

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Entre :

L'ASSOCIATION APAJH DE LA CREUSE

dont le siège social est situé 23 rue Sylvain Blanchet 23000 GUERET

Représentée par Madame Catherine AUPETIT, Directrice générale,

D'une part,

Et,

L'organisation syndicale CGT, syndicat majoritaire,

Représentée par Monsieur Michaël DEPIERRE

L'organisation syndicale CFTD

Représentée par Madame Laurence BOURGUIGNON

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule :

Lors de la mise en place du CSE, un premier accord d'entreprise relatif au fonctionnement du CSE avait été conclu au sein de l'association, pour une durée déterminée de 4 ans. L'approche du terme de l'accord nécessite de mener de nouvelles négociations à ce sujet.

Dans ce cadre et conformément à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 réformant l'organisation des instances représentatives du personnel élues dans l'entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies plusieurs fois afin de négocier un nouvel accord sur le fonctionnement du Comité Social et Economique de l'entreprise (CSE) au sein de l'Association.

Ces négociations s'inscrivent dans la volonté des parties signataires

- de faciliter le fonctionnement du comité social et économique en ne prévoyant qu'un seul CSE d'Association,
- de mettre en place les représentants de proximité
- d'organiser et valoriser le dialogue social.

Champ d'application de l'accord :

Le présent accord a pour objet l'organisation de la représentation du personnel de l'association APAJH de la Creuse. L'accord détermine l'architecture du CSE et les parties conviennent de la mise en place d'un seul CSE pour toute l'Association. L'accord détermine en outre les moyens et le fonctionnement du CSE.

L'accord porte sur l'ensemble des mesures concernant la pratique du dialogue social, en lien avec les ordonnances dites « Macron » et les décrets d'application.

Les parties conviennent que les dispositions sur le CSE non spécifiées dans le présent accord seront celles prévues par les textes légaux et/ou réglementaires en vigueur.

Elles conviennent également que toutes les durées en jours évoqués dans l'accord s'entendent de jours calendaires et qu'enfin toute transmission de documents soit faite par voie électronique.

Partie 1 – Composition et périmètre du Comité Social et Economique

Article 1 – Périmètre de mise en place du CSE

Les parties conviennent que le CSE aura une définition géographique identique à celle de l'Association dans sa totalité. Ainsi, un seul et unique CSE est prévu sur le territoire de l'Association.

En cas de mutation dans la structure de l'Association, la révision du présent accord pourra être engagée conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives à la révision des accords collectifs.

Le nombre de siège et la répartition des sièges entre les collèges seront fixés par le protocole d'accord préélectoral conformément aux articles L.2316-4 et L.2316-8 du Code du travail.

Article 2 – Composition du CSE

2.1 – Membres du CSE

Le CSE est composé d'une délégation employeur, d'une délégation des représentants du personnel et de personnes qualifiées extérieures.

- **Délégation employeur**

L'employeur ou son représentant préside le CSE. Conformément aux dispositions légales, le président peut lors de chaque réunion du CSE être accompagné d'une délégation formée de 3 personnes au maximum.

De plus, et conformément aux dispositions légales, la direction peut inviter un ou plusieurs collaborateur(s) ayant la connaissance du sujet abordé lors de la réunion afin de permettre aux élus d'obtenir des informations précises.

- **Délégation du personnel**

Le nombre de membres composant la délégation du personnel au CSE est fixé dans la protocole préélectoral. La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

- **Membres de droit**

Lors des réunions ou partie de réunions portant sur les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité, sont membres de droit du CSE :

- l'inspecteur du travail
- le médecin du travail
- le représentant de la Carsat

Ces membres ont une voix consultative et ne prennent donc pas part aux votes.

LB
MD
W

2.2 – Représentants syndicaux au CSE

Chaque syndicat représentatif dans l'association peut désigner un représentant syndical, salarié de l'association, au CSE. Chaque représentant syndical assiste aux réunions du CSE avec voix consultative.

Le nom du représentant syndical au CSE est porté à la connaissance de la direction par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 3 – Crédit d'heures des membres du CSE

Le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du Code du Travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus de deux fois le crédit d'heures dont il bénéficie.

Les représentants du personnel titulaires sont tenus d'informer l'employeur des heures de délégation cumulées ou mutualisées, au plus tard 8 jours avant l'utilisation de ces heures. En cas de mutualisation, cette information se fait forcément par écrit précisant l'identité des membres concernés ainsi que la répartition des heures pour chacun d'eux. Cette déclaration se fait sur les bons de délégation fournis par l'association.

Article 4 – Membres suppléants

L'article L. 2314-1 du Code du Travail prévoit que le suppléant assiste aux réunions en l'absence de titulaire. Il est toutefois prévu (cf. Article 3) que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour et la convocation à chaque réunion du CSE.

Article 5 – Questions santé, sécurité et conditions de travail

Au moins 4 réunions par an du CSE seront consacrées en tout ou partie aux questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le CSE se réunit également :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'établissement, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- à la demande motivée d'au moins 3 de ses membres (titulaires, suppléants, représentants de l'employeur, collègue cadre), sur des sujets ne pouvant attendre la prochaine réunion et relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Partie 2 – Fonctionnement du CSE

Article 6 – Réunions

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au minimum 11 fois par an.

L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le Président (article L.2316-17 du Code du Travail) par voie électronique aux membres du CSE titulaires et suppléants au moins 15 jours avant la réunion.

Les questions liées à la Santé, Sécurité et Conditions de travail figurent dans un temps de réunion du CSE au moins 1 fois par trimestre, au cours des 11 réunions prévues.

Le CSE peut tenir des réunions extraordinaires :

- à la demande de la majorité de ses membres
- à la demande de l'employeur.
- à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail

Article 7 – Délais de consultations

Quelle que soit la consultation, les délais de consultation applicables sont ceux fixés par les articles R.2312-5 et R.2312-6 du Code du Travail.

Article 8 – Procès-verbaux

Il est convenu que les procès-verbaux des réunions sont établis par le secrétaire du CSE dans un délai de 8 jours à l'issue de la réunion.

Les délibérations du CSE sont consignées dans ce procès-verbal.

Chaque procès-verbal est adressé aux membres du CSE et son approbation est soumise à la réunion suivante pour affichage sur le panneau spécifique prévu à cet usage, fourni par l'employeur et accessible à tous les salariés pendant leur temps de travail.

Pour toute décision à effet immédiat devant être affichée sans délai, le secrétaire et l'employeur décident ensemble, au cours de la réunion, d'une rédaction d'extrait d'informations pour cet affichage particulier.

Article 9 – Budgets

9.1 – Budget de fonctionnement

L'employeur doit verser au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent

à (C. trav. art. L.2315.61) :

- 0,20 % de la masse salariale brute

Le CSE peut décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles (C. trav, art. L2315-61).

Le Décret n° 2018-920 du 26 octobre 2018 précise que "l'excédent annuel du budget de fonctionnement peut être transféré au budget destiné aux activités sociales et culturelles conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail, dans la limite de 10 % de cet excédent" (C. tray. art. R. 2315-31-1).

Pour rappel, la décision d'un tel transfert est prise par une délibération des membres de la délégation du personnel du CSE.

Le versement du budget alloué au fonctionnement sera effectué mensuellement, au plus tard le 20 de chaque mois.

9.2 – Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Le CSE est compétent pour gérer les activités sociales et culturelles du personnel de toute l'association.

Le budget alloué aux œuvres sociales et culturelles est de 1,25 % de la masse salariale brute. Le versement sera effectué mensuellement, au plus tard le 20 de chaque mois.

Article 10 – Commissions

10.1 – Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

10.1.1 – Composition de la CSSCT

Les parties conviennent que la délégation de salariés pour cette commission est de 8 représentants :

- 7 représentants non-cadre
- 1 représentant cadre

Seuls les titulaires (ou le suppléant en cas d'absence du titulaire) seront présents aux réunions. Tous les membres recevront pendant les convocations.

La commission est présidée par le Président du CSE ou son représentant. Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'association.

La délégation employeur est composée comme suit : 1 directeur, 1 salarié des services support du siège (ex : responsable RH, responsable finances etc....) et le directeur général, soit 4 personnes au plus.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-3 du Code du Travail, sont invités des membres de droit (avec voix consultative) aux réunions de la CSSCT ainsi qu'aux réunions du CSE lorsque des points à l'ordre du jour sont relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail :

- Le médecin du travail ;

Sont également invités à ces réunions et aux réunions consécutives à un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 8 jours ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel :

- L'inspecteur du travail territorialement compétent ;
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

En cas de besoin et sur des thématiques spécifiques, 3 membres de la CSSCT au moins peuvent décider d'inviter des salariés n'appartenant pas à la délégation des représentants du personnel.

10.1.2 – Fonctionnement de la CSSCT

L'employeur doit informer annuellement l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. Il doit confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.

A titre indicatif les mois de réunions sont prévus en mars, juin, octobre et novembre.

10.1.3 – Attributions de la CSSCT

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Ces attributions sont notamment les suivantes :

- L'analyse des risques professionnels nécessaire à l'éclairage du CSE ;
- Les enquêtes AT/MP et les inspections en matière d'hygiène et sécurité visées par l'article L.2312-13 du Code du Travail ;
- La visite trimestrielle des sites du périmètre de la CSSCT dont les comptes rendus seront transmis au CSE.

La CSSCT peut se réunir :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'association, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;

10.1.4 – Formation des membres de la CSSCT

En application de l'article L.2315.40 du code du travail, les membres du CSE doivent suivre la formation santé, sécurité et conditions de travail. Ainsi tous les élus du CSE, titulaires et suppléants, devront suivre une formation sur ce thème, qu'ils soient ou non membres de la CSSCT.

La durée minimale de la formation est de 5 jours dans les structures d'au moins 300 salariés.

10.2 – Autres commissions

10.2.1 – Commissions créées par l'employeur

Les commissions suivantes sont mises en place :

- Commission attractivité et fidélisation
- Commission égalité hommes-femmes
- Commission de suivi de l'accord collectif sur le temps de travail
- Commission gestion prévisionnelle des emplois et parcours professionnel (GPEPP)

- Commission prévention à l'exposition aux risques professionnels

Les parties conviennent que la délégation de salariés pour ces commissions est identique à celle de la CSSCT et composée de 8 membres (7 représentants non-cadre, 1 représentant cadre). Seuls les titulaires (ou le suppléant en cas d'absence du titulaire) seront présents aux réunions. Tous les membres recevront cependant les convocations.

Les 5 commissions se tiendront au moins 2 fois par an et peuvent être réunies en 1 seule réunion, par la Direction

10.2.2 – Commissions créées par la délégation du personnel

Les commissions suivantes sont mises en place :

- Commission œuvres sociales
- Commission prêt d'honneur
- Commission harmonisation

Les élus utiliseront leurs heures de délégation pour la bonne marche de ces commissions.

Article 11 – Local spécifique

Les moyens mis à la disposition du CSE sont ceux prévus dans l'accord d'entreprise relatif aux moyens mis à disposition à l'action syndicale et représentative du personnel du 07 juillet 2022.

Partie 3 – Attribution du CSE

Article 12 – Attributions générales

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux points suivants :

- Salaires
- Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale
- Conventions et accords applicables dans l'association

Conformément aux dispositions de l'article L.2312-8 du Code du Travail, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés et est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'association.

Les autres attributions du CSE sont celles définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Articles 13 – Consultations récurrentes

Le CSE est consulté chaque année sur les trois grandes consultations :

- les orientations stratégiques de l'entreprise
- la situation économique et financière de l'entreprise
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Article 14 – Consultation ponctuelles

Des consultations ponctuelles peuvent être organisées pour des thématiques de leur champ respectif, et nécessitant de consulter les instances.

Partie 4 – Mise en place des représentants de proximité

Dans le cadre 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, les parties sont convenues d'encadrer la mise en place de représentants de proximité au sein de l'association.

En effet, la mise en place d'un CSE unique pourrait entraîner un éloignement de certains sites du dialogue social au regard de l'agencement de l'association. Les parties, exigeant que cela ne se produise pas, sont convenues de mettre en place les représentants de proximité dans les conditions détaillées à la présente Partie 4.

Les représentants de proximité bénéficient du statut de salarié protégé et sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article 15 – Périmètre et nombre

Conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail et dans le but de conserver un dialogue social de terrain, les parties au présent accord sont convenues de la mise en place d'un représentant de proximité :

- Au sein de chaque site dont la liste est annexée au présent accord et pour lesquels il n'y aurait pas d'élu titulaire au CSE.

En tout état de cause, le nombre total de représentants de proximité ne pourra pas être supérieur à 5. Dans l'hypothèse où plus de 5 sites seraient dépourvus d'élus titulaires au CSE, certains sites resteraient tout de même dépourvus de représentant de proximité.

Article 16 – Désignation

Dans le mois qui suit le renouvellement du CSE, lors de la première réunion de l'instance renouvelée, les membres titulaires proposent des candidats pour chaque site concerné.

S'il y a plus de 5 sites concernés, les membres titulaires du CSE déterminent, lors de cette première réunion, les 5 sites choisis pour la désignation des représentants de proximité.

Lors de la deuxième réunion, les représentants de proximité seront désignés parmi les salariés acceptants des sites concernés, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Si un périmètre sur lequel doit être désigné un représentant de proximité ne comprend aucun salarié acceptant, il sera alors établi un procès-verbal de carence.

Si un site tel que défini dans l'annexe au présent accord venait à disparaître (du fait d'un déménagement dans un autre site par exemple), les fonctions du représentant de proximité prendraient automatiquement fin.

Article 17 – Attributions

Les représentants de proximité ont, sur leur périmètre, les attributions suivantes :

- Recevoir les réclamations individuelles et collectives du personnel relatives à l'application du code du travail, des accords d'entreprise, du règlement intérieur ou toute autre norme applicable dans l'entreprise.
- Analyser les risques professionnels et/ou les effets des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail
- Formuler toute proposition d'actions de préventions du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Exercer toute mission d'alerte auprès de la commission santé, sécurité et conditions de travail et du CSE
- Être associé aux travaux de la commission santé, sécurité et conditions de travail sur demande de ladite commission.
- Relayer les activités sociales et culturelles du CSE

Les représentants de proximité des 5 sites concernés se réuniront, chaque semestre, pour faire le point sur les différentes missions qu'ils auront effectuées sur le semestre précédent.

Lors de ces réunions semestrielles, ils pourront décider, par une résolution prise à la majorité, de faire remonter certaines problématiques en CSE.

Article 18 – Fonctionnement - Moyens

Chaque représentant de proximité dispose de 4 heures de délégation par mois pour l'exercice de ses attributions.

Il sera mis un bureau à disposition de chaque représentant de proximité.

Partie 5 – Dispositions finales

Article 19 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le jour suivant sa signature, il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 20 – Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de son dépôt auprès de la DREETS via la plateforme TéléAccords et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Guéret. Une notification devra également être faite dans le délai de huit jours par remise en main propre aux parties signataires.

Article 21 – Interprétation

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, une commission d'interprétation pourra être saisie par l'une des parties signataires. Celle-ci sera composée des membres suivants :

- le président du CSE, qui peut inviter un ou plusieurs collaborateur(s) ayant la connaissance du sujet abordé lors de la réunion afin de permettre aux élus d'obtenir des informations précises.
- les délégués syndicaux
- 2 élus CSE
- 1 représentant de proximité

Cette saisine sera formulée par écrit et adressée à toutes les parties à l'accord.

Au plus tard un mois après sa saisine, la commission rendra un rapport en faisant part de son analyse et de son avis. Ce rapport sera transmis à l'ensemble des membres du CSE, ainsi qu'à la Direction, le lendemain de l'expiration de ce délai.

La difficulté d'interprétation, ayant fait l'objet de l'étude par la commission, sera fixée à l'ordre du jour de la réunion mensuelle du CSE suivant la plus proche pour être débattue.

Article 22 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé au gré des parties. L'avenant de révision signé par les organisations signataires de l'accord initial ou y ayant adhéré se substituera alors de plein droit aux dispositions qu'il modifie.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de six mois, afin d'examiner l'opportunité de réviser l'accord et d'adapter ses dispositions.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. En cas de dénonciation, un préavis de trois mois sera observé. Cette dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires.

Article 23 – Formalités de dépôt

L'accord sera communiqué, par la partie la plus diligente :

- A la DREETS via la plateforme en ligne TéléAccords, en application de l'article D2231-4 du Code du travail :
- Au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Guéret.

BS MP

Article 24 – Publicité

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il sera communiqué aux membres actuels de la délégation du personnel.

Le présent accord sera en outre remis aux nouveaux salariés en même temps que le règlement intérieur.

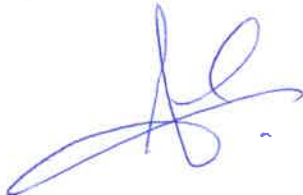
Fait à Guéret, le 22 août 2023, en 5 exemplaires originaux, dont

- un pour l'association ;
- un pour chaque organisation syndicale signataire ;
- un pour l'affichage ;
- un pour le dépôt au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Guéret.

Pour l'APA JH de la Creuse
La Directrice générale



Pour les organisations syndicales
Le délégué syndical CGT



La déléguée syndicale CFDT



