**ACCORD RELATIF A LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL ET SYNDICALE**

**Mise en place du Comité Social et Economique (CSE)**

SOMMAIRE

**Préambule**

**ARTICLE 1 : PERIMETRE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE, DE LA COMMISSION SANTE SECURITE**

**ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) ET DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE – DATE D’INSTAURATION 4**

**ARTICLE 2 : COMPOSITION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 5**

Article 2.1 : La présidence du Comité Social et Economique 5

Article 2.2 : La Délégation du personnel 5

Article 2.3 : Le secrétaire et le trésorier de l’instance CSE 5

Article 2.4 : Les représentants syndicaux 5

**ARTICLE 3 : LES ATTRIBUTIONS DU CSE 6**

Article 3.1 : Attributions Générales 6

Article 3.2 : Consultations et informations récurrentes 6

Article 3.3 : Consultations et informations ponctuelles 7

Article 3.4 : Les activités sociales et culturelles 7

**ARTICLE 4 : LE FONCTIONNEMENT DU CSE 7**

Article 4.1 : La périodicité des réunions 7

Article 4.2 : Convocation et ordre du jour 8

**ARTICLE 5 : MOYENS DU CSE 8**

Article 5.1 : Temps considérés comme du temps de travail effectif 8

Article 5.2 : Les heures de délégation 8

1°) Le cumul des heures de délégation 9

2°) La répartition des heures de délégation 9

Article 5.3 : Les budgets du CSE 9

Article 5.3.1 : La subvention de fonctionnement 9

Article 5.3.2 : La contribution aux activités sociales et culturelles 9

**ARTICLE 6 : LES COMMISSIONS DU CSE 10**

Article 6.1 : La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) 10

Article 6.1.1 : La composition de la CSSCT 10

Article 6.1.2 : Les attributions déléguées à la CSSCT 10

Article 6.1.3 : Le fonctionnement de la CSSCT 11

Article 6.1.4 : Les moyens attribués aux membres de la CSSCT 11

1°) Les temps considérés comme du temps de travail effectif 11

2°) Les autres moyens attribués aux membres de la CSSCT 12

3°) La formation des membres de la CSSCT 12

Article 6.2 : Les autres commissions du CSE 12

**ARTICLE 7 : LES REPRESENTANTS DU CSE AUX ASSEMBLEES GENERALES ET AU CONSEIL** **D’ADMINISTRATION 13**

Article 7.1 : Représentants du conseil d’administration 13

Article 7.2 : Représentants aux assemblées générales 13

**ARTICLE 8 : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE DU CSE 13**

**ARTICLE 9 : SUIVI DES HEURES DE DELEGATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 16**

**ARTICLE 10 : TEMPS DE TRAJET ET POLITIQUE DE FRAIS 16**

**ARTICLE 11 : DISPOSITIONS FINALES 16**

Article 11.1 : Conditions de validité du présent accord 16

Article 11.2 : Entrée en vigueur et durée de l’accord 17

Article 11.3 : Portée du présent accord 17

Article 11.4 : Adhésion 17

Article 11.5 : Dénonciation et révision de l’accord 17

Article 11.6 : Clause de « rendez-vous » 17

Article 11.7 : Notification, publicité et dépôt de l’accord 17

**ENTRE,**

**La société Frans Bonhomme**

SAS au capital social de 50 524 256,82 €uros – Immatriculée au RCS Tours sous le numéro 383 706 397 et dont le siège social se situe ZI N°1 - 3 Rue Denis Papin – 37 302 Joué les Tours Cedex, représentée par Monsieur agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, Sécurité et Environnement

**D’une part,**

**ET**

**Le Syndicat CFDT,** représenté par

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

**Le Syndicat CFE-CGC,** représenté par

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

**Le Syndicat CFTC,** représenté par

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e)

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

**Le Syndicat CGT,** représenté par

M. …………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e)

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

M. ………………………… agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e),

**D’autre part,**

**Préambule**

Les Ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018 ont profondément modifié le cadre de la représentation élue du personnel en créant une instance unique, le Comité Social et Economique (CSE), en lieu et place des instances Comité d’Entreprise, Délégués du Personnel et Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Dans le cadre desdites ordonnances, le législateur a souhaité donner une large place à la négociation d’entreprise afin d’adapter et d’aménager, si nécessaire, les règles générales, mais suffisantes, reprises dans la loi.

Résolument tournée vers un dialogue social constructif, de proximité et de qualité, la Société Frans Bonhomme a souhaité s’engager dans cette négociation afin d’aménager les dispositions de la loi aux spécificités de l’entreprise.

Les parties signataires du présent accord ont donc souhaité que cet accord s’intègre dans le cadre des nouvelles dispositions légales tout en réaffirmant la nécessité d’un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel comme facteur d’équilibre central des rapports sociaux au sein de l’entreprise. A ce titre, les parties entendent notamment affirmer leur volonté de mettre en place une représentation de proximité adaptée à l’organisation de l’entreprise faisant preuve de professionnalisme, d’agilité et de réactivité dans ses approches.

Les partenaires sociaux ont donc convenu d’adapter le nouveau dispositif légal au fonctionnement de l’entreprise selon ces principes et au plus près de la réalité de l’organisation de la Société Frans Bonhomme.

Différentes réunions de négociation se sont tenues les :

* 31 janvier 2019
* 21 février 2019
* 12 mars 2019
* 4 avril 2019
* 16 mai 2019
* 30 août 2019

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux signataires ont convenu que la mise en place du CSE au sein de l’entreprise donnera lieu à la négociation d’un protocole d’accord préélectoral compte tenu de la législation spécifique relative au processus électoral.

# 

# ARTICLE 1 : PERIMETRE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) ET DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE – DATE D’INSTAURATION

Sans présager des termes du protocole préélectoral, le Comité Social et Economique de la société Frans Bonhomme devra être élu au plus tard le 31 décembre 2019. A cette date, le Comité d’Entreprise ainsi que les autres instances représentatives du personnel élues ou désignées sous l’égide d’une législation antérieure à celle reprise en préambule, cesseront d’exister.

Au regard de la gestion centralisée notamment concernant la gestion du personnel et l’exécution du service au niveau du siège social et donc de la Direction Générale de l’Entreprise, le périmètre du Comité Social et Economique de l’entreprise se fera au niveau national. Ainsi, la société Frans Bonhomme sera dotée, comme cela fut le cas auparavant avec un Comité d’Entreprise unique, d’un seul Comité Social et Economique.

Comme indiqué dans l’article 6.1, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sera désignée pour le même périmètre que celui du CSE et sera donc unique pour la société Frans Bonhomme.

Au regard de la spécificité des missions, un périmètre différent est arrêté pour la désignation des représentants de proximité. Celui-ci est repris aux termes de l’article 8 du présent accord.

# ARTICLE 2 : COMPOSITION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

**Article 2.1 : La présidence du Comité Social et Economique**

Le CSE est présidé par l’employeur ou son représentant, assisté éventuellement de 3 collaborateurs avec voix consultative. L’employeur, en sus des 3 collaborateurs, pourra faire intervenir selon les sujets, des salariés experts pouvant éclairer les membres du CSE sur certains sujets.

L’intervention des salariés experts devra respecter l’une des conditions suivantes :

* Etre prévue dans l’ordre du jour de la réunion co-signé par le Président (ou son représentant) et le Secrétaire (ou son représentant) de l’instance CSE
* A défaut, et en amont de la réunion, en obtenant l’accord écrit du secrétaire (ou son représentant) du CSE
* En dehors des deux cas précédents, l’intervention d’un tiers expert pour être valable, devra être votée en réunion par la majorité des élus titulaires présents.

**Article 2.2 : La Délégation du personnel**

La délégation du personnel sera composée d’un nombre équivalent de titulaires et de suppléants porté dans le cadre de la présente négociation à 16 Titulaires et 16 Suppléants.

Dans le cadre du présent Accord, lorsqu’il est fait référence à un vote ou à une désignation opérée par les membres « titulaires » du CSE, il est entendu que sont visés :

* Les membres élus titulaires
* Les membres élus suppléants, lorsqu’ils participent aux réunions en remplacement d’un élu titulaire absent et disposent à ce titre d’une voix délibérative

**Article 2.3 : Le Secrétaire et le Trésorier de l’instance CSE**

Lors des réunions constitutives du CSE, seront désignés parmi ses membres titulaires :

* Un Secrétaire
* Un Trésorier

Afin de mener à bien leurs missions, le Secrétaire et le Trésorier disposent respectivement de 4h de délégation par mois. Ces heures ne sont pas mutualisables. Elles ne peuvent, par principe, être cédées aux adjoints repris ci-après, sauf en cas d’impossibilité pour le secrétaire ou le trésorier de respecter leur mission dans le cadre d’un ou plusieurs mois entiers (arrêt, absence prolongée …).

Pourront être désignés parmi les membres titulaires :

* Un Secrétaire adjoint chargé de suppléer le secrétaire en cas d’absence de ce dernier
* Un Trésorier adjoint chargé de suppléer le trésorier en cas d’absence de ce dernier

**Article 2.4 : Les représentants syndicaux**

Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner un représentant syndical au sein du CSE avec voix consultative.

Le représentant syndical assiste aux séances et est choisi parmi les salariés de l’entreprise et doit remplir les conditions d’éligibilité au CSE fixées par l’article L 2314-19 du code du travail.

Ils disposent au maximum de 20h de délégation par mois. Ces heures sont personnelles et non mutualisables entre les Représentants Syndicaux ou entre les Représentants Syndicaux et les autres membres du CSE (titulaires et suppléants).

Il est rappelé que pour pouvoir être désigné Représentant Syndical au CSE, les salariés concernés ne peuvent détenir de mandat électif au sein de cette instance (que ce soit en qualité de titulaire ou suppléant).

# ARTICLE 3 : LES ATTRIBUTIONS DU CSE

**Article 3.1 : Attributions Générales**

Conformément aux articles L2312-5, L2312-8, L2312-9 et L2312-12 du code du travail, le CSE a pour missions de :

1°) présenter à l’employeur les 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 les conventions et accords collectifs de la société Frans Bonhomme

2°) contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l’amélioration des conditions de travail dans l’entreprise et réaliser des enquêtes en matière d’accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel

3°) assurer l’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.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

* 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 L4161-1 du code du travail
* Contribue notamment à faciliter l’accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l’adaptation et l’aménagement des postes de travail afin de faciliter l’accès et le maintien des personnes en situation de handicap 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 définis à l’article L1142-2-1 du code du travail

Le CSE formule à son initiative et examine à la demande du président, 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 mentionnées à l’article L911-2 du code de la sécurité sociale.

**Article 3.2 : Consultations et informations récurrentes**

Par principe, toutes les consultations obligatoires (Situation économique et financière de l’entreprise, la politique sociale de l’entreprise les conditions de travail et l’emploi prévue à l’article L2312-17 du code du travail et les orientations stratégiques) ont une périodicité annuelle. Cependant, concernant la consultation sur les orientations stratégiques de l’entreprise, en l’absence d’évolution de celles-ci, la Direction se donne la possibilité de les maintenir au plus pour 2 (deux) ans sans procéder à une nouvelle consultation.

L’ensemble des supports seront mis à la disposition des membres du CSE sur la BDES (Base de Données Economiques et Sociales). Cette mise à disposition valant communication des rapports et informations au CSE et point de départ des délais de consultations légaux.

**Article 3.3 : Consultations et informations ponctuelles**

Le CSE sera informé et consulté ponctuellement, notamment en application des dispositions de l’article L.2312-8 et suivants du Code du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur.

**Article 3.4 : Les activités sociales et culturelles**

Le CSE assure, contrôle et gère toutes les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés de l’entreprise et, le cas échéant, de leurs familles.

# ARTICLE 4 : LE FONCTIONNEMENT DU CSE

Conformément aux dispositions législatives (au jour de la signature, l’article L2315-3 du code du travail), il est rappelé que les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Ces mêmes membres, ainsi que les représentants syndicaux au CSE, sont également tenus à une obligation de discrétion à l’égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l’employeur.

Les modalités de fonctionnement du CSE sont définis par le Règlement Intérieur de l’instance dans le respect du Code du travail et des dispositions suivantes :

**Article 4.1 : La périodicité des réunions**

Le CSE tiendra 12 réunions mensuelles par an. En cas de nécessité, des réunions extraordinaires du CSE pourront être organisées dans le respect des dispositions légales.

Les membres titulaires assistent aux réunions mensuelles et extraordinaires et participent aux votes avec voix délibérative. Le Suppléant remplaçant un membre titulaire bénéficiera de sa voix délibérative.

Les membres suppléants n’assistent pas aux réunions mensuelles et extraordinaires du CSE sauf en cas de remplacement d’un membre titulaire.

Le temps passé aux réunions du CSE par les membres titulaires ainsi que les membres suppléants en cas de remplacement d’un membre titulaire, ainsi que les Représentants Syndicaux, est considéré comme du temps de travail effectif non imputable aux heures de délégation et rémunéré comme tel.

Les parties à la négociation conviennent, sans pour autant privilégier ce mode d’organisation, de l’opportunité de permettre au CSE, en application des dispositions législatives, que les réunions ordinaires puissent se tenir par visioconférence et dès lors que les équipements nécessaires à l’organisation de ce dispositif soient effectifs à proximité des lieux d’affectation des représentants du personnel titulaires au CSE. Le nombre de réunions ordinaires pouvant être organisées en visioconférence sera au plus de 6 par an.

Dans le cadre général de l’organisation des réunions du CSE, l’intervention du Président pourra se faire par téléphone ou tout dispositif de vidéo ou de visioconférence sans limitation du nombre de réunion. Par ailleurs, les réunions seront organisées de préférence au Siège social ou à proximité de celui-ci.

**Article 4.2 : Convocation et Ordre du jour**

L’ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire du CSE. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou règlementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l’ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.

L’ordre du jour est communiqué par le Président du CSE à tous les membres de l’instance (Titulaires, suppléants et représentants syndicaux) au moins 3 jours calendaires avant la réunion, par principe par message électronique (la date d’envoi du message faisant foi). D’autres modes de convocation tels que par lettre recommandée AR ou par lettre remise en mains propres contre décharge pourront être mis en place.

**ARTICLE 5 : MOYENS DU CSE**

**Article 5.1 : Temps considérés comme du temps de travail effectif**

Sont rémunérés, conformément aux dispositions du Code du travail et particulièrement l’article L2315-11 comme du temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

* A la recherche de mesures préventives dans toute situation d’urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre d’une procédure de danger grave et imminent prévue à l’article L4132-2 du code du travail
* Aux réunions ordinaires mensuelles et extraordinaires du CSE
* Aux réunions de la CSSCT
* Aux réunions des commissions du CSE, étant précisé que le temps passé aux réunions de ces commissions, hors CSSCT, est limité par des plafonds tels qu’arrêtés par le présent accord (Article 6.2) sauf si celles-ci sont réalisées sur convocation de l’employeur
* Aux temps de trajet (pour la partie dépassant le temps de trajet habituel domicile-lieu de travail) des représentants du personnel élus pour se rendre aux réunions du CSE, de la CSSCT ou commission(s) du CSE dès lors qu’elle celle(s)-ci est (sont) organisée(s) par la Direction.
* Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

**Article 5.2 : Les heures de délégation**

Le temps que consacrent les élus à l’exercice de leur mandat, en dehors des réunions mensuelles et extraordinaires du CSE est déduit de leur crédit d’heures sauf dans les cas visés à l’article L2315-11 du Code du travail et rappelé ci-dessus (Article 5.1).

Sauf dispositions spécifiques du Protocole d’Accord Préélectoral et conformément à l’article L2314-7 du Code du travail, le volume global des heures individuelles de délégation sera réparti de la manière suivante :

Seuil légal mensuel des heures de délégation des membres titulaires au CSE pour le seuil 2000-2249 salariés = 572h.

Nombre de membres titulaires au CSE (article 2.2 du présent accord) : 16 membres titulaires élus

Volume des heures individuelles de délégation : 572/16 = 35,75h par mois.

Concernant les salariés élus et dont l’organisation du temps de travail se fait en référence « jours », les partenaires sociaux conviennent que la conversion des heures se fera comme suit :

4h de délégation = ½ journée de délégation à décompter de la convention de forfait en jours. Lorsque le crédit d’heures annuel ou la fraction du crédit d’heures annuel restant est inférieur à 4 heures, les élus assujettis à une convention de forfait en jours bénéficient par arrondi d’une demi-journée complète de délégation.

***1°) Le cumul des heures de délégation***

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois sans que cela ne puisse conduire un membre de l’instance à disposer au cours d’un mois donné de plus d’une fois et demie le crédit d’heures mensuel de délégation dont il bénéficie.

***2°) La répartition des heures de délégation***

Les membres titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres Suppléants le crédit d’heures de délégation dont ils disposent.

Compte tenu du régime spécifique de décompte des heures de délégation des salariés sous convention de forfait en jours, ces derniers ne pourront recevoir ou transmettre d’heures de délégation que par demi-journée complète, représentant dans chaque cas le nombre de 4 heures indivisibles.

La répartition de ces heures entre les membres de la délégation du personnel au CSE ne peut conduire un membre de l’instance à disposer au cours d’un mois donné de plus d’une fois et demie le crédit d’heures mensuel de délégation dont bénéficie un Titulaire (exemple : Un membre élu bénéficiant de 26h de délégation par mois peut bénéficier au maximum de 39h de délégation le mois suivant).

Pour l’utilisation des heures « cumulées » et/ou issues de la répartition des heures, l’élu titulaire en informe l’employeur au plus tard 3 jours avant la date prévue de leur utilisation, par tout moyen permettant de donner date certaine à la décision.

**Article 5.3 : Les budgets du CSE**

Article 5.3.1. La subvention de fonctionnement

Le CSE perçoit de l’employeur une subvention de fonctionnement annuelle d’un montant équivalent à 0,22% de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives (DSN) avec de facto, exclusion de toutes indemnités légales, conventionnelles et transactionnelles de rupture du contrat de travail.

Le CSE peut décider, par délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l’entreprise.

Article 5.3.2. La contribution aux activités sociales et culturelles

Afin de pouvoir financer les activités sociales et culturelles, l’employeur verse chaque année un montant équivalent à 0,6% de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives (DSN) avec de facto, exclusion de toutes indemnités légales, conventionnelles et transactionnelles de rupture du contrat de travail.

# ARTICLE 6 : LES COMMISSIONS DU CSE

**Article 6.1 : La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

Commission du CSE, elle sera désignée pour le même périmètre que celui du CSE et sera donc unique pour la société Frans Bonhomme.

La CSSCT est mise en place lors de la première réunion constitutive du CSE dans le respect des règles reprises ci-après :

Article 6.1.1 La composition de la CSSCT

La CSSCT est composée :

1°) De l’employeur ou de son représentant, qui préside la CSSCT, accompagné de 2 collaborateurs appartenant à l’entreprise et choisis en dehors des membres du CSE dans les limites de l’article L2315-39 du Code du travail.

2°) d’une délégation du CSE composée de membres titulaires ou suppléants du CSE dont le nombre est de 3 membres (dont 1 siège est dévolu au collège des Agents de Maîtrise et Cadres)

Les 3 membres titulaires de la CSSCT sont désignés à la majorité des membres titulaires du CSE présents lors de la réunion constitutive suivant les élections professionnelles et ayant voix délibérative.

3 membres suppléants de la CSSCT (dont au moins un appartenant au collège des Agents de Maîtrise et Cadres) sont désignés dans les mêmes conditions. Ils remplacent les titulaires en cas d’absence.

Lorsqu’un membre de la CSSCT perd son mandat, le CSE désigne son remplaçant parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE appartenant au même collège lors la réunion suivante, à la majorité de ses membres titulaires présents à cette réunion indépendamment de leur collège.

3°) Des représentants syndicaux au CSE

4°) des membres de droit avec voix consultative :

* Le médecin du travail ou un membre de l’équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant des compétences en la matière, sur délégation du médecin ;
* Le responsable interne de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut l’agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
* L’agent de contrôle de l’inspection du travail ;
* Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article 6.1.2 Les attributions déléguées à la CSSCT

En application de l’article L2315-38 du Code du travail, la CSSCT peut exercer en tout ou partie, par délégation permanente ou ponctuelle (en fonction des projets de l’entreprise) du CSE, à l’exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE, l’ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail et à la prévention des risques relevant du périmètre de l’entreprise et reprises ci-après notamment :

* L’analyse des risques professionnels nécessaires à l’éclairage du CSE ;
* Les enquêtes AT/MP et les inspections en matière d’hygiène et sécurité visées par l’article L2312-13 du code du travail ;
* L’exercice des droits d’alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu’en matière de santé publique et d’environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux article L4132-2 à L4132-5 et L4133-2 à L4133-4 du Code du travail ainsi que l’étude des éventuelles mesures à prendre ou suites données ;
* Le suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux ;
* L’entente de chefs d’entreprise voisine dont l’activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières.

Article 6.1.3. Le fonctionnement de la CSSCT

Les modalités de fonctionnement de la CSSCT sont fixées par le règlement intérieur du CSE, dans le respect du code du travail et des dispositions suivantes :

1°) Le CSE tient dans le cadre de ses réunions mensuelles, au moins 4 réunions par an consacrées en tout ou partie aux attributions de la CSSCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Dans ce cadre la CSSCT tiendra chaque année 4 réunions préparatoires et préalables aux réunions du CSE susvisées d’une durée de 4 heures maximum. Le temps passé à ces réunions préparatoires est considéré comme du temps de travail effectif. Les réunions de la CSSCT seront par principe organisées la veille de la réunion du CSE ou le lendemain pour une meilleure organisation de la gestion des sujets et des ordres du jour. Cependant, en cas de nécessité et avec l’accord du Secrétaire du CSE, il pourra être dérogé, à cette règle.

2)° Les membres de la CSSCT, y compris les membres suppléants du CSE qui seraient membres de la CSSCT, participeront aux 4 réunions du CSE consacrées aux attributions de la CSSCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

3°) Par délégation du CSE, la CSSCT sera réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu’en cas d’évènement grave lié à l’activité de l’entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l’environnement et ceci à la demande motivée de la majorité de ses membres, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Article 6.1.4. Les moyens attribués aux membres de la CSSCT

1°) Les temps considérés comme du temps de travail effectif :

Le temps passé en réunion de la CSSCT est rémunéré comme temps de travail effectif. De même, les heures passées sur convocation de la direction aux inspections en matière de santé, sécurité et de conditions de travail seront considérées comme du temps de travail effectif.

Par délégation du CSE, il en est de même lorsque les membres de la CSSCT mènent les enquêtes après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ainsi que lors de la recherche de mesures préventives dans toute situation d’urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre d’une procédure de danger grave et imminent prévue à l’article L4132-2 du Code du travail.

2°) Les autres moyens attribués aux membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT bénéficient pour le temps passé en dehors des réunions, d’un crédit d’heures de délégation de 15 heures par mois et par membre. Ce crédit d’heures de délégation est mutualisable entre les membres de la CSSCT. En revanche, ce crédit d’heure n’est par ailleurs pas reportable d’un mois à l’autre.

Il est précisé que ce crédit d’heures mensuel n’est pas à intégrer pour l’application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation entre les membres titulaires au profit des membres titulaires ou suppléants limitant à une fois et demie le crédit d’heures mensuel de délégation dont bénéficie chaque membre titulaire.

3°) La formation des membres de la CSSCT :

L’entreprise prend en charge la formation en santé, sécurité et conditions de travail mentionnée à l’article L2315-18 du Code du travail conformément à l’article R2315-21 du même Code, des membres de la CSSCT.

En application de l’article L2315-40 du Code du travail, la durée de cette formation pour les entreprises de plus de 300 salariés est de 5 jours.

Il est par ailleurs prévu dans le cadre du présent Accord que les membres de la CSSCT pourront bénéficier de formations supplémentaires dans leur mandat dont le coût sera pris en charge par la société. Ces formations auront notamment pour objet de mettre à jour les connaissances des élus en matière de santé et de sécurité et seront nécessairement en lien avec leur mission. Elles seront soumises à l’approbation expresse de la Direction des Ressources Humaines. Chaque membre titulaire de la CSSCT pourra bénéficier d’un maximum de 2 jours de formation supplémentaires durant la durée de son mandat.

**Article 6.2 : Les autres commissions du CSE**

Les autres commissions obligatoires (économique, formation, information d’aide au logement et de l’égalité professionnelle) seront composées comme suit :

* **Commission de la Formation** (article L 2315-49 du code du travail) : 7 membres désignés par le CSE parmi les titulaires et les suppléants de l’instance.
* **Commission Economique** : 5 membres désignés par le CSE parmi les titulaires et les suppléants de l’instance. Cette commission sera chargée notamment d’étudier les documents économiques et financiers (articles L 2315-46 à L 2315-48 du code du travail)
* **Commission d’information et d’aide au logement** (articles L 2315-50 à L 2315-55) : 4 membres désignés par le CSE parmi les titulaires et les suppléants de l’instance
* **Commission de l’égalité professionnelle** (article L 2315-56 du code du travail): 6 membres désignés par le CSE parmi les membres titulaires et suppléants de l’instance.

Les désignations se feront à la majorité des membres titulaires du CSE présents lors de la réunion constitutive et ayant voix délibérative.

Lorsqu’un membre d’une commission perd son mandat, le CSE désigne son remplaçant parmi les membres titulaires et suppléants à l’occasion de sa prochaine réunion et à la majorité de ses membres titulaires présents.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions des commissions du CSE (hors CSSCT) est considéré comme du temps de travail effectif et n’est donc pas déduit des heures de délégation prévues à l’article R 22314-1 du Code du travail dès lors que la durée globale de ces réunions, toutes commissions confondues, n’excède pas 60h sur l’année.

Les modalités de fonctionnement des commissions du CSE seront arrêtées dans le règlement intérieur du CSE dans la limite des dispositions reprises supra. Il est cependant rappelé que les Présidences des Commissions obligatoires, à l’exception de la Commission économique, appartient à un représentant du personnel au CSE titulaire.

Dans le cadre de la présente négociation, en sus des commissions prévues aux termes de la loi, les parties à la négociation ont convenu de mettre en place une **Commission des Activités Sociales et Culturelles.** Celle-ci sera composée de 9 membres tous issus du Comité Social et Economique, titulaires ou suppléants. Les parties conviennent que le Trésorier du CSE est membre de droit à cette commission et que la Présidence de cette commission reviendra nécessairement à un membre élu titulaire au CSE. Dans un souci de représentation de chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise à l’issue du 1er tour des élections professionnelles au CSE, chacune d’entre elle se verra attribuer un siège.

Pour pouvoir exercer ses missions, la commission des Activités Sociales et Culturelles disposera d’un crédit annuel d’heures de 30h par an. Ce crédit d’heure ne peut fusionner avec le crédit prévu pour les autres commissions et reprises ci-dessus (60h/an) ni même avec les heures de délégation attribuées aux membres élus au CSE.

# ARTICLE 7 : LES REPRESENTANTS DU CSE AUX ASSEMBLEES GENERALES ET AU CONSEIL D’ADMINISTRATION

**Article 7.1 : Représentants au conseil d’administration**

Quatre (4) représentants du CSE au conseil d’administration sont désignés parmi les membres du CSE (titulaires et suppléants) à la majorité des membres titulaires du CSE présents.

Parmi eux, deux (2) représentants doivent appartenir à la catégorie des ouvriers et employés, un (1) à la catégorie des agents de maîtrise et un (1) à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres.

Ils assistent avec voix consultative à l’ensemble des séances du conseil d’administration.

**Article 7.2 : Représentants aux assemblées générales**

Deux (2) représentants du CSE sont désignés parmi les membres du CSE (titulaires et suppléants) à la majorité des membres titulaires du CSE présents.

Parmi eux, un (1) représentant doit appartenir à la catégorie des cadres, techniciens et agents de maîtrise et l’autre à la catégorie des employés et ouvriers.

Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes délibérations requérant l’unanimité des associés.

# ARTICLE 8 : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE DU CSE

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux de l’entreprise ont souhaité user du dispositif proposé par le législateur de la représentation de proximité en application de l’article L 2313-7 du Code du travail.

A ce titre, il est convenu que les seize (16) représentants de proximité assistent le CSE dans la présentation à l’employeur des réclamations individuelles relatives aux salaires, à l’application du code du travail et des autres dispositions législatives et réglementaires (notamment la protection sociale) ou conventionnelles applicables.

Dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux ont cependant souhaité que cette représentation de proximité permette de faire preuve de souplesse, d’agilité, d’efficacité, de réactivité et de professionnalisme. Ils n’ont donc pas souhaité formaliser l’organisation de réunions mensuelles et ont proposé un dispositif innovant répondant à toutes les attentes de la représentation de proximité.

Ainsi, toutes les remontées des représentants de proximité seront réalisées par l’usage d’une adresse email de type « nom.prenom RP@fransbonhomme.fr » à destination simultanée :

* De la Direction des Ressources Humaines
* Du Secrétaire du CSE et du Secrétaire Adjoint

Il appartiendra à la Direction des Ressources Humaines :

* D’accuser réception du message du représentant de proximité sollicité et d’y apporter une réponse opérationnelle rapide et concrète.
* De consigner sur un registre spécifique, accessible aux membres du CSE via un espace sécurisé, l’ensemble des messages reçus de la part des représentants de proximité, ainsi que les réponses apportées.

En cas de difficulté, le président et le secrétaire du CSE pourront décider d’un commun accord de porter une question d’un représentant de proximité à l’ordre du jour de la prochaine réunion du CSE.

En tout état de cause, un bilan trimestriel serait réalisé en réunion plénière du CSE retraçant l’ensemble des actions menées par la Direction indépendamment de leur traitement au niveau de l’instance CSE.

Le nombre de 16 représentants de proximité titulaires se répartit comme suit :

* Direction Régionale Nord-Ouest : 3 représentants titulaires
* Direction Régionale Nord-Est : 3 représentants titulaires
* Direction Régionale Sud-Est : 3 représentants titulaires
* Direction Régionale Sud-Ouest : 3 représentants titulaires
* Direction Régionale Ile de France : 2 représentants titulaires
* Siège social : 2 représentants titulaires

Les représentants de proximité titulaires et un (1) suppléant par périmètre sont désignés par le CSE à la majorité des membres présents votants.

Il peut s’agir soit de membres titulaires ou suppléants du CSE, soit de salariés non élus justifiant d’une ancienneté minimum d’un (1) an.

Les candidatures aux fonctions de représentant de proximité sont examinées prioritairement lorsqu’elles émanent de membres du CSE. Les candidatures des salariés non membres du CSE ne sont examinées que si des sièges sont vacants à l’issue de l’examen des candidatures des membres du CSE, soit en raison d’un nombre insuffisant de membres du CSE candidats, soit en raison de l’absence d’approbation majoritaire d’une candidature émanant d’un membre du CSE.

La désignation des représentants de proximité devra intervenir au plus tard dans les 3 mois de l’élection de l’instance CSE. Si pour des raisons organisationnelles, les membres titulaires au CSE souhaitaient reporter ce délai, alors celui-ci devrait faire l’objet d’un vote en séance à la majorité des membres présents votants. Le report ne pourra être réalisé que pour une durée maximale de 3 mois.

Si une carence de candidats est constatée pour l’un des périmètres de désignation repris ci-dessus (Direction Régionale ou siège social), une nouvelle réunion de désignation est organisée l’année suivante à la demande de la majorité des membres titulaires du CSE. Si au terme de cette nouvelle désignation, une carence est de nouveau constatée, alors la vacance des postes non pourvus perdurera jusqu’au renouvellement du CSE.

Pour exercer leurs missions, les représentants de proximité titulaires bénéficient d’un crédit d’heures mensuel de 10 heures pour assister le CSE dans ses missions. Ce crédit d’heure est mensuel, personnel et non reportable d’un mois à l’autre. Par ailleurs, la Direction mettra à leur disposition une tablette informatique afin qu’ils puissent exercer au mieux leurs missions.

Ce crédit d’heures mensuel n’est pas à intégrer pour l’application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation, au sein du CSE, entre les membres titulaires au profit des membres titulaires ou suppléants limitant à une fois et demie le crédit d’heures mensuel de délégation dont bénéficie le membre titulaire.

Les représentants de proximité titulaires et suppléants seront formés à leurs missions dans les conditions suivantes :

* Prise en charge par la Société Frans Bonhomme des coûts de formation portant sur les bases de la sécurité, santé et conditions de travail en entreprise. Cette formation d’une durée maximale de deux (2) journées sera dispensée par un organisme extérieur choisi par l’entreprise. Elle devra nécessairement aborder les procédures internes à la Société Frans Bonhomme. Cette formation sera valable pendant deux mandatures et devra être organisée au plus près de la désignation.
* Organisation en interne, d’une réunion d’information/ formation de l’ensemble des représentants de proximité titulaires sur l’organisation de la représentation du personnel au sein de l’entreprise Frans Bonhomme et les principales dispositions les concernant issues de la négociation. Le support d’information/formation sera présenté aux délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise en amont.
* Prise en charge par le CSE de toutes les autres formations qu’il estimerait nécessaire de faire dispenser aux représentants de proximité dans l’exercice de leurs missions sur son budget de fonctionnement.

Enfin, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux ont décidé, indépendamment du nombre de représentants de proximité dans les périmètres définis ci-dessus, que dans le cadre d’une mobilité d’un représentant de proximité sur décision de l’employeur (rattachement du point de vente à une autre direction régionale par exemple), celui-ci conserverait son mandat et l’exercerait sur sa nouvelle Direction Régionale jusqu’à l’expiration de celui-ci.

Les partenaires sociaux ont également souhaité mettre en place une procédure de « révocation » des représentants de proximité désignés étant rappelé que les représentants de proximité ne représentent aucun enjeu de représentativité syndicale.

La procédure de révocation pourrait être initiée dès lors qu’un représentant de proximité s’inscrirait en dehors de la liberté d’expression (injures, calomnie …) ou des libertés fondamentales. De la même manière, cette procédure de révocation pourrait être mise en œuvre dès dans le cadre d’une mobilité souhaitée par le représentant de proximité le conduisant à changer de Direction Régionale.

La procédure de révocation est la suivante : Après inscription à l’ordre du jour, un représentant de proximité pourra être révoqué par l’instance CSE de ses missions par la réalisation d’un vote à bulletins secrets soumis à la confidentialité des échanges intervenus dans l’instance. Le vote se fait à la majorité des membres présents votants et ne nécessite pas de quorum. Dans ce cas, et dans l’hypothèse d’une révocation selon la procédure précitée, la durée de protection des représentants de proximité révoqués sera de 6 mois.

**ARTICLE 9 : SUIVI DES HEURES DE DELEGATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Au regard des règles légales et de la présente négociation, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de mettre en place des procédures de suivi de l’utilisation des heures de délégation.

A ce titre, les partenaires sociaux conviennent et rappellent que dans un souci de bonne organisation de l’entreprise et des différents sites, les heures de délégation devront, dans la mesure du possible, être déposées 2 jours avant et, en cas de circonstances exceptionnelles (c’est-à-dire non prévisibles) au plus tard juste avant la prise effective de la délégation.

Les représentants du personnel au CSE souhaitant mutualiser les heures de délégation doivent en informer la Direction des Ressources Humaines ainsi que le Responsable des Ressources Humaines de leur Direction Régionale, dans les 8 jours précédant la date prévue de leur utilisation. Cette information devra explicitement reprendre l’identité des membres du personnel bénéficiaires et le nombre d’heures mutualisées pour chacun d’entre eux.

**ARTICLE 10 : TEMPS DE TRAJET ET POLITIQUE DE FRAIS**

Les temps de trajet nécessaires pour se rendre aux réunions à l’initiative de l’employeur ne doivent donner lieu à aucune perte de rémunération et ne s’imputent pas sur le crédit d’heures des élus.

Ainsi :

* Le trajet effectué pendant les horaires de travail pour se rendre à une réunion organisée par l’employeur, est rémunéré comme du temps de travail
* Le trajet effectué en dehors des horaires de travail pour se rendre à une réunion organisée par l’employeur, est rémunéré comme du temps de travail pour sa part excédant le temps de trajet habituel domicile – lieu de travail.

A l’inverse, tous les autres temps de trajet qu’effectuent les élus sur l’horaire normal de travail ou en dehors de leurs horaires de travail, dans le cadre de leurs fonctions représentatives, s’imputent sur leur crédit d’heures.

Les représentants du personnel quelle que soit l’origine de leur mandat électif ou désignatif sont soumis à la politique de frais de l’entreprise.

**ARTICLE 11 : DISPOSITIONS FINALES**

**Article 11.1 : Condition de validité du présent accord**

La validité du présent accord sera subordonnée à la signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives de salariés ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d’organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d’entreprise, quel que soit le nombre de votants, conformément aux dispositions de l’article L2232-12 du Code du travail.

**Article 11.2 : Entrée en vigueur et durée de l’accord**

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 11.3 : Portée du présent accord**

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

Néanmoins, en application de l’article 9, VII modifié, de l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, toutes dispositions en vigueur au sein de l’entreprise et relatives au fonctionnement des anciennes instances représentatives du personnel élues cesseront de produire leurs effets à compter de la date du 1er tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

Les dispositions du présent accord prévaudront sur celles, contraires ou différentes en vigueur dans l’entreprise. Sont également visées les usages, les accords collectifs, les dispositions issues de sources atypiques (engagement devant une instance telle que le CE), ainsi que les engagements unilatéraux.

Les protocoles d’accord préélectoraux et le règlement intérieur du CSE devront respecter les dispositions du présent accord.

**Article 11.4 : Adhésion**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l’objet d’un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités que le présent accord.

**Article 11.5 : Dénonciation et révision de l’accord**

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

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

**Article 11.6 : Clause de « Rendez-vous »**

S’il apparaît nécessaire d’adapter le présent Accord, notamment pour des raisons tenant à la pratique ou à d’éventuelles nouvelles dispositions légales, les Parties conviennent de se rencontrer à cette fin au plus tard 9 mois avant la fin du prochain cycle électoral.

**Article 11.7 : Notification, publicité et dépôt de l’accord**

Le présent accord est notifié à l’ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera publié dès sa signature sur l’intranet de l’entreprise.

Le présent accord sera déposé en :

* Un exemplaire auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Tours (37)
* Deux exemplaires en version électronique sur la plateforme de Téléprocédure du ministère du travail, teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dont une version intégrale signée par les parties au format .PDF et une version publiable au format .DOCX de laquelle sera supprimée tout mention de nom, prénom, paraphe ou des signatures des personnes physiques.

Les parties rappellent qu’en application de l’article L 2231-5-1 du code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l’objet d’une publication en cas d’accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale de la Société d’occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques.

Fait à …………………………… le ……………………

En outre, il est établi un exemplaire du présent accord pour chaque partie signataire.

**Pour la Direction** : M. – Directeur des Ressources Humaines, Sécurité et Environnement : ………………………………….

**Pour les Organisations Syndicales** :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ORGANISATION SYNDICALE** | **NOM, PRENOM** | **SIGNATURE** |
| **CFDT** | M. |  |
| M. |  |
| M. |  |
| **CFTC** | M. |  |
| M. |  |
| M. |  |
| **CGT** | M. |  |
| M. |  |
| M. |  |
| **CFE-CGC** | M. |  |
| M. |  |
| M. |  |