

PROJET
**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES
INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE
L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES**

PREAMBULE

Les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique : le comité social et économique (CSE).

Si la loi prévoit des règles générales applicables à la constitution de cette instance tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau des établissements, le législateur a souhaité accorder une marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour les aménager, afin de tenir compte des spécificités de l'entreprise.

Les organisations syndicales et la direction de PSA AUTOMOBILES sont donc convenues d'adapter le nouveau dispositif légal au fonctionnement de notre entreprise.

Une première réunion de négociation s'est tenue le 1^{er} mars 2018 pour étudier les modalités de mise en place et la composition du comité social et économique central (CSEC).

A la suite des réunions du groupe de travail organisées les 7 et 15 mars 2018, deux autres réunions de négociation se sont tenues les 22 mars et 10 avril 2018. A cette occasion, les conditions de mise en place et de fonctionnement des instances locales ont été abordées.

Lors des échanges, la direction a exprimé sa volonté de mettre en place les nouvelles instances centrales et locales de manière progressive, afin d'être en mesure éventuellement d'adapter les règles convenues au terme d'une première période d'un an.

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1 : CADRE DE MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) AU SEIN DE PSA AUTOMOBILES

Article 1 – Rappel du nombre d'établissements distincts inclus dans le périmètre de PSA AUTOMOBILES

Conformément à ce qui a été prévu dans l'accord du 24 juillet 2017, les parties reconnaissent à la date de signature du présent accord, 21 établissements distincts, dont la liste est la suivante :

- SOCHAUX (y compris Belchamp)
- MULHOUSE
- POISSY SITE INDUSTRIEL
- VELIZY (y compris La Ferté-Vidame)
- RENNES
- TREMERY
- POISSY CENTRE D'EXPERTISE DES METIERS ET DES REGIONS (CEMR Bat A et B et liste en annexe 1)
- DOUVRIN
- VESOUL
- LA GARENNE
- HORDAIN
- VALENCIENNES
- CHARLEVILLE
- METZ
- CAEN
- SEPT-FONS
- CARRIERES SOUS POISSY
- SAINT OUEN
- BESSONCOURT
- MOTORSPORT
- HERIMONCOURT

Il est néanmoins précisé qu'au 1^{er} septembre 2018, le site de LA GARENNE perdra sa qualité d'établissement distinct.

Par ailleurs, les parties réaffirment que le périmètre de désignation du délégué syndical d'établissement correspond par principe au périmètre de l'établissement distinct susvisé.

Article 2 – Calendrier

2.1. Mise en place du comité social et économique Central (CSEC)

Les parties au présent accord sont convenues de mettre en place le CSEC au plus tard le 30 juin 2019.

2.2. Mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement (CSE)

- Mise en place progressive

Les parties conviennent également d'échelonner dans le temps, comme précédemment, les dates d'élections au sein des différents établissements.

La mise en place des CSE se fera donc de manière progressive sur une période allant d'avril 2018 à mai 2019 suivant le calendrier figurant en annexe 2.

Le positionnement d'une élection à l'intérieur de ce calendrier pourra en cas de circonstances particulières être modifié dans les conditions de droit commun.

Quoiqu'il en soit, la date définitive des élections (1^{er} tour et 2nd tour le cas échéant) de chaque établissement sera déterminée dans le cadre des protocoles d'accords préélectorales dudit établissement, en application des dispositions légales.

Compte tenu du présent calendrier et conformément à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, la durée des mandats en cours des délégués du personnel, des membres élus des comités d'établissement et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera allongée ou réduite selon les cas, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du comité social et économique d'établissement et permette la mise en place du comité social et économique central au plus tard en juin 2019.

- Processus électoral

Comme auparavant, les élections professionnelles se dérouleront dans le strict respect des dispositions légales en vigueur.

S'agissant du vote électronique, les parties réaffirment ce qui avait été convenu dans l'accord du 22 décembre 2010 relatif à l'organisation du vote électronique dans les sites tertiaires et de recherche et développement.

Elles conviennent que l'encadrement de cette modalité de vote sera assuré dans les conditions prévues par l'accord du 22 décembre 2010 précité, lequel continuera en conséquence de s'appliquer au sein de PSA Automobiles à toutes les élections de mise en place et de renouvellement des CSE d'établissement.

Le présent accord constitue donc l'accord d'entreprise requis par l'article L2314-26 du code du travail.

Article 3 – Rappel du cadre de mise en place des nouvelles IRP :

Le présent accord ayant pour objet principal la mise en place du CSEC, il est négocié au niveau de l'entreprise avec les Délégués Syndicaux Centraux.

La mise en place du CSEC, au plus tard en juin 2019, nécessite la prolongation ou la réduction des mandats des élus dans chaque établissement et implique que le présent accord d'entreprise prévaille sur tous les accords préélectorales locaux.

Un CSE sera mis en place au niveau de chaque établissement distinct.

Chaque CE sera consulté sur la date de fin de ses mandats et de ceux des autres instances et sur la date de mise en place du nouveau CSE.

Il est précisé que pour l'application du présent accord, l'effectif de référence sera celui défini dans le cadre des derniers protocoles pré-électorales signés de chaque établissement.

CHAPITRE 2 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL ET LES COMMISSIONS CENTRALES

Article 1 – Le comité social et économique central (CSEC)

1.1. Composition du CSEC

Le nombre de membres titulaires et suppléants au sein du CSEC sera déterminé en fonction des dispositions prévues à l'article R2316-1 du code du travail.

Lors de la mise en place du CSEC, un nouvel accord sera négocié spécifiquement sur le nombre de représentants au CSEC, le nombre de sièges et leur répartition entre les établissements conformément à l'article L2316-8 du code du travail.

Il est également convenu entre les parties qu'en plus des membres siégeant au CSEC, le délégué syndical central de chaque organisation syndicale représentative assistera au CSEC. Deux délégués syndicaux centraux suppléants de chaque organisation syndicale représentative pourront être nommés au sein de l'instance centrale et pourront remplacer le titulaire en cas d'absence. Il est toutefois précisé que lorsque le suppléant est amené à siéger en plus du délégué syndical central titulaire (notamment sur un sujet relatif à l'emploi), un seul des deux suppléants assistera aux réunions du CSEC.

1.2. Fonctionnement

- Bureau

Compte tenu de la mise en place d'un budget de fonctionnement au niveau du CSEC, ce dernier désignera un trésorier parmi ses membres titulaires.

Il sera procédé à la désignation d'un secrétaire du CSEC, parmi les membres titulaires.

Il sera assisté dans ses missions par un secrétaire adjoint également désigné parmi les membres élus titulaires du CSEC, qui sera en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail (article L2316-13 du code du travail).

- Moyens

Il est d'ores et déjà précisé que pour l'ensemble des réunions du CSEC :

- Les déplacements des membres du CSEC s'effectueront dans la mesure du possible pendant le temps de travail
- Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas des membres du CSEC ainsi que des personnes assistant aux réunions à l'initiative de la direction, sont pris en charge par la direction selon les barèmes et modalités de remboursement des frais professionnels appliqués dans l'entreprise.
- Afin de préparer les réunions de l'instance centrale :
 - Une salle équipée d'un téléphone sera attribuée, sur leur demande aux organisations syndicales non représentées au sein de l'établissement où se tiendra la réunion.
 - Pour les réunions du CSEC se déroulant le matin, il est admis que les représentants des établissements de la région parisienne bénéficieront de 4 heures de délégation à prendre la veille, après-midi, de la réunion. Pour les

négociations centrales, ce crédit est de 3 heures par séance. Les représentants des établissements de province pourront partir la veille dans la matinée, afin de pouvoir bénéficier de 4 heures ou de 3 heures de délégation l'après-midi précédant la réunion.

- Pour les réunions du CSEC se déroulant l'après-midi, il est admis que les membres du CSEC bénéficieront de 4 heures de délégation à prendre le matin de la réunion. Les représentants des établissements de province pourront partir la veille, dans l'après-midi, pour pouvoir bénéficier des 4 heures ou des 3 heures de délégation le matin précédant la réunion.
- Dans la mesure du possible, lorsqu'une réunion centrale se terminera après 17 heures et est suivie le lendemain d'une réunion de CSE dans les établissements de province, cette dernière sera programmée à partir de 10 heures.
- Lorsque la réunion centrale se terminera après 17 heures, les mandatés venant des établissements de province et dont le temps de déplacement est supérieur à 3 heures, seront autorisés à reprendre le travail à midi, pour les personnes en horaire de journée, ou seront dispensées de leur tournée de travail s'ils sont en horaire de doublage-matin. Dans ce cas, les heures de transports de la veille au soir ne seront pas rémunérées. Si les mandatés choisissent néanmoins de reprendre leur travail dès le lendemain de la réunion, aux heures habituelles, les heures de transport seront, selon le choix du salarié, soit créditées sur leur compte individuel, soit rémunérées.

Afin de préparer chaque réunion du CSEC, le représentant syndical au CSEC dispose d'un crédit de délégation de 10 heures par réunion, utilisable durant le mois de la séance. Les dispositions de cet article se cumulent avec celles prévues à l'article 2.4.3 de l'accord sur l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009.

- Budget de fonctionnement

Les parties conviennent, compte tenu des obligations relatives au budget de fonctionnement du CSEC, que ce point sera abordé lors de la mise en place du CSEC.

1.3. Fonctionnement pendant la période transitoire

Les parties conviennent que l'accord du 24 juillet 2017 relatif à la composition du Comité Central d'Entreprise subsiste jusqu'à la négociation d'un nouvel accord lors de la mise en place du CSEC.

De ce fait, jusqu'à la mise en place du CSEC, le nombre de représentants reste de 20 titulaires et 20 suppléants pour 21 établissements et la répartition des sièges entre les collèges et entre les établissements demeure celle prévue à l'article 3 de l'accord du 24 juillet 2017.

Il est précisé que la perte de la qualité d'établissement distinct et la disparition de l'ensemble des mandats du site de La Garenne prévue au 1er septembre 2018 n'entraînera pas de recomposition du CCE, ce dernier fonctionnera avec 19 sièges jusqu'à la mise en place du CSEC.

Les éventuels effectifs restants sur le site de La Garenne seront alors rattachés pour la représentation du personnel à l'établissement CEMR.

Dès l'élection d'un nouveau CSE, ce dernier désignera un ou plusieurs représentants au sein de l'actuel CCE selon la répartition prévue à l'article 3 de l'accord du 24 juillet 2017.

Les conditions d'éligibilité et la qualité des représentants des établissements seront également celles visées dans l'accord cité ci-dessus.

Article 2 – Les commissions centrales

Les parties signataires conviennent de mettre en place quatre commissions au sein du CSEC : une commission santé, sécurité et des conditions de travail, une commission économique, une commission de la formation, une commission de l'égalité professionnelle.

La mise en place des commissions centrales interviendra à la suite de la mise en place du CSEC de PSA Automobiles telle que prévue à l'article 3 du chapitre 1 du présent accord.

2.1. La Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)

La santé et la sécurité au travail constitue un engagement partagé par tous au sein de PSA Automobiles. Fort de cette exigence particulièrement mise en lumière par la négociation en cours sur la qualité de vie au travail, la direction souhaite donner toute la dimension nécessaire à cette commission centrale en allant au-delà des exigences légales et notamment celles issues de l'article L2316-18 du code du travail.

La composition de la CSSCTC sera déterminée lors de la mise en place du CSEC. Le secrétaire adjoint du CSEC comptera nécessairement parmi ses membres et assurera le rôle de secrétaire de cette instance.

La CSSCTC exerce ses attributions dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail relevant du périmètre global de PSA Automobiles et pour tout projet d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés dès lors qu'il concerne plusieurs établissements et qu'il est décidé au niveau de l'entreprise.

A ce titre, un bilan consolidé des accidents du travail et des maladies professionnelles survenus ainsi que les plans d'actions visant à améliorer leur prévention ainsi que la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein de l'entreprise seront présentés au cours des réunions de la CSSCTC.

La CSSCTC se réunira préalablement à la réunion ordinaire traitant de ce sujet.

Lorsque le CSEC se réunit dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, le médecin du travail et le responsable du service santé et sécurité assistent à cette réunion. Des personnalités extérieures non membres du CSEC sont invitées aux réunions, conformément aux dispositions de l'article L2316-4 3° du code du travail.

La CSSCTC n'a pas de compétence délibérative.

2.2. La commission économique

La commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers présentés au CSEC. Elle n'a pas de compétence délibérative.

Cette commission élargie est présidée par un représentant de la direction de PSA Automobiles assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Elle se réunit une fois par an, préalablement à la première réunion ordinaire du CSEC.

2.3. La commission de la formation

La commission de la formation est chargée notamment de préparer les délibérations du CSEC en matière de formation. Elle n'a pas de compétence délibérative.

Elle est présidée par un représentant de la direction de PSA Automobiles assisté de toute personne compétente sur un thème traité par la commission.

Elle se réunit, préalablement à la consultation du CSEC sur la politique sociale.

2.4. La commission de l'égalité professionnelle

La commission de l'égalité professionnelle est notamment chargée de préparer les délibérations prévues au 3° de l'article L2312-17 du code du travail et d'assister le CSEC dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Elle n'a pas de compétence délibérative.

Elle est présidée par un représentant de la direction de PSA Automobiles assisté de toute personne compétente sur un thème traité par la commission.

Elle se réunit une fois par an, préalablement à la première réunion ordinaire du CSEC.

CHAPITRE 3 : LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE)

Article 1 – La composition des CSE

Le nombre de membres titulaires et suppléants de chaque CSE varie de 1 à 35 selon l'effectif de l'établissement conformément aux dispositions de l'article R2314-1 du code du travail.

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs maximum, qui ont voix consultative conformément aux dispositions de l'article L2315-23.

Le CSE désigne au cours de la première réunion suivant sa mise en place ou son renouvellement, un secrétaire, un secrétaire adjoint et un trésorier parmi ses membres titulaires ainsi qu'un trésorier adjoint parmi ses membres.

Article 2 – Les heures de délégation

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE ainsi que les représentants syndicaux au CSE bénéficient du crédit d'heures de délégation prévu par les dispositions de l'article R2314-1 du code du travail et R2315-4 du code du travail.

Ces heures de délégation sont portées à 60 heures mensuelles pour chaque secrétaire de CSE.

Un crédit d'heures mensuel supplémentaire est attribué au trésorier de chaque CSE :

- De 2 heures pour les établissements dont l'effectif est de moins de 4000 salariés
- De 4 heures pour les établissements dont l'effectif est de 4000 salariés et plus.

Le crédit d'heures des membres du CSE peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois sans que cela ne puisse conduire un membre à disposer dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Il est convenu entre les parties que, pour faciliter la gestion administrative, la période de 12 mois débutera le 1^{er} de chaque mois suivant la date de l'élection.

Conformément aux dispositions de l'article R2315-5 du code du travail, pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informera par écrit le service des relations sociales de l'établissement au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation en respectant les conditions prévues par l'article R2315-6 du code du travail.

L'utilisation de ce crédit reste soumise à la condition d'utilisation de bons de délégation conformément à l'article 2.3.3. de l'accord sur l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009.

Il est précisé que le temps passé en réunion du CSE sur convocation de l'employeur sera payé comme temps de travail effectif, et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE.

Afin de tenir compte de la charge de travail et des responsabilités induites par l'exercice des fonctions de secrétaire de CSE et de trésorier de CSE, la direction pourra autoriser le prêt de ces salariés au CSE pour la durée de leur fonction.

Les frais de personnel des salariés intéressés seront intégralement facturés par la direction au CSE, à l'exception des heures de délégation légales et conventionnelles dont ils bénéficient.

Article 3 – Les réunions ordinaires des CSE

Conformément à ce qui a déjà été convenu dans l'accord sur l'organisation des informations consultations au sein de PSA automobiles du 7 décembre 2017, les CSE tiennent onze réunions mensuelles ordinaires par an soit une chaque mois sauf au mois de juillet ou août.

Parmi ces onze réunions mensuelles du CSE, au moins quatre porteront annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Lorsque le CSE se réunit dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, le médecin du travail et le responsable interne du service sécurité (RQSH) assistent à cette réunion. Des personnalités extérieures non membres du CSE sont invitées aux réunions, conformément aux dispositions de l'article L2314-3, II du code du travail.

Conformément à l'article L2314-1 du code du travail, seuls les titulaires siègent lors des réunions des CSE.

Les suppléants seront néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire.

Article 4 – Modalités de remplacement des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique

4.1. Remplacement des titulaires

Le remplacement des membres titulaires de la délégation du personnel au sein du CSE se fera conformément aux dispositions de l'article L2314-37 du code du travail.

4.2. Remplacement des suppléants

Le nombre de membres suppléants de la délégation du personnel au CSE peut diminuer, soit en cas de remplacement définitif d'un membre titulaire ayant quitté sa fonction, soit en cas de démission du mandat ou de rupture du contrat de travail ou de mutation.

A compter de la mise en place d'un CSE dans l'établissement, les parties conviennent que le poste de suppléant rendu ainsi définitivement vacant peut être attribué à un candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste après le dernier candidat élu, qu'il soit titulaire ou suppléant.

Dès sa désignation par l'organisation syndicale qui l'a présenté suite à la vacance d'un mandat, le suppléant accède à l'ensemble des droits et protections attachés au mandat de membre suppléant du CSE.

Article 5 – La dévolution des biens des comités d'établissement

Les parties conviennent que le patrimoine des anciens comités d'établissement sera dévolu aux nouveaux CSE d'établissement 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.

Ainsi, lors de la dernière réunion des comités d'établissements, 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 CSE.

Lors de sa première réunion, le CSE décidera à la majorité des représentants du personnel titulaires d'accepter les affectations prévues.

CHAPITRE 4 : LES COMMISSIONS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

Article 1 – La commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

1.1. Mise en place

La création de la ou des CSSCT interviendra à la suite de la mise en place du CSE.

Compte tenu des principes de la politique santé et sécurité au travail du Groupe applicables à tous les établissements PSA Automobiles, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une CSSCT au sein de chaque établissement, quel que soit son effectif.

Dans les établissements industriels, chaque CSE pourra créer en son sein, lors de la première réunion suivant sa mise en place, plusieurs CSSCT, avec des périmètres distincts définis conjointement entre le CSE et le président, s'ils répondent aux conditions suivantes :

- 5 commissions pour les établissements de Sochaux et Mulhouse.
- 2 commissions pour les établissements de Poissy, Rennes, Douvrin et Hordain.

Il est convenu entre les parties qu'en cas d'évolution significative de l'effectif de ces établissements industriels, le nombre de CSSCT sera modifié par voie d'accord d'établissement, afin de revenir à la règle de principe énoncée dans le 2^{ème} alinéa du présent article.

1.2. La composition

- Nombre de membres

Pour les établissements dotés d'une seule CSSCT, les parties conviennent que le nombre de membres représentants du personnel au sein de chaque CSSCT dans les établissements sera égal au tiers du nombre de membres titulaires composant le CSE d'établissement, sans pouvoir être inférieur à 3.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de sièges à pourvoir, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Pour les établissements dotés de plusieurs CSSCT, les parties conviennent que chaque CSSCT sera composée de 8 représentants du personnel.

Ce nombre de sièges pourra, avec l'accord préalable du président du CSE, éventuellement être adapté pour tenir compte des périmètres des CSSCT, par délibération de la majorité des représentants du personnel du CSE présents ayant voix délibérative, sans que le nombre total des membres des CSSCT ne puisse ni dépasser ni être inférieur au quantum global attribué à l'établissement en vertu de l'alinéa précédent, ni être inférieur au nombre d'organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement.

- Désignation des membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT seront désignés parmi les membres titulaires et suppléants du CSE par délibération de la majorité des représentants du personnel du CSE présents ayant voix délibérative selon les règles suivantes :

Il est convenu entre les parties qu'au moins un membre du CSE désigné au sein de la CSSCT devra être proposé par chaque organisation syndicale représentative au sein de l'établissement.

Si le nombre d'organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement ayant au moins un élu au CSE est supérieur au nombre de sièges à pourvoir dans la CSSCT, le nombre de représentants du personnel à la CSSCT sera augmenté de sorte à permettre à chaque organisation syndicale représentative au sein de l'établissement de présenter un candidat.

Les sièges des membres de la CSSCT restant non attribués sont ensuite répartis entre les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement proportionnellement aux suffrages exprimés en leur faveur lors du premier tour de la dernière élection des titulaires du CSE puis suivant la règle de la plus forte moyenne. Dans les établissements dotés de plusieurs CSSCT, la désignation sera effectuée CSSCT par CSSCT.

Il est précisé que, conformément à l'article L2315-39 du code du travail, au moins un membre de la CSSCT sera un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévu à l'article L2314-11 du code du travail.

Chaque organisation syndicale communique au service des relations sociales de l'établissement la liste nominative du ou des candidats pour être membres de la CSSCT qu'elle propose sur la base du nombre de sièges qui lui sont attribués en application des stipulations des alinéas précédents.

Cette communication doit être préalable à la première réunion du CSE qui suit sa mise en place.

Lorsqu'un membre de la CSSCT perd son mandat, notamment suite à démission, rupture du contrat de travail, mobilité en dehors de l'établissement, le CSE adoptera le nom du membre de la CSSCT proposé par l'organisation syndicale concernée, 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 CSE.

A défaut d'application des règles de répartition définies dans les alinéas précédents, il sera fait application des seules dispositions légales s'agissant du nombre de CSSCT et de représentants au sein de chaque CSSCT.

- Fonctionnement

La CSSCT est présidée par un représentant de la direction de l'établissement assisté de toute personne compétente sur un thème traité par la commission.

Elle désigne, lors de sa mise en place, un secrétaire parmi ses membres titulaires du CSE par un vote à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Dans la mesure du possible, ce secrétaire sera le secrétaire adjoint du CSE. Il aura pour mission de rapporter les travaux de la commission au CSE.

1.3. Les attributions

En application de l'article L2315-38 du code du travail, la CSSCT exerce, par délégation des CSE, à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive des CSE d'établissement, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité aux conditions de travail et prévention des risques relevant du périmètre de l'établissement concerné et notamment :

- L'analyse des risques professionnels nécessaire à l'éclairage du CSE ;
- Les enquêtes AT/MP et les inspections en matière d'hygiène et sécurité visées par l'article L2312-13 du code du travail ;
- L'exercice des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L4132-2 à L4132-5 et L4133-2 à L4133-4, ainsi que l'étude des éventuelles mesures à prendre ou suites données
- Le suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux telle qu'elle résulte de l'accord relatif au dispositif d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux du 12 octobre 2009 et notamment la coordination avec la cellule de veille sur le stress.

1.4. Les réunions de la CSSCT

La CSSCT tient une réunion par trimestre, au cours du mois précédant la réunion trimestrielle du CSE d'établissement, telle que prévue au premier alinéa de l'article L2315-27 du code du travail, consacrée à ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Par délégation du CSE, la CSSCT sera réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

L'ordre du jour des réunions de la CSSCT est arrêté par le Président en concertation avec le secrétaire et adressé 3 jours calendaires avant la date de la réunion aux membres et aux personnalités extérieures non membres qui peuvent assister aux réunions des CSSCT, en application des dispositions de l'article L2314-3 du code du travail.

Le temps passé en réunion de la CSSCT est payé comme temps de travail effectif et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE.

Il est précisé que les heures passées sur convocation direction, aux inspections seront considérées comme du temps de travail effectif.

Un crédit d'heures de délégation de 2 heures par mois est attribué aux membres CSE membres de la CSSCT des établissements qui disposent de plusieurs CSSCT. Ces heures sont attribuées par CSSCT. Elles sont utilisables dans les conditions visées à l'article 2 du chapitre 3 du présent accord.

Un crédit d'heures supplémentaire de 5 heures par mois est attribué à un membre désigné parmi les élus de la CSSCT pour participer à l'établissement des plans de prévention d'ouvertures de chantiers.

Article 2 – Les autres commissions

2.1. La création de commissions supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article L2315-45 du code du travail, les parties signataires conviennent de la création au sein de chaque établissement, tels que visés à l'article 1 du Chapitre 1 du présent accord, de commissions supplémentaires du CSE pour l'examen de sujets particuliers.

- La commission de la formation

La commission de la formation est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE prévues aux 1° et 3° de l'article L2312-17 dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

- La commission de l'égalité professionnelle

La commission de l'égalité professionnelle est notamment chargée de préparer les délibérations prévues au 3° de l'article L2312-17 du code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Conformément à l'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 5 octobre 2017, la commission se réunit au moins deux fois par an.

- La commission d'information et d'aide au logement

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation conformément aux articles L 2315-51 et suivants du code du travail.

- La commission financière

La commission financière est notamment chargée d'analyser les comptes et les budgets du CSE.

Cette commission aura également les attributions de la commission des marchés prévue par l'article L2315-44-1 du code du travail lorsque le CSE dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L2315-64, des seuils fixés par décret. Dans ce cas, les membres de la commission devront nécessairement être désignés parmi les membres titulaires du CSE.

- Commissions facultatives

En outre, dans les établissements de 300 salariés et plus, chaque CSE pourra prévoir, dans son règlement intérieur, la création de 3 autres commissions supplémentaires pour l'examen de sujets particuliers n'entrant pas dans le cadre des attributions des commissions créées par le présent accord.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, chaque CSE pourra prévoir, dans son règlement intérieur, la création d'une commission supplémentaire pour l'examen de problèmes particuliers n'entrant pas dans le cadre des attributions des commissions créées par le présent accord.

2.2. Composition et moyens

A l'exception de la commission de l'égalité professionnelle, les commissions du CSE mise en place en application du présent accord, seront composées de deux membres par organisation syndicale représentative dans l'Etablissement.

En application de l'accord d'entreprise du 5 octobre 2017, la commission de l'égalité professionnelle est constituée de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord du 5 octobre 2017 représentée dans l'établissement et de trois membres pour les sites ayant plus de 3 500 salariés en CDI.

Chaque membre de commission bénéficie d'un crédit individuel de 24 heures de délégation par an.

Le fonctionnement des commissions sera défini au niveau de chaque CSE dans son règlement intérieur.

Il est précisé que, par dérogation aux dispositions des articles L2315-11 2° et R2315-7 du code du travail, le temps passé en réunion à l'initiative de la direction est payé comme du temps de travail effectif et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE quelle que soit la durée globale de ces réunions.

CHAPITRE 5 : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Compte tenu de l'effectif et du périmètre de certains CSE, et pour garantir la représentation de l'ensemble du personnel, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité en application des dispositions de l'article L2313-7 du code du travail.

Article 1 – Périmètre de mise en place

Des représentants de proximité sont mis en place au sein des établissements définis au chapitre 1 du présent accord, à l'occasion de la mise en place ou du renouvellement du CSE.

Article 2 – Nombre, modalités de désignation et mandat

2.1. Le nombre de représentants de proximité

Le nombre de représentants de proximité variera selon les établissements concernés dans les conditions suivantes :

- Pour les établissements industriels
 - o 1 représentant par tranche de 140 salariés si l'effectif est supérieur à 8000 salariés

- 1 représentant par tranche de 160 salariés si l'effectif est compris entre 5000 et 8000 salariés
- 1 représentant par tranche de 300 salariés si l'effectif est compris entre 3500 et 5000 salariés
- 1 représentant par tranche de 500 salariés si l'effectif est compris entre 500 et 3500 salariés
- Pour les établissements techniques de plus de 500 salariés, 1 représentant par tranche de 350 salariés, quel que soit l'effectif. Les établissements techniques sont aujourd'hui VELIZY et CARRIERES-SOUS-POISSY.
- Pour les établissements tertiaires de plus de 500 salariés, 1 représentant par tranche de 700 salariés. Les établissements tertiaires sont aujourd'hui POISSY : CENTRE D'EXPERTISE DES METIERS ET DES REGIONS (CEMR Bat A et B et liste en annexe 1) et BESSONCOURT.

Dans les établissements dotés de représentants de proximité, le nombre de représentants de proximité résultant de l'application de l'alinéa précédent sera complété, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement, par un mandat supplémentaire de représentant de proximité.

2.2. Les attributions des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont les interlocuteurs privilégiés des membres du CSE pour les assister dans l'exercice de leur mission notamment en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. Le représentant de proximité ne participe pas aux réunions du CSE.

2.3. Les modalités de leur désignation

Les représentants de proximité sont désignés, parmi les salariés de l'établissement concerné, par le CSE dans les conditions suivantes :

Les mandats de représentants de proximité sont répartis entre les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement proportionnellement aux suffrages exprimés en leur faveur aux dernières élections du premier tour des titulaires du CSE puis suivant la règle de la plus forte moyenne.

Une fois cette répartition réalisée, dans les établissements dotés de représentants de proximité, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement, désignera un représentant de proximité supplémentaire conformément aux dispositions de l'article 2.1. du chapitre 5 du présent accord.

Chaque organisation syndicale communique au service des relations sociales de l'établissement la liste nominative du ou des candidats aux mandats de représentant de proximité qu'elle propose sur la base du nombre de mandats qui lui sont attribués en application des stipulations des alinéas précédents.

Cette communication doit être préalable à la première réunion du CSE qui suit sa mise en place.

Le CSE adopte, par délibération de la majorité des représentants du personnel du CSE présents ayant voix délibérative, la liste globale et définitive des représentants de proximité communiquée par les organisations syndicales.

Les mandats des représentants de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Lorsqu'un représentant de proximité perd son mandat, notamment suite à démission, rupture du contrat de travail, mobilité en dehors de l'établissement, le CSE adoptera le nom du représentant de proximité, proposé par l'organisation syndicale concernée, dans la limite de deux fois pour chaque siège et par durée de mandat (sauf cas de mutation, rupture d'un commun accord, départ en congé sénior et décès), 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 CSE.

Le représentant de proximité démissionnaire de son mandat pour la seconde fois ne pourra plus être désigné en qualité de représentant de proximité au cours du cycle électoral de l'établissement dans lequel il a été désigné (sauf mutation inter-établissement).

Il est précisé qu'à défaut d'application par le CSE des règles de désignation des représentants de proximité définies dans le présent article, les dispositions du chapitre 5 du présent accord ne s'appliqueront pas.

2.4. Heures de délégation

Le représentant de proximité dispose d'un crédit mensuel de dix heures de délégation pour exercer son mandat.

Ces heures pourront être transmises à d'autres représentants du personnel (membres du CSE, titulaires ou suppléants, ou représentant de proximité). Dans ce cas, le représentant de proximité informera par écrit le service des relations sociales de l'établissement au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation, du nombre d'heures concernées et de l'identité du ou des bénéficiaires. Il est précisé que ces heures ne peuvent pas être reportées d'un mois sur l'autre.

L'utilisation de ce crédit reste soumise à la condition d'utilisation de bons de délégation conformément à l'article 2.3.3. de l'accord sur l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009.

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 16 avril 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent néanmoins de se réunir dans le cadre d'une commission de suivi lors du premier semestre 2019 afin de faire un bilan de la première année d'application du présent accord et, le cas échéant, d'adapter les mesures qui y sont définies. La direction conviera, à ce titre, les organisations syndicales signataires.

De la même manière, un second bilan sera fait dans le cadre de la même commission de suivi avant le terme du 1^{er} cycle électoral de mise en place des CSE avec l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Article 2 – Portée du présent accord

Il est précisé que les dispositions d'ordre public contenues dans les ordonnances n°2017-1386 et n°2017-1718 sont applicables au sein de l'entreprise.

Néanmoins, en application de l'article 3, IV, de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, les dispositions des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise relatives au fonctionnement des anciennes instances représentatives du personnel élues deviennent caduques.

En revanche, l'ensemble des accords conclus précédemment et encore en vigueur contenant des dispositions faisant référence au CE et CCE, les termes CSEC ou CSE se substitueront aux termes CE et CCE.

Les dispositions du présent accord prévaudront sur celles, contraires ou différentes, des accords d'entreprises ou d'établissements conclus précédemment.

Tous les 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.

Il est précisé néanmoins que l'accord sur l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009 reste en vigueur pour les dispositions relatives aux droits syndicaux. Il est de même de l'accord relatif à l'organisation des informations et consultations du 7 décembre 2017.

Par ailleurs, afin d'assurer une équité de traitement entre les mandats électifs et désignatifs dans l'entreprise, les parties conviennent que les dispositions suivantes de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009 seront applicables aux élus du CSE et, le cas échéant, aux représentants de proximité : articles 2.1.1 à 2.1.5 (formations liées au mandat), article 2.2.6 (messagerie électronique), articles 2.3.1 (liberté de circulation), 2.3.3 (bons de délégation), 2.3.4 (délégation pendant les congés) et, l'ensemble du Chapitre 4 (développement professionnel).

Il en est de même de l'avenant à l'accord Nouvel Elan pour la Croissance portant sur le développement du leadership social et l'adaptation de l'action syndicale du 5 octobre 2017. Les parties conviennent néanmoins de se revoir dans les prochains mois afin d'adapter les dispositions sur le leadership social aux nouvelles instances.

Les dispositions du présent accord ne pourront être modifiées ni par les protocoles d'accords préélectoraux ni par les règlements intérieurs des CSE.

Article 3 – Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord pourra également être révisé à tout moment par avenant à la demande d'une des parties signataires. Il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

De même dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles entreraient en vigueur et concerneraient les domaines couverts par cet accord, les parties conviennent de se rencontrer pour adapter le présent accord.

Article 4 – Notification, publicité et dépôt de l'accord

En vertu des articles L2231-6, L2231-8 et D2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non-signataires de celui-ci.