

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT  
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

---

**ENTRE**

**La société IONISOS**, Société par actions simplifiée, dont le siège social est situé Parc Dombes Côtières activités – 01 120 DAGNEUX, représentée par Monsieur ... ,

Ci-après « *la Société* »

**D'une part,**

**ET**

**L'organisation syndicale représentative CFTC**, représentée par Madame ... en qualité de déléguée syndicale,

**D'autre part,**

Ci-après ensemble « *les parties* »

## **IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

### **Préambule :**

Les mandats des membres de la délégation unique du personnel de la société IONISOS arrivent à échéance le 16 juillet 2019.

Les mandats des membres du CHSCT ont été prorogés jusqu'au 31 août 2018 par accord collectif d'entreprise.

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 ainsi que le décret d'application n°2017-1819 du 29 décembre 2017 ont instauré une nouvelle organisation du dialogue social notamment en fusionnant les institutions représentatives du personnel au sein d'une instance unique, le Comité Social et Economique

Cette ordonnance ouvre également un vaste espace de négociation pour accompagner la mise en place du Comité social et économique et régir son fonctionnement.

Afin de prendre en compte ces évolutions, les parties sont convenues que le Comité Social et Economique sera mis en place à l'échéance des mandats du CHSCT et que la durée des mandats des membres de la délégation unique du personnel sera ainsi réduite de manière à ce que les échéances de fin de mandat coïncident.

Les parties ont souhaité, en outre, déterminer en amont l'organisation et les modalités de fonctionnement du Comité Social et Economique.

Elles entendent également affirmer, par le présent accord, l'importance grandissante du dialogue social au sein de la société IONISOS à travers l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel.

C'est la raison pour laquelle, les parties sont convenues des dispositions qui suivent.

## **CHAPITRE 1 – LA MISE EN PLACE ET LA COMPOSITION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

### **Article 1 - La réduction des mandats des membres de la délégation unique du personnel**

Conformément aux dispositions de la loi n°2018-217 de ratification des ordonnances du 29 mars 2018, les parties conviennent de réduire la durée des mandats des membres de la délégation unique du personnel qui arrivent à échéance le 16 juillet 2019 de manière à ce que l'échéance des mandats coïncide avec la date de la mise en place du Comité Social et Economique qui devra intervenir au plus tard le 31 juillet 2018.

### **Article 2 – Le cadre de mise en place du Comité Social et Economique**

La société IONISOS est implantée sur 4 sites distincts : SABLE, DAGNEUX, POUZAUGES et CHAUMESNIL.

Un cinquième site est en cours de création à CIVRIEUX D'AZERGUES.

Les parties conviennent que le Comité Social et Economique sera mis en place au niveau de l'entreprise dans son ensemble.

### **Article 3 – La composition du Comité Social et Economique et durée des mandats**

Au jour de la conclusion du présent accord, la société IONISOS comprend 94 salariés.

La délégation du personnel du Comité Social et Economique sera composé de 5 titulaires et de 5 suppléants.

Les parties entendent rappeler que les membres suppléants ne participeront pas aux réunions du Comité Social et Economique sauf lorsqu'ils seront amenés à remplacer un membre titulaire.

La répartition des salariés et des sièges entre les collèges sera déterminée dans le cadre du protocole préélectoral.

Le Comité Social et Economique sera présidé par un représentant de la Direction de la société IONISOS qui pourra se faire assister éventuellement de 3 collaborateurs.

La durée du mandat des membres du CSE est celle prévue par l'article L.2314-33 alinéa 1 du Code du travail.

### **Article 4 : Commission santé, sécurité et conditions de travail**

#### **a/ Nombre de membres**

Compte tenu de la nature de l'activité de la société IONISOS, les parties entendent mettre en place une Commission santé, sécurité et conditions de travail au sein de chaque site.

La société IONISOS comportera 5 Commissions santé, sécurité et conditions de travail.

Les membres du Comité Social et Economique désigneront, parmi eux, 3 membres pour chaque Commission dont au moins un représentant du collège cadre, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité conformément aux dispositions légales.

Les membres du Comité Social et Economique s'efforceront, dans la mesure du possible, de désigner dans chaque commission un salarié rattaché au site correspondant.

L'employeur présidera chaque Commission et se fera assister éventuellement par 2 collaborateurs.

#### **b/ Les missions déléguées à la commission par le Comité Social et Economique**

La Commission santé, sécurité et conditions de travail se verra confier par délégation du Comité Social et Economique l'ensemble des attributions du Comité en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, à l'exception du recours à un expert ainsi que les attributions consultatives du Comité conformément aux dispositions légales.

*Cette commission sera en charge de :*

- Proposer des actions afin de promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise,
- Procéder à l'analyse des risques professionnels, notamment en cas d'accident du travail de gravité,
- Proposer des aménagements des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées,
- Accompagner l'Inspecteur du travail lors de ses visites
- Réaliser des visites de sites afin de s'assurer des conditions de travail et de sécurité et de proposer des aménagements pouvant les améliorer. Il est expressément prévu que pour faciliter ces visites, la commission pourra choisir un de ses membres pour faire cette visite et bénéficier de l'accompagnement d'un salarié du site. Le temps consacré par les salariés non membres de la commission pour les visites du CHSCT ne pourra excéder 2 heures par an et les membres de la commission utiliseront leurs heures de délégation.

### **c/ Les modalités de fonctionnement**

Les parties conviennent d'accorder 4 heures de délégation annuelle par Commission que les membres de la Commission se répartiront entre eux.

Les membres des cinq Commissions se réuniront de manière commune une fois par trimestre sous forme de téléconférence ou visioconférence.

Le temps passé en réunion de Commission est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation.

Les personnes mentionnées à l'article L.2314-3 du Code du travail sont informées et invitées aux réunions des commissions c'est-à-dire le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Une visite de chaque site sera organisée par la Direction une fois par an à laquelle pourra assister un membre de la Commission du site correspondant.

Le temps nécessaire à la visite annuelle du site sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dans la limite de 4 heures annuelles maximum par commission qui pourront être réparties entre les membres de chaque Commission.

### **d/ La formation**

Les parties conviennent que les membres de la Commission bénéficieront d'une formation conformément aux dispositions de l'article L.2315-40 du Code du travail.

## **CHAPITRE 2 – LES MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

### **Article 1 – Nombre mensuel d'heures de délégation**

Les membres du Comité Social et Economique disposeront de 19 heures de délégation par membres titulaires et par mois.

## **Article 2 – Gestion des temps**

Les temps passés aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur seront considérés comme du temps de travail effectif conformément aux dispositions légales.

Chaque réunion du Comité Social et Economique pourra être précédée d'une séance de travail préparatoire à laquelle participeront les membres titulaires du Comité Social et Economique. Le temps passé à cette réunion préparatoire sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dans la limite de 1 heure par séance et par membre titulaire.

## **Article 3 – Budget du Comité Social et Economique**

Le budget de fonctionnement est fixé conformément aux dispositions légales soit 0.2% de la masse salariale DSN.

La contribution versée chaque année pour financer les institutions sociales du Comité Social et Economique est ainsi fixée à 4 100€ pour l'année 2018 (somme déjà attribuée à la DUP) et sera révisable annuellement.

## **CHAPITRE 3– LE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Les parties conviennent que le Comité Social et Economique se réunira une fois tous les 2 mois.

L'ordre du jour sera élaboré conjointement entre le Président et le Secrétaire du Comité Social et Economique.

Les convocations aux réunions ainsi que les ordres du jour seront transmis par le Secrétaire aux membres du Comité Social et Economique par courriel avec accusé de réception. Les membres du Comité devront accuser réception de cette convocation et de l'ordre du jour.

Les réunions seront organisées sous forme de téléconférence ou visioconférence.

Les procès-verbaux du Comité Social et Economique seront établis par le secrétaire dans un délai de 8 jours et communiqués à l'employeur et aux membres du Comité.

## **CHAPITRE 4 – LES ATTRIBUTIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

### **Article 1 – Les informations et consultations récurrentes du Comité Social et Economique**

Les parties conviennent de consulter le Comité Social et Economique :

- tous les 3 ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- tous les ans sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les éléments d'information seront mis à la disposition du Comité Social et Economique par le biais de la base de données économiques et sociales.

Pour la consultation sur les orientations stratégiques, la société IONISOS mettra à la disposition du Comité Social et Economique les informations suivantes sur la base de données économiques et sociales : une présentation reprenant (i) les perspectives d'évolutions de l'activité et les orientations stratégiques définies, (ii) les principaux investissements prévus par site, (iii) les principales évolutions prévues dans l'organisation des effectifs et/ou du travail et (iv) les autres projets structurants prévus

Pour la consultation sur la situation économique et financière, la société IONISOS mettra à la disposition du Comité Social et Economique les informations suivantes sur la base de données économiques et sociales :

- un document reprenant le chiffre d'affaires, la masse salariale et la participation sur la base des informations certifiées par le commissaire aux comptes
- un document reprenant le total des immobilisations (avec détail brut et net des immobilisations corporelles, incorporelles et financières), la trésorerie nette (argent disponible et endettement), et les capitaux propres sur la base des informations certifiées par le commissaire aux comptes

Pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, la société IONISOS mettra à la disposition du Comité Social et Economique les informations suivantes sur la base de données économiques et sociales :

- un tableau reprenant par catégorie socio-professionnelle (ouvrier/employé – Agent de maîtrise – Cadre) et par sexe : (i) les effectifs, (ii) le nombre d'heures de formation, (iii) Nb de CDI et de CDD, (iv) les promotions, (v) le nombre de temps complet et temps partiel, (vi) Age moyen, (vii) ancienneté moyenne, (viii) salaire moyen
- un graphique indiquant les pourcentages des différents temps partiels existants dans l'entreprise
- un tableau reprenant par coefficient et par sexe le salaire moyen et la différence en pourcentage entre les salaires des hommes et des femmes
- un tableau indiquant l'évolution des effectifs par site et par sexe (CDD inclus)
- une pyramide des âges par catégorie socio professionnelle
- une pyramide des âges par sexe
- un graphique de l'organisation du travail par catégorie socio-professionnelle
- un graphique de l'organisation du travail par sexe

## **Article 2 - Les informations et consultations ponctuelles du Comité Social et Economique**

Les parties conviennent d'adapter les modalités de certaines consultations ponctuelles du Comité Social et Economique, qui pourront avoir lieu lors de réunion ordinaire du Comité Social et Economique, **ou lors de réunion extraordinaire si le sujet et/ou les délais le nécessitent**, et notamment celles relatives :

- aux conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- à la modification de l'organisation économique ou juridique de la société IONISOS.

Dans ces deux cas, le Comité Social et Economique tiendra une seule réunion et sera réputé avoir rendu un avis négatif à l'issue d'un délai de 15 jours à compter de la mise à disposition des informations sur la base de données économiques et sociales.

### **Article 3 – Les délais de consultation du Comité Social et Economique**

Le comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 15 jours et d'un mois en cas d'intervention d'un expert.

Le délai de consultation du Comité Social et Economique court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales

### **Chapitre 5 – LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUE ET SOCIALE**

La base de données économiques et sociales mise en place au niveau de la société IONISOS est ainsi structurée et présente le contenu suivant :

|                           |  |
|---------------------------|--|
| 1° Investissements :      |  |
| A-Investissement social : | <p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;- évolution des effectifs retracée mois par mois ;-nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;-nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;-nombre de salariés temporaires ;- nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;-nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ;-nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;</p> <p>-motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure ;</p> |
|                           | <p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;</p> <p>-répartition des effectifs par sexe et par qualification ;</p> <p>-indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;</p>  |
|                           | <p>c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ; i-Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ; ii-La déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport ;</p>   |
|                           | <p>d) Evolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans ;</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;<br/> -le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;-les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés ; notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;</p> <p>-le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.</p> <p>Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :</p> <p>-les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;</p> <p>-les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation. (D. 2323-6) ;</p> <p>-les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.</p> |
|  | <p>f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;</p> <p>Données sur le travail à temps partiel :</p> <p>-nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;</p> <p>-horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ; Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de l'article L. 2312-27 établi à partir des analyses mentionnées à l'article L. 4612-2 et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment :</p> <p>i-Aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ;</p> <p>ii-A l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 ;</p> <p>iii-A l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires prévues aux articles L. 4154-2 et</p>   |



|   |   |
|---|---|
|   | L. 4154-4 ;<br><br>iv-A la coordination de la prévention prévue aux articles L. 4522-1 et L. 4522-2 ;   |
| B-Investissement matériel et immatériel :   | a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;  |
|   | b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;   |
| 2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : |   |
| A-Analyse des données chiffrées :   | Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;                                |
| B-Stratégie d'action :  | A partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A du 2°, la stratégie comprend les éléments suivants :<br><br>-mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;<br><br>-objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues ; |
| 3° Fonds propres, endettement et impôts :   |   |
|   | a) Capitaux propres de l'entreprise ;   |
|   | b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;   |
|   | c) Impôts et taxes ;  |
| 4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :     |   |
| A-Evolution des rémunérations   | a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par  |

|   |  |
|---|--|
| salariales :  | sexe et par catégorie professionnelle ;  |
|   | b) Epargne salariale : intéressement, participation ;  |
| 5° Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat ;   |  |
| 6° Flux financiers à destination de l'entreprise :  |  |
| A-Aides publiques :   | Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ; |
| B-Résultats financiers :  | a) Chiffre d'affaires,; b) Masse salariale ; c) Participation ;  |
| 7° Partenariats :   |  |
| A-Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ;   |  |
| B-Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise ;  |  |
| 8° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :   |  |
| A-Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative, notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ; |  |
| B-Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.   |  |

## **CHAPITRE 6 : Durée de l'accord – Révision et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et /ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **CHAPITRE 7 : Suivi de l'accord et clause de rendez-vous**

Les Parties s'accordent sur la nécessité de procéder à une réunion visant à apprécier l'application du présent accord avant le terme de celui-ci.

Chaque partie pourra ainsi prendre l'initiative d'inviter les parties contractantes au rendez-vous, étant précisé qu'une seule réunion semble aujourd'hui satisfaire aux objectifs visés.

En tout état de cause, l'invitation au rendez-vous périodique devra être adressée aux destinataires au moins un mois avant la date envisagée de rendez-vous.

#### **CHAPITRE 8 : Publicité de l'accord**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi, auprès de la DIRECCTE de BOURG-EN-BRESSE et du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de BOURG-EN-BRESSE.

**FAIT A DAGNEUX**

**LE 12/06/2018**

**Pour la société IONISOS**

Monsieur

**Pour le syndicat CFTC  
Madame**