AUSY

ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DU CSE ET DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

AU SEIN DE L'UES AUSY

Entre les soussignées

La société AUSY, Société par actions simplifiée, au capital de 6 169 192 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 352 905 707, dont le siège social est sis 6/10 rue Troyon, CS 80005, 92316 Sèvres cedex, représentée par Audrey GUEFFIER, dûment habilitée pour conclure le présent accord

La société AUSY EXPERTISE & RECHERCHE, Société à responsabilité limitée unipersonnelle, au capital de 10 000€, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 797 519 006, dont le siège social est sis 6/10 rue Troyon, CS 80005, 92316 Sèvres cedex, représentée par Gérald FILLON, dûment habilité pour conclure le présent accord

La société AUSY TECHNOLOGY, Société à responsabilité limitée, au capital de 10 000€, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 432 599 082, dont le siège social est sis 6/10 rue Troyon, CS 80005, 92316 Sèvres cedex, représentée par Philippe MORSILLO, dûment habilité pour conclure le présent accord

Ci-après désignée « l'UES » ou « les Sociétés »

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées :

La CFTC, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux ;

La CFE-CGC, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux ;

La CFDT, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux ;

La CGT, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux ;

D'autre part,

L'UES et les Organisations Syndicales Représentatives sont collectivement ci-après dénommées « Les Parties ».

BC MB GG SN M GS

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2

PREAMBULE 4

1. OBJET 4
2. MISE EN PLACE ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU CSE AU SEIN DE L'UES 5
   - *2.1. Absence d'établissement distinct et mise en place d'un CSE au niveau de l'UES* 5
   - *2.2. Composition du CSE* 5
     - 2.2.1 Nombre de membres et heures de délégation 5
     - 2.2.2 Bureau du CSE 6
     - 2.2.3 Personnes assistant aux réunions du CSE avec voix consultative 6
       - A. Représentants syndicaux au CSE 6
       - B. Personnalités qualifiées en matière de santé, sécurité et conditions de travail 6
   - *2.3. Modalités de fonctionnement du CSE* 7
     - 2.3.1 Principales règles de fonctionnement des CSE 7
       - A. Réunions PLENIERES 7
       - B. REUNIONS PREPARATOIRES 7
       - C. Règlement intérieur du CSE 8
       - D. REMPLACEMENT DES SUPPLeANTS AU CSE 8
       - E. Formation des membres du CSE 8
3. MISE EN PLACE, COMPOSITION ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DeS CSSCTR 9
   - *3.1. Cadre de mise en place des CSSCTR* 9
   - *3.2. Composition des CSSCTR* 10
   - *3.3. Désignation des membres des CSSCTR* 10
   - *3.4. Missions déléguées aux CSSCTR* 11
   - *3.5. Modalités de fonctionnement des CSSCTR* 12
     - A. Désignation de secrétaires des CSSCTR 12
     - B. Réunions des CSSCTR 12
   - *3.6. Heures de délégation et moyens des membres des CSSCT* 13
     - A. Heures de délégation et temps passé en réunion de CSSCT 13
     - B. Moyens DES MEMbRES DES CSSCTR 14
   - *3.7. Modalités de formation des membres des CSSCTR* 14
4. AUTREs COMMISSIONS 15
   - *4.1. Commission Economique du CSE* 15
   - *4.2. Commission de traitement des réclamations individuelles et collectives* 15
   - *4.3. Commission de la formation* 16
   - *4.4. Commission d'information et d'aide au logement* 16
   - *4.5. Commission de l'égalité professionnelle* 17
5. MISE EN PLACE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE 17
   - *5.1. NOMBRE, REPARTITION ET DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE* 17
     - A. NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE 17
     - B. MODALITES DE DESIGNATION 17
     - C. MODALITES DE REMPLACEMENT 18
   - *5.2 Attributions des représentants de proximité* 18
     - A. Attributions conférées aux Représentants de Proximité 18
     - B. Modalités d'exercice des attributions des Représentants de Proximité 19
     - C. Moyens alloués aux Représentants de Proximité 19
6. NOMBRE ET MOYENS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX 21
7. DISPOSITIONS COMMUNES 21
   - *7.1. CREDIT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES* 21
   - *7.2. ELECTIONS ET DESIGNATIONS SUPPLEMENTAIRES* 21
   - *7.3. EQUIPE DU CE ACTUEL* 21
8. DISPOSITIONS FINALES 21

8.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord *21*
8.2. Révision et modalités de suivi de l'accord *22*
8.3. Clause de rendez-vous *22*
8.4. Dénonciation *22*
8.5. Formalités de dépôt et publicité *22*

SN BC
M TB
GF M GG

PREAMBULE

La société AUSY dispose depuis les dernières élections en date du 07 avril 2015, des institutions représentatives suivantes :

- Un comité d'entreprise au niveau national,
- Un CHSCT au niveau national,
- Des délégués du personnel.

Le 23 septembre 2017, l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a été publiée au journal officiel.

Cette ordonnance prévoit notamment que les différentes institutions représentatives du personnel que sont le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et le CHSCT doivent être fusionnées au sein d'un Comité Social et Economique (« CSE ») au terme de leur mandat.

Par ailleurs, l'article L. 2313-2 nouveau du Code du travail prévoit que le cadre de mise en place du CSE doit être déterminé par un accord collectif.

L'article L. 2313-7 du Code du travail permet à ce même accord de mettre en place au sein de l'entreprise des représentants de proximité et d'en fixer le nombre, les attributions, les modalités de désignation, les modalités de fonctionnement.

C'est dans ce contexte que les parties ont entamé des négociations avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Aux termes de réunions de négociation en date des 02 mai, 23 mai, 12 juin, 10 juillet, 06 septembre, 19 septembre, 03 octobre, 16 octobre, 30 octobre, 09 novembre, 19 novembre, 05 décembre 2018, 08 janvier, 22 janvier et 13 mars 2019, et préalablement à la négociation du protocole d'accord préélectoral, les Parties ont donc négocié et conclu le présent accord collectif.

CECI EXPOSE, LES PARTIES SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT :

1. OBJET

Le présent accord a pour objet de :

- Déterminer au sein de l'UES :
  - ✓ Le périmètre de mise en place du CSE conformément à l'article L.2313-1 du Code du travail ;
  - ✓ Les modalités de mise en place des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail Régionales (« CSSCTR »), en application des articles L.2315-41 et L.2316-18 du Code du travail ;

BC MB GG GF SW

- ✓ Les modalités de mise en place des commissions supplémentaires, en application de l'article L.2315-45 du Code du travail,

- Prévoir la mise en place de Représentants de Proximité, et définir leurs attributions et modalités de désignation, en application de l'article L.2313-7 du Code du travail ;
- Fixer les principales modalités de fonctionnement et les moyens alloués à ces instances représentatives du personnel ;
- Adapter les moyens attribués aux délégués syndicaux,

2. MISE EN PLACE ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU CSE AU SEIN DE L'UES

2.1. ABSENCE D'ETABLISSEMENT DISTINCT ET MISE EN PLACE D'UN CSE AU NIVEAU DE L'UES

Les parties conviennent qu'un seul CSE sera mis en place au niveau de l'UES conformément aux dispositions des articles L2311-2 et suivants du code du travail, la Direction considérant pour sa part qu'aucun établissement distinct ne peut être reconnu sur la base du critère de l'autonomie de gestion des responsables d'établissements notamment en matière de gestion du personnel.

2.2. COMPOSITION DU CSE

2.2.1 Nombre de membres et heures de délégation

Le CSE est composé :

- **Du représentant de l'employeur dûment mandaté.**

  Il préside le CSE et peut être assisté de trois collaborateurs, avec voix consultative.

- **D'une délégation du personnel comportant un nombre égal de délégués titulaires et de délégués suppléants.**

  Sauf disposition contraire du Protocole d'Accord Préélectoral, et conformément à l'article R2314-1 du code du travail, le CSE sera composé, eu égard à son effectif, d'un **nombre de membres titulaires*** disposant d'un **nombre mensuel d'heures de délégation** comme indiqué ci-après :

Nombre de titulaires	Nombre de suppléants	Nombre mensuel d'heures de délégation pour les titulaires	Total heures de délégation
26	26	27	702

*Le nombre de membres suppléants est identique au nombre de membres titulaires.

SW BC
MB
GG

En complément du nombre d'heures de délégation indiqué ci-dessus, il est alloué au secrétaire et au trésorier du CSE 10 heures de délégation supplémentaires par mois. Il s'agit d'un crédit d'heures individuel, non mutualisable et non cumulable d'un mois sur l'autre.

2.2.2 Bureau du CSE

Le CSE désigne, conformément aux dispositions légales en vigueur, parmi ses membres titulaires :

- **un secrétaire**
- **un trésorier ;**
- **un secrétaire adjoint ;**
- **un trésorier adjoint.**

Le secrétaire a principalement pour mission de :

- De fixer l'ordre du jour conjointement avec le Président,
- D'assurer le secrétariat des séances,
- De rédiger le procès-verbal de la séance et de le faire valider par la délégation du personnel du CSE lors de la réunion suivante.

2.2.3 Personnes assistant aux réunions du CSE avec voix consultative

A. REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CSE

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES peut désigner un représentant syndical au CSE.

Ce représentant assiste aux séances du CSE avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'UES et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

B. PERSONNALITES QUALIFIEES EN MATIERE DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnalités qualifiées visées à l'article L.2314-3 du Code du travail peuvent assister aux points de l'ordre du jour des réunions du CSE ou des CSSCTR, portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

BC
M. - MB
GG
SN GF

2.3. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU CSE

2.3.1 Principales règles de fonctionnement des CSE

A. REUNIONS PLENIERES

a. Périodicité

Le CSE se réunit une fois tous les mois sur convocation du président.

Quatre réunions annuelles au minimum porteront en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

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

L'ordre du jour est communiqué 3 jours au moins avant la séance à tous les membres du CSE. Cette communication est faite à titre informatif pour les suppléants.

L'ordre du jour doit présenter la date, l'heure et le lieu exact de la réunion.

Conformément à la loi, le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE auxquelles les représentants du personnel ont été conviés par la Direction est assimilé à du temps de travail effectif.

b. Modalités de remplacement des titulaires par les suppléants lors des réunions

Par dérogation aux dispositions légales, le présent accord entend autoriser la participation systématique d'un suppléant par liste aux réunions du CSE, afin de parer aux absences temporaires et imprévues de membres titulaires.

Ainsi, avant chaque réunion du CSE, il appartiendra à chaque organisation syndicale et à chaque liste non syndicale de désigner ce suppléant.

Si plus d'un titulaire par liste devait être absent, les règles légales de remplacement des titulaires absents s'appliqueraient.

Conformément aux dispositions légales, tous les membres suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires.

B. REUNIONS PREPARATOIRES

A titre expérimental et pendant six mois à compter de la mise en place du CSE, les membres titulaires du CSE peuvent organiser des réunions préparatoires à la réunion plénière, dans les conditions qui suivent, sans que cette réunion nécessite la pose d'heures de délégation correspondantes.

Les membres du CSE peuvent ainsi se réunir une journée une fois par mois pendant le temps de travail uniquement, avant chaque réunion mensuelle ordinaire demandée par l'employeur.

Ces réunions peuvent se tenir en visioconférence pour les élus demandeurs.

SN BC
M YB
GF M GG

Les temps de déplacement pour se rendre à ces réunions préparatoires ne seront pas décomptés des heures de délégation, dans la mesure où elles ont lieu au plus tôt la veille ou au plus tard le lendemain d'une autre réunion convoquée par la direction pour les membres qui y sont conviés.

A l'issue de la période d'expérimentation, la Direction pourra décider de mettre fin unilatéralement à l'application des dispositions du présent article en fonction de l'efficacité ou non des réunions préparatoires.

C. REGLEMENT INTERIEUR DU CSE

Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'UES pour l'exercice de leurs missions.

D. REMPLACEMENT DES SUPPLEANTS AU CSE

Le nombre de membres suppléants de la délégation du personnel au sein du 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.

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 (priorité étant donnée au premier non élu titulaire après le dernier élu titulaire de la liste et, à défaut, au premier non élu suppléant après le dernier élu suppléant de la liste).

Dès sa désignation par l'Organisation Syndicale qui l'a présenté suite à la vacance d'un mandat, le nouveau suppléant accède à l'ensemble des droits et protections attachés au mandat de membre suppléant du CSE. Puis, s'il est amené à remplacer définitivement un titulaire, il accèdera aux droits et protections liés à ce mandat.

E. FORMATION DES MEMBRES DU CSE

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'une formation économique dans les conditions prévues par la loi, ainsi que la formation en santé, sécurité et conditions de travail visée par l'article L.2315-18 du code du travail dans les conditions fixées par la loi et les dispositions réglementaires.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Elles doivent alors faire l'objet d'un stage distinct (article L.2315-17et R .2315-11 du code du travail).

Ces formations sont prises en charge par l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail.

BC
M. AB
M GG
SW GF

3. MISE EN PLACE, COMPOSITION ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSSCTR

Il est créé des CSSCT régionales (CSSCTR) par zones géographiques.

3.1. CADRE DE MISE EN PLACE DES CSSCTR

Les Parties décident de créer quatre CSSCTR :

- 1 CSSCTR Nord-Est regroupant les salariés rattachés administrativement aux sites suivants : Sèvres, Lille, Strasbourg, Orléans
- 1 CSSCTR Sud-Est regroupant les salariés rattachés administrativement aux sites suivants : Valbonne, Aix, Lyon, Grenoble
- 1 CSSCTR Nord-Ouest regroupant les salariés rattachés administrativement aux sites suivants : Rennes, Nantes, Niort
- 1 CSSCTR Sud-Ouest regroupant les salariés rattachés administrativement aux sites suivants : Toulouse, Bordeaux, Montpellier.

En cas d'émergence d'un nouveau site au sein de l'UES, celui-ci sera rattaché à l'une de ces CSSCTR, en fonction de sa localisation géographique.

A cette fin, il est convenu que chaque CSSCTR regroupe les régions ou départements suivants :

CSSCTR	Régions ou départements concernés
Nord-Est	Ile de France, Hauts de France, Grand Est, Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche- Comté
Sud-Est	Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes, Corse
Nord-Ouest	Normandie, Pays de la Loire, Bretagne, et département des Deux Sèvres (79)
Sud-Ouest	Occitanie, Nouvelle Aquitaine à l'exclusion du département des Deux Sèvres (79)

Néanmoins, afin d'éviter de trop longs déplacements pour les membres de la CSSCTR concernée, le CSE pourra décider d'affecter un nouveau site à une CSSCTR différente de ce qui est prévu ci-dessus.

Concernant les territoires d'outre-mer (DOM / TOM), un avenant à l'accord pourra être négocié pour définir, le cas échéant, de nouvelles CSSCTR.

SN BC
M M MB
GF GG

3.2. COMPOSITION DES CSSCTR

Les CSSCTR sont composées chacune :

- **Du Directeur de site et/ou du Directeur Affaires Sociales, ou de tout autre représentant de l'employeur ayant reçu mandat à cet effet**, qui préside la CSSCTR.

  L'employeur peut librement se faire assister par des collaborateurs choisis en dehors du CSE (sans qu'ils ne puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCTR).

- D'une **délégation du personnel,** choisi parmi les membres du CSE, comportant le nombre de membres désignés suivant :

Nom de la CSSCT	Nombre de membres	Dont membres appartenant au collège Employé
CSSCT Nord-Est	**10**	**1**
CSSCT Nord Ouest	**4**	**1**
CSSCT Sud-Est	**4**	**1**
CSSCT Sud-Ouest	**5**	**1**

En cas de carence de candidature au poste d'Employé, le siège pourra être pourvu par un Cadre ou TAM.

3.3. DESIGNATION DES MEMBRES DES CSSCTR

Afin de permettre la présentation de candidatures de membres suppléants du CSE au sein des CSSCTR, il est procédé à la désignation des membres des CSSCTR parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE lors de la deuxième réunion du CSE.

Avant cette réunion, un appel à candidature parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE est effectué. Pour être élu au sein d'une CSSCTR, chaque candidat devra obligatoirement appartenir au cadre géographique de mise en place de celle-ci (ex : être rattaché à l'établissement de Sèvres, Lille, Strasbourg ou Orléans pour être candidat à la CSSCT Nord-Ouest).

Lors de la deuxième réunion du CSE, les membres titulaires du CSE procèdent à la désignation de chacun des membres des CSSCTR. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE ne vote pas, mais proclame les résultats.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L.2315-39 du Code du travail, la désignation des membres de chacune des CSSCTR est effectuée par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires du CSE présents.

Les membres du CSE établissent une liste commune pour chacune des CSSCTR.

Chaque liste (syndicale ou non) se voit attribuer un nombre de places sur l'ensemble des CSSCTR selon le système de la proportionnelle à la plus forte moyenne, sur la base des résultats obtenus par chacune d'elle au 2e tour des élections des membres titulaires du CSE.

Avant le vote, le secrétaire du CSE informe les membres titulaires de cette liste commune.

Les membres titulaires du CSE sont alors appelés à voter par un vote à bulletin secret.

Si les membres du CSE ne parviennent pas à s'entendre sur une liste commune pour chacune des CSSCTR, chaque liste (syndicale ou non) présente sa propre liste de candidats par CSSCTR, et se voit attribuer un nombre de places par CSSCT selon le système de la proportionnelle à la plus forte moyenne, sur la base des résultats obtenus par chacune d'elles au 2nd tour des élections des membres titulaires du CSE.

Avant le vote, le secrétaire du CSE informe les membres titulaires des différentes listes pour chaque CSSCTR.

Les membres titulaires du CSE sont alors appelés à voter pour chaque liste par un vote à bulletin secret.

Lorsqu'il n'y a aucune candidature ou un nombre insuffisant de candidatures, le siège est déclaré vacant.

Les mandats des membres des CSSCTR prennent fin avec le mandat des membres élus du CSE.

3.4. MISSIONS DELEGUEES AUX CSSCTR

Il est confié à chaque CSSCTR, au sein de son périmètre géographique propre d'intervention, et par délégation du CSE, toutes les attributions qu'il détient en tant que CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

A ce titre, les membres de chacune des CSSCTR ont notamment pour mission :

- **De préparer les dossiers en matière de santé, sécurité et conditions de travail**, et notamment :
    - Les consultations du CSE portant sur ces matières ;
    - L'analyse du Document Unique, du PAPRIPACT, et du rapport annuel ;
- **De procéder, pour le CSE,**
    - **(1) aux inspections des sites de l'UES en lien avec les représentants de proximité et,**
    - **(2) aux enquêtes** visées :

SW BC
M HB
M GF GG

- aux articles L.2312-13 du code du travail en matière de santé, sécurité et des conditions de travail,
- et aux articles L.2312-59 et L.2312-60 en cas d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, pour danger grave et imminent ou pour risque grave pour la santé publique et l'environnement, selon les conditions légales et règlementaires.

- **De participer aux groupes de travail organisés par la direction, en accord avec le CSE, en matière de santé, sécurité et conditions de travail.**

Les membres des CSSCTR sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus par l'article L.2315-3 du code du travail.

3.5. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSSCTR

A. DESIGNATION DE SECRETAIRES DES CSSCTR

Il est nommé pour chacune des CSSCTR un secrétaire choisi parmi ses membres.

Le secrétaire de chaque CSSCTR a pour mission d'établir, à l'issue de chaque réunion, un procès-verbal de celle-ci reprenant les échanges intervenus et les éventuelles préconisations à faire au CSE lorsque celui-ci doit exercer ses attributions consultatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les membres de chaque CSSCTR peuvent décider d'établir le procès-verbal à tour de rôle.

Le CSE peut aussi confier la rédaction des procès-verbaux à un prestataire externe. Dans ce cas, le coût de la prestation sera assumé par le CSE.

Ce procès-verbal est transmis à l'employeur et aux membres de la CSSCTR concernée dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte (ou si une réunion du CSE ayant pour ordre du jour les points traités en CSSCTR est prévue dans ce délai, avant cette réunion).

Consécutivement, l'employeur communique au secrétaire ses observations sur ce procès-verbal. En cas de désaccord sur la rédaction du procès-verbal, il est fait mention dans le procès-verbal de la position de chacune des parties en présence. Il peut ainsi être annexé un document reprenant les termes sur lesquels il y aurait un désaccord.

Une fois adopté, le procès-verbal des réunions de la CSSCTR est communiqué aux membres du CSE par le secrétaire de la CSSCTR.

B. REUNIONS DES CSSCTR

Chaque CSSCTR sera réunie à l'initiative de l'employeur.

Pour les sujets centraux ou transverses à toutes les CSSCTR (exemple : préparation des consultations du CSE sur les parties santé, sécurité et conditions de travail, sur les documents obligatoires tels que le PAPRIPACT, etc. ...), celles-ci se réunissent en commun au siège social de la Société AUSY SAS.

BC
MB
GG
SN
GF
M

Le règlement intérieur du CSE détermine qui assure le secrétariat de la réunion en pareil cas. A défaut d'indication spécifique dans le règlement intérieur, un secrétaire de séance est désigné parmi les participants.

Pour ces réunions communes, chaque CSSCT désigne 3 membres maximum pouvant y participer.

Pour les sujets concernant exclusivement leur périmètre géographique d'intervention, les CSSCTR se réuniront chacune isolément.

Le nombre de réunions des CSSCTR sera au minimum de quatre par an, tout ou partie de celles-ci pouvant être communes à toutes les CSSCTR, réparties de préférence par trimestre. Ces réunions ont lieu en principe entre 15 jours et 1 mois avant les réunions du CSE portant en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Si les réunions des CSSCTR devaient toutes être communes, au moins l'une d'elles aurait lieu à Toulouse.

Ces réunions communes pourront se tenir en visioconférence, à condition que le système en place permette une bonne qualité des échanges.

Chaque CSSCTR concernée pourra également être réunie à l'initiative de l'employeur à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

En cas d'accident ou d'évènement grave tel que mentionné ci-dessus concernant plusieurs CSSCTR, celles-ci pourront réunies en commun.

Les autres modalités de fonctionnement des CSSCTR seront définies dans le règlement intérieur du CSE.

Les réunions de chaque CSSCTR, lorsque celles-ci portent sur des sujets concernant exclusivement le périmètre géographique de la CSCCTR concernée, auront lieu soit alternativement sur les différents sites de son périmètre, soit principalement sur le site le plus grand, une réunion au moins devant se dérouler sur un autre site au cours de l'année.

Le lieu d'organisation de ces réunions se fera en accord entre les membres élus de la CSSCTR et son président.

Les médecin du travail, agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale et inspecteur du travail invités seront ceux du site où a lieu la réunion de la CSSCTR ou des CSSCTR réunies en commun.

3.6. HEURES DE DELEGATION ET MOYENS DES MEMBRES DES CSSCT

A. HEURES DE DELEGATION ET TEMPS PASSE EN REUNION DE CSSCT

Chaque membre des CSSCTR bénéficie de 10 heures de délégation par mois. Ce crédit d'heures bénéficie des dispositions figurant aux articles R.2315-5 et R.2315-6 du code du travail.

SW BC
MM YB
GG
MM GF

Il se cumule néanmoins avec les autres crédits d'heures dont pourrait bénéficier un membre de la CSSCTR au titre d'un autre mandat de représentation du personnel, sauf disposition légale ou conventionnelle contraire.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article R.2315-7 du Code du travail, le temps passé aux réunions des CSSCTR est considéré comme du temps de travail effectif. Il en est de même pour les temps de déplacement pour se rendre à ces réunions lorsqu'elles sont à l'initiative de l'employeur.

Le temps passé aux inspections visées à l'article L. 2312-13 du code du travail s'impute sur le crédit d'heures des membres des CSSCTR.

Le temps de trajet des membres des CSSCTR pour se rendre sur les sites de l'UES (se trouvant dans leur périmètre géographique d'intervention) pour réaliser ces inspections est considéré comme du temps de travail effectif, et ne sera pas décompté des heures de délégation, sous réserve :

- (i) qu'il soit effectué majoritairement pendant l'horaire habituel de travail du salarié (au moins 2/3 de ce temps de déplacement doit coïncider avec le temps de travail habituel. L'excédent devra être pris sur le heures de délégation), et

- (ii) qu'il soit limité à un seul membre par organisation syndicale ou par liste non syndicale, présentes au sein de la CSSCTR, ou à 4 membres de la CSSCTR au total.

B. MOYENS DES MEMBRES DES CSSCTR

En tant que membres du CSE, les membres des CSSCTR disposent :

- De l'ensemble des informations communiquées à cette instance, et en particulier de l'accès à la BDES ;

- De la prise en charge de leurs frais de transport pour se rendre à une réunion de la commission, dans les conditions habituelles ;

- Des informations qui pourraient leur être communiquées par les Représentants de Proximité en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

3.7. MODALITES DE FORMATION DES MEMBRES DES CSSCTR

Les membres des CSSCTR bénéficient, en tant que membres du CSE, de la formation en santé, sécurité et conditions de travail visée à l'article L.2315-18 du Code du travail dans les conditions fixées par la loi et les dispositions règlementaires.

Cette formation a pour objet :

1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;

2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

SN BC

GG

GF

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Elles doivent alors faire l'objet d'un stage distinct (articles L.2315-17 et R.2315-11 du code du travail).

4. AUTRES COMMISSIONS

4.1. COMMISSION ECONOMIQUE DU CSE

Une commission économique CSE est créée au sein du CSE, aux fins de l'assister en matière économique et financière.

Cette commission est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE, ainsi que toute question que ce dernier pourrait lui soumettre.

Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend cinq membres maximum choisis parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE, dont au moins un ETAM.

Les membres de la commission sont désignés selon les modalités déterminées par le règlement intérieur du CSE.

Les dispositions de l'article L.2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de la commission.

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur. Elle peut aussi se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE et par les experts qu'il choisit (article L.2315-48 du code du travail).

Cette commission dispose d'un crédit d'heures de 40h/an.

4.2. COMMISSION DE TRAITEMENT DES RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Une commission de traitement des réclamations individuelles et collectives est créée au sein du CSE afin de traiter les réclamations collectives et individuelles qui n'auront pas été traitées par les Représentants de Proximité avec les représentants de la direction.

Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant, qui peut être librement assisté de deux personnes au maximum.

Elle se réunit une fois par trimestre sur convocation de la Direction, dès lors qu'elle est saisie par les représentants de proximité de cas non traités par les représentants de la direction au niveau local.

Elle comprend cinq membres. Ces membres sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CSE. Dans la mesure du possible, les membres siégeant à cette commission ne sont pas par ailleurs représentant de proximité.

Les dispositions de l'article L.2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de la commission.

Elle dispose de 20 heures de délégation par mois à répartir de manière égalitaire entre ses membres.

BC
SW MY PB
M GG
GF

4.3. COMMISSION DE LA FORMATION

Une commission de la formation est créée au sein du CSE afin de :

- Préparer les délibérations du CSE dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- Etudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- Etudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Cette commission est composée de membres choisis parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE.

Les membres de la commission sont désignés selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CSE. La commission est présidée par un de ses membres.

Les dispositions de l'article L.2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de la commission.

Celle-ci dispose d'un crédit de 40 heures par an, à répartir de manière égalitaire entre ses membres.

4.4. COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT

Une commission d'information et d'aide au logement est créée au sein de CSE dont l'objet est de faciliter le logement, l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation (art L.2315-51 du code du travail).

Elle exerce ses missions dans le cadre des dispositions légales et règlementaires.

Cette commission est composée de membres choisis parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE.

Les membres de la commission sont désignés selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CSE.

La commission est présidée par un de ses membres.

Les dispositions de l'article L.2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de la commission.

Celle-ci dispose d'un crédit d'heures de 20h par mois, non cumulable d'un mois sur l'autre, à répartir de manière égalitaire entre ses membres.

SN BC
M MB
GP GG
M

4.5. COMMISSION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE afin de préparer les délibérations du comité dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Cette commission est composée de membres choisis parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE.

Les membres de la commission sont désignés selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CSE.

La commission est présidée par un de ses membres.

Les dispositions de l'article L.2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de la commission.

Celle-ci dispose d'un crédit d'heures de 40h par an, à répartir de manière égalitaire entre ses membres.

5. MISE EN PLACE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE

5.1. NOMBRE, REPARTITION ET DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

A. NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Il est rappelé que la mise en place des Représentants de Proximité (RP) n'est pas obligatoire. Elle résulte de la volonté des Parties de créer des instances locales, se situant au plus près des salariés.

Dans cette optique, il est convenu que soixante Représentants de Proximité seront désignés suite à la mise en place du CSE.

B. MODALITES DE DESIGNATION

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise établissent une liste commune de candidats par établissement, en fonction du nombre de postes à pourvoir (à ce jour, on décompte 14 établissements : Sèvres, Toulouse, Valbonne, Orléans, Rennes, Aix, Nantes, Lyon, Lille, Bordeaux, Strasbourg, Niort, Montpellier, Grenoble).

Chacune de ces listes communes comporte des candidats exclusivement rattachés territorialement à l'établissement concerné.

La répartition du nombre de sièges entre les Organisations Syndicales est établie selon le système de la proportionnelle, sur la base des résultats obtenus par chacune des OS au 1er tour des élections des membres titulaires du CSE.

Dans la mesure du possible, les Organisations Syndicale veillent à répartir les RP sur l'ensemble du territoire.

BC
SN M MB
M GP GG

Les candidats retenus sont ceux en début de liste correspondants au nombre de postes à pourvoir.

Les listes ainsi déposées sont annoncées lors de la première réunion du CSE.
Les RP ont t des attributions limitées au site auquel ils sont rattachés.Cette dispositions est une condition déterminante de l'engagement de la Société à la création de RP.

C. MODALITES DE REMPLACEMENT

Le remplacement d'un RP ne peut avoir lieu qu'en cas de départ définitif d'un RP des Sociétés visées par le présent accord.

Néanmoins, chaque organisation syndicale peut également remplacer un RP démissionnaire de son mandat, mais dans la limite d'une fois par mandature. Ainsi, si une deuxième démission de mandat intervenait parmi les RP présentés par une organisation syndicale, ce poste devenu vacant ne pourrait plus être pourvu.

En cas de remplacement, l'OS concernée par la perte du RP présente un ou plusieurs nouveaux candidats au CSE lors de la réunion suivante. Ces candidats sont nécessairement rattachés territorialement à l'établissement concerné par la perte d'un RP.

Il est alors procédé à un vote du CSE à la majorité des élus présents.

Le nouveau RP est désigné pour la mandature restant à courir.

5.2 ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

A. ATTRIBUTIONS CONFEREES AUX REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les Représentants de Proximité ont pour mission principale, par leur présence au niveau local, de contribuer à :

- L'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de leur périmètre d'intervention ;
- La prévention des risques professionnels ;
- La qualité de vie au travail.

Ils ont plus précisément pour mission :

- D'être à « *l'écoute du terrain* » des salariés présents sur leur périmètre d'intervention, afin de recueillir leurs demandes, souhaits, réclamations et d'apporter une réponse en concertation avec la Direction ;
- De porter à la connaissance de la Direction les réclamations individuelles et collectives des salariés ;
- De transmettre à la Commission de traitement des réclamations individuelles et collectives du CSE les réclamations individuelles ou collectives non traitées par leur interlocuteur habituel désigné ;
- De contribuer à la préservation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés sur leur périmètre d'intervention en :

SW BC
MB
GG
OP
IM

- ✓ Étant vecteur de la communication interne sur le sujet ;
- ✓ Identifiant et recommandant des actions de nature à améliorer l'organisation du travail et la qualité de vie au travail ;
- ✓ Participant ou en effectuant les inspections de sites prévues par l'article L2312-13 du code du travail, sur délégation du CSE et/ou des CSSCT.

- Sur délégation du CSE, les RP peuvent saisir l'employeur de l'alerte prévue à l'article L2312-59 du code du travail.

B. MODALITES D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Chaque Représentant de Proximité exerce ses attributions sur son périmètre d'intervention.

L'interlocuteur habituel et normal du Représentant de Proximité est le Responsable désigné sur son périmètre d'intervention.

Les Représentants de Proximité s'adressent prioritairement à ce Responsable, avec qui ils échangeront lors d'une réunion :

- mensuelle pour les périmètres d'intervention ≥ à 300 salariés ;

- bimestrielle pour les périmètres d'intervention < à 300 salariés.

Dans ce dernier cas, à la demande d'un Représentant de Proximité, une réunion supplémentaire peut être organisée si un sujet individuel important tel qu'un sujet concernant la santé ou la sécurité des salariés est intervenu depuis la dernière réunion et n'a pu être réglé. Dans ce cas la réunion supplémentaire doit intervenir dans le mois suivant la demande, à moins que celle-ci n'intervienne moins de 15 jours avant la prochaine réunion bimestrielle.

L'organisation d'une réunion supplémentaire ne peut avoir pour effet de porter le nombre de réunions à plus d'une réunion par mois.

Ces réunions peuvent avoir lieu en présentiel, mais aussi en visioconférence ou par téléphone, selon des modalités à convenir entre le Responsable et les Représentants de proximité de chaque périmètre d'intervention. A défaut d'accord, la réunion se fait en présentiel.

Dans un souci d'efficacité, préalablement à chaque réunion, les Représentants de Proximité doivent adresser au Responsable désigné sur leur périmètre d'intervention une note écrite présentant l'objet des demandes, ou des réclamations individuelles ou collectives présentées, au minimum 2 jours ouvrés avant la date prévue pour la réunion. Cette transmission des demandes des Représentants de Proximité est effectuée par courrier électronique.

Le Responsable répond par écrit aux demandes et réclamations qui lui ont été adressées en vue de cette réunion, dans un délai de 6 jours ouvrés après la réunion.

C. MOYENS ALLOUES AUX REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Chaque Représentants de Proximité bénéficiera d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois.

Ce crédit d'heures bénéficie des dispositions figurant aux articles R.2315-5 et R.2315-6 du code du travail.

BC
SW YB
GG

Chaque Représentant de Proximité, non membre du CSE, bénéficie de la prise en charge de 50 % de son forfait téléphonique, sur présentation d'une facture, dans la limite maximale de 20 € par mois, et ce pendant la durée d'exercice de ses fonctions de Représentant de Proximité. Cette disposition n'est pas applicable si le RP bénéficie déjà d'un téléphone portable ou d'un remboursement de son forfait téléphonique fournis par son employeur au titre de ses fonctions de salarié.

Par ailleurs, les Représentants de Proximité, non membre du CSE, qui traitent des sujets concernant la santé et a sécurité, sur délégation du CSE ou d'une CSSCTR, suivront une formation d'une journée organisée par la Société.

SN BC

M GP GG

6. NOMBRE ET MOYENS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner 5 délégués syndicaux d'entreprise, ainsi que, le cas échéant, un délégué syndical supplémentaire dans les conditions fixées par l'article L. 2143-4 du code du travail.

Chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 28 heures par mois.

7. DISPOSITIONS COMMUNES

7.1. CREDIT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

La direction peut allouer un crédit d'heures supplémentaires aux différents représentants du personnel en cas de projet particulier sur lequel elle leur demanderait de travailler.

7.2. ELECTIONS ET DESIGNATIONS SUPPLEMENTAIRES

En cas d'acquisition et d'absorption d'une entité juridique, ou d'un fonds de commerce, en France, comportant au moins 350 salariés, les dispositions suivantes seront mises en place :

- Le CSE pourra désigner 3 nouveaux représentants de proximité sur le ou les sites sur lesquels sont présents les salariés issus de cette nouvelle entité ou fonds de commerce. Ces désignations se feront conformément au chapitre 5 du présent accord.

- Le CSE pourra désigner un nouveau membre au sein de la CSSCTR qui recueillera au sein de son périmètre le nombre de salariés, de ladite entité ou fonds de commerce, le plus important.

Ces désignations supplémentaires ne pourront avoir lieu plus de deux fois pendant toute la durée du mandat.

7.3. EQUIPE DU CE ACTUEL

Afin d'accompagner le fonctionnement des ASC, la direction accepte de maintenir la mise à disposition à titre gracieux de deux salariés auprès du CSE.

8. DISPOSITIONS FINALES

8.1. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

De façon plus générale, le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de tout autre politique en vigueur au sein la société AUSY et portant sur le même objet (Institutions Représentatives du Personnel).

SN BC
M MB
GG
M GF

8.2. REVISION ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi des modalités d'application de l'accord sera fait lors de chaque renouvellement du CSE.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

8.3. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

En cas de modifications des dispositions législatives ou règlementaires ayant pour conséquence de remettre en cause les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient dans les 3 mois de la demande, pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la règlementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.

8.4. DENONCIATION

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé à tout moment par une ou plusieurs parties signataires dans les conditions prévues par la loi (articles L.2261-9 et suivants du Code du travail).

En cas de dénonciation, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord.

8.5. FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié aux Organisations Syndicales Représentatives.

Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature, ou à défaut par remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour les Organisations Syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l'action en nullité prévue par l'article L.2262-14 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé :

- Auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt ;
- Et auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine via la plateforme TéléAccords.

SN BC
M MB
GG PM
OP

Les termes du présent accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication.

Fait à Sèvres, le 5 avril 2019 à 11h

En 10 exemplaires, dont une version anonymisée aux fins de publication

Pour les sociétés de 'UES :

AUSY SAS

AER

Ausy Technology

Pour les Organisations Syndicales

CFTC, représentée par Karine MUEL, Bruno CHOLLET, [redacted] Délégués Syndicaux

CFE-CGC, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux

CFDT, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux

[redacted]

CGT, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux

[redacted]

Syndicat CGT AUSY
5 Avenue Jules Blanc
06600 Antibes
contact@cgtausy.fr
http://cgtausy.fr

Les termes du présent accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication.

Fait à Sèvres, le 5 avril 2019 à 11h

En 10 exemplaires, dont une version anonymisée aux fins de publication

Pour les sociétés de 'UES :

AUSY SAS

AER

Ausy Technology

Philippe MORSILLO

Signature numérique de Philippe MORSILLO
DN : c=FR, o=AUSY, ou=0002 352905707, cn=Philippe MORSILLO, serialNumber=ae5960740707b8da5f3ef072d7ddd647f7f045e3
Date : 2019.04.11 15:16:55 +02'00'

Pour les Organisations Syndicales

CFTC, représentée [redacted], [redacted] Bruno CHOLLET, [redacted] Délégués Syndicaux

CFE-CGC, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux

CFDT, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux

CGT, représentée [redacted] Délégués Syndicaux

Syndicat CGT AUSY
5 Avenue Jules Blanc
06600 Antibes
contact@cgtausy.fr
http://cgtausy.fr