

Accord relatif au Comité Social et Economique (CSE) Laboratoires Alcon SAS

ENTRE :

La **Société Laboratoires ALCON SAS**, au capital de 12 852 002,25 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 652 009 044, dont le siège social sise au 2/4 rue Henri Ste Claire Deville, 92 563 Rueil-Malmaison Cedex, représentée par M....., en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dument habilité à cet effet,

Ci-après dénommés « **la Société** » ou « **la Direction** »

D'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales Représentatives** suivantes :

- Le SECIF/C.F.D.T. représenté par M....., agissant en sa qualité de Délégué Syndical;
- La C.F.T.C. représentée par M....., agissant en sa qualité de Déléguée Syndicale ;

Ci-après dénommées « **Les Organisations Syndicales** »

D'autre part,

Sommaire

Préambule.....	4
Chapitre I –Mise en place du comité social et économique chez ALCON.....	4
Article 1 – Mise en place et compositions du comité social et économique (CSE).....	4
1.1 Mise en place.....	4
1.2 Composition	4
Article 2 – Fonctionnement du comité social et économique (CSE).....	5
2.1 Rôle du CSE	5
2.2 Président du CSE	7
2.3 Bureau du CSE	8
2.4 Représentant syndical au CSE.....	9
2.5 Réunions du CSE	9
2.6 Rédaction, approbation et diffusion des procès-verbaux de réunion	10
2.7 Formation des membres du comité social et économique (CSE).....	11
Article 3 – Les commissions du Comité social et Economique (CSE)	12
3.1 Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail Gennevilliers	12
3.2 Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail Rueil.....	13
3.3 Les autres commissions du CSE	14
Article 4 – Les moyens du Comité Social et économique (CSE).....	15
4.1 Matériel bureautique.....	15
4.2 Affichage par le CSE à l'intention du personnel	16
4.3 Crédit d'heures	16
4.4 Budget du Comité Social et économique (CSE).....	17
4.5 Recours à la Téléconférence/visioconférence	19
4.6 Base de Données Economique et Sociale (BDES)	19
Article 5 - Les représentants de proximité (Blagnac)	19
Article 6 - Les informations et consultations récurrentes du Comité Social et Economique (CSE).....	20
6.1 Périodicité des consultations récurrentes.....	20
6.2 Les expertises dans le cadre des consultations récurrentes	20
Chapitre II –Elections professionnelles	20

Article 7 – Vote électronique	20
Article 8 – Propagande électorale	21
Chapitre III – Dispositions finales	21
Article 9 – Durée de l'accord	21
Article 10 - Révision de l'accord.....	21
Article 11 - Dépôt et entrée en vigueur	21
Annexes à l'accord CSE – Laboratoires ALCON sas	23
Le remplacement des élus du CSE	23
BDES prévue à l'article L. 2312-18 Entreprises de moins de trois cents salariés	24

Préambule

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, dite ordonnance « Macron », réforme les dispositions du code du travail en matière de représentation du personnel, notamment en instaurant une instance unique dénommée « Comité Social et Economique ».

L'objectif de cette réforme est d'améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise en particulier par la mise en place d'une instance adaptée à la diversité des entreprises et d'un dialogue social plus stratégique.

Au sein des Laboratoires ALCON, il existe de longue date un dialogue social actif et constructif et il est apparu utile aux parties signataires d'envisager ensemble les moyens de continuer à faire évoluer ce dialogue en privilégiant une approche davantage adaptée à l'organisation de l'entreprise.

Les parties signataires ont ainsi décidé de saisir l'opportunité des évolutions législatives récentes pour convenir ensemble des modalités de mise en place du Comité Social et Economique au sein de l'entreprise, tout en réaffirmant et renforçant les moyens des représentants du personnel.

Le présent accord vient compléter les dispositions issues du nouvel accord de juin 2018, relatif au droit syndical dans l'entreprise.

Chapitre I – Mise en place du comité social et économique chez ALCON

Compte tenu de l'organisation et de l'existence d'un seul établissement au sein des Laboratoires ALCON, les parties conviennent de la nécessité de mettre en place un Comité Social et Economique.

Le comité social et économique des Laboratoires ALCON sera mis en place à compter d'octobre 2018 puis renouvelé tous les 4 ans.

Article 1 – Mise en place et compositions du comité social et économique (CSE)

1.1 Mise en place

Le comité social et économique est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel.

Les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

1.2 Composition

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

Le nombre de membres du CSE est fixé à 11 titulaires et 11 suppléants.

Les parties conviennent de la répartition suivante des sièges du CSE entre les catégories professionnelles :

- Collège 1 (Salariés des Groupes 1 à 5): <4> titulaires et <4> suppléants
- Collège 2 (Salariés des Groupes 6 et +) : <7> titulaires et <7> suppléants

Les listes électorales devront tenir compte de la répartition des effectifs des Laboratoires ALCON au 30 juin 2018.

Collège 1 (Salariés des Groupes 1 à 5): <4> titulaires et <4> suppléants	COLLEGE 1	Femme	Homme	Total
		69.9	31.7	101.6
	1 à 3	4.7	4.7	9.4
	4 à 5	65.2	27.0	92.2
		69%	31%	35%
	4	3	1	

Collège 2 (Salariés des Groupes 6 et +): <7> titulaires et <7> suppléants	COLLEGE 2	Femme	Homme	Total
		98.4	94.0	192.4
	6 à 8	94.4	85.0	179.4
	9 à 11	4.0	9.0	13.0
		51%	49%	65%
	7	4	3	

Article 2 – Fonctionnement du comité social et économique (CSE)

2.1 Rôle du CSE

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les attributions du CSE recouvrent, avec des évolutions, les attributions des anciens DP, CE et CHSCT.

Les attributions du CSE sont :

Expression des salariés

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique

et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Organisation générale de l'entreprise

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Santé et sécurité dans l'entreprise

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est motivé. Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Inspection du travail

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Propositions

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Consultation

Le comité social et économique est consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Il est également consulté en matière de :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Droits d'alertes

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise
- en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement
- s'il a connaissance :
 - de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise
 - de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et au travail temporaire

Participation au CA

Deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ils peuvent également assister aux assemblées générales.

2.2 Président du CSE

Le CSE est présidé par un représentant des Laboratoires ALCON, dûment mandaté et assisté éventuellement de deux collaborateurs ayant voix consultative.

Il peut inviter tout responsable en charge d'un sujet à l'ordre du jour.

2.3 Bureau du CSE

Le bureau du CSE est constitué :

- D'un secrétaire ;
- D'un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- D'un trésorier ;

Ils sont élus parmi les membres titulaires du CSE.

• **Secrétaire et secrétaire adjoint du CSE**

Le secrétaire a pour missions principales :

- D'arrêter conjointement avec l'employeur ou son représentant dûment mandaté l'ordre du jour des réunions du CSE au moins 8 jours francs avant la séance;
- De participer, à la rédaction et de transmettre le procès-verbal des réunions du CSE à l'employeur dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion. Le délai de transmission est réduit à 3 jours dans le cadre de la consultation du CSE sur un projet de réorganisatio ; avec PSE ;
- D'assurer les liaisons avec les tiers (inspecteur du travail, etc.), les membres du CSE et la Direction ;
- De veiller à la bonne exécution des différentes décisions prises par le CSE ;
- D'assurer la liaison entre les salariés et le CSE ;
- De s'occuper de la correspondance du CSE ;
- S'agissant du secrétaire adjoint, de s'occuper des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Le secrétaire du CSE bénéficie, outre le crédit d'heures de délégation légal au titre de son mandat, d'un crédit supplémentaire spécifique de 6 heures par an pour l'exercice de ses attributions de secrétaire et notamment la rédaction des PV de réunion.

De plus, lorsqu'une consultation récurrente obligatoire fera l'objet d'une réunion extraordinaire, 1 heure supplémentaire sera allouée par réunion.

Le secrétaire-adjoint du CSE bénéficie d'un crédit supplémentaire spécifique de 8 heures par an pour ses missions de secrétaire des CSSCT.

• **Trésorier du CSE**

Le trésorier du CSE a pour mission principale de gérer les comptes du CSE et d'assurer la transparence desdits comptes, étant précisé qu'une comptabilité doit être tenue dans les conditions fixées aux articles L.2315-64 et suivants du code du travail.

Le trésorier doit notamment :

- Ouvrir et gérer les comptes bancaires du CSE ;
- Régler les factures du CSE, gérer ses ressources et son patrimoine et archiver les documents comptables ;
- Gérer la dotation de fonctionnement du CSE ;

- Etre l'interlocuteur privilégié de l'expert-comptable du CSE ou de son commissaire aux comptes, le cas échéant ;
- Préparer le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière visé à l'article L.2315-69 du code du travail ;
- Présenter, un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité social et économique d'établissement et l'un de ses membres ;
- Assurer que les comptes annuels du CSE soient portés à la connaissance des salariés par tous moyens.

Le trésorier du CSE bénéficie outre le crédit d'heures de délégation légal au titre de son mandat, d'un crédit supplémentaire spécifique de 12 heures par an pour l'exercice de ses attributions de trésorier et notamment préparer le rapport qualitatif et les comptes annuels du CSE.

2.4 Représentant syndical au CSE

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le Délégué Syndical est de droit représentant syndical au CSE. Il est à ce titre destinataire des informations fournies au Comité Social et Economique.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE, dans les conditions prévues par la loi. Il assiste aux séances avec voix consultative et représente son syndicat auprès du CSE.

Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

2.5 Réunions du CSE

Le CSE se réunit physiquement 6 fois par an, sur convocation du président, dans le cadre de réunions ordinaires.

Des réunions extraordinaires, peuvent également se tenir, accompagnée du projet d'ordre du jour, sur convocation de :

- réunions à l'initiative de l'employeur
- réunions demandées par écrit et signées de la majorité des membres du CSE
- réunions à la demande de deux membres du CSE dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail (L. 2315-27, alinéa 2)
- réunions suite à un accident grave ou en cas d'atteinte à l'environnement ou à la sa santé publique (L. 2315-27, alinéa 2).

Afin de faciliter l'organisation des réunions et permettre une meilleure planification, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent que les convocations aux réunions seront adressées par email aux différentes adresses ou listes de distributions indiquées :

CSE : CSE.FR_ORG_AL @alcon.com
Commissions : prénom.nom@alcon.com

Les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Tout titulaire qui se trouverait dans l'impossibilité d'assister à une réunion du CSE devra en avertir, selon les règles légales de suppléance (en annexe), un suppléant et s'assurer de sa présence à ladite réunion.

Par souci de suivi et d'information, les suppléants seront intégrés à la liste de distribution du CSE.

Dans la mesure du possible et pour faciliter le déroulement des échanges, l'ordre du jour est communiqué par le président aux membres au moins 8 jours calendaires avant la réunion.

Chaque réunion du CSE peut être précédée d'une séance de travail préparatoire à laquelle participent les membres titulaires du CSE.

Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif et donc rémunéré comme tel. Ce temps sera déduit des heures de délégation de ses membres.

Les parties conviennent d'un commun accord :

- que pourra assister aux préparatoires de la présentation de rapports d'expert dans le cadre des consultations récurrentes, le suppléant qui devra siéger à la place du titulaire le jour de CSE dédié.
- que les préparatoires des 3 consultations récurrentes en présence de l'expert ne seront pas déduites des heures de délégation.

Les frais de déplacement incluant l'hébergement et les repas sont à la charge de l'entreprise, dès lors que ces réunions sont organisées par la Direction et le nécessitent.

La déclaration de ces frais devra se faire sur un centre de coût spécifique et sera validée par le service des Relations Sociales, selon les procédures et sur le support en vigueur dans l'entreprise.

Si une réunion à l'initiative de la Direction est précédée ou suivie d'une réunion à l'initiative du CSE non prise en charge par la Direction, les frais de transport sont à la charge de la Direction, les nuitées et repas du soir à la charge du CSE.

Si elle est précédée ou suivie par une autre réunion à l'initiative de la Direction ou réunion préparatoire, celle-ci prend tous les frais en charge.

Les réunions du CSE se tiendront au siège social de l'entreprise.

2.6 Rédaction, approbation et diffusion des procès-verbaux de réunion

Un procès-verbal de chaque réunion sera établi par le secrétaire de l'instance en coordination avec le Responsable des Relations Sociales dans les 15 jours ouvrés et sera transmis pour approbation aux autres membres de l'instance, dont son président, dans ce délai maximum.

A la demande des représentants du personnel, il sera fait appel à un rédacteur tenu à la même obligation de discrétion que les membres du comité social et économique, afin de faciliter la rédaction des procès-verbaux.

- Pour les réunions ordinaires, les frais, seront à la charge du CSE.
- La Direction accepte de prendre en charge les frais pour les réunions Extraordinaires à son initiative.

Après approbation par tous moyens probants (échanges de mails, courrier, adoption en réunion plénière) le procès-verbal pourra être diffusé :

- par la voie électronique sur un espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

En cas de désaccord persistant sur les modalités de rédaction du procès-verbal, la Direction ou l'un des membres de l'instance en désaccord pourra demander à ce que sa position écrite soit jointe au procès-verbal et diffusée selon les mêmes modalités que le procès-verbal.

2.7 Formation des membres du comité social et économique (CSE).

Formation économique des membres du Comité Social et Economique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Ce droit à la formation économique des membres titulaires du CSE (entreprise de 50 salariés au moins) est renouvelable tous les 4 ans.

Le financement des formations est réalisé par le CSE.

Le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif et donc payé comme tel.

Cette formation sera imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Le CSE pourra décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.

Les parties conviennent qu'à titre exceptionnel pour la mise en place du CSE en 2018, la Direction organisera à sa charge une formation de 2 jours pour les titulaires et les suppléants en intra-entreprise et hors temps de délégation.

Formation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail :

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation sera organisée sur 3 jours pris en une seule fois conformément aux dispositions légales dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le membre de la commission SSCT du CSE qui souhaite en bénéficier en fait la demande écrite au moins trente jours avant le début du stage. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer

Le financement de la formation sera pris en charge par l'employeur.

Les frais de déplacement au titre de la formation sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de 2nde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le site de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation. Les frais de séjour à hauteur du montant de l'indemnité du barème Urssaf de grand déplacement, c'est-à-dire à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

Article 3 – Les commissions du Comité social et Economique (CSE)

3.1 Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail Gennevilliers

Indépendamment de l'effectif des Laboratoires ALCON, les signataires du présent accord, d'un commun accord, valident la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail sur Gennevilliers au sein du CSE en vue de traiter les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail spécifique à ce site.

3.1.1 Composition

Les membres de la CSSCT sont désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents parmi ses membres titulaires ou suppléants.

La commission est composée du secrétaire adjoint du CSE (qui est secrétaire de la commission CSSCT) et de 2 membres.

La commission doit comporter au moins un représentant du collège 2.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant dûment mandaté. Ce dernier pourra, s'il l'estime nécessaire, inviter à la commission des experts et techniciens appartenant à l'entreprise qui disposeront d'une voix consultative.

3.1.2 Fonctionnement

Par délégation, le CSE confie à la présente commission

- l'ensemble de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail en vue de la préparation des réunions du CSE consacrées aux questions entrant dans ce champ, à l'exception de ses attributions consultatives en la matière et de la possibilité de recourir à un expert.

A ce titre, la commission sera notamment en charge de :

- l'analyse des risques professionnels ainsi que des effets de l'exposition à ces risques, notamment pour les femmes enceintes;
- faciliter l'accès des femmes à tous les emplois;
- faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle;
- susciter toute initiative et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est possible mais doit être motivé;

La commission SSCT se réunit au moins quatre fois par an à l'occasion des réunions prévues à l'article L.2315-27 alinéa 1^{er} du code du travail, à l'initiative de la direction ou à celle de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président de la commission ou une personne ayant qualité pour représenter la direction et le secrétaire de la commission et est communiqué aux membres 8 jours ouvrés au moins avant la date de chaque réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Le secrétaire de la commission est en charge de rédiger un compte-rendu de la réunion, en coordination avec le Responsable des Relations Sociales dans les 15 jours ouvrés. Il sera transmis pour approbation à l'ensemble des membres de la commission avant d'être communiqué aux membres du CSE.

Sont informées et invitées aux réunions de la commission CSSCT le médecin du travail, le responsable interne de sécurité, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent de prévention de la CARSAT.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

3.1.3 Moyens alloués à la CSSCT

Outre le crédit d'heures de délégation légal au titre de leur mandat, les deux membres désignés disposent chacun d'un crédit supplémentaire spécifique de 8 heures par an.

3.2 Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail Rueil

Indépendamment de l'effectif des Laboratoires ALCON, et dans la perspective du déménagement à venir des bureaux de Rueil, les signataires du présent accord, d'un commun accord, valident la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail sur Rueil au sein du CSE en vue de traiter les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail spécifique à ce site.

3.2.1 Composition

Les membres de la CSSCT sont désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents parmi ses membres titulaires ou suppléants.

La commission est composée du secrétaire adjoint du CSE (qui est secrétaire de la commission CSSCT) et de 2 membres.

La commission doit comporter au moins un représentant du collège 2.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant dûment mandaté. Ce dernier pourra, s'il l'estime nécessaire, inviter à la commission des experts et techniciens appartenant à l'entreprise qui disposeront d'une voix consultative.

3.2.2 Fonctionnement

Par délégation, le CSE confie à la présente commission

- l'ensemble de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail en vue de la préparation des réunions du CSE consacrées aux questions entrant dans ce champ, à l'exception de ses attributions consultatives en la matière et de la possibilité de recourir à un expert.

A ce titre, la commission sera notamment en charge de :

- l'analyse des risques professionnels ainsi que des effets de l'exposition à ces risques, notamment pour les femmes enceintes;
- faciliter l'accès des femmes à tous les emplois;
- faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle;
- susciter toute initiative et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est possible mais doit être motivé;

La commission SSCT se réunit au moins quatre fois par an à l'occasion des réunions prévues à l'article L.2315-27 alinéa 1^{er} du code du travail, à l'initiative de la direction ou à celle de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président de la commission ou une personne ayant qualité pour représenter la direction et le secrétaire de la commission et est communiqué aux membres 8 jours ouvrés au moins avant la date de chaque réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Le secrétaire de la commission est en charge de rédiger un compte-rendu de la réunion, en coordination avec le Responsable des Relations Sociales dans les 15 jours ouvrés. Il sera transmis pour approbation à l'ensemble des membres de la commission avant d'être communiqué aux membres du CSE.

Sont informées et invitées aux réunions de la commission CSSCT le médecin du travail, le responsable interne de sécurité, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent de prévention de la CARSAT.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

3.2.3 Moyens alloués à la CSSCT

Outre le crédit d'heures de délégation légal au titre de leur mandat, les 2 membres désignés disposent chacun d'un crédit supplémentaire spécifique de 8 heures par an.

3.3 Les autres commissions du CSE

Les commissions suivantes peuvent être mises en place au sein du CSE, dans les conditions légales en fonction de l'effectif des Laboratoires ALCON :

La commission formation professionnelle et emploi – Si effectif supérieur à 300 sur 12 mois consécutifs

La commission formation professionnelle et emploi est chargée :

1. De préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L2312-17 du code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
2. D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
3. D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Elle comprend 2 membres titulaires du CSE.

La commission se réunit 1 fois par an.

- La commission d'information et d'aide au logement – Si effectif supérieur à 300 sur 12 mois consécutifs

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la commission informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Elle comprend 2 membres titulaires du CSE.

La commission se réunit 1 fois par an.

- La commission de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes – Si effectif supérieur à 300 sur 12 mois consécutifs

La commission de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est notamment chargée de préparer les délibérations du comité relatifs à la politique sociale de l'entreprise les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Elle comprend 2 membres titulaires du CSE.

La commission se réunit 1 fois par an.

Article 4 – Les moyens du Comité Social et économique (CSE)

4.1 Matériel bureautique

L'employeur met à disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Le CSE sera doté d'un téléphone portable d'entreprise dont l'abonnement sera pris en charge par le CSE qui sera mis à disposition des titulaires sédentaires. L'accès à une photocopieuse de l'entreprise doit être aménagé.

Les représentants du CSE doivent avoir libre accès à leurs locaux dès lors que l'utilisation en est faite conformément à leurs missions.

4.2 Affichage par le CSE à l'intention du personnel

Article L2315-15 - Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales.

A cet effet, le CSE dispose de panneau dans des lieux accessibles aux salariés pour diffuser les informations et documents qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

Un exemplaire de cet affichage, ainsi que des tracts distribués, est remis simultanément en mains propres ou par mail au DRH ou au Responsable des Relations Sociales.

Remarque : L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique, Article L2142-3.

4.3 Crédit d'heures

Les élus titulaires des CSE bénéficient, d'un crédit d'heures de 22 heures par mois.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions ne sera pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 48 heures par an :

Ce temps doit être utilisé pour :

1. la recherche des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment dans la cadre de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
2. les enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ;
3. les réunions et commissions du CSE dans la limite de la durée globale fixée ci-dessus ;
4. des permanences en présentielle ou téléphoniques à destination des salariés

L'utilisation de cet éventuel complément de crédit d'heures sera mutualisée d'un commun accord entre les membres titulaires de l'instance.

En cas de circonstance exceptionnelle, type, plan de sauvegarde, les modalités pourront être revues dans le cadre d'un accord de méthode.

Annualisation du crédit d'heures

Le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois

Un membre ne peut disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Afin de cumuler ces heures de délégation, le représentant doit informer la Responsable des Relation sociales par tous moyens écrit et réceptionnés au plus tard 8 jours avant la date prévue d'utilisation.

Mutualisation du crédit d'heures entre les membres

Les heures de délégation sont également mutualisées entre les membres. Les élus peuvent se répartir les heures entre eux (membres titulaires entre eux ou avec les membres suppléants) sans que cela ne conduise l'un d'eux à disposer dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Pour ce faire, les membres titulaires du CSE doivent informer la Responsable des Relation sociales du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information se fait via un document écrit précisant leur identité et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. Dans ce cas, ils doivent en informer également leur hiérarchie en respectant un délai de prévenance de 8 jours.

Salariés au forfait jours

Les salariés au forfait jours appartenant à la délégation du CSE voient leur crédit d'heures regroupé en demi-journées qui viennent se déduire du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait jours.

Une demi-journée correspond à 4 h de mandat. Si, sur l'année, le crédit d'heures restant ou la fraction de crédit d'heures restant est inférieur à 4 h, lesdits salariés disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans leur convention de forfait.

En contrepartie, afin de pouvoir donner la visibilité nécessaire à l'ensemble des acteurs de l'entreprise (Managers, Représentants du Personnel, Direction ...), il est convenu dans un souci de rigueur et de transparence, de l'enregistrement systématique avant de partir en délégation, des temps de délégation sur le système de gestion des temps en vigueur au sein de la société afin de permettre la prévision, l'enregistrement, le décompte et la justification des heures de délégation utilisées mensuellement par chacun des représentants du personnel.

Dans l'hypothèse où la mutualisation susvisée ne permettrait pas une utilisation maîtrisée des heures de délégations, c'est-à-dire dans le respect des règles susvisées, chacune des parties reconnaît à l'autre la faculté de mettre fin unilatéralement totalement ou partiellement à ce dispositif après en avoir dûment averti l'autre partie et les représentants concernés.

NOTA : Les crédits d'heures supplémentaires spécifiques (secrétaire, commission, trésorier) ne font pas l'objet de mutualisation, et doivent être utilisés conformément à leur objet.

4.4 Budget du Comité Social et économique (CSE)

Afin de pouvoir remplir ses fonctions, le Comité Social et Economique de l'entreprise est doté de deux budgets distincts :

- un budget de fonctionnement ;
- un budget destiné aux activités sociales et culturelles.

Le budget est financé par l'entreprise à concurrence de :

- 0,2% de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives pour le fonctionnement du CSE sur la base de :

- La masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée
- Et après déduction du montant des dépenses de fonctionnement directement financées par l'entreprise (ligne et abonnement téléphoniques, accès internet, affranchissement du courrier, avance de facturation d'un rédacteur, abonnement juridique...).
- 0,9% de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives pour le financement des œuvres sociales du CSE sur la base de :
 - La masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Le versement est effectué de façon distincte une fois par an.

Toutefois, les parties conviennent de verser:

- en Avril : versement du 1er trimestre de l'année
- en juillet : versement du 2ème trimestre de l'année,
- en octobre : versement du 3ème trimestre de l'année
- en février : versement du 4ème trimestre et régularisation éventuelle de l'année précédente

En février sera, également, remis au trésorier du CSE les documents justificatifs du détail des sommes versées.

Utilisation du budget de fonctionnement

Le CSE est le seul décideur des affectations du budget de fonctionnement.

Le budget de fonctionnement doit être utilisé pour couvrir les dépenses liées à l'administration courante du comité et lui garantir une certaine autonomie financière pour exercer ses attributions économiques et professionnelles.

Le règlement intérieur du CSE prévoira les modalités de vote concernant la gestion et l'utilisation du budget de fonctionnement.

Utilisation du budget des activités sociales et culturelles

Le CSE est le seul décideur des affectations du budget des activités sociales et culturelles. Il peut toutefois mandater l'employeur pour assurer la gestion d'une activité sociale et culturelle.

Les ASC sont définies par le Code du travail et la jurisprudence. Elles doivent répondre à 3 critères :

- Avoir un caractère facultatif (non obligatoire pour l'employeur).
- Avoir une finalité sociale.
- Être instituées au profit des salariés.

Le règlement intérieur du CSE prévoira les modalités de vote d'une résolution concernant la gestion des activités sociales et culturelles.

Possibilité de transfert entre les deux comptes

Le Comité Social et Economique peut désormais :

- transférer 10 % du reliquat de son budget des activités sociales et culturelles vers son budget de fonctionnement ;
- transférer le reliquat de son budget de fonctionnement vers son budget des activités sociales et culturelles, pour un montant qui restera à définir.

4.5 Recours à la Téléconférence/visioconférence

Pour des raisons pratiques et dans un souci de préservation de l'environnement, le recours à la téléconférence/visioconférence pourra être utilisé pour réunir le CSE et les commissions ainsi que pour les réunions préparatoires.

Ainsi, les représentants du CSE, non localisés au siège social de l'entreprise pourront assister aux réunions même en cas d'éventuel problème de déplacement ou de circonstance exceptionnelle.

4.6 Base de Données Economique et Sociale (BDES)

La BDES permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes du CSE prévues à l'article L. 2312-17 et R2312-7.

Contenu en annexe.

Article 5 - Les représentants de proximité (Blagnac)

Les parties s'accordent qu'afin d'assurer une représentation locale du personnel, le site de Blagnac bénéficiera d'un représentant de proximité.

Le CSE désignera *parmi ses élus un représentant de proximité du site relevant de son périmètre, c'est-à-dire présent sur le site ; priorité est donnée aux titulaires.*

A l'écoute du terrain, afin de transmettre au CSE les suggestions des salariés du site, son rôle est :

- de prévention des risques professionnels et de conditions de travail
- de prévenir les situations de harcèlement
- d'identifier les charges de travail excessives
- de préconiser des améliorations dans l'organisation du travail du site
- d'améliorer la communication interne
- de promouvoir la reconnaissance au travail
- de contribuer à la création de valeur au profit de l'ensemble de l'entreprise en représentant le site et l'engagement des collaborateurs.

Le représentant de proximité n'a pas de pouvoir consultatif.

Article 6 - Les informations et consultations récurrentes du Comité Social et Economique (CSE)

6.1 Périodicité des consultations récurrentes

- Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Les parties conviennent que les procédures d'information et consultation au titre des orientations stratégiques de l'entreprise auront lieu tous les 2 ans et au plus tard au mois de mai

- Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Les parties conviennent que les procédures d'information et consultation au titre de la situation économique et financière de l'entreprise auront lieu chaque année et au plus tard au mois de juillet

- Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Les parties conviennent que les procédures d'information et consultation au titre de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi auront lieu chaque année et au plus tard au mois de juillet.

En sus des informations de la BDES, l'entreprise établira chaque année un bilan des principaux indicateurs sociaux à destination du CSE.

6.2 Les expertises dans le cadre des consultations récurrentes

Art. L. 2315-80. Lorsque le Comité Social et Economique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

« 1° Par l'employeur concernant les consultations prévues :

- à l'article L. 2315-88 : Situation économique de l'entreprise ;
- à l'article L. 2315-91 : Politique sociale de l'entreprise et condition de travail ;
- au 3° de l'article L. 2315-92 : exercice du droit d'alerte économique
- au 1° de l'article L. 2315-96 : risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement;

« 2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue

- à l'article L. 2315-87 : Orientations stratégiques de l'entreprise
- et les consultations ponctuelles.

Seront communiqués les éléments de la BDES

Chapitre II –Elections professionnelles

Article 7 – Vote électronique

Les parties conviennent par le présent accord de recourir systématiquement au vote électronique dans le cadre des élections professionnelles. Les modalités de ce vote feront l'objet de disposition spécifique au protocole d'accord pré-électoral.

Article 8 – Propagande électorale

Dans le cadre des élections du CSE, il est octroyé à chaque organisation syndicale représentative, 2 jours à consacrer à la propagande électorale.

Chapitre III – Dispositions finales

Article 9 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter de la mise en place du CSE.

Article 10 - Révision de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail, peuvent demander la révision de tout ou partie du présent accord :

- une ou plusieurs organisations de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu ;
- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, à l'issue du cycle,

selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes représentatives, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation sur les thèmes demandés.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou à défaut seront maintenues.

Sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L2261-8 du Code du Travail, les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 11 - Dépôt et entrée en vigueur

Conformément aux nouvelles dispositions de la Loi du 8 août 2016 et les modalités de dépôt (Article D.2231-4 du code du travail), l'accord sera déposé de façon dématérialisée sur la plateforme de télé-accord : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr :

Code de champ modifié

- la version intégrale du texte (version signée des parties) ;
- l'ensemble des autres pièces constitutives du dossier de dépôt (d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature) ;
- pour les textes soumis à l'obligation de publicité : la version publiable du texte (dite anonymisée) obligatoirement en .docx dans laquelle est supprimée toute mention de noms, prénoms, parafes ou signatures de personnes physiques, et, le cas échéant, sans mention des données occultées ;
- le cas échéant l'acte signé motivant cette occultation

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Rueil-Malmaison, le 09 juillet 2018

Pour les Laboratoires Alcon SAS :

X
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales:

Pour la SECIF/C.F.D.T.
X

Pour la C.F.T.C.
X

Annexes à l'accord CSE – Laboratoires ALCON sas

Le remplacement des élus du CSE

L'article L. 2314-37 précise quelles sont les règles de remplacement à respecter, en cas de remplacement provisoire ou définitif (il s'agit des règles de remplacement qui étaient applicables pour les DP).

« Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix ».

Le principe : priorité à l'appartenance syndicale

Le critère prépondérant est l'appartenance syndicale à l'intérieur de laquelle on privilégiera la catégorie professionnelle. Toutefois, l'organisation syndicale ne peut choisir elle-même le suppléant qui remplacera le titulaire. Le remplacement se fera, par ordre de préférence, de la façon suivante :

- s'il existe un suppléant de la même appartenance syndicale et de la même catégorie professionnelle, c'est lui qui remplacera le titulaire. S'il existe plusieurs suppléants susceptibles de remplacer le titulaire absent, c'est-à-dire appartenant à la fois au même syndicat, à la même catégorie professionnelle et au même collège électoral, doit être choisi le suppléant qui a recueilli le plus grand nombre de voix lors des élections. L'employeur comme l'organisation syndicale qui a présenté des candidatures ne peuvent donc pas choisir parmi eux sans tenir compte du choix exprimé par les électeurs.
- s'il n'existe pas de suppléant de la même catégorie professionnelle, le choix se portera sur le suppléant appartenant à la même organisation syndicale, au même collège électoral, mais d'une autre catégorie professionnelle. Ainsi, un suppléant agent de maîtrise remplacera un titulaire cadre
- s'il n'existe pas de suppléant du même collège électoral, le remplacement sera assuré par un suppléant de même appartenance syndicale mais d'un collège différent : un suppléant agent de maîtrise peut remplacer un titulaire ouvrier
- s'il n'existe pas de suppléant élu dans la même organisation syndicale, on fait appel à un candidat non élu de l'organisation syndicale du titulaire absent (. candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.
- si aucun suppléant candidat ou élu n'appartient à la même organisation syndicale, on fait appel à un suppléant appartenant à la même catégorie professionnelle, au même collège : la priorité sera donnée à celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix
- s'il n'existe pas de suppléant de la même catégorie professionnelle, celui qui sera choisi appartiendra au même collège (mais sur une autre liste) et aura obtenu le plus grand nombre de voix aux élections
- s'il n'existe pas de suppléant appartenant au même syndicat ni aucun suppléant du même collège, alors le siège restera vacant.

Le remplaçant a les mêmes prérogatives que le titulaire : il acquiert notamment le droit de vote.

- Le suppléant ne peut refuser de remplacer le titulaire, à défaut, cela emporte démission de ses fonctions représentatives

BDES prévue à l'article L. 2312-18 Entreprises de moins de trois cents salariés

1° Investissements :

A - Investissement social :

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 ;

- 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 ;

b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;

- répartition des effectifs par sexe et par qualification ;
- 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 ;

c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;

d) Evolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans ;

e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;

- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2312-24 ;
- le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ;
- les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32 ;
- les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4 ;
- 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 ;
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :

- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;

- les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation. (D. 2323-6) ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.

Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;

f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;

Données sur le travail à temps partiel :

- nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;
- 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 :
 - Aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ;
 - A l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 ;
 - 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 L. 4154-4 ;
 - 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 ;

c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ; et incidences de ces mesures sur les conditions de travail et l'emploi ;

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 :

- 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 ;
- 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 salariales :

- a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;
- b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article ;
- c) Epargne salariale : intéressement, participation ;

5° Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat ;

6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4° :

A - Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;

B - Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) ;

7° 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 - Réductions d'impôts ;

C - Exonérations et réductions de cotisations sociales ;

D - Crédits d'impôts ;

E - Mécénat ;

F - Résultats financiers :



Laboratoires Alcon S.A.S.
4, rue Henri Sainte Claire Deville,
F-92563 Rueil-Malmaison Cedex
T: 01 47 10 47 10 – F : 01 47 10 47 87
www.alcon.com

a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ; b) Résultats d'activité en valeur et en volume ; c) Affectation des bénéfices réalisés ;

8° 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 ;

9° 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.