

ACCORD DE CONFIGURATION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE, REPRESENTANTS DE PROXIMITE, COMMISSION SANTÉ SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ENTRE :

La société **SAFEGE SAS** sise 15/27 rue du Port, 92022 Nanterre, représentée par, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part

Ci-après dénommée « la société ».

ET :

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- F3C CFDT représentée par,
- SNEPI CFE-CGC représentée par

agissant en qualité de Délégués syndicaux de la Société SAFEGE,

D'autre part

Préambule

La représentation du personnel dans l'entreprise a été modifiée par les ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017. Les prochaines élections professionnelles de SAFEGE, prévues en 2018, seront organisées dans ce nouveau cadre réglementaire.

Les parties se sont donc réunies afin de négocier la configuration de la nouvelle représentation du personnel de l'entreprise, dans le cadre des ordonnances « Macron ».

La Direction et les Organisations Syndicales sont attachées au maintien d'un dialogue social actif et de qualité, mené depuis plusieurs années, et ont voulu en assurer les conditions. De plus, elles ont souhaité garantir une représentation des salariés cohérente avec les activités et enjeux de l'entreprise, sa répartition géographique, son organisation, et les intérêts communs des salariés.

Dans cet esprit, le présent accord organise la mise en place et le fonctionnement du Comité Social et Economique et d'une Commission Santé Sécurité et Condition de Travail. Il crée également des représentants de proximité, afin d'assurer une représentation des salariés au niveau local.

Cet accord est conclu dans le cadre des articles L. 2313-2, L. 2314-34 et L. 2312-19 du Code du travail.

TITRE I – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 1. Etablissement distinct

SAFEGE compte un seul établissement distinct qui est le périmètre de l'entreprise. Un Comité Social et Economique (CSE) sera donc constitué au niveau de l'entreprise.

Article 2. Durée des mandats

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-34 du Code du travail, la durée du mandat des représentants du personnel au CSE est fixée à 3 ans.

Article 3. Composition

Le CSE comprend une délégation du personnel dont le nombre de membres est déterminé en fonction des dispositions prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

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

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

En application de l'Article L.2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail. Il bénéficie du même nombre d'heures de délégation mensuelles que les membres du CSE, défini à l'article R. 2314-1 du Code du travail. Il peut utiliser ses heures de délégation cumulativement dans la limite de 12 mois dans les conditions décrites à l'article R. 2315-5 du Code du travail.

Article 4. Réunions

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

Un suppléant assiste aux réunions en l'absence d'un titulaire, conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail. Les suppléants seront néanmoins convoqués et destinataires de l'ordre 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 membre titulaire.

Les membres titulaires préviendront les membres suppléants, dans toute la mesure du possible, de leurs absences prévisibles, ainsi que l'employeur.

Article 5. Formation

Une sensibilisation à la prise de mandat à destination des membres du CSE et des représentants de proximité sera organisée par l'employeur suite aux prochaines élections professionnelles 2018, et portera notamment sur les thèmes de la santé et de la sécurité.

Article 6. Commissions

Les commissions suivantes sont mises en place au niveau du CSE :

- une commission Formation :

Elle est composée d'une délégation du personnel de 4 membres maximum, désignés par le CSE parmi les membres du CSE, les représentants de proximité ou les salariés sans mandats, et de la Direction dont les participants pourront être portés au même nombre. Elle est présidée par un élu du CSE, titulaire ou suppléant.

Parmi ses missions, la commission Formation prépare les délibérations du CSE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Elle participe à l'information des salariés sur la formation et étudie les solutions pour favoriser l'expression de ces derniers sur ce thème.

Le temps passé aux réunions de la Commission sera considéré comme du temps de travail effectif et n'entraînera aucune réduction de la rémunération pour les salariés qui en sont membres.

- une commission Diversité (comprenant l'Égalité professionnelle) :

Elle est composée d'une délégation du personnel de 4 membres maximum, désignés par le CSE parmi les membres du CSE et/ou les représentants de proximité, et de la Direction dont les participants pourront être portés au même nombre. Elle est présidée par le chef d'entreprise ou son représentant.

Parmi ses missions, elle assure le suivi de l'accord d'entreprise sur l'égalité entre les femmes et les hommes actuellement en vigueur et le suivi du plan d'action diversité 2018-2020.

Le temps passé aux réunions de la Commission sera considéré comme du temps de travail effectif et n'entraînera aucune réduction de la rémunération pour les salariés qui en sont membres.

- une commission Temps de travail :

Une commission Temps de travail a été créée par l'avenant du 22 novembre 2012 à l'accord d'entreprise sur le temps de travail, pour assurer le suivi de l'avenant.

Compte tenu de la mise en place du CSE, cette commission est désormais composée comme suit :

- Un représentant de l'organisation syndicale signataire de l'avenant du 22 novembre 2012, ou tout autre représentant d'une organisation syndicale dans l'entreprise adhérant à cet avenant,
- Deux membres titulaires ou suppléants du CSE, dont un appartenant à la Commission SSCT

- Le chef d'entreprise ou son représentant, exerçant la présidence de cette commission,
- Deux autres membres représentant la Direction choisis parmi la Direction des Ressources Humaines ou des responsables opérationnels.

Cette commission se réunit une fois par an pour faire le suivi de l'avenant du 22 novembre 2012 et le bilan du temps de travail des salariés sur l'année précédente.

Le temps passé aux réunions de la Commission sera considéré comme du temps de travail effectif et n'entraînera aucune réduction de la rémunération pour les salariés qui en sont membres.

- une commission Prévoyance et frais de santé

Elle est composée d'une délégation du personnel de 4 membres maximum, désignés par le CSE parmi les membres du CSE et/ou les représentants de proximité, et de la Direction dont les participants pourront être portés au même nombre. Elle est présidée par un élu du CSE, titulaire ou suppléant.

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

Le temps passé aux réunions de la Commission sera considéré comme du temps de travail effectif et n'entraînera aucune réduction de la rémunération pour les salariés qui en sont membres.

Le CSE désignera par ailleurs 4 de ses membres qui seront les interlocuteurs privilégiés sur les sujets économiques. Ils pourront se réunir en Commission économique au besoin.

Une Commission SSCT est également mise en place. Sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont décrites dans le titre III du présent accord.

TITRE II – REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les parties choisissent de mettre en place des Représentants de Proximité (RP), en application des dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail, afin de garantir la représentation de tous les salariés localement.

Article 1. Périmètre de mise en place

5 périmètres de représentations sont définis, correspondant à l'organisation actuelle et à la répartition géographique de l'entreprise :

- Direction Déléguée France Nord Ouest
- Direction Déléguée France Est
- Direction Déléguée France Sud Outre Mer
- Direction Déléguée Océans Fleuves et Ressources
- Siège Social (Directions fonctionnelles, Direction Internationale y.c. expatriés, Direction Conseil et Stratégie, Direction du Conseil Interne, le siège de la Direction Générale, la Direction des Grands projets, le siège de la Direction France, la Direction Commerciale France, TVT).

Article 2. Nombre

Le nombre de RP est fonction des effectifs du périmètre de représentation, qui seront calculés dans le protocole d'accord préélectoral en application des dispositions du Code du travail (articles L. 1111-2 et L. 1111-3) :

Effectif	Nombre de RP
1-99	2
100-179	3
180-300	4

En complément du nombre de sièges ouverts calculés selon le tableau ci-dessus, compte tenu de l'éclatement géographique de ses effectifs, la Direction Déléguée France Sud-Outre-Mer bénéficiera d'un siège supplémentaire, qui sera réservé à un RP rattaché à une agence d'outre-mer.

Article 3. Modalités de désignation

Les membres du CSE sont aussi RP, dans la limite du nombre de RP ci-dessus mentionné et dans les conditions ci-dessous, sauf désistement exprès de leur part. En tout état de cause, les désistements ne peuvent pas concerner plus de la moitié des sièges RP ouverts, arrondi à l'entier supérieur. Le périmètre de représentation auquel ils appartiennent dépend de leur service de rattachement.

Dans le cas où le nombre de membres du CSE appartenant à un périmètre de représentation RP excéderait le nombre de sièges RP ouverts sur ce même périmètre, les sièges de représentants de proximité seraient attribués parmi eux à ceux qui ont obtenu le plus grand nombre de voix sur leur nom lors des élections du CSE. En cas d'égalité de voix, le salarié qui a l'ancienneté la plus grande est désigné RP.

Dans le cas où la composition du CSE et / ou les désistements conduiraient à une représentation insuffisante d'un périmètre de représentation, au regard du nombre de sièges de RP ouverts, le CSE désignerait des RP parmi les collaborateurs dudit périmètre. Dans ce cas, un appel à candidature serait effectué en interne via l'intranet et les panneaux d'affichage. Les candidatures seraient individuelles, et présentées pour la représentation de l'ensemble du personnel du périmètre de représentation (collège unique). Le CSE désignerait les représentants de proximité par un scrutin majoritaire à un tour, à bulletin secret.

A l'occasion de ces désignations, une attention particulière sera portée à la représentation équilibrée des différentes agences.

Le RP doit remplir les conditions d'éligibilité prévues pour les membres du CSE, telles que fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Sauf en cas de perte de mandat tel que prévu à l'article 4 du présent titre, le RP est désigné pour la durée du mandat de la délégation du personnel du CSE.

Article 4. Perte du mandat et remplacement

La mutation du RP en dehors du périmètre de représentation au sein duquel il exerce ses attributions emporte la fin de son mandat.

Lorsqu'un RP perd son mandat, notamment suite à la démission du mandat, rupture du contrat de travail, mobilité en dehors du périmètre de représentation, le CSE procédera à la désignation d'un nouveau RP, 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. Avant toute nouvelle désignation, les membres du CSE qui se seraient initialement désistés de leur siège de RP sont à nouveau interrogés pour savoir s'ils souhaitent reprendre leur siège de RP ou maintenir leur désistement.

Le mandat du RP prend en tout état de cause fin au terme des mandats des membres élus du CSE l'ayant désigné.

Article 5. Attributions

Les RP exercent en partie, par délégation du CSE, les attributions prévues par l'article L. 2312-5 du Code du travail en matière de présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Les RP contribuent également à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Si des réclamations collectives présentées à l'échelle d'un périmètre de représentation sont susceptibles de concerner l'ensemble des collaborateurs de SAFEGE, il pourra être décidé de les remonter au CSE par accord entre le secrétaire du CSE et l'employeur lors de la fixation de l'ordre du jour du CSE. Dans ce cas, ces questions seront traitées à l'issue de la réunion du CSE ou au début de la réunion suivante, dans une réunion distincte mais au cours de la même séance.

Article 6. Modalités de fonctionnement

Les RP sont reçus par l'employeur dès lors qu'ils ont à lui présenter des réclamations individuelles et collectives dont ils pourraient avoir eu connaissance sur leur périmètre de représentation. La périodicité prévisionnelle des réunions est mensuelle. En l'absence de réclamation à examiner, la réunion mensuelle n'est pas tenue.

Le RP bénéficie de 100 heures de délégation par an pour exercer son mandat. Ces heures de délégation sont traitées comme des heures de délégation de droit commun. Elles sont cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE. Elles sont mutualisables avec un RP d'un même périmètre de représentation, selon des modalités identiques à celles décrites à l'article R. 2315-6 du Code du travail. Elles ne sont pas mutualisables avec les autres membres du CSE. Le cumul des heures de délégation sur une durée supérieure au mois est possible, dans le respect des dispositions réglementaires (R. 2315-5 du Code du travail).

En cas de circonstances exceptionnelles, ce contingent pourra être augmenté.

A compter d'un an à l'issue de la signature de l'accord, un bilan sera fait sur le volume d'heures de délégation utilisé par les RP pour s'assurer de la pertinence du contingent de 100 heures fixé par le présent accord.

Le temps passé par les RP aux réunions périodiques avec l'employeur est rémunéré comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les RP.

TITRE III – COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1. Composition de la Commission

Présidée par l'employeur ou son représentant, la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) est composée de 6 membres représentant du personnel, dont au moins 3 cadres.

Le CSE désigne parmi ses membres ceux de la Commission SSCT, dans les conditions prévues par l'article L. 2315-32 du Code du travail. Leur mandat prend fin avec celui des élus du CSE.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel membres de la Commission SSCT.

Article 2. Attributions

La Commission SSCT, exerce, par délégation du CSE et en application de l'article L. 2315-38 du Code du travail, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Elles sont notamment décrites aux articles L. 2312-9, L. 2312-12, L. 2312-13 et L. 2315-27 du Code du travail.

Cette délégation exclut le recours à un expert et les attributions consultatives du CSE.

Préalablement aux consultations du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, les projets sont exposés par l'employeur à la Commission SSCT. La Commission prépare les délibérations. Elle transmet au CSE toute remarque et commentaire qu'elle juge utile en vue de la consultation du Comité.

Article 3. Modalités de fonctionnement

3.1. Réunions

La Commission SSCT se réunit 4 fois par an, à raison d'une fois par trimestre.

Elle se réunit en outre à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement 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 représentant du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

3.2. Heures de délégation

Les membres de la Commission SSCT bénéficient de 100 heures de délégation annuelles, cumulables avec les heures de délégation accordées au titre du mandat de membre du CSE. Elles sont mutualisables avec un autre membre de la Commission SSCT, selon des modalités identiques à celles décrites à l'article R. 2315-6 du Code du travail. Elles ne sont pas mutualisables avec les autres membres du CSE. Le cumul des heures de délégation sur une durée supérieure au mois est possible, dans le respect des dispositions réglementaires (R. 2315-5 du Code du travail).

En cas de circonstances exceptionnelles, ce contingent pourra être augmenté.

A compter d'un an à l'issue de la signature de l'accord, un bilan sera fait sur le volume d'heures de délégation utilisé par les membres de la Commission SSCT pour s'assurer de la pertinence du contingent de 100 heures fixé par le présent accord.

Le temps passé en réunion avec l'employeur est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

Article 4. Formation

Les membres de CSE bénéficient d'une formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail conformément aux dispositions légales (article L. 2315-16 et suivants, et article L. 2315-40 du Code du travail).

TITRE IV – DUREE, SUIVI, REVISION, DENONCIATION DE L'ACCORD

Article 1. Durée, entrée en vigueur, suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter des prochaines élections professionnelles de SAFEGE, prévues en 2018.

Le présent accord fera l'objet d'une réunion de suivi un an après son entrée en vigueur. Participeront à cette réunion :

- Un représentant par organisation syndicale signataire, ou tout autre représentant d'une organisation syndicale dans l'entreprise adhérant au présent accord,
- Deux membre titulaires ou suppléants du CSE, dont un RP et un membre de la Commission SSCT
- Le chef d'entreprise ou son représentant,
- Deux autres membres représentant la Direction choisis parmi la Direction des Ressources Humaines ou des responsables opérationnels.

Article 2. Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable au gré des parties, notamment si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit ou l'équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

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

TITRE V – DEPOT ET PUBLICITE

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

Le présent accord sera également adressé par courrier électronique à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective de la Branche, conformément aux dispositions de l'accord national du 15/09/2005.

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

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

Fait à Nanterre,

Le 24 mai 2018, en cinq exemplaires originaux

Pour l'entreprise

Pour la F3C - CFDT

Pour le SNEPI CFE-CGC