ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

**CONCLU ENTRE :**

**DERICHEBOURG SNG**, Société par actions simplifiée au capital de 800 000 € dont le siège social se situe 84, boulevard de l’Europe 69310 PIERRE-BENITE, identifiée sous le numéro B 750 969 453 auprès du Registre du Commerce et des Sociétés de LYON

Représentée aux présentes par XXXXXXXXXX, dûment habilité en sa qualité de XXXXXXXXXX,

D’une part,

**ET :**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société DERICHEBOURG SNG ci-dessous énoncées:

- l’organisation syndicale **F3C-CFDT**, représentée par XXXXXXXXXX

* l’organisation syndicale **Info’Com-CGT**, représentée par XXXXXXXXXX

D’autre part,

ci-après conjointement dénommées « les Organisations Syndicales »

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Les parties ont convenu des dispositions suivantes, en vue de la mise en place du comité social et économique (CSE), dans le cadre des dispositions de 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.

Ainsi, les parties ont privilégié une organisation lisible et favorisant des échanges constructifs, tout en assurant une représentation proche des préoccupations des salariés, et ce sur tout le territoire du fait de l’implantation nationale de la société.

La direction réitère son attachement à la maturité du dialogue social en place, témoigne d’une culture d’entreprise prégnante.

Pour que les solutions dégagées à la suite de cette négociation soient pertinentes et acceptées par tous, les acteurs ont partagé les informations nécessaires au cours de plusieurs réunions préparatoires.

Par ailleurs, les dispositions relatives aux instances représentatives présentes dans les accords collectifs d’entreprise, les engagements unilatéraux ainsi que les éventuels usages d’entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel, et plus particulièrement à leurs missions et leurs moyens, sont caduques. Néanmoins, nous veillons à ce que les nouvelles règles soient reprises dans le présent accord.

En annexe du présent accord, sont maintenus et repris pour les autres dispositions, l’accord de substitution et l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Article 1*

**OBJET**

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de mise en place du CSE et de son règlement intérieur (en attendant qu’il soit repris ou amendé par le Comité Social et Economique).

*Article 2*

**LE CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique au sein de la Société DERICHEBOURG SNG.

*Article 3*

**LE PERIMETRE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Un CSE est mis en place au niveau de l’entreprise, constituant un établissement unique.

*Article 4*

**DUREE DES MANDATS DES MEMBRES DU CSE**

La durée des mandats des membres du CSE est fixée à 4 ans.

*Article 5*

**LA COMPOSITION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Article 5.1 : Membres du CSE titulaires et suppléants et crédit d’heures

Les parties signataires souhaitent privilégier une organisation à la fois souple et efficace du CSE en s’entendant sur un nombre de membres propice aux échanges, aux collaborations et à l’examen constructif des dossiers, pour offrir à chacun de ses membres la capacité de s’approprier les sujets, de se responsabiliser sur son champ d’analyse et de développer ses compétences.

En application de l’article R. 2314-1 du Code du travail, les parties ont convenu que le CSE se compose de 8 élus titulaires et de 8 élus suppléants.

Chaque membre élu titulaire bénéficie d’un crédit de 30 heures par mois.

Puis les parties ont également convenu de mettre en place une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) composée de 4 membres du CSE. Chaque membre de cette commission bénéficie de 10 heures de délégation supplémentaires à leurs heures au titre de leur mandat.

Article 5.2 : Président, secrétaires, trésoriers et adjoints

Le CSE est présidé par l’employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

L’employeur ou son représentant peut, selon les sujets inscrits à l’ordre du jour, convier un ou plusieurs salariés de l’entreprise afin d’éclairer l’instance.

Le bureau du CSE est composé d’un :

* Secrétaire et d’un secrétaire-adjoint
* Trésorier et d’un trésorier-adjoint

Les membres du bureau seront désignés à la majorité des membres titulaires du CSE.

Article 5.3 : Représentants syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise peut désigner un représentant syndicaux au CSE. Ils assistent aux séances avec voix consultative.

Ils sont choisis parmi les membres du personnel de l’entreprise et doivent remplir les conditions d’éligibilité au CSE fixées à l’article L. 2314-19 du Code du travail.

Ils bénéficient de 8 heures de délégation par mois.

Article 5.4 : Frais de déplacements et d’hébergements des membres du CSE

En dehors des déplacements sur convocation de l’employeur, les frais de déplacements et d’hébergement de la délégation du personnel au CSE ne sont pas pris en charge par la société, à l’exception des déplacements sur les sites de la région dont l’élu est rattaché professionnellement.

Toutefois, il est convenu que dans le cadre de l’exercice du mandat de la délégation du personnel au CSE, ces frais seront pris en compte selon les règles actuellement en vigueur (article 9 de l’accord de substitution) :

« La société DERICHEBOURG SNG maintient aux élus et représentants désignés les prérogatives suivantes :

* Utilisation des véhicules d’entreprise pour les déplacements au sein de la région pour ceux disposant déjà de la mise à disposition d’un véhicule dans le cadre de leur poste ;
* Indemnisation du temps de déplacement pour se rendre sur site dans sa région au même taux horaire que du temps travaillé.
* Prise en charge des frais d’une carte à débit différé destinée à faciliter la gestion de trésorerie de ceux devant, dans le cadre des réunions organisées par l’entreprise, régulièrement engager des avances de frais d’un niveau élevé ;
* Dans le cadre de l’optimisation des coûts du poste transport, mise à disposition d’un abonnement transport pour ceux devant, dans le cadre des réunions organisées par l’entreprise, régulièrement se déplacer ;
* Dans le cadre et dans le respect du barème relatif aux frais professionnels, remboursement des frais de repas dans la limite de 15€ le midi, 25€ le soir et 40€ si midi + soir ;
* Dans le cadre et dans le respect du barème relatif aux frais professionnels (et dans la limite de 100€ petit déjeuner et parking compris conformément au barème Exterion Média), prise en charge des frais d’hôtel engagés la veille ou/et (si nécessaire) le soir même des réunions organisées par l’employeur
* Prise en charge intégrale des frais de transport (avion et train) pour assister un salarié qui en fait la demande dans le cadre de l’article 1232-4 du code du travail et rémunération intégrale, comme temps de travail effectif (moins l’heure de repas) et sans usage du crédit d’heures de délégation, du temps de l’entretien des déplacements nécessaires à celui-ci. »

En annexe du présent accord, est repris l’intégralité du règlement intérieur du comité d’entreprise préexistant avant la mise en place du CSE.

*Article 6*

**ATTRIBUTIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Le CSE reprend les attributions et expertises des instances précédemment en place.

Par ailleurs, les délégués syndicaux conservent seuls leur pouvoir de négociation avec l’employeur.

Article 6.1 : Les fonctions générales

Les compétences du CSE constituent à 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 à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux techniques de production.

Le CSE présente également 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 des conventions et accords de la société DERICHEBOURG SNG.

Article 6.2 : Les fonctions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l’entreprise et réalise notamment des enquêtes en matière d’accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, avec le soutien de la CSSCT dans les conditions fixées par le présent accord, 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 L. 4161-1 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 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 définis à l’article L. 1142-2-2 du Code du travail.

Article 6.3 : Les fonctions consultatives

* *Consultations et informations récurrentes* :

Le CSE sera par ailleurs consulté tous les ans sur :

* Les orientations stratégiques
* La situation économique et financière
* La politique sociale, les conditions de travail et l’emploi de l’entreprise

L’information nécessaire aux consultations est envoyée par la direction 8 jours avant la réunion de l’instance.

L’avis peut être rendu au plus tard un mois à compter de la communication des informations pour la consultation, et deux mois en cas de recours à une expertise.

Outre les délais préfixes du code du travail, passé ce délai d’un mois, ou de deux, l’instance sera réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif.

Le contenu des consultations et des informations nécessaires à la consultation est celui défini dans l’Annexe 1 du présent accord – « Base de Données Economiques et Sociales » en fonction du bloc de consultation.

L’employeur alimente la BDES et organise son accès aux représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont formés à l’accès de la BDES par l’employeur.

* *Consultations et informations ponctuelles* :

Le CSE est consulté ponctuellement sur la mise en œuvre des moyens de contrôle de l’activité des salariés, en cas de restructuration et de compression des effectifs, en cas d’opération de concentration, d’offre publique d’acquisition ou de procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Par ailleurs, 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.

Pour rendre un avis sur les consultations ponctuelles, le CSE est habilité à délibérer le jour même, tout en gardant la possibilité de rendre son avis au plus tard un mois à compter de la communication des informations pour la consultation, et deux mois en cas de recours à une expertise.

*Article 7*

**FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Article 7.1 : Périodicité des réunions

Le nombre de réunions annuelles du CSE est fixé à 6, dont au moins quatre réunions portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Un calendrier indicatif des réunions sera transmis par le président du CSE à l’ensemble des élus. Le CSE peut être réuni exceptionnellement, à la demande de la majorité de ses membres ou de l’employeur.

Article 7.2 : Organisation des réunions

Seuls les élus titulaires, et les représentants syndicaux siègent aux réunions du CSE. Un suppléant n’assistera aux réunions qu’en l’absence d’un titulaire.

Le suppléant appelé à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement, est déterminé conformément aux dispositions légales.

En vue de permettre la participation d’un suppléant aux réunions, chaque titulaire informe, dès qu’il en a connaissance, de son absence à une ou plusieurs réunions du CSE, le membre suppléant appelé à le remplacer, le Secrétaire et le Président.

Les suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires et les représentants syndicaux. Ils sont destinataires de la convocation à titre indicatif et de l’ensemble de la documentation liée à la réunion. En cas de remplacement du titulaire, l’information vaut convocation.

L’ordre du jour est établi entre le secrétaire du CSE et le président. La direction adresse par courrier électronique l’ordre du jour et les convocations aux membres titulaires du CSE et aux représentants syndicaux au CSE. Ils sont adressés aux membre suppléants du CSE pour simple information.

Le temps passé aux réunions et le temps de trajet constituent du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions du CSE sont pris en charge conformément aux règles en vigueur dans l’entreprise.

La tenue des réunions du CSE requiert en priorité la présence physique des membres.

Il a été convenu que le recours aux réunions téléphoniques et à la visioconférence pourra être retenu de manière exceptionnelle à la demande de l’employeur ou des représentants des salariés, à raison d’une par an à l’initiative de chacune des parties.

Concernant la visioconférence : le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Lorsque le comité doit procéder à un vote à bulletin secret, les modalités définies par voie règlementaire sont applicables.

Les réunions du CSE auront lieu sur le site de Pierre-Bénite, situé au 84 boulevard de l’Europe, 69310 Pierre Bénite. Il est néanmoins convenu que, si cela s’avérait nécessaire, les réunions pourront se tenir dans tout autre lieu déterminé par l’employeur, garantissant une confidentialité suffisante et tenant compte des déplacements des membres du comité.

Article 7.3 : Ordre du jour

Il est rappelé que l’ordre du jour est établi conjointement par le secrétaire et le président. Les consultations rendues obligatoires par une loi, un décret ou un accord collectif sont inscrites de plein droit à l’ordre du jour soit par le président, soit par le secrétaire.

Les membres du Comité qui désirent qu’une question soit inscrite à l’ordre du jour doivent en informer le secrétaire au moins 10 jours avant la réunion.

L’ordre du jour est communiqué par l’employeur aux membres du CSE et aux représentants syndicaux au CSE au moins 3 jours avant la réunion par mail lorsque les salariés bénéficient d’une adresse mail « DERICHEBOURG ». A défaut, l’employeur sollicite les membres de l’instance pour leur demander à utiliser les adresses mails personnelles. En cas de refus, le format papier avec accusé de réception sera utilisé.

Article 7.4 : Procès-verbal de réunion

Le procès-verbal de la réunion est établi par le secrétaire (ou secrétaire adjoint), et il est communiqué à tous les membres du Comité, aux représentants syndicaux et au chef d’entreprise, notamment par mail, dans un délai d’au moins 10 jours avant la réunion suivante, pour approbation en début de séance. Une fois approuvé, il est signé du secrétaire.

Le procès-verbal reflète clairement les débats. Il mentionne les décisions prises, les résolutions adoptées, les résultats des votes éventuels et les avis exprimés par le CSE.

Le procès-verbal est diffusé pour affichage par le secrétaire ou la direction, après avoir été approuvé par le Comité et signé par le secrétaire. Lors de la diffusion, les mentions relatives aux informations confidentielles ou nominatives sont retirées.

Article 7.5 : Règlement intérieur

L’organisation interne de l’instance et ses modalités de fonctionnement pratiques relèvent du règlement intérieur dont se dotera le CSE par le vote d’une résolution prise à la majorité de ses membres, conformément aux dispositions de l’article L. 2315-24 du Code du travail.

Article 7.6 : Formation des élus

Les membres du CSE élus titulaires, suppléants et représentants syndicaux bénéficient par ailleurs d’un stage de formation économique d’une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. Ce stage est renouvelé à chaque mandat.

Les membres titulaires et suppléants bénéficient d’une formation en santé, sécurité et conditions de travail dans les conditions prévues par les dispositions légales et règlementaires.

Article 7.7 : L’accès à une information de qualité

Le CSE bénéficie de l’ensemble des informations mises à disposition sur la Base de Données Economiques et Sociales. L’envoi du mail informant de la mise à disposition sur la BDES vaut communication de l’information.

Dans la limite de la faisabilité technique, la direction s’engage à ce que les représentants du personnel soient alertés du téléchargement de nouveaux documents sur la BDES.

Par ailleurs, à l’occasion des étapes d’information ou de consultation de l’instance, au-delà des documents qui seront remis au CSE pour rendre un avis éclairé, le président du CSE pourra inviter en réunion des « spécialistes métiers » qui viendront présenter les dossiers et répondre aux questions des élus du CSE, après information du secrétaire du CSE et dans la limite de deux invités.

Article 7.8 : Ressources du CSE : budgets

Le CSE bénéficie de deux budgets, l’un pour son propre fonctionnement, l’autre pour les activités sociales et culturelles (ASC) dont le montant est a minima calculé sur la base de la masse salariale brute, telle que définie à l’article L. 2315-61 du Code du travail.

Le budget de fonctionnement est fixé à 0,20 % de la masse salariale brute.

Le budget ASC est fixé à 1,13 % de la masse salariale brute.

Les excédents annuels du budget de fonctionnement pourront être reportés l’année suivante sur le budget des activités sociales et culturelles et vice versa, sur délibération du CSE et dans les conditions et proportions fixées par les textes en vigueur. Les modalités de versement ainsi que leur fréquence sont :

- reliquat et premier tiers prévisionnel de la masse salariale le 31 octobre de l’année en cours,

- second tiers le 31 décembre de l’année en cours

- 70% du troisième tiers le 31 mars de l’année en cours.

L’employeur devra s’y conformer.

Article 7.9 : Local

Un local est mis à disposition du CSE, à ce jour, à l’adresse suivante : 84 boulevard de l’Europe, 69310 Pierre Bénite. Le CSE sera informé et consulté préalablement de tout changement d’implantation.

Il est mis à disposition par la société DERICHEBOURG SNG, le matériel suivant : bureaux, chaises, meubles de rangement, ligne téléphonique indépendante, connexion internet et ordinateur.

Les membres du CSE peuvent voir leur responsabilité engagée s’agissant :

* Du mobilier et autres objets que le local contient ;
* Vis-à-vis des personnes qu’ils font entrer dans le local ;
* De l’obligation d’usage conforme du local à son objet et aux règles applicables à la copropriété.

*Article 8*

**EXPERTISES**

Le CSE s’engage a n’effectuer que deux expertises par an sur les consultations récurrentes suivantes :

* La consultation relative à la situation économique et financière,
* La consultation relative à la politique sociale,
* La consultation sur les orientations stratégiques.

Lorsque le CSE décide du recours à l’expertise, les frais d’expertise peuvent être pris en charge dans les conditions suivantes :

* Par l’employeur concernant :
* La consultation récurrente relative à la situation économique et financière,
* La consultation récurrente relative à la politique sociale,
* La consultation en cas de licenciements économiques collectifs,
* La consultation en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
* Par l’employeur à hauteur de 80 % et 20 % par le CSE concernant :
* La consultation sur les orientations stratégiques,
* La consultation en cas d’opération de concentration,
* La consultation en cas d’offre publique d’acquisition,
* La consultation en cas d’introduction d’une nouvelle technologie,
* La consultation en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,

Pour cette répartition (80%/20%), lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l’expertise et qu’il n’a pas eu de transfert d’excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes, l’employeur prend en charge en totalité le solde restant à payer sur le coût de l’expertise.

*Article 9*

**BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES**

Article 8.1 : Organisation et modalités de fonctionnement de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

Une BDES est constituée au niveau de l'entreprise. Elle rassemble les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Elle est tenue sur un support informatique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel au CSE et, le cas échéant, aux délégués et représentants syndicaux.

Ceux-ci sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles.

Ils sont informés de l'actualisation de la BDES par mail. Dans ce cadre, il appartient à chaque membre ainsi qu’aux délégués syndicaux de faire connaître à la Direction l’adresse électronique à laquelle cette information lui sera communiquée.

Article 8.2 : Architecture et contenu de la BDES

Les informations versées dans la BDES portent sur les deux années précédant l’exercice en cours, l’année en cours, et le prévisionnel sur l’année à venir de l’exercice en cours à moins qu’il en soit précisé autrement dans la BDES.

Toutefois, en cas de remise à jour en cours d’année, les informations versées pourront concerner l’année en cours, lorsque ces informations sont connues.

Les informations de la BDES sont précisées dans l’Annexe 1 du présent accord.

*Article 10*

**LA COMMISSION DE SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)**

En application de l’article L. 2315-36 du Code du travail, les parties conviennent de la mise en place d’un Commission Santé Sécurité et Conditions de travail compétente pour l’entreprise DERICHEBOURG SNG.

Article 10.1 : Nombre

Cette commission est composée de 4 membres du CSE, désignés par le Comité Social et Economique parmi ses membres titulaires ou suppléants, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

La commission comprend au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du collège cadre.

La commission est présidée par l’employeur ou son représentant. L’employeur 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 titulaires présents.

Article 10.2 : Modalité de désignation

Les élus choisissent de répartir les sièges à pourvoir de la commission selon les modalités suivantes :

* Chaque organisation syndicale représentée au CSE établit une liste de candidats à la CSSCT ;
* La répartition des candidats sur les sièges est effectuée à la plus forte moyenne, sur la base des résultats obtenus par chaque organisation syndicale représentée au CSE au premier tour des élections du CSE ;
* En cas d’égalité de voix, priorité est donnée au(x) candidat(s) le(s) plus âgé(s).

Article 10.3 : Secrétaire de la CSSCT

Lors de la première réunion de la CSSCT, les membres de la commission désignent un secrétaire, parmi leurs membres titulaires ou suppléants au CSE.

Cette désignation se fait par vote des membres élus de la CSSCT, présents lors d’une réunion plénière de la commission. En cas d’égalité de voix, le candidat le plus âgé est élu.

Article 10.4 : Membres de droit

Les membres suivants participent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT : le médecin du travail, l’agent de contrôle désigné par l’inspection du travail, l’agent des services de prévention de la sécurité sociale, le responsable sécurité, et le responsable des ressources humaines de l’entreprise.

Article 10.5 : Remplacement en cours de mandat

En cas de cessation anticipée du mandat d’élu au CSE, pour cause de départ définitif de l’entreprise ou de démission du mandat, l’élu membre de la CSSCT sera remplacé par la désignation d’un autre élu du CSE, présentée par la même organisation syndicale, par résolution prise en réunion du CSE. Il doit y avoir concordance entre l’élu CSE remplacé et le membre CSSCT remplacé.

A défaut de candidat de la même organisation syndicale, un autre candidat, élu du CSE, peut être proposé et désigné selon le même processus.

Article 10.6 : Missions

La CSSCT est une simple émanation du CSE, et ne pourra agir que par délégation du CSE.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, toutes ou parties des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail telles que définies par le Code du travail pourront être confiées par délégation du CSE à la CSSCT, à l’exception des attributions consultatives et du recours à un expert.

La CSSCT peut proposer des expertises au CSE mais elle n’a pas la possibilité de recourir à une expertise. Ce droit relève exclusivement de la compétence du CSE (ainsi que le choix de l’expert) qui restera souverain de ses choix.

* **Délégation des missions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail :**

Par le présent accord, les parties entendent déléguer à la CSSCT, toutes ou parties des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Ainsi le CSE délègue à la CSSCT les missions de contrôle, d’enquêtes, les inspections ainsi que les missions d’amélioration des conditions de travail, l’analyse des risques professionnels et la prévention des risques professionnels telles que prévues par le code du travail.

La mission principale de la CSSCT est d’instruire les sujets de santé sécurité délégués au CSE afin que l’instance délibère.

* **Droit d’alerte en cas de danger grave et imminent :**

Les membres de la CSSCT se voient également confier au titre de l’article L. 2312-60 du Code du travail l’exercice des droits d’alerte en situation de danger grave et imminent (DGI) ainsi qu’en matière de santé publique et d’environnement.

Les parties signataires entendent préciser que cela ne prive pas les membres du CSE des droits prévus à l’article L. 4131-1 du Code du travail.

* **Les enquêtes :**

La CSSCT conformément aux dispositions légales prévues aux articles L. 2312-13 et L. 2315-11 du Code du travail et en vertu de la délégation qu’elle a reçu du CSE peut être amenée à réaliser des 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.

Ces enquêtes ne sont pas décomptées du crédit d’heures de délégation.

* **Les visites d’inspection de site :**

Conformément à l’article L. 2312-13 du Code du travail, par délégation du Comité Social et Economique la CSSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les parties conviennent dans le présent accord que les inspections de sites feront l’objet d’un calendrier pluriannuel discuté entre le président et les membres de la CSSCT et diffusé par le Président de la Commission aux différents sites visités en inspection.

Ces enquêtes sont décomptées du crédit d’heures de délégation.

* **Les analyses d’accident du travail :**

Conformément aux dispositions légales, l’employeur doit veiller à la santé et sécurité au travail de ses salariés en mettant en place des actions de prévention.

L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L’employeur veille à l’adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l’amélioration des situations existantes.

Les mesures de prévention à mettre en place sont directement issues des résultats de l’évaluation obligatoire des risques professionnels.

Elle doit être menée par une analyse a priori des risques et formalisée dans le document unique d’évaluation des risques professionnels.

L’analyse des accidents du travail continue au processus d’amélioration continue de la prévention des risques professionnels.

Ces analyses sont de la responsabilité de l’entreprise, la direction associera un ou plusieurs membres de la CSSCT à l’analyse des causes, chaque fois qu’elle le jugera utile et nécessaire.

Le temps passé à ces analyses ne sera pas décompté du crédit d’heures.

* **Les constats d’alerte :**

Par ce dispositif, les membres de la CSSCT alertent officiellement l’entreprise d’une problématique SSCT.

Ces analyses sont de la responsabilité de l’entreprise, la direction associera un ou plusieurs membres de la CSSCT à l’analyse des causes, chaque fois qu’elle le jugera utile et nécessaire.

Article 10.7 : Moyens et fonctionnement

* **Réunions** :

La CSSCT est réunie 4 fois par an à l’initiative de l’employeur.

La réunion est tenue la veille d’une réunion CSE.

* **Formation et information :**

Les membres élus de la CSSCT bénéficient, au cours de leur mandat, de la formation spécifique prévue par les textes en vigueur, soit 5 jours de formation en lien avec la santé et la sécurité.

* **Heures de délégation :**

Les membres de la CSSCT bénéficient d’un crédit d’heures de délégation de 10 heures par mois.

* **Les frais de déplacements :**

Les frais de déplacements des membres de la CSSCT sont similaires à ceux des membres du CSE (article 5.4 du présent accord).

*Article 11*

**DOMAINES NON TRAITES PAR L’ACCORD**

Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles.

*Article 12*

**MODALITES DE SUIVI - REVOYURE**

L'application du présent accord sera suivie par le CSE

Les parties conviennent de se réunir, à l’initiative de l’une ou l’autre des parties, durant la durée des mandats, afin d’envisager les éventuelles évolutions à y apporter.

*Article 13*

**DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du jour de sa signature.

Il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

* toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
* les parties ouvriront les négociations dans le délai d’un mois suivant réception de la demande de révision,
* les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord.

*Article 14*

**DENONCIATION**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l’article L.2222-6 du Code du travail, à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacun des signataires ou non signataires représentatifs, étant précisé qu’en principe, l’application de l’accord cessera alors au dernier jour des mandats des membres du CSE.

Une déclaration de cette dénonciation devra être déposée auprès de l’Unité Territoriale du Rhône de la DIRECCTE de Rhône-Alpes.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l’objet d’une dénonciation partielle.

*Article 15*

**FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

* un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l’issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu’à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise n’ayant pas signé l’accord,
* un exemplaire sera notifié par lettre recommandée avec demande d’accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise absente lors de la séance de signature,
* deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès de l’Unité Territoriale du Rhône de la DIRECCTE de Rhône-Alpes.
* un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon

Le présent accord sera mis à disposition des salariés par voie d’affichage et auprès du service du personnel.

Enfin, il fera l’objet d’un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Pierre Bénite, en 6 exemplaires originaux,

Le 1er février 2019

Pour la Société : DERICHEBOURG \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

XXXXXXXXXX

Pour F3C-CFDT : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

XXXXXXXXXX

Pour Info’Com-CGT : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

XXXXXXXXXX

**ANNEXE 1 : Base de Données Economique et Sociales**

|  |  |
| --- | --- |
| **1° Investissements** | |
| A-Investissement social | **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 ; |
| b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle |
| c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées : Personnes handicapés ou assimilés (déclaration AGEFIPH) / Pourcentage des effectifs |
| d) Evolution du nombre de stagiaires |
| e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés : Montant consacré à la formation continue / Masse salariale en K€ / % de masse salariale consacré à la formation / Nombre de salariés formés / Nombre d’heures de formation / Nombre d’hommes formés / Nombre de femmes formées / Nombre d’employés formés / Nombre de TAM formés / Nombre de cadres formés. |
| f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail :  Durée du travail (en nombre d’heures travaillées - par catégorie et par genre)  Durée du travail temps plein / temps partiel (en nombre de salariés – par catégorie et par genre) |
| 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. Echéancier des mesures prévues |
| **3° Fonds propres, endettement et impôts** | |
|  | a) Capitaux propres de l'entreprise (capital social ; primes d’émission ; mise en réserve ; reports à nouveau ; résultats de l’exercice ; provisions réglementées) |
| b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ; |
| c) Impôts et taxes (impôt sur les sociétés ; impôts sur les sociétés (%VA) ; autres impôts et taxes assimilée ; autres impôts et taxes assimilés (%VA) |
| **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) 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-Subventions | |
| C-Réductions d'impôts | |
| D-Exonérations et réductions de cotisations sociales | |
| E-Crédits d'impôts | |
| F-Mécénat | |
| G-Résultats financiers | 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. | |