les frais sont à la charge de l’entreprise.

* Droit à la formation

Tous les membres du CSE titulaires et suppléants ont les mêmes droits en termes de formation économiques, soit à minima cinq jours renouvelables à chaque nouveau mandat, dont le coût est pris en charge par l’employeur.

Le temps passé en formation économique ne s’impute pas sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Tous les membres du CSE titulaires et suppléants, qu’ils soient ou non membres de la CSSCT, bénéficient de la formation nécessaire à l’exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette formation est d’une durée de 5 jours (entreprises d’au moins 300 salariés)/3 jours (dans les entreprises de moins de 300 salariés).

*Ces durées sont celles qui sont fixées a minima par le code du travail. Il est évidemment souhaitable d’obtenir des droits supplémentaires à la charge de l’entreprise.*

Le choix de l’organisme de formation est libre et décidé par chaque élu.

* Locaux

L’entreprise mettra à disposition un bureau pour le CSE avec le matériel informatique et les connexions nécessaires au bon fonctionnement de l’instance.

De même, tous les syndicats représentatifs se verront allouer un local spécifique avec un bureau, le matériel informatique et les connexions nécessaires au bon fonctionnement de l’organisation ainsi que les abonnements juridiques.

* Budgets des CSE

L’entreprise verse annuellement deux types de montant au CSE, dont la majeure partie en début d’exercice :

* Le premier correspond à 0,2% de la masse salariale (avec réintégration des congés payés) pour la dotation annuelle sur le budget de fonctionnement ;
* Le deuxième correspondant à 0,82% de la masse salariale (avec réintégration des congés payés) pour la dotation annuelle sur budget des œuvres sociales.

En plus de ces dotations, la société poursuivra son adhésion à l’APAS dans les modalités actuelles.

* Expertises

Les expertises décidées par le CSE ou qui émanent d’une délibération de la CSSCT, quel qu’en soit leur objet, sont prises en charge intégralement par l’entreprise.

*Avec les ordonnances Macron, certaines expertises sont en partie à la charge du CSE. Toutefois, on peut essayer d’obtenir dans l’accord collectif que toutes les expertises soient intégralement à la charge de l’entreprise.*

* Dévolution des biens des Comités d’établissement

Les parties conviennent que le patrimoine de l’ancien Comité d’entreprise sera dévolu au nouveau CSE et que les reliquats budgétaires du fonctionnement et des œuvres sociales identifiés après les élections seront transmis aux budgets respectifs du nouveau CSE.

* Transferts entre budget des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE ne pourront pas décider de transférer tout ou partie de l’excédent annuel d’un budget à l’autre.

Les deux budgets doivent rester distincts, ceux-ci n’ayant pas le même objet.

*Le CSE peut décider d’opérer un transfert entre les budgets. Nous sommes contre. Il est donc intéressant de prévoir que cela ne soit pas possible dans l’accord.*

**ARTICLE 3 – LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

*La CSSCT doit être mise en place dans :*

*- les entreprises d’au moins 300 salariés ;*

*- les établissements d’au moins 300 salariés ;*

*- les établissements ayant des installations nucléaires et sites Seveso haut (art. L 2315-36 du code du travail).*

*Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, l’inspecteur du travail peut imposer la création d’une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l’agencement ou de l’équipement des locaux (art. L 2315-37 du code du travail).*

*Il est aussi possible par accord collectif de prévoir la mise en place de CSSCT dans l’entreprise ou les établissements de moins de 300 salariés (art. L 2315-43 du code du travail).*

Conformément aux dispositions de l’article L. 2315-36 du Code du travail, les parties conviennent de déterminer les attributions ainsi que ses modalités de fonctionnement de la CSSCT.

**ARTICLE 3.1 – LE PERIMETRE DE LA CSSCT DANS L’ENTREPRISE**

Les parties ont convenu, au sein d’un accord relatif au découpage de l’entreprise en établissements distincts que, compte tenu de son organisation, une unique Commission santé, sécurité et conditions de travail est constituée pour l’ensemble de la société/que chaque CSE d’établissement, tel que prévu à l’article 2.1 comprendra une CSSCT.

La CSSCT sera composée de (…) membres. Ces membres de la commission santé sécurité et conditions de travail seront désignés parmi les membres élus du CSE, qu’ils soient titulaires ou suppléants. Ils seront désignés par le vote des membres titulaires du CSE sauf le président. Tous les collèges doivent être représentés, avec comme répartition (…) pour le 1er collège, (…) TAM, (…) cadre.

Si le nombre de salariés présents dans la société venait à s’accroître fortement, le nombre de membres présents dans la délégation pourrait être revu à la hausse.

**ARTICLE 3.2 – LES ATTRIBUTIONS DE LA CSSCT**

Cette commission, émanation du Comité social et économique, a vocation à exercer de façon complémentaire une partie des attributions du Comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail de l’entreprise.

En application de l’article L. 2315-38 du Code du travail, ne peuvent toutefois lui être confiées ni la décision de recourir à un expert, ni les attributions consultatives du Comité.

Ces préalables étant déterminés, les parties s’accordent pour déléguer aux membres de la Commission les missions suivantes :

* Procéder aux travaux préparatoires en vue de la consultation du Comité social et économique sur l’ensemble des sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, notamment en cas d’introduction de nouvelles technologies ou de projet important ;
* Signaler, participer et réaliser les enquêtes en cas de risque grave, d’accident du travail ou de maladie professionnelle ;
* Signaler, participer et réaliser l’enquête en cas de danger grave et imminent, d’accident du travail ou d’accidents répétitifs ;
* Procéder à une analyse de la sinistralité dans l’entreprise, y compris les chantiers, sur la base des remontées en termes de presqu’accidents et d’accidents du travail ;
* Participer aux travaux relatifs à l’établissement du Document unique d’évaluation des risques et du programme annuel de prévention des risques professionnels ;
* Procéder à l’analyse du rapport annuel d’activité de la médecine du travail ;
* Réaliser des visites d’inspection sur sites ;
* Proposer le recours à un expert et rédiger le cahier des charges de l’expertise ;
* Accompagner l’inspecteur du travail en cas de contrôle de ce dernier sur sites ;
* Participer à la politique visant à établir l’accord ou le plan d’action de prévention de l’exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité) ;
* Etre associée à la démarche de prévention des risques psychosociaux, notamment déterminée dans le cadre de la politique de Qualité de Vie au Travail de l’entreprise ;
* En cas d’un danger imminent et de demande de droit de retrait de la part d’un salarié, la CSSCT a le droit d’intervenir sur le chantier ;
* Les enquêtes sont décidées par les membres salariés de la CSSCT : pour déclencher une enquête, deux membres de la CSSCT doivent rédiger un courrier motivé à l’employeur.

Ces missions sont réalisées dans le cadre légal et règlementaire fixé concernant les attributions santé, sécurité et conditions de travail du Comité social et économique.

**ARTICLE 3.3 – LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT DE LA CSSCT**

Les parties conviennent que l'intégralité des dispositions prévues au présent accord s’impose au règlement intérieur du Comité social et économique.

Celui-ci ne pourra, le cas échéant, qu'en préciser certaines modalités, sans toutefois dénaturer l'équilibre de l'accord.

* Composition de la CSSCT

Conformément aux dispositions de l’article L. 2315-39 du Code du travail, les parties conviennent que la CSSCT mise en place au sein de l’entreprise sera composée comme suit :

* Pour la partie patronale, l’employeur ou son représentant, dûment mandaté à cet effet. Il pourra se faire assister par une personne appartenant à l’entreprise et choisis en dehors du Comité social et économique.
* De (…) représentants du personnel, dont au moins (…) appartenant au 1er collège ;
* Des personnalités suivantes, invitées pour chacune des réunions : le médecin du travail (ou un membre de son équipe pluridisciplinaire), l’agent de l’inspection du travail, l’agent de la CARSAT, la CRAMIF, les experts techniques et SSCT éventuellement mandatés par le CSE, l’assistante sociale, le représentant de l’OPPBTP ainsi que le responsable prévention et sécurité de l’entreprise.

Un rapporteur de la CSSCT sera élu et réélu à chaque fois que la commission le jugera nécessaire :

* Les membres de la CSSCT sauf le président (membre de la direction) désigneront qui parmi les membres de la commission sera le rapporteur. En cela, la fonction de rapporteur n’est pas définitive, ni liée à la durée des mandats. En effet la commission SSCT peut à tout moment élire l’un de ses membres au poste de rapporteur, l’objectif étant que le rapporteur sur un sujet soit le plus pertinent possible.
* Le rapporteur sera chargé de convenir avec le représentant de l’employeur des dates de convocation, d’établir avec lui l’ordre du jour des réunions de la commission et de rédiger un compte-rendu retraçant les échanges tenus lors de ces réunions et remis, lors des réunions plénières de l’instance, à chacun de ses membres.
* Modalités de désignation des membres élus de la CSSCT

Les représentants du personnel siégeant à la CSSCT sont désignés par délibération du Comité social et économique (selon les modalités de l’article L. 2315-32 du Code du travail, à la majorité des membres présents) de l’entreprise.

Seuls peuvent être désignés les représentants élus au Comité social et économique, qu’ils soient titulaires ou suppléants. Les candidats pourront se manifester par tout moyen jusqu’à ouverture de la réunion du Comité visant à procéder à cette désignation. Les candidats doivent se signaler au service des ressources humaines.

Si aucune condition supplémentaire stricte n’est posée, les parties s’accordent sur l’importance de garantir une certaine diversité de profils des membres de cette Commission, notamment en termes de parité, d’implantation géographique, de service de rattachement.

Les membres élus de la CSSCT le sont à la majorité des membres présents à main levée ou, en cas de demande expresse d’un ou de plusieurs membres en ce sens, à bulletin secret. Le candidat ayant obtenu le plus de voix est désigné. En cas de partage des voix, il est procédé à un second tour de scrutin. Si, à l’issue de ce 2nd tour, aucune majorité ne se dégage, le candidat le plus âgé/ayant le plus d’ancienneté/ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux élections professionnelles.

Seuls participent au vote les présents ayant une voix délibérative, à savoir les titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique, les suppléants qui remplacent un titulaire absent.

Sont en revanche exclus de ce vote : le président ou son représentant, les représentants syndicaux au Comité social et économique, les personnalités extérieures invitées ainsi que les suppléants qui ne remplacent pas les titulaires.

Ils sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité.

* Réunions

La Commission devra être réunie en séance plénière au minimum quatre fois par an, en amont des réunions du Comité social et économique à l’occasion desquelles sont abordés les points relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Et à chaque fois que le CSE la saisit pour un sujet touchant à ces attributions.

Les représentants syndicaux au CSE participeront aux réunions de la CSSCT.

Une convocation est établie par l’employeur ou son représentant et transmise par ses soins au moins huit jours calendaires avant la réunion. Elle est accompagnée de l’ordre du jour corédigé en lien avec le rapporteur de la commission et de l’ensemble des documents nécessaires aux travaux et aux sujets abordés lors de la réunion

Dans le cadre des attributions définies à **l’article 3.1** du présent accord, les parties conviennent que :

* L’employeur peut réunir la Commission, dans un délai de trois jours, en cas de particulière urgence, notamment due à la survenance d’un accident grave de personne ;
* Les membres pourront décider de réunions complémentaires en cas de charge particulière de travail, notamment liée aux études nécessaires dans le cadre d’un projet important, risque grave, de l’introduction de nouvelles technologies... Pour cela, une demande motivée de réunion extraordinaire à la demande de deux élus de la CSSCT imposera à l’employeur la tenue de la réunion dans un délai raisonnable à savoir trois jours en cas de particulière urgence, et sept jours calendaires dans les autres situations.

Les délibérations éventuelles, notamment quant à l’adoption des comptes rendus de réunions et aux travaux et analyses transmis au Comité social et économique, sont adoptées à la majorité des membres élus présents.

Les décisions prises par la CSSCT de recourir à l’expertise ou d’agir en justice s’imposeront au CSE qui devra obligatoirement les confirmer lors de la réunion du CSE suivante.

* Moyens

La Commission santé, sécurité et conditions de travail n’étant qu’une émanation du Comité social et économique, celle-ci ne dispose pas de la personnalité juridique et donc d’un budget dédié.

L’employeur mettra à disposition les moyens matériels et humains nécessaires (local, affichage, informatique, moyens de communication).

La CSSCT peut réaliser un enregistrement audio des réunions plénières.

La CSSCT peut demander la présence en réunion plénière d’une sténotypiste, prestation secrétariat après validation par vote du CSE.

Les membres de la CSSCT disposent, pour la réalisation de leurs missions, des moyens accordés au CSE : notamment des moyens matériels et humains mis à leur disposition par le Comité social et économique (local, affichage, informatique...), de la liberté de déplacement et de circulation.

En raison des missions complémentaires incombant aux membres de la CSSCT, ceux-ci bénéficient de (…) heures par mois de délégation supplémentaires pour chacun des (…) membres composant la CSSCT.

En complément des heures dédiées à la CSSCT, les membres élus de la CSSCT étant des élus au CSE, ils peuvent disposer du crédit d'heures (soit par don d’heures s’ils sont suppléants soit de droit s’ils sont titulaires) de la délégation dont ils pourront faire usage pour réaliser les missions inhérentes à la CSSCT.

Par ailleurs, les heures passées en réunion sur convocation de l'employeur ou de son représentant, les temps dédiés aux enquêtes suite à un accident du travail ou situations de danger grave et imminent sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, et viennent en supplément des (…) heures de délégation mensuelles.

Le temps passé, pour toute activité inhabituelle en lien avec leur mission et qui nécessiterait un surcroît de démarches et d’activité débordants le cadre de leurs tâches coutumières en raison notamment de la soudaineté de l’évènement ou de l’urgence des mesures à prendre, ne s’imputeront pas sur le crédit d’heures et sera considéré comme du temps de travail effectif.

**ARTICLE 4 – LES AUTRES COMMISSIONS**

*En l'absence d'accord, le code du travail prévoit l'existence d'un certain nombre de commissions obligatoires en fonction de l'effectif :*

*- dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, une commission économique est créée au sein du CSE ou du CSE central (art. L 2315-46 du code du travail) ;*

*- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation (art. L 2315-49 du code du travail) ;*

*- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du CSE (art. L 2315-50 du code du travail) ;*

*- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE (art. L 2315-56 du code du travail).*

*Les autres commissions sont facultatives et peuvent être créées par accord.*

Au vu de la taille de l’entreprise et afin de permettre au CSE de mieux fonctionner, cinq commissions existent :

**ARTICLE 4.1 – Commission formation professionnelle et emploi**

* Objet

La commission formation est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière de formation. Dans les faits, elle prépare en particulier la consultation sur le bilan et le plan de formation. La commission formation est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des salariés dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Elle aide à la préparation des délibérations du CSE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Elle participe à l'information des salariés sur la formation et étudie les solutions pour favoriser l'expression de ces derniers sur ce thème. Étudie les problèmes spécifiques liés à l'emploi et au travail des jeunes et des personnes handicapées.

* Moyens

Ses membres disposent de 20 heures soit 4 heures de délégation par membre par an.

Le temps de trajet ainsi que le temps passé en réunion de la commission formation professionnelle et emploi sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Quelle que soit la durée annuelle globale du temps passé dans ces réunions, il ne s’imputera pas sur le crédit d’heures.

* Nombre de membres

La commission sera composée de (…) membres désignés par le CSE dont (…) du 1er collège.

* Périodicité

Cette commission se réunira (…) fois par an.

**ARTICLE 4.2 Commission d’information et d’aides aux logement**

* Objet

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

A cet effet, la commission :

* 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 ;
* 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 ;
* 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 ;
* 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. La priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, internés et déportés de la Résistance, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, ainsi qu'aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 % ;
* Le CSE examine pour avis les propositions de la commission.
* Moyens

Ses membres disposent de 40 heures soit 8 heures de délégation par membre par an.

Le temps de trajet ainsi que le temps passé en réunion de la commission d'information et d'aide au logement sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Quelle que soit la durée annuelle globale du temps passé dans ces réunions, il ne s’imputera pas sur le crédit d’heures.

* Nombre de membres

La commission sera composée de (…) membres désignés par le CSE dont (…) du 1er collège.

* Périodicité

Cette commission se réunira (…) fois par an.

**ARTICLE 4.3 Commission MUTUELLE**

Cette commission s’occupera du suivi du contrat de mutuelle, des remontées des dysfonctionnements et décisions des arbitrages financiers nécessaires à l’équilibre financier du contrat.

* Moyens

Ses membres disposent de 20 heures soit 4 heures de délégation par membre par an.

Le temps de trajet ainsi que le temps passé en réunion de la commission mutuelle sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Quelle que soit la durée annuelle globale du temps passé dans ces réunions, il ne s’imputera pas sur le crédit d’heures.

* Nombre de membres

La commission sera composée de (…) membres désignés par le CSE dont (…) du 1er collège.

* Périodicité

Cette commission se réunira (…) fois par an.

**ARTICLE 4.4 Commission SANTE**

Cette commission aura pour objet le suivi des salariés qui ont des restrictions médicales, le suivi des maladies professionnelles, le suivi des postes aménagés et préconisations qui permettraient l’amélioration du suivi et de la prise en charge de ces suivis.

* Moyens

Ses membres disposent de 40 heures soit 8 heures de délégation par membre par an.

Le temps de trajet ainsi que le temps passé en réunion de la commission santé sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Quelle que soit la durée annuelle globale du temps passé dans ces réunions, il ne s’imputera pas sur le crédit d’heures.

* Nombre de membres

La commission sera composée de (…) membres désignés par le CSE dont (…) du 1er collège, présence de droit du médecin de travail, de l’inspecteur du travail, de l’assistance sociale.

* Périodicité :

Cette commission se réunira (…) fois par an.

**ARTICLE 4.5 Commission Egalité professionnelle**

Cette commission a pour objet le suivi des indicateurs, préconisation pour un meilleur suivi et une meilleure prise en considération de ce sujet dans l’entreprise. Préparation de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

* Moyens

Ses membres disposent de 20 heures soit 4 heures de délégation par membre par an.

Le temps de trajet ainsi que le temps passé en réunion de la commission égalité professionnelle sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Quelle que soit la durée annuelle globale du temps passé dans ces réunions, il ne s’imputera pas sur le crédit d’heures.

* Nombres de membres :

La commission sera composée de (…) membres désignés par le CSE dont (…) du 1er collège.

* Périodicité :

Cette commission se réunira (…) fois par an.

Toutes ces commissions ont pour objectif commun de travailler pour le CSE en amont afin de transmettre leurs constats et leurs préconisations sur leurs thèmes respectifs aux membres du CSE.

**ARTICLE 4.6 Fonctionnement**

Leurs membres seront désignés par le vote des membres titulaires du CSE, les membres des commissions seront désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE. Les mandats liés aux commissions prendront fin en même temps que ceux des élus du CSE.

En cas d’absence répétée ou prévue d’un des membres de l’une des commissions, le CSE, par vote des élus titulaires, peut à tout moment désigner un remplaçant.

Afin d’assurer le bon fonctionnement de ces commissions, un stock de 140 heures de délégation existe et est dédié au fonctionnement des commissions.

La répartition et distribution de ce stock d’heures pourraient être arbitrées par une décision votée à la majorité des membres du CSE. Les heures peuvent se répartir inégalement entre les membres d’une même commission et inégalement entre les commissions, mais la répartition devra faire l’objet d’une argumentation préalable au vote.

A défaut d’accord des membres du CSE sur la répartition des heures, la répartition se fera de manière égalitaire.

Exceptée, la commission économique *(si elle existe)*, les commissions du comité sont présidées par un de ses membres.

Pour les membres des commissions, le temps passé en réunion sur invitation de l’employeur ainsi que les 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 les crédits d’heures de délégation dédiés aux commissions.

L’invitation à la plénière de la commission est établie par l'employeur ou son représentant, et est transmise par courrier par ses soins au moins sept jours calendaires avant la réunion. L’invitation précise les modalités de la réunion, et s’accompagne de l'ordre du jour, et de l'ensemble des documents nécessaires au bon fonctionnement de la réunion.

**ARTICLE 5 – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

*Les représentants de proximité ne sont pas obligatoires. Il faut donc les créer et les doter de moyens par accord collectif.*

Les parties étant particulièrement sensibles à la qualité du dialogue social, celles-ci se sont accordées sur la nécessité de conserver des représentants de sites, en capacité de faire remonter, au Comité social et économique, certaines problématiques individuelles et collectives locales. Il s’agit des représentants de proximité dont les conditions d’intervention sont déterminées par le présent accord.

**ARTICLE 5.1 – LE PERIMETRE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

Les parties ont convenu, au sein d’un accord relatif au découpage de l’entreprise en établissements distincts que, compte tenu de son organisation, elles ont intérêt à mettre en place, au plus proche du terrain, des représentants de proximité chargés de constituer un relai entre les problématiques locales, le Comité social et économique et l’employeur.

A ce titre, les parties ont décidé, au sein d’un accord relatif au découpage de l’entreprise en établissements distincts, que des représentants de proximité sont mis en place au niveau de chaque (Direction Régionale/Agence/Site/…).

Par ailleurs, si l’organisation de l’entreprise venait à évoluer, les parties décident que des représentants de proximité pourraient être mise en place sur un nouveau périmètre. Si tel devait être le cas, il serait procédé à une désignation complémentaire de représentants de proximités dans les conditions fixées à l’article 4.3 du présent accord.

**ARTICLE 5.2 – LES ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

Conformément aux dispositions légales, les représentants de proximité ne constituent pas une instance à part entière mais une simple émanation du Comité social et économique.

Dès lors, ceux-ci ont uniquement vocation à exercer les missions qui leur sont dévolues par ce dernier, sans pour autant se substituer aux missions qui relèvent de sa compétence. Leur compétence ne saurait dès lors être exclusive de celle du Comité social et économique.

Dans ce cadre, les parties au présent accord conviennent de confier aux représentants de proximité institués les missions suivantes :

* Relayer les réclamations collectives et individuelles qu’ils constatent sur leur site de rattachement auprès du Comité social et économique ;
* Relayer les signaux faibles identifiés en matière de santé, sécurité et conditions de travail : dégradation des conditions de travail, identification des charges de travail excessives, prévention du harcèlement, risques psycho-sociaux, failles de sécurité ;
* Préconiser des améliorations dans l’organisation du travail du site ;
* Recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs ;
* Relayer sur le terrain les actions menées par le Comité social et économique.

Ces missions sont réalisées dans le cadre légal et règlementaire fixé concernant les attributions santé, sécurité et conditions de travail du Comité social et économique.

**ARTICLE 5.3 – LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT**

Les parties conviennent que l’intégralité des dispositions prévues au présent accord s’impose au règlement intérieur du Comité social et économique. Celui-ci ne pourra, le cas échéant, qu’en préciser certaines modalités, sans toutefois dénaturer l’équilibre de l’accord.

* Nombre de représentants de proximité

Les parties au présent accord prévoient de mettre en place (…) représentant de proximité par périmètre défini au sens de l’article 5.1.

A ce titre, compte tenu de la division actuelle de l’entreprise, (…) représentants de proximité sont à désigner, soit 1 par site au sens de l’article 5.1.

* Modalités de désignation des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont désignés par délibération du Comité social et économique (selon les modalités de l’article L. 2315-32 du Code du travail, à la majorité des membres présents).

Tous les salariés peuvent être candidats au poste de représentant de proximité. Les candidats pourront se manifester par tout moyen jusqu’à ouverture de la réunion du Comité visant à procéder à cette désignation.

Si aucune condition supplémentaire stricte n’est posée, les parties s’accordent sur l’importance de garantir une certaine diversité de profils des représentants de proximité, notamment en termes de parité, d’implantation géographique, de service de rattachement.

Les représentants de proximité sont désignés à la majorité des membres présents à main levée ou, en cas de demande expresse d’un ou de plusieurs membres en ce sens, à bulletin secret. Le candidat ayant obtenu le plus de voix est désigné. En cas de partage des voix, il est procédé à un second tour de scrutin. Si, à l’issue de ce 2nd tour, aucune majorité ne se dégage, le candidat le plus âgé/ayant le plus d’ancienneté/ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux élections professionnelles.

Seuls participent au vote les présents ayant une voix délibérative, à savoir les titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique, les suppléants qui remplacent un titulaire absent.

Sont en revanche exclus de ce vote : l’employeur ou son représentant, les représentants syndicaux au Comité social et économique, les personnalités extérieures invitées ainsi que les suppléants qui ne remplacent pas les titulaires.

Ils sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

* Fonctionnement - Moyens

Pour l’exercice des missions confiées aux représentants de proximité, les parties conviennent :

Les représentants de proximité assisteront tous les deux mois aux réunions plénières ordinaires, et ces heures seront considérées comme du temps de travail effectif. Leurs frais engagés pour cette réunion seront pris en charge par l’entreprise.

Ils disposent principalement des moyens matériels et humains mis à leur disposition par le Comité social et économique (local, affichage, informatique...) et du fait de leurs prérogatives, ils disposent, pour la réalisation de leurs missions, de la liberté de déplacement et de circulation dans le cadre de leur mandat.

Les représentants de proximité disposent d’un crédit de (…) heures de délégation mensuelles afin de réaliser les missions qui leur sont confiées. Ces heures de délégation sont traitées comme des heures de délégation de droit commun.

Les heures sont reportables d’un mois à l’autre à hauteur de la moitié des heures mensuelles soit (…) heures transférables d’un mois à l’autre afin d’assurer de la disponibilité auprès des salariés en cas de besoin.

Les temps passés aux réunions de CSE, ainsi que les temps de trajets entre le lieu de travail et le lieu de réunion sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

En toute hypothèse, le CSE est autorisé à communiquer auprès des salariés de l'entreprise sur l'existence de ces représentants de proximité, leur identité, leur périmètre d'intervention ainsi que leurs missions.

Au titre des articles L.2411-1, L.2412-4 et L.2411-8 du Code du travail, les représentants de proximité sont des salariés protégés.

Chaque représentant de proximité bénéficiera des actions de formation économique et de formation en santé sécurité et conditions de travail prévues aux articles L. 2315-18 et R. 2315-9 et suivants du Code du travail. L’organisme de formation sera choisi par vote par les membres titulaires du CSE. Le coût et frais annexes de la formation sont pris en charge par l’employeur.

Afin d’être joignable, l’employeur met à disposition des représentants du personnel un téléphone portable.

**ARTICLE 6 – DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 6.1 – DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé, après mise en œuvre de la procédure en vigueur concernant la révision et la dénonciation.

Un préavis de trois mois doit précéder la dénonciation. Afin de ne pas remettre en cause l’équilibre issu des élections professionnelles, les parties conviennent qu’en cas de dénonciation de l’accord, celle-ci ne sera pleinement effective qu’aux prochaines échéances électorales.

**ARTICLE 6.2 – SUIVI DE L’ACCORD**

Le Comité social et économique issu des dernières échéances électorales est chargé, en lien avec les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise, de s’assurer de la bonne exécution des dispositions du présent accord.

Ils procéderont, le cas échéant avant chaque échéance électorale, à leur évaluation au regard de l’objectif fixé par l’accord.

**ARTICLE 6.3 – DEPOT DE L’ACCORD**

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE et en un exemplaire au Greffe du Conseil des prud’hommes, à l’initiative de la Direction de la société.