

Accord de représentation collective du personnel

ENTRE

L'UES composée de Suez International SAS, Degremont France SAS, Degremont France Assainissement et Ozonia France dont le siège social est situé Tour CB21 – 16 Place de l'Iris 92 040 Paris La Défense, représentée par Pierre TAFANI, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines du métier Infrastructure de traitement.

Ci-après dénommée « l'UES »

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

Michel BRETON, pour la CFE-CGC

Sébastien PIERRART, pour l'UGICT-CGT

Pierre SALAUN, pour la CFTC

d'autre part,

Article 1 - Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des ordonnances N°2017-1386 du 22 septembre 2017, modifiée par l'ordonnance N°2017-1718 du 20 décembre 2017, ratifiée par la loi N°2018-217 du 29 mars 2018. Celles-ci transforment le dialogue social et modifient l'organisation des instances représentatives dans les entreprises entraînant notamment :

- La fusion des instances des Délégués du personnel (DP), du Comité d'entreprise (CE) et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) lors des prochaines élections professionnelles, en une instance unique, le Comité social et économique (CSE), concentrant l'ensemble des prérogatives et des instances précitées,
- La caducité, à compter de la mise en place du CSE, des dispositions des accords sur les anciennes instances représentatives du personnel. À ce titre, les dispositions de l'accord sur la représentation collective du personnel du 1^{er} juin 2005 ne pourront pas s'appliquer au Comité social et économique de l'UES.

Les parties se sont réunies lors de 4 réunions afin de négocier les modalités de fonctionnement des nouvelles instances représentatives du personnel. Le calendrier de négociation a été le suivant :

- 13/06/2019
- 27/06/2019
- 05/07/2019

- 17/07/2019

La Direction et les Organisations Syndicales sont attachées au maintien d'un dialogue social actif et de qualité, mené depuis de très nombreuses années, et ont voulu en assurer les conditions. Cet attachement s'inscrit dans la continuité de l'accord Groupe sur la valorisation des parcours syndicaux du 14 février 2017.

Il s'inscrit également dans la continuité des engagements pris par la direction de conserver et renforcer la ligne métier construction dans l'UES. De plus, elles ont souhaité garantir une représentation des salariés cohérente avec les activités et enjeux de l'UES, son organisation, et les intérêts communs des salariés.

Afin de préparer l'ensemble des représentants du personnel à leurs nouvelles fonctions dans le cadre de la mise en place d'un CSE et de commissions les parties conviennent que l'employeur prendra en charge une formation qui leur sera destinée dès la fin des élections.

L'Entreprise reconnaît que tout engagement dans une action collective de représentation du personnel est avant tout un choix personnel découlant d'un souhait d'implication plus important dans la vie de l'Entreprise. Elle confirme son intérêt pour les instances représentatives et considère l'investissement personnel de ses représentants nécessaire au bon déroulement de la vie de l'entreprise.

Article 2 – Exercice du droit syndical dans l'UES

2.1 Appartenance syndicale

Le droit d'appartenir au Syndicat de leur choix et d'y exercer des fonctions syndicales est reconnu à tous les salariés de l'UES.

2.2 Local

Sur le site de Rueil Malmaison, l'Entreprise met à la disposition de chaque organisation syndicale, un local équipé du mobilier adapté et d'une armoire. En cas de réaménagement significatif des postes de travail sur le site ou d'un déménagement des collaborateurs de ce même site, les modalités de cette disposition seront révisées.

2.3 Réunions syndicales

Les sections syndicales peuvent réunir leurs adhérents et sympathisants au sein de l'Entreprise. La Direction de l'Entreprise en est informée si ces réunions ont lieu pendant les heures de travail. Le temps consacré à ces réunions est pris soit sur le temps de délégation soit sur le temps de repos. Ces réunions peuvent avoir lieu dans le local syndical ou, après accord de la Direction, dans une salle de réunion de l'Entreprise.

2.4 Communication syndicale

L'information syndicale est acceptée dans l'Entreprise dans la mesure où elle reste dans les limites de l'objet de l'action syndicale.

Des panneaux d'affichage distincts sont mis à disposition de chaque organisation syndicale. Ils sont situés en des endroits de passage fréquentés et sont exclusivement réservés à l'affichage syndical.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A', 'RS', and other illegible marks.

La Direction, sous réserve d'une lecture préalable de l'information diffusée, accepte le principe de pouvoir diffuser au personnel des publications de section syndicale par la messagerie générale à l'occasion d'évènements particuliers telles que les élections professionnelles.

La diffusion de publications de section syndicale peut se faire dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail, à condition de ne pas troubler l'exécution normale du travail. Un exemplaire des documents diffusés doit être remis simultanément à la Direction (L2142-3 du Code du travail).

Des réunions générales d'information peuvent être organisées par un ou les syndicats dans l'enceinte de l'Entreprise après demande d'autorisation auprès de la Direction. Le temps consacré à ces réunions est pris soit sur le temps de délégation, soit sur le temps de repos.

Article 3 – Délégués Syndicaux de l'UES

Dans le cadre des dispositions légales, le Délégué Syndical est habilité à signer les accords d'Entreprise. A ce titre, il intervient plus particulièrement sur les questions d'ordre général ou ayant une incidence directe ou indirecte sur la vie de l'Entreprise.

Le délégué Syndical anime une section d'élus et de sympathisants ; il n'a toutefois aucune autorité hiérarchique sur ces personnes.

Il peut être consulté par les hiérarchies des membres de sa section pour appréciation du niveau d'engagement dans l'action collective : il a en la matière un pouvoir d'arbitrage en cas de conflit.

3.1 Accès aux sites de l'Entreprise

Conformément à la loi, les Délégués Syndicaux disposent d'une liberté de déplacement sur les sites de l'Entreprise. Les frais de déplacement inhérents à leur mission seront pris en charge par note de frais conformément à la politique de l'Entreprise.

Les entretiens sur les lieux et pendant les heures de travail doivent être réduits au minimum et avoir pour objet de se renseigner sur les conditions de travail, sous réserve de ne pas apporter une gêne importante à l'accomplissement du travail des autres salariés.

3.2 Temps de délégation et moyens

Le temps de délégation octroyé par Délégué Syndical est de 25 heures par mois. Chaque Délégué Syndical a toute liberté de gestion de son potentiel annuel de 300 heures.

Dans le cas des négociations annuelles ou d'autres négociations (accords d'entreprise, suivi de la mise en place de la réduction du temps de travail ...) demandant un investissement particulier, les organisations syndicales pourront se voir octroyer des crédits complémentaires d'heures après accord de la Direction.

Dans le cadre de leur mission, les délégués syndicaux disposent d'un smartphone.

3.3 Absences au titre des heures de délégation syndicale

Le Délégué Syndical prévient son supérieur hiérarchique de son absence au titre des heures de délégation, cette procédure n'ayant pas pour objet d'instaurer un régime d'autorisation préalable syndicale mais de limiter les perturbations apportées dans le travail par ces absences.

3.4 Bureaux

Sur le site de Rueil Malmaison, le délégué syndical pour assurer sa mission en toute discrétion, dispose d'un bureau professionnel personnel équipé d'un ordinateur.

En cas de réaménagement significatif des bureaux sur le site ou d'un déménagement des collaborateurs de ce même site, les modalités de cette disposition seront révisées.

Article 4 Comité Social et économique de l'UES

4.1 Composition

Le CSE comprend une délégation du personnel dont le nombre de membres est déterminé lors du protocole d'accord pré-électoral. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

En début de mandat, un entretien sera effectué entre le responsable hiérarchique et le responsable RH et chaque membre du CSE. Son objectif est d'améliorer l'articulation entre mandat et activité professionnelle, à la fois pour faciliter l'exercice du mandat et pour faciliter l'organisation de l'équipe de travail.

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative, conformément à l'article L. 2315-23 du Code du travail.

D'un commun accord entre le Président et le Secrétaire du CSE, le Président peut inviter tout autre salarié de l'entreprise en charge dans le cadre de ses fonctions d'un sujet inscrit à l'ordre du jour afin de le présenter au CSE, son expertise et sa connaissance du sujet permettant d'apporter un éclairage utile au CSE.

Le bureau du CSE de l'UES est composé du Secrétaire du CSE, du secrétaire adjoint, du trésorier et du trésorier adjoint. Il anime et gère les activités du CSE et est présidé par le Secrétaire du CSE.

Il est par ailleurs précisé que conformément aux dispositions de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CSE, désigne à la majorité parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 4.1.1 Secrétaire du CSE

Le Secrétaire est obligatoirement désigné parmi les membres titulaires du CSE. Son élection a lieu à l'occasion de la première réunion de l'instance lors d'un scrutin à bulletin secret, étant entendu qu'est élu le candidat ayant recueilli le plus grand nombre de voix. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, est proclamé élu le candidat le plus âgé.

Les missions principales du Secrétaire du CSE sont les suivantes :

- Recenser l'ensemble des sujets susceptibles d'être portés devant l'instance en vue de l'élaboration de l'ordre du jour des réunions de l'instance
- Elaborer l'ordre du jour des réunions conjointement avec le président
- Etablir le PV des réunions de l'instance et veiller à sa validation par les membres du CSE



- Assurer la coordination nécessaire entre le Président de l'instance et les membres du CSE
- S'assurer de l'affichage du PV après approbation
- Assurer la liaison entre les salariés et le CSE
- Gérer la correspondance adressée au CSE et la conservation des archives du Comité
- Gérer d'une manière autonome, le personnel qu'il juge nécessaire au bon fonctionnement du CSE.
- Il dispose pour cela, de plein droit, de l'autorité nécessaire pour donner les instructions, définir le rôle et les fonctions du personnel du Comité
- Le Secrétaire est habilité à signer les chèques ou ordres de virements émis par le Comité

Il dispose pour exercer sa mission, d'un crédit annuel de 120 heures. Ces heures sont mutualisables avec le secrétaire adjoint du CSE. Elles sont également cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE.

Article 4.1.2 Secrétaire adjoint du CSE

Les parties conviennent de mettre en place un Secrétaire adjoint afin de suppléer le Secrétaire en cas d'absence et ainsi garantir une continuité du fonctionnement du CSE.

Le Secrétaire adjoint est désigné dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que le secrétaire.

En l'absence du Secrétaire titulaire et de son adjoint, un Secrétaire de séance peut être désigné à la majorité.

Article 4.1.3 Trésorier du CSE

Le trésorier est obligatoirement désigné parmi les membres titulaires du CSE. Son élection a lieu à l'occasion de la première réunion de l'instance lors d'un scrutin à bulletin secret, étant entendu qu'est élu le candidat ayant recueilli le plus grand nombre de voix. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, est proclamé élu le candidat le plus âgé.

Les missions principales du trésorier sont les suivantes :

- Tenir et suivre les comptes relatifs aux budgets du CSE
- Rendre compte aux membres du CSE et au Président de l'utilisation des fonds dont le CSE dispose
- Se conformer aux obligations comptables prévues par le code du travail
- Régler les factures du Comité : le trésorier est habilité à engager les dépenses de l'instance dans les limites fixées par le règlement intérieur du CSE
- Archiver les documents comptables
- Etre l'interlocuteur privilégié de l'expert-comptable et/ou du commissaire aux comptes.

Il dispose pour exercer sa mission, d'un crédit annuel de 20 heures. Ces heures sont mutualisables avec le trésorier adjoint du CSE. Elles sont également cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE.

Article 4.1.4 Trésorier adjoint du CSE

Les parties conviennent de mettre en place un trésorier adjoint afin de suppléer le trésorier en cas d'absence et ainsi de garantir une continuité du fonctionnement du CSE.

Le trésorier adjoint est désigné dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que le trésorier.

Le trésorier adjoint assure l'intégralité des missions dévolues au trésorier de l'instance exclusivement en cas d'absence de ce dernier.

Article 4.1.5 Représentant syndical au CSE

En application de l'article L.2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Il dispose pour exercer sa mission, d'un crédit annuel de 200 heures.

4.2 Modalités de fonctionnement

4.2.1 Réunions

Les réunions du CSE sont tenues mensuellement. Le nombre de réunions ordinaires du CSE est de 11 par an, à raison d'une par mois à l'exception de celle du mois d'août.

Le CSE pourra également être exceptionnellement réuni, si nécessaire, à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de ses membres titulaires.

Le temps passé en réunion par les membres du CSE ne sera pas déduit du temps de délégation.

Conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail, lorsqu'un délégué titulaire est absent, il est remplacé par un suppléant élu de la même catégorie sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire.

Afin de permettre aux suppléants d'assurer, dans des conditions optimales, leur rôle de remplacement d'un titulaire, les suppléants seront destinataires des convocations, de l'ordre du jour et des documents transmis aux membres titulaires.

Pour organiser au mieux le déroulement des réunions du CSE, il appartient donc à chaque élu titulaire d'informer de son absence le secrétaire du CSE ainsi que l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Il est précisé que, dans le cas où un titulaire n'aurait pu être remplacé par un suppléant lors d'une réunion du CSE, les votes et délibérations réalisés par l'instance à la majorité des membres présents sont réputés valides.

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le secrétaire du CSE. Les convocations et ordres du jour sont adressés par le Président par messagerie électronique aux élus.

En cas d'indisponibilité du secrétaire du CSE, le secrétaire adjoint occupe immédiatement le poste de secrétaire.

En l'absence du Secrétaire titulaire et de son adjoint, un Secrétaire de séance peut être désigné à la majorité.

Handwritten signatures and initials in blue ink. There are three distinct marks: a large stylized signature on the left, the initials 'PS' in the middle, and another stylized signature on the right.

Lorsque les fonctions d'un membre titulaire du CSE prennent fin pour l'un des motifs prévus à l'article L2314-33 du Code du travail, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire (L2314-37 du Code du travail). La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. Il dispose alors des mêmes attributions et moyens que tout autre titulaire.

4.2.2 Gestion des réclamations individuelles ou collectives

Parmi leurs missions, les membres du CSE ont pour rôle de remonter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions ou accords applicables dans l'Entreprise.

Ces réclamations seront adressées par voie électronique à la Direction des Ressources Humaines qui y répondra par écrit et par thématique.

Les réponses écrites seront annexées par thématique, avec les questions adressées dans un délai raisonnable précédent la réunion du CSE, au PV du CSE du mois suivant.

4.2.3 Moyens de fonctionnement

Le CSE dispose, pour son fonctionnement, des locaux nécessaires avec les aménagements adéquats. Il a également accès à l'ensemble des moyens de reprographie, de courrier et de communication de l'entreprise.

Le CSE, par son Bureau et sous l'autorité du secrétaire du CSE, gère d'une manière autonome, le personnel qu'il juge nécessaire à son bon fonctionnement.

A la date de signature du présent accord, une subvention globale égale à 1.85% de la masse salariale est versée au CSE pour couvrir à la fois ses besoins de fonctionnement (0,2%) et ses activités sociales et culturelles (1,65%).

Les membres du CSE peuvent se déplacer librement dans les différents sites de l'Entreprise.

Les frais de déplacement inhérents à leur mission seront pris en charge par note de frais conformément à la politique de l'Entreprise.

4.3 Heures de délégation

Les membres titulaires du Comité Social et Economique, disposent, hors réunions organisées par la Direction de 300 heures par an par titulaire pour effectuer leur mission. Les membres suppléants du Comité Social et Economique, bénéficieront quant à eux de 50 heures par an par suppléant pour effectuer leur mission.

Conformément au décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 ces heures de délégation sont mutualisables entre titulaires et suppléants, et pourront être utilisées dans la limite d'une année civile, sans pour autant que cela n'aboutisse à faire bénéficier un membre titulaire de la délégation d'un nombre d'heures supérieur à une fois et demi son crédit d'heures dans le mois.



Les temps de déplacement pour se rendre à une réunion du CSE ou à une réunion d'une commission du CSE animée par l'employeur ne seront pas déduits des heures de délégation. Les frais de déplacement pour se rendre à de telles réunions seront pris en charge par notes de frais dans le respect de la politique de l'entreprise.

Les membres du CSE (titulaires et suppléants) informent préalablement leur supérieur hiérarchique de la date prévisionnelle de leur absence liée à la prise de leurs heures de délégation et à leur participation au CSE et/ou de ses différentes commissions via les moyens informatiques mis à sa disposition (notamment messagerie, agenda électronique...), étant entendu qu'il s'agit d'une simple information qui ne saurait être assimilée à une demande d'autorisation. En cas d'urgence, le responsable hiérarchique sera prévenu par tout moyen.

En cas d'événement exceptionnel demandant un investissement particulier, les membres de la délégation du personnel du CSE pourront se voir octroyer des crédits complémentaires d'heures après accord de la Direction.

4.4 Auditeurs libres au CSE

Le dialogue social étant partie intégrante de la bonne marche de l'entreprise, les parties s'accordent quant à l'importance d'associer les collaborateurs aux échanges pouvant se dérouler au sein de l'instance. Cette volonté permet aux collaborateurs de s'approprier les sujets et actualités de l'entreprise et d'y contribuer.

Dans cet objectif, deux auditeurs libres pourront assister à chaque CSE. Une inscription en ligne sera mise à la disposition des collaborateurs. Les modalités seront définies lors de la 1^{ère} réunion de l'instance. La priorité sera donnée aux premiers inscrits étant entendu qu'une attention sera portée à la représentation des différents périmètres de l'UES.

4.5 Formation

Afin d'accompagner la prise de mandat et la montée en compétences des représentants du personnel, un plan de formation des membres du CSE, financé par l'employeur, sera défini collégialement, avec l'accord de l'employeur en début de mandat. Il définira une thématique prioritaire annuelle au minimum. Ce plan pourra être complété en fonction des besoins rencontrés pendant la mandature.

4.5.1 Formation économique

Les membres de la délégation du personnel du CSE (titulaires et suppléants), bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

Cette formation est considérée comme du temps de travail et est rémunérée comme tel sans être déduite des heures de délégation.

4.5.2 Formation en santé, sécurité et conditions de travail

En vertu de l'article L. 2315-18, les membres de la délégation du personnel du CSE (titulaires et suppléants) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette formation est considérée comme du temps de travail et est rémunérée comme tel sans être déduite des heures de délégation.

Cette formation est organisée sur une durée minimale de cinq jours.

Au titre de ladite formation des membres de la délégation du personnel du CSE, l'employeur prend en charge le prix du stage dans les limites de l'article R. 2315-21, les frais de déplacement ainsi que les frais de séjour.

4.5.3 Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les membres élus du CSE pourront bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale d'une durée maximale de 12 jours par an (L2145-7 du Code du travail) qui viendra s'ajouter aux formations prévues aux articles 4.5.1 et 4.5.2.

4.6 Secret professionnel et obligation de discrétion

Les représentants du personnel sont tenus au secret professionnel pour les questions relatives notamment aux procédés de fabrication. Le non-respect de cette obligation peut être sanctionné pénalement.

De plus, il leur incombe une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Le non-respect de cette obligation peut être sanctionné pénalement. L'employeur peut, en outre, demander réparation du préjudice que lui cause la violation de cette obligation, et prendre toute mesure disciplinaire à l'encontre de son action.

Article 5 Commissions

Article 5.1 Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

Article 5.1.1 Composition de la commission

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) est composée de 6 membres représentants du personnel, dont au moins 3 cadres. Elle est présidée par l'employeur ou son représentant qui exercera des fonctions relevant du cœur de métier de l'entreprise.

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires ou suppléants ceux de la Commission SSCT (L2315-39 du Code du travail), dans les conditions prévues par l'article L. 2315-32 du Code du travail. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra proposer au CSE jusqu'à 2 candidats au poste de membre de la commission. Une attention sera portée par le CSE à la représentation de la diversité des opinions syndicales lors de la désignation des membres de la commission. Leur mandat prend fin avec celui des élus du CSE.

Le secrétaire de la commission SSCT est élu parmi ses membres à l'occasion de la première réunion de la commission, lors d'un scrutin à bulletin secret, étant entendu qu'est élu le candidat ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

En cas d'égalité de voix entre deux candidats est proclamé élu le candidat le plus âgé.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical qui sera invité aux réunions de la commission. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Afin d'apporter un éclairage utile aux membres de la CSSCT sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, l'employeur ou son représentant pourra se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise en raison de leur expertise et connaissance du sujet.



En tout état de cause, le nombre de collaborateurs présents à la réunion de la CSSCT ne peut être supérieur à celui des membres de la commission.

Article 5.1.2 Attributions

La Commission SSCT, exerce, par délégation du CSE et en application de l'article L. 2315-38 du Code du travail, les attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail à l'exclusion du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE. Elles sont notamment décrites aux articles L. 2312-9, L. 2312-12, L. 2312-13 et L. 2315-27 du Code du travail. La Commission analyse les risques professionnels et les conditions de travail et fait des propositions concernant la prévention et les améliorations possibles. Les membres de la Commission SSCT travaillent en liaison étroite avec le service médical et les responsables de la sécurité dans l'Entreprise.

Elle est notamment informée des sujets communs à l'ensemble des sociétés de l'UES relevant des thématiques suivantes :

- Accords Groupe relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail
- Accords UES relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail
- Mise en place de politiques Groupe relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail
- Orientations de l'UES en matière de santé sécurité
- Bilan annuel santé et sécurité
- Bilan annuel du service santé au travail
- Point sécurité sur les affaires en cours
- Politique diversité de l'Entreprise

Préalablement aux consultations du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, les projets sont exposés par l'employeur à la Commission SSCT. La Commission prépare les délibérations du CSE notamment par la rédaction de rapports qui sont soumis à ce dernier afin qu'il rende un avis éclairé. Si le Secrétaire de la Commission SSCT est un suppléant du CSE, il sera invité à la réunion plénière portant sur le point relatif à la consultation afin de pouvoir présenter le rapport préparé.

Lorsque le CSE désigne un expert en relation avec des questions relevant du domaine d'intervention de la commission, l'expert pourra être reçu par la commission et cette dernière sera rendue destinataire du rapport d'expertise afin de préparer les travaux du CSE.

La commission prend également en charge des inspections et des enquêtes relatives aux questions SSCT sur l'ensemble de l'UES.

Les visites de site seront assurées par la CSSCT.

Les membres de la CSSCT peuvent se déplacer librement dans les différents sites de l'Entreprise. Les frais de déplacement inhérents à leur mission seront pris en charge par note de frais conformément à la politique de l'Entreprise.

Le droit d'alerte est mis en œuvre par la CSSCT.

Article 5.1.3 Modalités de fonctionnement

Article 5.1.3.1 Réunions

La Commission SSCT se réunit 4 fois par an, à raison d'une fois par trimestre. Ses réunions auront lieu précédemment à la réunion plénière du CSE dédiée aux questions SSCT.

La commission SSCT est convoquée sur initiative de son président aux dates qu'il fixe, en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

La commission SSCT pourra également être réunie exceptionnellement, si nécessaire, à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour des réunions de la commission SSCT est défini conjointement par son président et son secrétaire.

En cas de consultation du CSE sur une question relevant des attributions de la CSSCT, cette dernière est réunie en amont de la réunion du CSE portant sur cette consultation.

Article 5.1.3.2 Heures de délégation

Chaque membre de la Commission SSCT bénéficie de 100 heures de délégation par an pour exercer ses missions. Ces heures sont cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE.

Le temps passé en réunion avec l'employeur est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation des membres du CSE désignés à la CSSCT.

Les temps de déplacement pour se rendre à une réunion du CSSCT ne seront pas déduits des heures de délégation.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions trimestrielles du CSSCT seront pris en charge par notes de frais dans le respect de la politique de l'entreprise.

En cas d'événement exceptionnel demandant un investissement particulier, les membres de la délégation du personnel de la CSSCT pourront se voir octroyer des crédits complémentaires d'heures après accord de la Direction.

Les visites de site organisées à l'initiative de l'employeur ne seront pas déduites des heures de délégation. Les frais de déplacement induits pour s'y rendre seront pris en charge par notes de frais dans le respect de la politique de l'Entreprise.

Article 5.2 Commission économique

Elle est composée d'une délégation du personnel de 5 membres maximum dont au minimum un cadre, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants à la majorité des présents. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra proposer au CSE jusqu'à deux candidats au poste de membre de la commission. Une attention sera portée par le CSE à la représentation de la diversité des opinions syndicales lors de la désignation des membres de la commission. Chaque membre de la délégation du personnel dispose de 20 heures de délégation annuelle pour exercer sa mission. Ces heures sont cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE.

Elle est présidée par un élu du CSE, titulaire ou suppléant.

Deux réunions annuelles seront animées par un représentant de l'employeur. Afin d'apporter un éclairage utile aux membres de la commission économique sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, il pourra se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise en raison de leur expertise et connaissance du sujet. Lorsque la réunion de la commission économique est à l'initiative de

l'employeur et animée par son représentant, le temps passé en réunion ne sera pas décompté des heures de délégation des membres du CSE. Les frais de déplacement pour se rendre à de telles réunions seront pris en charge par note de frais.

La commission économique est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toutes questions que ce dernier lui soumet. Elle prépare les délibérations du CSE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise. Si le président de la commission économique est un suppléant du CSE, il sera invité à la réunion plénière portant sur le point relatif à la consultation afin de pouvoir présenter le rapport préparé. Elle participe à l'information des salariés sur ces sujets. Lors de ces réunions, les sujets portant sur les affaires en exécution et les offres pourront faire l'objet d'une présentation approfondie par un représentant de l'employeur.

Lorsque le CSE désigne un expert en relation avec des questions relevant du domaine d'intervention de la commission, l'expert pourra être reçu par la commission et cette dernière sera rendue destinataire du rapport d'expertise afin de préparer les travaux du CSE.

Article 5.3 Commission formation

Elle est composée d'une délégation du personnel de 6 membres maximum :

- Quatre seront désignés par le CSE parmi les membres du CSE titulaires ou suppléants à la majorité des présents. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra proposer au CSE un candidat au poste de membre de la commission. Une attention sera portée par le CSE à la représentation de la diversité des opinions syndicales lors de la désignation des membres de la commission ;
- Deux seront désignés annuellement parmi les collaborateurs de l'UES répondant aux conditions d'éligibilité au CSE : un sur le périmètre TI, le second sur le périmètre ITF. La priorité sera donnée aux premiers inscrits suite à l'appel à candidatures envoyé par la Direction des Ressources Humaines

Elle est présidée par un élu du CSE, titulaire ou suppléant.

Parmi ses missions, la commission Formation prépare les délibérations du CSE dans les domaines qui relèvent de sa compétence 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 en matière de formation. Elle est en charge de l'étude du bilan de l'année N et du budget de l'année suivante. Si le président de la commission formation est un suppléant du CSE, il sera invité à la réunion plénière portant sur le point relatif à la consultation afin de pouvoir présenter le rapport préparé.

Deux réunions annuelles seront animées par l'employeur sur ces sujets. La date et l'ordre du jour de ces réunions seront déterminés conjointement par l'employeur et le président de la commission.

Chaque membre de la délégation du personnel dispose de 8 heures de délégation annuelle pour exercer sa mission. Ces heures sont cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE.

Handwritten signatures and initials in blue ink. There are three distinct marks: a large, stylized signature on the left, the initials 'PS' in the middle, and another signature on the right.

Le temps passé aux réunions de la Commission formation animées par l'employeur sera considéré comme du temps de travail effectif, ne sera pas décompté des heures de délégation des membres du CSE et n'entraînera aucune réduction de la rémunération pour les salariés qui en sont membres. Les frais de déplacement pour se rendre à de telles réunions seront pris en charge par note de frais.

Article 5.4 Commission Egalité professionnelle et diversité

Elle est composée d'une délégation du personnel de 6 membres maximum :

- Quatre seront désignés par le CSE parmi les membres du CSE titulaires ou suppléants à la majorité des présents. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra proposer au CSE un candidat au poste de membre de la commission. Une attention sera portée par le CSE à la représentation de la diversité des opinions syndicales lors de la désignation des membres de la commission ;
- Deux seront désignés annuellement parmi les collaborateurs de l'UES répondant aux conditions d'éligibilité au CSE : un sur le périmètre TI, le second sur le périmètre ITF. La priorité sera donnée aux premiers inscrits suite à l'appel à candidatures envoyé par la Direction des Ressources Humaines

Elle est présidée par un élu du CSE, titulaire ou suppléant.

Parmi ses missions, elle assure le suivi de l'accord d'entreprise sur l'égalité entre les femmes et les hommes actuellement en vigueur et le suivi de l'axe mixité de la feuille de route diversité de l'UES. Elle est également en charge de l'étude du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise et en présente un compte-rendu au CSE. Si le président de la commission égalité professionnelle et diversité est un suppléant du CSE, il sera invité à la réunion plénière portant sur le point relatif à la consultation Politique sociale afin de pouvoir présenter le compte-rendu préparé.

Elle est force de proposition sur la mise en place et l'animation d'évènements organisés en matière d'égalité professionnelle et de diversité dans l'UES.

Deux réunions annuelles seront animées par l'employeur sur ces sujets. La date et l'ordre du jour de ces réunions seront déterminés conjointement par l'employeur et le président de la commission.

Chaque membre de la délégation du personnel dispose de 8 heures de délégation annuelle pour exercer sa mission. Ces heures sont cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE.

Le temps passé aux réunions de la Commission égalité professionnelle et diversité animées par l'employeur sera considéré comme du temps de travail effectif, ne sera pas décompté des heures de délégation des membres du CSE et n'entraînera aucune réduction de la rémunération pour les salariés qui en sont membres. Les frais de déplacement pour se rendre à de telles réunions seront pris en charge par note de frais.

Article 5.5 Commission d'information et d'aide au logement

Elle est composée d'une délégation du personnel de 4 membres maximum :



- Deux seront désignés par le CSE parmi les membres du CSE titulaires ou suppléants à la majorité des présents. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra proposer au CSE un candidat au poste de membre de la commission. Une attention sera portée par le CSE à la représentation de la diversité des opinions syndicales lors de la désignation des membres de la commission ;
- Deux seront désignés annuellement parmi les collaborateurs de l'UES répondant aux conditions d'éligibilité au CSE : un sur le périmètre TI, le second sur le périmètre ITF. La priorité sera donnée aux premiers inscrits suite à l'appel à candidatures envoyé par la Direction des Ressources Humaines

Elle est présidée par un élu du CSE, titulaire ou suppléant.

Parmi ses missions, elle assure le suivi du 1% logement.

Une réunion annuelle sera animée par l'employeur sur ce sujet. La date et l'ordre du jour de cette réunion seront déterminés conjointement par l'employeur et le président de la commission.

Chaque membre de la délégation du personnel dispose de 4 heures de délégation annuelle pour exercer sa mission. Ces heures sont cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE.

Le temps passé aux réunions de la Commission information et aide au logement animées par l'employeur sera considéré comme du temps de travail effectif, ne sera pas décompté des heures de délégation des membres du CSE et n'entraînera aucune réduction de la rémunération pour les salariés qui en sont membres. Les frais de déplacement pour se rendre à de telles réunions seront pris en charge par note de frais.

Article 5.5 Commission Prévoyance et frais de santé

Elle est composée d'une délégation du personnel de 6 membres maximum :

- Quatre seront désignés par le CSE parmi les membres du CSE titulaires ou suppléants à la majorité des présents. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra proposer au CSE un candidat au poste de membre de la commission. Une attention sera portée par le CSE à la représentation de la diversité des opinions syndicales lors de la désignation des membres de la commission ;
- Deux seront désignés annuellement parmi les collaborateurs de l'UES répondant aux conditions d'éligibilité au CSE : un sur le périmètre TI, le second sur le périmètre ITF. La priorité sera donnée aux premiers inscrits suite à l'appel à candidatures envoyé par la Direction des Ressources Humaines

Elle est présidée par un élu du CSE, titulaire ou suppléant.

Elle permet de partager avec les représentants du personnel les comptes de résultat et les orientations des régimes de prévoyance et frais de santé.

Deux réunions annuelles seront animées par l'employeur sur ces sujets. La date et l'ordre du jour de ces réunions seront déterminés conjointement par l'employeur et le président de la commission.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, the initials 'PS', and another signature.

Chaque membre de la délégation du personnel dispose de 8 heures de délégation annuelle pour exercer sa mission. Ces heures sont cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE.

Le temps passé aux réunions de la Commission prévoyance et frais de santé animées par l'employeur sera considéré comme du temps de travail effectif, ne sera pas décompté des heures de délégation des membres du CSE et n'entraînera aucune réduction de la rémunération pour les salariés qui en sont membres. Les frais de déplacement pour se rendre à de telles réunions seront pris en charge par note de frais.

Article 5.6 Commission Activités socioculturelles et restauration

Elle est composée d'une délégation du personnel de 12 membres maximum désignés par le CSE à la majorité des présents :

- 4 seront désignés parmi les membres du CSE. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra proposer au CSE un candidat au poste de membre de la commission étant entendu qu'un membre du bureau du CSE doit être désigné. Une attention sera portée par le CSE à la représentation de la diversité des opinions syndicales lors de la désignation des membres de la commission ;
- 8 seront désignés parmi les bénévoles de l'UES

La commission est présidée par un membre du bureau du CSE.

Les membres de cette commission se verront octroyer 7 heures par mois, cumulables sur l'année civile.

Les bénévoles du CSE bénéficieront de 7 heures par mois pour effectuer leur mission.

Article 7 – Durée, Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet lors de la mise en place de la nouvelle représentativité du personnel de l'UES.

Article 8 – Révision et dénonciation

Le présent accord est révisé selon les modalités déterminées à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales (L.2261-9 et suivants du Code du travail).

Article 9 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (un exemplaire papier et un exemplaire électronique sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) à la DIRECCTE de Nanterre et un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

En outre, conformément à l'article R. 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire sera remis à chaque délégué syndical, au Comité d'Entreprise, pris en la personne de son Secrétaire, ainsi qu'aux délégués du personnel (copie électronique).

Enfin, il sera publié sur l'intranet de la Société.

Fait à Rueil Malmaison, en 6 exemplaires.

Le 02.09.2019

Pour l'UES
Pierre TAFANI



Pour la CFE-CGC
Michel BRETON



Pour la CFTC
Pierre SALAÛN



Pour l'UGICT-CGT
Sébastien PIERRART

