ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE l'ASSOCIATION LA ROCHE

Entre les soussignés :

L'Association La Roche,

Dont le Siège Social est situé aux Sauvages (Rhône)

Représenté par M XXXX, Directeur Général

**D'une part,**

Et

Les Organisations Syndicales représentatives suivantes, dûment mandatées :

CFDT représenté par Mme XXXX D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit,

SOMMAIRE

[1](#_Toc177458313)

[ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE l'ASSOCIATION LA ROCHE 1](#_Toc177458314)

[PREAMBULE 5](#_Toc177458315)

[ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 5](#_Toc177458316)

[ARTICLE 2 - PERIMETRE DU CSE 5](#_Toc177458317)

[ARTICLE 3 – COMPOSITION 6](#_Toc177458318)

[Article 3.1. Présidence 6](#_Toc177458319)

[*Article 3.2. Délégation élue du personnel* 6](#_Toc177458320)

[Article 3.2.1. Nombre d'élus et crédits d'heures 6](#_Toc177458321)

[Article 3.2.2. Remplacement des élus titulaires 6](#_Toc177458322)

[Article 3.2.3. Représentants syndicaux 6](#_Toc177458323)

[Article 3.3 - Le bureau 7](#_Toc177458324)

[ARTICLE 4 - REPRESENTANTS DE PROXIMITE 7](#_Toc177458325)

[Article 4.1 - Fixation du nombre de représentants de proximité et des périmètres 7](#_Toc177458326)

[Article 4.2 – Désignation 8](#_Toc177458327)

[Article 4.3- Attributions 8](#_Toc177458328)

[Article 4.4- Moyens 9](#_Toc177458329)

[ARTICLE 5 – REUNIONS 9](#_Toc177458330)

[Article 5.1 - Réunions périodiques 9](#_Toc177458331)

[Article 5.2 - Réunions exceptionnelles 10](#_Toc177458332)

[Article 5.3 - Participants, Convocation et Ordre du jour 10](#_Toc177458333)

[Article 5.4 - Procès-verbal du Comité Social et Economique 10](#_Toc177458334)

[ARTICLE 6 - FORMATIONS DES ELUS DU CSE 11](#_Toc177458335)

[ARTICLE 7 – SUBVENTIONS 12](#_Toc177458336)

[ARTICLE 8 - DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATION 12](#_Toc177458337)

[Article 8.1 - Règles de gestion 12](#_Toc177458338)

[Article 8.2 - Report ou Mutualisation du crédit d'heures 12](#_Toc177458339)

[Article 8.3 - Bons de délégation et frais de déplacements. 13](#_Toc177458340)

[ARTICLE 9 – COMMISSIONS 13](#_Toc177458341)

[Article 9.1 - Commission Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) 13](#_Toc177458342)

[Article 9.1.1 Composition de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail 13](#_Toc177458343)

[Article 9.1.2 Attributions de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail 14](#_Toc177458344)

[Article 9.1.3 Moyens de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail 14](#_Toc177458345)

[Article 9.1.4 Fonctionnement de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail 14](#_Toc177458346)

[Article 9.2 - Commission Formation Employabilité 15](#_Toc177458347)

[Article 9.3 - Commission Œuvres Sociales 16](#_Toc177458348)

[ARTICLE 10 - SUIVI - DUREE DE L'ACCORD - ENTREE EN VIGUEUR – REVISION 17](#_Toc177458349)

[ARTICLE 11 - COMMUNICATION DE L'ACCORD 17](#_Toc177458350)

[ARTICLE 12 - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD 18](#_Toc177458351)

# PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux ont convenu, au cours de cette négociation, d'entamer une réforme du dialogue social et économique au sein de l’association, conformément à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 sur la nouvelle organisation du dialogue social et économique en entreprise, ainsi que sur la promotion et la valorisation des responsabilités syndicales.

Le dialogue social est un élément clé de la performance de l'association. Il favorise l'engagement des salariés et reste le moyen le plus efficace pour trouver des solutions constructives.

Afin de renforcer le dialogue social constant qui a accompagné le développement de l'Association La Roche depuis sa création, la Direction et les partenaires sociaux ont défini une structure pour les instances représentatives du personnel.

Le dialogue social repose sur l'engagement des hommes et des femmes occupant des postes de représentants du personnel élus ou mandatés par les syndicats représentatifs. Cet engagement fait partie intégrante de leur vie professionnelle, et l'expérience acquise en tant que membres du Comité Social et Économique contribue à leur développement professionnel.

Le présent accord se substitue intégralement à compter de sa date d'entrée en vigueur aux accords collectifs et avenants (et notamment à l'accord d'entreprise du 4 décembre 2009 relatif à la mise en place des IRP et à son avenant du 23 mars 2017 et à l’accord d’entreprise du 04 mars 2019), aux usages antérieurs et engagements unilatéraux antérieurs ayant le même objet.

# ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir le niveau de mise en place de la nouvelle instance unique du Comité social et économique élu le 05/02/24 ainsi que sa composition et ses modalités de fonctionnement.

Il a également pour objet la mise en place :

* Des Représentants de proximité
* De la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail
* De commissions spécifiques.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'Association La Roche, employés sous CDI, CDD, à temps plein ou à temps partiel, et relevant de la Convention Collective du 15 Mars 1966.

# ARTICLE 2 - PERIMETRE DU CSE

L'association est constituée de plusieurs sites répartis dans le Rhône et la Loire. Toutefois, à l'exception du siège social situé à Les Sauvages (69), ces différents sites ne disposent pas d'une autonomie de gestion, notamment en matière de gestion du personnel et ne constituent pas des établissements distincts nécessitant la mise en place de comités d'établissements.

Ainsi, les parties ont convenu de mettre en place le Comité Social et Economique (CSE) au niveau de l'association, conformément aux dispositions de l'article L 2323-1 du code du travail,

Les moyens humains et financiers prévus dans le présent accord reposent sur ce périmètre.

# ARTICLE 3 – COMPOSITION

## Article 3.1. Présidence

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté par 5 collaborateurs maximum dont le Directeur des Ressources humaines et un Directeur de Pôle ou le Directeur Administratif et Financier.

Article 3.2. Délégation élue du personnel

### Article 3.2.1. Nombre d'élus et crédits d'heures

Au regard de l'arrêté de l'effectif à la date de signature du présent accord, la délégation élue du personnel au CSE est composée de 11 membres titulaires et de 11 membres suppléants.

Chaque membre élu titulaire bénéficie d'un crédit de 22 heures (équivalant à environ 3 jours) par mois.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions de l'instance qui sont à l'initiative de la Direction (réunions mensuelles, réunions extraordinaires à l'initiative de la Direction) n'est pas déduit de leurs heures de délégation.

### Article 3.2.2. Remplacement des élus titulaires

Lorsque le titulaire ne peut pas participer à l'une des réunions du CSE, il informe le suppléant qui le remplace en respectant les règles légales de remplacement en vigueur.

Il informe ensuite le Directeur des Ressources humaines et le secrétaire du CSE de son absence et indique le nom de son remplaçant avant la tenue de la réunion.

A cette fin, la présidence transmet en début de mandature à chaque élu titulaire un tableau de suppléance. Les règles de remplacements d'un titulaire par un suppléant seront détaillées dans le règlement intérieur du CSE.

Lorsqu'un élu titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation, etc.) ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé selon les règles prévues à l'article L. 2314-37 du Code du travail.

### Article 3.2.3. Représentants syndicaux

Le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE selon les conditions légales en vigueur.

Il assiste aux séances avec voix consultative.

## Article 3.3 - Le bureau

Au cours de la première réunion, le CSE désigne parmi ses membres titulaires, dans le cadre d'une délibération prise à la majorité des membres présents :

* Un secrétaire et un secrétaire suppléant,
* Un trésorier.

composant le Bureau du CSE.

Les rôles et attributions des membres du bureau seront organisés par le Règlement Intérieur du CSE.

# ARTICLE 4 - REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les parties au présent accord souhaitent favoriser et renforcer l'existence d'un dialogue social actif et efficace de proximité centré sur les questions individuelles ou collectives locales des salariés.

Les parties s'accordent donc sur l'opportunité que peut constituer la désignation de Représentants de proximité devant jouer un véritable rôle de relais de proximité par périmètre géographique.

## Article 4.1 - Fixation du nombre de représentants de proximité et des périmètres

Les parties ont convenu de la mise en place, de représentants de proximité dans les conditions suivantes :

* 1 représentant de proximité au niveau de chaque territoire défini ci-après et sur lequel n'est pas affecté au moins un élu au CSE.
* 2 représentants de proximité au niveau de chaque site ou territoire ayant un effectif de plus de 30 salariés et sur lequel n'est pas affecté au moins deux élus au CSE.
* En cas d’absence de longue durée (>14 jours) ou de départ et en l’absence d’élu CSE sur le site, il est prévu qu’un représentant de proximité soit nommé à titre temporaire afin d’assurer la mission de l’élu. Dans ce cadre, le représentant de proximité à titre temporaire bénéficiera des heures de délégation du titulaire absent, sous réserve de l’accord du titulaire. Dans le cas du remplacement d’un élu suppléant, se référer à l’article 4.4. Pour ce faire, les élus du CSE proposent lors d’un CSE leur potentiel représentant de proximité temporaire.

Détail des sites au jour de la signature de l'accord :

* Les Sauvages : en moyenne 30 salariés, soit 3 sites : ESAT Terroir, Le Parc, l'Administratif ;
* Tarare : en moyenne 70 salariés, soit 6 sites : ESAT Multiservices, Via Psy (Mousselines, DHD, DHR, DHR², SAJ, SAVS, DSDS).
* ESAT Amplepuis : en moyenne 15 salariés
* ESAT Vénissieux : en moyenne 15 salariés
* ESAT Brignais : en moyenne 6 salariés
* Yzeron : en moyenne 30 salariés
* Roanne/ Saint Marcel de Félines : en moyenne 35 salariés
* Claveisolles : en moyenne 70 salariés, à la date de l’accord, et à terme 90 salariés

Détail des territoires -au nombre de sept - au jour de la signature de l'accord

* Les Sauvages
* Tarare
* Amplepuis,
* Brignais/Vénissieux
* Yzeron
* Roanne/Saint Marcel de Félines
* Claveisolles

## Article 4.2 – Désignation

Les représentants de proximité sont désignés lors de l’une des premières réunions du CSE après sa constitution, en priorité parmi les élus du CSE travaillant dans les sites/territoires concernés, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Un représentant de proximité pourra être désigné en dehors des membres du CSE si aucun élu du CSE n'est présent au sein d'un site/territoire considéré. Ce représentant désigné devra obligatoirement être salarié du site/territoire dont il est représentant.

Les résultats des votes sont consignés dans le procès-verbal de la réunion du CSE.

Les représentants de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

En cas de départ d'un représentant de proximité, il peut être procédé à son remplacement dans les conditions définies ci-dessus pour la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat des élus du CSE.

## Article 4.3- Attributions

Les représentants de proximité ont pour mission :

* + De présenter les réclamations individuelles ou collectives dans les différents sites/territoires de l'Association,
  + De prévenir les situations de harcèlement moral et/ou sexuel ;
  + D'identifier les charges de travail excessives ;
  + De préconiser des améliorations dans l'organisation du travail du site ;
  + De recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel ;
  + D'améliorer la communication interne ;
  + De promouvoir la reconnaissance au travail.

## Article 4.4- Moyens

o Les représentants de proximité bénéficieront de formations au même titre que les membres du CSE. Toutefois, la formation sera adaptée à leurs missions. L'organisme et le programme de ladite formation seront validés conjointement par l'employeur et le CSE.

o Un représentant de proximité ou un directeur peut demander à ce qu'une réunion se tienne sur le site/territoire concerné pour aborder certains sujets concernant le site tels que les nouvelles activités, modification des horaires, fermeture des établissements...Il est conseillé de prévoir une rencontre tous les deux mois sur chacun des sites/territoires.

o Crédit d'heure pour les représentants de proximité non membres du CSE : 5 heures par mois non cumulables, non reportables d'un mois sur l'autre. En cas de sujet particulier, une demande spécifique d’augmentation du nombre d’heures octroyées doit être effectuée auprès du secrétaire du CSE qui en échangera avec le Directeur Général et/ou son représentant.

o Les représentants de proximité peuvent, durant leurs heures de délégation, circuler librement sur le site concerné et prendre tous contacts avec les salariés, nécessaires à l'accomplissement de leur mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

# ARTICLE 5 – REUNIONS

## Article 5.1 - Réunions périodiques

Le CSE se réunit au moins 9 fois par an sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Quatre de ces réunions mensuelles portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Un calendrier prévisionnel est transmis chaque année, aux membres du CSE.

A chaque fin de réunion du CSE, la date de la réunion suivante du CSE est confirmée. Ci-dessous le calendrier et les thèmes abordés à titre indicatif :

Janvier : DUERP et SSCT

Février : Thèmes divers

Mars : SSCT

Avril : Présentation des états financiers

Juin : Présentation des comptes du CSE (Fonctionnement et Sociaux)

Juillet: SSCT

Septembre : Orientation stratégique

Octobre : SSCT

Novembre/Décembre : Plan de formation/GPEC

## Article 5.2 - Réunions exceptionnelles

Le Président peut également réunir exceptionnellement le CSE en fonction des nécessités, notamment en cas de consultation sur un projet concernant les attributions légales du CSE.

A la demande de la majorité de ses membres titulaires, le CSE peut être réuni exceptionnellement dans le cas où le sujet à aborder ne pourrait être traité sans attendre la prochaine réunion ordinaire ainsi que dans les autres cas prévus par le code du travail.

## Article 5.3 - Participants, Convocation et Ordre du jour

* Participants

L'employeur ou son représentant et les membres du CSE peuvent convenir d'inviter à une réunion :

* Un ou des salariés de l'entreprise, représentants de proximité ou non,
* Des personnes extérieures à l'association,

Dès lors que la participation de ce(tte)(es) salarié(s)/personne(s) présente un intérêt communément ressenti au regard des attributions du CSE.

Lorsque les réunions du CSE portent sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, sont invités :

* Le médecin du travail,
* Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail,
* L'agent de contrôle de l'inspection du travail,
* L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.
* Convocation

Le CSE est convoqué par son Président au moins 6 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans ces derniers cas, la convocation est transmise 3 jours ouvrés avant la réunion.

* Ordre du jour

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le Secrétaire du Comité. A défaut d'accord, l'ordre du jour pourra être défini par l'employeur ou le secrétaire s'il s'agit d'une consultation obligatoire.

La convocation avec l'ordre du jour sera diffusée :

o À l'ensemble des membres élus au CSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants, sans que cela ne constitue pour les membres élus suppléants une invitation à assister à la réunion du CSE.

o Aux Représentants syndicaux,

o Aux participants invités.

## Article 5.4 - Procès-verbal du Comité Social et Economique

Le Procès-Verbal de la réunion du Comité Social et Economique est établi par le Secrétaire.

Il doit contenir, à minima, le résumé des délibérations (avis, votes, désignation d'expert).

Le Procès-Verbal est ensuite transmis au Président du CSE ainsi qu'à l'ensemble des membres du Comité avant la réunion suivante au cours de laquelle il est procédé au vote de validation.

L'employeur fait connaître, lors de la réunion du CSE suivant cette transmission, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le Procès-Verbal.

Une fois validé, le procès-verbal est affiché ou diffusé par le Secrétaire.

# ARTICLE 6 - FORMATIONS DES ELUS DU CSE

Dans un souci de promotion d'un dialogue social de qualité, les parties conviennent de l'importance du maintien des connaissances et de la montée en compétences des représentants du personnel. Dans ce cadre, sont prévus les dispositifs suivants.

Les membres élus titulaires et suppléants du CSE bénéficient :

La formation est organisée sur une durée de **5 jours** lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée de  :

* 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
* 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

La formation des membres a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d’analyse des conditions de travail et de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation est dispensée dès la première désignation des membres du CSE, selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

* Des caractéristiques de la branche professionnelle de l’entreprise ;
* Des caractères spécifiques de l’entreprise ;
* Du rôle du représentant au comité social et économique.

La direction s'engage à maintenir le salaire pendant la durée de la formation. Le coût pédagogique de la formation, les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE selon les règles définies par le CSE.

L'organisme et le programme de ladite formation seront validés conjointement par l'employeur et le CSE.

# ARTICLE 7 – SUBVENTIONS

* Conformément à l'article L 2315-61 du Code du travail, l'employeur verse chaque année au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant égal à 0,20% de la masse salariale brute de l'entreprise. Pour information, à la date de la signature de l'accord, 0.20% masse salariale brute de 2023 représente 15 793.93€.
* Outre cette subvention, l'employeur met à disposition du CSE un local, du matériel informatique, téléphonique, et mobilier. Il prend également en charge les frais d'électricité et de chauffage. Toutefois, les frais suivants ne sont pas pris en charge par l'employeur : le téléphone et internet.
* L'employeur verse chaque année au CSE une contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles d'un montant défini comme suit : en l'absence d'accord, la contribution annuelle est calculée en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente. Ainsi, le rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année N ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année N-1.

Pour information, à la date de la signature : la contribution est égale à 1.25% de la masse salariale brute de l’association. Pour 2023, 1.25% de la masse salariale représente 98 714.87€.

* Le versement des subventions prévues au présent article s'effectuera mensuellement (en début de mois), avec une régularisation une fois par an.

# ARTICLE 8 - DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATION

## Article 8.1 - Règles de gestion

La Direction des ressources humaines assure le suivi des heures de délégation.

Les parties conviennent que pour tout crédit d'heures prévu dans cet accord :

* une journée équivaut à 7 heures ;
* une demi-journée équivaut à 3 heures et demie.

Ces principes de gestion concernent l'ensemble des salariés titulaires de mandats dont les cadres au forfait en jours, notamment en ce qui concerne le suivi de leur temps de travail journalier, hebdomadaire et annuel.

Enfin, lorsque le présent accord prévoit un crédit d'heures en référence à l'année civile, le nombre d'heures de délégation est proratisé en conséquence.

## Article 8.2 - Report ou Mutualisation du crédit d'heures

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois civil à compter du début du mandat. Toutefois, la possibilité donnée aux membres du CSE de cumuler leurs heures de délégation ne peut conduire l'un deux à utiliser directement dans le mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation mensuel dont il bénéficie.

Les élus titulaires du CSE ont la possibilité de répartir entre eux et avec les suppléants, le crédit d'heures dont ils disposent. La répartition ne peut toutefois conduire l'un deux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il devrait disposer en application des dispositions réglementaires.

Le membre élu du CSE doit informer l'employeur :

* Le temps prévu à l'article L. 2315-7 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois civils. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation (Article R2315-5 du Code du Travail).
* La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1. Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. Article R2315- 6 du Code du Travail.

## Article 8.3 - Bons de délégation et frais de déplacements.

Les règles de fonctionnement des bons de délégations et les modalités de frais de déplacements seront détaillées dans le règlement intérieur du CSE.

# ARTICLE 9 – COMMISSIONS

## Article 9.1 - Commission Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)

Bien que n'étant pas tenu de créer une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail en raison de son effectif, les parties ont néanmoins souhaité mettre en placer une telle commission compte tenu de l'importance et des enjeux liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

### Article 9.1.1 Composition de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail

o La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Le représentant doit avoir la connaissance globale de l'Association, des métiers... Le représentant peut-être le directeur général, le directeur des ressources humaines, le directeur administratif et financier ou un directeur de pôle.

Celui-ci peut se faire assister par des salariés appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE, selon les sujets inscrits à l'ordre du jour. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaire de la commission.

o La CSSCT comprend 3 membres, dont 1 membre appartenant au 3ième collège. Ces membres sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE, dès la première réunion de ce dernier, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

o Les membres de la CSST sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

o La CSSCT désigne un secrétaire parmi ses membres élus, à la majorité des membres présents. Il aura pour mission de rapporter les travaux de la commission au CSE.

### Article 9.1.2 Attributions de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail

o Le Comité Social et Economique confie, par délégation, à la Commission santé, sécurité et conditions de travail une partie de ses attributions définies dans le règlement intérieur du CSE, relatives à la santé, sécurité et aux conditions de travail à l'exception du recours à toute expertise et de ses attributions consultatives.

o Cette commission a pour fonction de travailler sur ces questions et d'en restituer la synthèse aux autres membres du CSE afin de préparer les réunions du CSE ainsi que ses délibérations.

o II est prévu chaque année un passage des trois membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail sur chaque territoire (au nombre de sept), défini ci-après : Les Sauvages, Tarare, Amplepuis, Brignais/Vénissieux, Yzeron, Claveisolles et Roanne/Saint Marcel de Félines.

### Article 9.1.3 Moyens de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail

o Les 3 membres de la CSSCT disposent d'un crédit global spécifique de 7 heures par mois, cumulables avec les heures de délégation au titre du CSE mais non reportables d’un mois sur l’autre.

o Le temps passé en CSSCT à l'occasion d'enquêtes relative à des accidents « importants/graves/exceptionnels » n'est pas déduit du crédit d'heures des membres de la CSST. Le degré « important / grave / exceptionnel » est apprécié par un commun accord par le président et le secrétaire du CSE.

o La CSSCT bénéficie des moyens matériels mis à la disposition du CSE.

### Article 9.1.4 Fonctionnement de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail

o Le président ou son représentant organise une réunion de la CSSCT par trimestre. Cette réunion se tient préalablement aux 4 réunions annuelles du CSE portant sur des questions de santé, sécurité et des conditions de travail.

o II établit les convocations aux réunions. Les ordres du jour de la CSSCT sont établis conjointement avec le rapporteur de la commission SSCT. Les CR de réunion sont établis par le rapporteur après chaque CSSCT et sont approuvés par le CSE.

o Le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent être invités aux réunions de la CSSCT.

o Pourront en outre être conviés à certaines réunions un ou deux représentants de proximité, et/ou un ou plusieurs salariés dont l'expertise pourrait être jugée utile.

o Le temps passé aux réunions de la CSSCT organisées par l'employeur est rémunéré comme du temps de travail effectif. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation.

## Article 9.2 - Commission Formation Employabilité

Composition de la commission Formation-Employabilité

o La commission Formation-Employabilité est composée de 3 membres, désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE, dès la première réunion de ce dernier, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

o Elle est présidée par l'employeur ou son représentant.

o Les membres de la commission Formation-Employabilité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

* Attributions de la commission Formation-Employabilité

La commission Formation-Employabilité est chargée :

o De préparer les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle,

o D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation,

o D'informer les salariés des dispositifs de formation existants et des réformes présentes et à venir,

o D'informer les salariés des projets importants relatifs à la formation dans l'entreprise,

o De travailler sur la GEPP,

o De participer à l'élaboration du plan de formation pluriannuel,

o D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés

o D'assurer une veille réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et continue,

* Moyens de la commission Formation-Employabilité

o La Commission Formation-Employabilité dispose de 35h crédit spécifique d'heures allouées par année civile complète.

o La Commission Formation-Employabilité bénéficie des moyens matériels mis à la disposition du CSE.

o II est prévu chaque année un passage des trois membres de la Commission Formation- Employabilité sur chaque territoire (au nombre de sept), défini ci-après : Les Sauvages, Tarare, Amplepuis, Brignais/Vénissieux, Yzeron, Claveisolles et Roanne /Saint Marcel de Félines.

L'employeur ou son représentant et les membres de la Commission Formation-Employabilité conviennent d'un bilan annuel en décembre de chaque année avec la possibilité d'ajuster le nombre d'heures allouées en fonction des besoins. Ce bilan est transmis au CSE.

## Article 9.3 - Commission Œuvres Sociales

* Composition de la commission Œuvres Sociales

La Commission Œuvres Sociales est composée de 3 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE, dès la première réunion de ce dernier, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

* Attributions de la commission Œuvres Sociales

La commission Œuvre Sociale est chargée de :

o Préparer les délibérations du CSE,

o Définir la politique sociale et culturelle,

o Mettre en œuvre les orientations,

o Gérer les subventions et budgets correspondants à ces activités,

o Effectuer un bilan de ces attributions une fois par an qui sera transmis préalablement au CSE, puis présenté et validé en CSE (à titre indicatif, au mois de juin).

* Moyens de la commission Œuvres Sociales

La Commission Œuvres Sociales ne dispose pas de crédit spécifique d'heure allouée. Les membres de cette commission pourront bénéficier de la mutualisation visée à l'article 8.2.

La Commission Œuvres Sociales bénéficie des moyens matériels mis à la disposition du CSE.

Les membres de la commission Œuvres Sociales sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

# ARTICLE 10 - SUIVI - DUREE DE L'ACCORD - ENTREE EN VIGUEUR – REVISION

Suivi et clause de rendez-vous

La Direction et les partenaires sociaux prévoient la possibilité de se réunir à la demande de l'une des Parties signataires, dans la limite d'une réunion par an, pour opérer un bilan relatif à l'application du présent Accord.

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et entrera en vigueur le 17/09/2024.

Révision de l'accord

Le présent accord peut faire l'objet de révisions avant la fin de la durée de l'accord par avenant adopté selon les mêmes formes que le présent accord et notamment en cas de dysfonctionnement, de modifications du périmètre du champ d'application de l'accord.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie ou par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à la demande et comporter l'indication des dispositions dont il est demandé la révision.

Les parties devront s'efforcer d'entamer les négociations dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions adoptées dans l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord. L'accord de révision devra faire l'objet des mêmes formalités de publicité et dépôt que celles accomplies lors de la signature du présent accord.

# ARTICLE 11 - COMMUNICATION DE L'ACCORD

Le présent accord, une fois signé, sera notifié par lettre recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Association de la Roche.

## ARTICLE 12 - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé :

* En un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Villefranche-sur-Saône,
* Sur le site[www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr):

o Une version intégrale et signée de l'accord sera déposée en format PDF o Une version anonymisée sera déposée en format docx en vue d'une publication sur le site Légifrance.

Une mention de l'accord figurera sur les panneaux réservés à la communication du personnel.

Un exemplaire du présent accord est mis à la disposition des salariés, au service du personnel.

Fait à Les Sauvages, le 17/09/2024

Pour l’association Pour la CFDT

**ASSOCIATION LA ROCHE**

Services Centraux

588 Route de La Roche

69170 LES SAUVAGES

Siren : 779 723 022