**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU CSE**

**AU SEIN DE L’UES WORLDLINE**

Le présent accord est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de l’ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise ainsi que du décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

L’ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 fusionne les différentes institutions représentatives du personnelle actuelles en une instance unique : le comité social et économique.

Sa mise en place doit être effective à l’occasion du renouvellement des institutions représentatives du personnel de la société, au plus tard à la fin de l’année 2019.

Conformément aux dispositions de l’article L 2313-2 du Code du travail, le cadre de la mise en place du CSE peut être déterminé par accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives. Aussi, et en parallèle à la négociation du protocole électoral, les parties ont négocié et conclu le présent accord collectif sur la mise en place d’un Comité Social et Economique au sein de l’UES Worldline.

Cette nouvelle de représentation du personnel se substitue au comité d’entreprise, aux délégués du personnel et au CHSCT. Ses attributions recouvrent à la fois des missions nationales et des missions locales.

Dans ce cadre, le CSE est notamment chargé de :

* Présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives à l’application de la réglementation applicable au sein de l’UES Worldline
* Assurer la promotion de la santé, de la sécurité et de l’amélioration des conditions de travail.
* Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l’évolution économique et financière de l’entreprise, à l’organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production(Art. L 2312-8 du Code du travail)
* Gérer les activités sociales et culturelles de l’entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille.

Pour ce faire, le CSE s’appuie notamment sur :

* L’ensemble des représentants du personnel élus au CSE qui sont élus au niveau de l’UES Worldline (Chapitre 2.1) et qui mènent également une action de proximité sur leur site de rattachement en tant que, par exemple, Représentants de Proximité (Chapitre 4) ou/et membres des Commissions Locales de Prévention (Chapitre 3)
* Des commissions dont la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail et des commissions spécifiques (Chapitre 2.2)
* Des consultations obligatoires (Chapitre 2.3)
* Des Référents Locaux (Chapitre 5)

**Le présent accord est conclu :**

Entre d’une part,

L’UES Worldline constituée, à la date de signature du présent accord, des sociétés suivantes :

* La Société Worldline SA dont le siège social est situé 80 quai Voltaire 95877 Bezons,
* La société Mantis SAS dont le siège social est situé 55 rue de Rivoli, 75001 Paris,
* La société Santeos SA dont le siège social est situé 80 quai Voltaire 95877 Bezons,
* L’établissement français de la société equensWorldline SE dont le siège social est situé à Endrachtlaan 315 3526LB Utrecht (Pays-Bas)

représentée par Monsieur Arnaud Keroullé, Directeur des Ressources Humaines,

et les organisations syndicales représentatives d’autre part, représentées par :

* Pour la CFDT, M. Dominique Despré, le délégué syndical central
* Pour la CFTC, M. Florent Jonery, le délégué syndical central

Il a été convenu ce qui suit :

**Champ d’application**

Les dispositions du présent accord s’appliquent à tous les salariés des sociétés de l’UES Worldline à la date du présent accord et aux salariés des sociétés qui rejoindraient l’UES Worldline de façon automatique dès le premier jour de leur entrée dans celle-ci.

**CHAPITRE 1 – ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

**1.1 – Cadre de mise en place**

Est mis en place un Comité Social et Economique (CSE) unique couvrant l’ensemble des salariés des sociétés de l’UES Worldline telle que définie par l’accord du 14 mai 2004 et ses avenants (ou ses avenants ultérieurs) portant reconnaissance d’une Unité Economique et Sociale.

**1.2 – Effectif**

Conformément aux dispositions légales, les effectifs qui permettent de déterminer le nombre de sièges des représentants du personnel et de désignations sont calculés lors de la négociation du protocole préélectoral.

**1.3 – Durée des mandats**

La durée des mandats des représentants élus du Comité Economique et Social est définie selon l’accord relatif à la durée des mandats.

**1.4 – Renouvellement des mandats**

Le nombre de mandats successifs de membres élus titulaires ou suppléants au CSE est limité à trois.

**CHAPITRE 2 – LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

**2.1. Le CSE de l’UES Worldline**

**2.1.1 Composition du CSE**

Composition

La composition du CSE est régie par les dispositions légales.

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires un Secrétaire et un Trésorier.

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires ou suppléants un Secrétaire-Adjoint et un Trésorier-Adjoint.

Le membre suppléant du CSE assiste aux réunions en l’absence du membre titulaire du CSE.

Les membres suppléants sont informés de la convocation du CSE et destinataires des documents fournis au CSE.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l’UES Worldline peut désigner un représentant syndical pour siéger au sein du CSE. Chaque représentant syndical au CSE dispose d’un crédit mensuel de 20 heures de délégation.

Conformément aux dispositions légales, les effectifs qui permettent de déterminer le nombre de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du CSE sont calculés lors de la négociation du protocole préélectoral.

Crédit mensuel« classique » d’heures de délégation

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE disposent du crédit mensuel d’heures défini par les textes réglementaires, dénommé crédit mensuel « classique » d’heures de délégation. Ainsi, par exemple, si l’UES Worldline comprend un effectif compris entre 3500 et 3749 salariés, le CSE sera composé de 26 titulaires qui bénéficieront chacun de 27 heures mensuelles.

Les membres suppléants de la délégation du personnel du CSE disposent d’un crédit mensuel classique de 10 heures de délégation. En effet, pouvant participer aux missions nationales comme locales du CSE, ils disposent à ce titre d’heures mensuelles de délégation.

Le Secrétaire et le Trésorier bénéficient d’un crédit mensuel supplémentaire de 10 heures de délégation, dénommé également crédit mensuel « classique » d’heures de délégation.

Ils sont assistés par deux Secrétaires-Adjoints et deux Trésoriers-Adjoints qui bénéficient chacun d’un crédit mensuel « classique » de 10 heures de délégation.Les heures de délégation utilisées constituent du temps de travail effectif.

**2.1.2 Réunions du CSE**

Pour permettre d’organiser des réunions en utilisant les moyens modernes de communication, les parties au présent accord proposent d’utiliser les moyens de réunion en présentiel mais aussi les moyens de réunion à distance.

Les réunions ordinaires du CSE pourront donc avoir lieu en présentiel ou en visio-conférence.

Les réunions exceptionnelles pourront avoir lieu en audioconférence quand il s’agira de réunions d’information.

Le CSE est libre de mandater un prestataire externe, financé sur son budget de fonctionnement, soumis à confidentialité pour la prise en charge de la rédaction des procès-verbaux, comptes-rendus et flashs en utilisant des moyens techniques comme l’enregistrement audio de la réunion.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions plénières ou préparatoires sur convocation de la direction ne sont pas déduits du crédit mensuel classique d’heures de délégation des salariés concernés.

Les frais de déplacement sont à la charge de l’employeur.

Organisation des réunions ordinaires

Il est prévu une réunion plénière chaque mois.

Le temps passé aux réunions plénières et préparatoires n’est pas décompté de l’enveloppe de crédit mensuel classique d’heures de délégation, il constitue du temps de travail effectif.

Les réunions plénières ordinaires sont précédées d’une réunion préparatoire d’une journée dont la durée n’est pas imputée sur les heures de délégation. Dans le cas d’une réunion plénière ordinaire d’une durée inférieure à une journée, la durée de la réunion préparatoire est d’une durée proportionnelle.

Organisation des réunions extraordinaires

Les réunions plénières exceptionnelles sont précédées d’une réunion préparatoire d’une durée égale à la réunion plénière exceptionnelle dont la durée n’est pas imputée sur les heures de délégation.

### 2.1.3 Formation des membres du CSE

A l’occasion de leur premier mandat, les élus titulaires et suppléants du CSE bénéficient d’un stage de formation économique de 5 jours conformément aux dispositions en vigueur. Il en va de même pour les représentants syndicaux au CSE.

Le coût de cette formation (prix du stage, frais d’hébergement et frais de déplacement) est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement. Le temps passé ne sera pas imputé sur les crédits d’heures des bénéficiaires. L’entreprise maintient le salaire pendant la formation.

Nonobstant la formation prévue au paragraphe précédent, il est accordé un crédit de jours supplémentaires de formation destiné à permettre une formation supplémentaire des membres élus du CSE (titulaires ou suppléants) et des représentants syndicaux au CSE à l’exercice de leur mandat au CSE. Ce crédit de jours est attribué dans la limite de 155 jours par an à partir de la deuxième année d’exercice du mandat pour tenir compte de la durée de 5 jours de la formation économique la première année du mandat. Ce crédit de 155 jours par an au total est à répartir entre les bénéficiaires qui en feraient la demande avec un maximum de 3 jours par an par bénéficiaire.

Avant toute acceptation de départ en formation d’un de ses membres ou d’un représentant syndical, le secrétaire du CSE adresse une demande pour validation préalable à l’employeur formalisée dans un tableau de suivi annuel.

Le coût de ces formations (prix du stage, frais d’hébergement et frais de déplacement) est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement. Le temps passé ne sera pas imputé sur les crédits d’heures des bénéficiaires. L’entreprise maintient le salaire pendant la formation.

**2.1.4 Accès à la BDES**

Les membres du CSE et les Représentants de proximité ont accès à la BDES et au registre du personnel publié sur la BDES.

Les Référents Locaux n’ont pas accès à la BDES.

Les membres du CSE ne peuvent transmettre les informations, supports et documents à la destination de l’instance CSE aux Représentants de proximité non élus et aux Référents Locaux, ni leur donner accès à ceux-ci.

**2.2**

**2.2. Les Commissions du CSE**

**2.2.1 La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail**

2.2.1.1 Composition de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

La commission CSSCT comprend :

* 1 à 3 représentants de l’employeur pouvant se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE en fonction des sujets (Responsable des services généraux, …)
* 9 membres du CSE désignés parmi ses membres titulaires ou suppléants dont au moins un membre du 2ème collège et un membre du 3ème collège si le CSE comporte au moins un membre de ces collèges.

Chaque membre du CSSCT suit pendant sa mandature au moins un site en particulier afin que chaque site fasse l’objet d’un suivi par le CSE.

Les membres de la commission sont désignés pour la durée du mandat, par un vote à la majorité de ses membres titulaires présents, à l’occasion d’une résolution du CSE lors de la première réunion de l’instance. Le CSE devra prendre en compte le respect du pluralisme syndical existant au sein du CSE lors de la désignation des membres de la commission.

En cas de vacance d’un siège en cours de mandat, un nouveau vote est organisé afin de le pourvoir selon les mêmes modalités que la désignation initiale.

Assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT :

* Le médecin du travail du site concerné
* Le responsable interne chargé de la sécurité et des conditions de travail du site concerné

Sont invités aux réunions de la CSSCT :

* L’agent de contrôle de l’inspection du travail
* Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Ces personnes sont informées par la direction du calendrier annuel des réunions ordinaires et les dates des réunions leur sont confirmées au moins quinze jours à l’avance.

## 2.2.1.2 Missions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

Le CSE a pour rôle de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l’amélioration des conditions de travail dans l’entreprise.

Il réalise des enquêtes en matière d’accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (L2312-5 et L2312-8 du Code du Travail).

Il exerce également le droit d’alerte en cas d’atteinte au droit des personnes ou en cas de danger grave et imminent dans le cadre des articles L2312-59 et L2312-60 du Code du travail.

Conformément à l’article L2315-38 du Code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions ci-dessus du CSE à l’exclusion :

* de la possibilité de recourir à un expert et des attributions consultatives du CSE
* des missions confiées aux CLP.

La CSSCT est dépourvue de personnalité morale. Il agit par délégation du CSE.

Activités principales :

La mission de la CSSCT est de traiter des questions de santé et de sécurité au travail.

Ainsi, au titre du rôle qui lui est délégué, la CSST aide le CSE à préparer tout avis relatif aux informations consultations obligatoires sur les aspects des conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail.

La CSSCT formule toute proposition qu’elle estime utile en matière d’actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuels et des agissements sexistes définis à l’article L1142-2-1 du Code du travail.

Le CSSCT 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.

La CSSCT 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.La CSSCT assure les prérogatives de participation aux commissions de suivi définies dans les accords d’entreprise telles par exemple : participation à la Commission de suivi de la Mission Emploi Handicap ou à la Commission de prévention des risques psychosociaux.

#### Inspections :

Conformément à la loi, la CSSCT doit procéder quatre fois par an à des inspections visant à apprécier la situation générale de l’entreprise en matière de santé, sécurité et conditions de travail et, le cas échéant, à identifier les facteurs de risques qu’il conviendrait de traiter sans tarder (L.2312-13 code du. Travail).

Sur délégation de la CSSCT prise à la majorité de ses membres en début de mandat, cette mission est déléguée à la CLP de chaque site ou en absence de CLP sur le site concerné au ou aux représentants de proximité du site concerné.

La CLP du site concerné ou le ou les représentants de proximité du site concerné devront remettre un rapport écrit à la CSSCT dans un délai de 4 semaines après l’inspection. Le temps passé par les membres de la CLP ou les représentants de proximité à accomplir cette mission est du temps de travail effectif. Il est imputé sur leur crédit d’heures.

#### Enquêtes en matière d’accidents du travail ou de maladies professionnelles :

La CSSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

A cette fin, la direction de l’entreprise publie dans la BDES à la disposition de la CSSCT un état des déclarations d’accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Sur délégation de la CSSCT prise à la majorité de ses membres en début de mandat, cette mission est déléguée à la CLP de chaque site ou en absence de CLP sur le site concerné au ou aux représentants de proximité du site concerné.

2. 2.1.3 Fonctionnement et moyens de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

### Crédit mensuel additionnel d’eures de délégation

Les membres de la CSSCT disposent d’un crédit d’heures mensuel additionnel individuel de 8 heures de délégation. Le secrétaire dispose quant à lui d’un crédit d’heures mensuel additionnel de 10 heures de délégation.

Lors de la première réunion de la CSSCT, les membres élus de la commission désignent un secrétaire parmi les membres titulaires du CSE.

Le rôle du secrétaire de la CSSCT est de fournir le procès-verbal des réunions ordinaires et extraordinaires à l’initiative de l’employeur.

Les heures de délégation utilisées constituent du temps de travail effectif.

Seul le temps passé aux 4 réunions ordinaires (ou éventuellement extraordinaires) n’est pas décompté des crédits mensuels d’heures classiques ou additionnels.

Le temps de trajet pour se rendre aux 4 réunions ordinaires (ou éventuellement extraordinaires) sur convocation de la direction n’est pas déduit du crédit mensuel classique d’heures de délégation des salariés concernés.

Les frais de déplacement sont à la charge de l’employeur.

### Réunions

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

La planification annuelle des réunions ordinaires est effectuée par le représentant de la direction en concertation avec le secrétaire de la CSSCT.

Les convocations sont adressées par courrier électronique sous un délai de 5 jours calendaires minimum avant la date de la réunion.

L’ordre du jour des réunions ordinaires de la CSST est établi conjointement par le représentant de la direction et le secrétaire de la CSSCT, copie de cet ordre du jour est adressé au secrétaire du CSE.

Les convocations de la CSSCT et l’ordre du jour sont adressés par courrier électronique aux membres de la CSSCT par le représentant de la direction sous un délai respectif de 5 jours calendaires minimum pour la convocation et de 10 jours calendaires minimum pour l’ordre du jour.

En dehors des réunions ordinaires, la CSSCT peut tenir des réunions extraordinaires :

* Sur demande expresse du représentant de la direction au CSE ou à la demande motivée de la majorité des membres de la CSSCT sur des sujets relevant des missions de la CSSCT
* A la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu’en cas d’évènement grave lié à l’activité de l’entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l’environnement. Dans ces hypothèses, l’instruction éventuelle du dossier pourra être confiée à la Commission Locale de Prévention du site concerné à la demande de la CSSCT.
* Les convocations des réunions extraordinaires du CSSCT et l’ordre du jour sont adressés par courrier électronique aux membres de la CSSCT par le représentant de la direction sous un délai respectif de 3 jours calendaires minimum pour la convocation et pour l’ordre du jour.

Lors de chaque réunion de la CSSCT, un procès-verbal de la réunion est établi sous la responsabilité du secrétaire de la CSSCT. Il est ensuite adressé au représentant de la direction au CSE pour approbation avant transmission à tous les membres du CSE pour validation. La CSSCT est libre de mandater un prestataire externe, financé sur le budget de fonctionnement du CSE, soumis à confidentialité pour la prise en charge de la rédaction des procès-verbaux en utilisant des moyens techniques comme l’enregistrement audio de la réunion.

### Les membres de la CSSCT ont accès à la BDES.

### Déplacement

Les membres de la CSSCT ont accès à tous les sites du périmètre du CSE.

2.2.1.4 Formation de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

La formation des membres de la CSSCT et des CLP tels que décrites ci-dessous qui est nécessaire à l’exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée de 5 jours. Cette formation sera aussi dispensée aux représentants de proximité en l’absence de membres du CSE.

Cette formation est prise en charge financièrement en totalité par la direction, les jours de formation sont du temps de travail effectif et ne viennent pas s’imputer sur les crédits d’heures.

**2.2.2. Les Commissions Spécifiques du CSE**

Le CSE met en place des commissions spécifiques.

La participation des élus du CSE aux commissions se fait sur leur crédit mensuel classique d’heures de délégation, sachant que pour une partie des commissions spécifiques listées ci-dessous un crédit additionnel individuel d’heures de délégation est accordé qui constitue du temps de travail effectif.

Seul le temps de réunion de ces commissions qui ont lieu à titre exceptionnel sur convocation de l’employeur n’est pas décompté des crédits d’heures.

Les temps de trajet des élus au titre des missions confiées dans le cadre de ces commissions spécifiques sont imputés sur les heures de délégations individuelles de ses membres. Les frais de déplacements sont à la charge du CSE.

* + - 1. Commission des Marchés

Une commission des marchés est constituée. Elle a pour rôle de choisir les fournisseurs et prestataires du comité social et économique et contribue ainsi à la transparence financière.

Elle se compose d’un maximum de 5 membres dont le trésorier et le trésorier-adjoint.

Elle se réunit au moins une fois par an pour établir son rapport d’activité et rend compte au moins une fois par an au CSE et à la Direction.

Cette commission peut également être réunie à l’initiative de la Direction. La Direction peut également demander que lui soient transmis les éléments relatifs aux procédures d’achat et aux demandes d’achats.

Aucun crédit d’heures annuel additionnel n’est prévu pour cette commission dont l’objet est inhérent au bon fonctionnement du CSE.

* + - 1. Commission Economique

Conformément à la loi, une Commission Economique est constituée.

Elle se compose d’un maximum de 5 membres. Chacun de ses membres dispose d’un crédit d’heures annuel additionnel de 24 heures, représentant l’équivalent de 6 demi-journées par an.

Elle se réunit au moins deux fois par an.

* + - 1. Commission Formation

Conformément à la loi, une Commission Formation est constituée.

Elle se compose d’un maximum de 5 membres. Chacun de ses membres dispose d’un crédit d’heures annuel additionnel de 8 heures, représentant l’équivalent de 2 demi-journées par an.

Elle se réunit au moins deux fois par an, en particulier au moment de la préparation du plan de formation ainsi que pour la présentation du bilan annuel.

* + - 1. Commission Action Logement

Conformément à la loi, une Commission Action Logement est constituée.

Elle se compose d’un maximum de 7 membres qui se répartissent la prise en charge des différents sites. Le CSE communique les coordonnées de chaque membre avec le ou les site/s qui lui sont associés. Chacun de ses membres dispose d’un crédit d’heures mensuel additionnel de 7 heures, représentant l’équivalent de 2 demi-journées par mois.

* + - 1. Commission Egalité Professionnelle

Conformément à la loi, une Commission Egalité Professionnelle est constituée.

Elle se compose d’un maximum de 5 membres. Chacun de ses membres dispose d’un crédit d’heures annuel additionnel de 24 heures, représentant l’équivalent de 6 demi-journées par an.

Elle se réunit au moins deux fois par an.

2.2.2.6 Commission Application des Textes

Une Commission Application des Textes est constituée.

Elle se compose d’un maximum de 5 membres. Chacun de ses membres dispose d’un crédit d’heures annuel additionnel de 24 heures représentant l’équivalent de 6 demi-journées par an.

Conformément à la loi, les sujets pouvant faire l’objet d’un traitement sont les réclamations individuelles ou collectives relatives à l’application de la réglementation du travail dans l’entreprise en particulier aux salaires, à l’application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que les conventions et accords applicables dans l’entreprise. Il s’agit donc de sujets de portée générale relatifs à l’application des textes applicables au sein de l’entreprise. La Commission du CSE ne traite ainsi pas de situations individuelles sans rapport avec l’application d’un texte. Ces sujets sont remontés à la Commission par le biais notamment des Représentants de Proximité qu’ils soient élus du CSE ou non élus du CSE.

Cette commission instruit les sujets puis transmet, au Secrétaire du CSE, ceux sur lesquels elle souhaiterait une réponse de la Direction.

Ces sujets sont inscrits à l’ordre du jour d’un commun accord entre le représentant de la direction et le secrétaire du CSE.

La Direction adresse ses réponses au CSE pour la réunion plénière ou pour celle suivante en fonction du nombre et de la nature de sujets inscrits à l’ordre du jour. Les réponses de la Direction font l’objet d’un document spécifique et distinct du procés-verbal ou flash. Ce document est ensuite porté à la connaissance des collaborateurs par la Direction par voie électronique.

**2.2.3 Les commissions libres du CSE**

Le CSE peut mettre en place, à son initiative et sans représentant de la direction, des commissions ou groupes de travail internes.

La participation des élus aux réunions internes se fait sur leur crédit mensuel classique d’heures de délégation.

Les temps de trajet des élus au titre des missions confiées dans le cadre de ces groupes de travail sont décomptés du crédit d’heures individuel des élus*.* Les frais de déplacements sont à la charge du CSE.

**2.3. Les Consultations obligatoires du CSE**

Les consultations obligatoires du CSE portent actuellement sur :

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

Pour chacune de ces trois consultations, prévues à l’article L.2312-17 du Code du travail, la Direction mettra les informations utiles à la disposition des membres du CSE dans la BDES.

##### 2.3.1 Consultation portant sur les orientations stratégiques de l’entreprise

La présentation de la documentation aura lieu au CSE de mars pour une consultation envisagée en avril de chaque année. La consultation se tiendra lors d’une réunion ordinaire ou éventuellement exceptionnelle.

Sauf évolution substantielle des orientations stratégiques de l’entreprise, le CSE ne fera appel à une expertise que tous les deux ans.

##### 2.3.2 Consultation portant sur la situation économique et financière de l’entreprise

L’ouverture de la consultation sur la situation économique et financière de l’entreprise aura lieu en mars. La consultation du CSE serait requise au plus tard en juillet de chaque année après l'intervention de l'expert.

La consultation se tiendra lors d’une réunion ordinaire ou éventuellement exceptionnelle..

2.3.3 Consultation portant sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi

La séance de présentation de la documentation aura lieu au CSE de juin. La consultation serait requise au CSE d’octobre de chaque année.

La consultation se tiendra lors d’une réunion ordinaire ou éventuellement exceptionnelle..

### Chapitre 3 – LES COMMISSIONS LOCALE DE PREVENTION (CLP)

#### 3.1 Composition

Une CLP est mise en place sur chaque site dont l’effectif est égal ou supérieur à 50 salariés.

La mission de la CLP dans les sites dont l’effectif est inférieur à 50 salariés est confiée au ou aux représentants de proximité.

La CLP comprend :

* 1 représentant de l’employeur pouvant se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise en fonction des sujets (Responsable des services généraux, …)
* Un maximum de 3 membres du CSE du site désignés parmi les membres titulaires ou suppléants ou, en l’absence de membres CSE sur le site, d’un maximum de 3 Représentants de Proximité

Les membres de la CLP sont désignés pour la durée du mandat du CSE, par un vote à la majorité de ses membres titulaires présents, à l’occasion d’une résolution du CSE lors de la première réunion de l’instance.

En cas de vacance d’un siège en cours de mandat, un nouveau vote est organisé afin de le pourvoir selon les mêmes modalités que la désignation initiale.

Les membres de la CLP disposent chacun d’un crédit semestriel additionnel de 20 heures de délégation.

Les membres élus de la CLP désignent un secrétaire en son sein. Il est chargé de la rédaction du procès-verbal de la réunion. La direction assure la diffusion du procès-verbal aux salariés du site.

Un nouveau secrétaire est désigné par ses membres si le poste de secrétaire devenait vacant durablement. En cas de vacance temporaire, un secrétaire de séance est désigné par les membres présents.

Les membres de la CLP partagent le ou les locaux mis à disposition sur chaque site des représentants du personnel ou des organisations syndicales.

**3..2 Missions**

La CLP se réunit une fois chaque semestre en séance ordinaire pour traiter des sujets locaux relatifs à la promotion de la santé, de la sécurité et l’amélioration des conditions de travail dans l’entreprise qui sont délégués de la CSSCT à la CLP.

Aux réunions ordinaires semestrielles sont invités en sus des membres de la CLP :

* Le médecin du travail
* L’infirmier du site lorsqu’il existe
* Un représentant des services généraux.

La CLP pourra être réunie en séance extraordinaire à la demande du président ou sur proposition du secrétaire acceptée par le président de la CLP.

Les convocations de la CLP et l’ordre du jour sont adressés par courrier électronique aux membres de la CLP par le représentant de la direction sous un délai respectif de 5 jours calendaires minimum pour la convocation et de 10 jours calendaires minimum pour l’ordre du jour.

A la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu’en cas d’évènement grave lié à l’activité de l’entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l’environnement, la CSSCT pourra confier l’instruction éventuelle du dossier à la Commission Locale de Prévention du site concerné à la demande de la CSST.

La CLP de chaque site réalise également les inspections et enquêtes relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles telles que prévues par les articles 2.4 et 2.5.

La CLP pourra faire des propositions à la direction pour l’élaboration du DUER (document unique d’évaluation des risques).

Des statistiques relatives aux heures supplémentaires, aux arrêts de travail et un état des déclarations d’accidents de travail seront mis à la disposition des membres de la CLP par la direction dans la BDES.

**Chapitre 4 – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

**4.1 Membres élus du CSE désignés Représentants de proximité de site**

Pour une prise en compte de la réalité opérationnelle des sites, des membres élus du CSE sont désignés Représentants de proximité dans chaque établissement.

Est désigné Représentant de proximité d’un site, un membre élu du CSE de ce site à l’effectif duquel il est rattaché au moment des élections professionnelles.

Tous les élus du CSE rattachés à un site sont obligatoirement Représentants de proximité de ce site jusqu’à ce que leur nombre atteigne le Nombre maximal par site ci-dessous.

Dans le cas où le nombre d’élus du CSE rattachés à un site serait supérieur au Nombre Maximal ci-dessous, il est appliqué la règle de désignation suivante.

Est prioritairement désigné Représentant de proximité d’un site le candidat qui a obtenu par ordre de priorité le nombre de voix le plus important aux élections des membres titulaires du 1er tour, puis si nécessaire aux élections des membres titulaires du second tour, puis si nécessaire aux élections des membres suppléants du 1er tour, puis si nécessaire aux élections des membres suppléants du second tour, jusqu’à épuisement du nombre de Représentants de proximité à désigner sur le site concerné.

Le Nombre maximum de désignations de Représentants de proximité par site est le suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| Effectif CDI du Site | Nombre maximal de membres élus du CSE désignés « Représentant de Proximité » |
| 09 à 100 | 1 |
| 101 à 400 | 2 |
| 401 à 1000 | 3 |
| 1001 et plus | 4 |

Conformément aux dispositions légales, les effectifs qui permettent de déterminer le nombre de Représentants de proximité sont calculés lors de la négociation du protocole préélectoral.

Les membres désignés « Représentant de proximité » le sont pour toute la durée du mandat des membres du CSE.

La désignation de « Représentant de Proximité » peut prendre fin en cas de démission de son mandat de membre du CSE ou encore en cas de mutation hors du site ou de départ de l’entreprise.

La désignation doit faire l’objet d’une résolution en CSE en début de mandat adoptée à la majorité des membres présents.

Les modalités de remplacement sont identiques aux modalités de désignation initiale.

Crédit mensuel additionnel d’heures de délégation pour les membres du CSE suppléants

Le Représentant de proximité élu du CSE s’il est suppléant bénéficie d’un crédit mensuel additionnel de 10 heures de délégation pour l’exercice de cette désignation de Représentant de proximité.

**4.2 Représentants de proximité de site désignés en l’absence de membres élus du CSE sur le site**

Pour une prise en compte optimale de la réalité opérationnelle des sites, des Représentants de Proximité peuvent être nommés pour les sites sans membre élu du CSE désigné Représentant de proximité ou si le nombre de ces derniers est inférieur au nombre de Représentants de proximité par site tel que mentionné ci-dessous.

Peut être désigné « Représentant de proximité d’un site non membre élu du CSE » un collaborateur salarié, à l’effectif du site concerné et proposé par les organisations syndicales représentatives aux membres du CSE.

Est prioritairement désigné « Représentant de proximité d’un site non membre élu du CSE » le candidat proposé qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du vote du CSE à la majorité des membres présents, jusqu’à épuisement du nombre de Représentants de proximité à désigner sur le site concerné.

Le nombre maximum de désignations de Représentants de proximité par site, tous Représentants de proximité confondus [membre élu du CSE (4.1) et membre non élu proposé par les organisations syndicales (4.2)], est le suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| Effectif CDI du Site | Nombre maximal de membres élus du CSE et non élus proposés par les organisations syndicales représentatives désignés Représentant de Proximité |
| 09 à 100 | 1 |
| 101 à 400 | 2 |
| 401 à 1000 | 3 |
| 1001 et plus | 4 |

Conformément aux dispositions légales, les effectifs qui permettent de déterminer le nombre de Représentants de proximité sont calculés lors de la négociation du protocole préélectoral.

Le Représentant de proximité non membre élu du CSE exerce son mandat pour toute la durée du mandat des membres du CSE.

Leur désignation peut prendre fin en cas de démission de son mandat de Représentant de Proximité ou encore en cas de mutation hors du site ou de départ de l’entreprise.

Leur désignation doit faire l’objet d’une résolution en CSE en début de mandat adoptée à la majorité des membres présents.

Les modalités de remplacement sont identiques aux modalités de désignation initiale.

Crédit mensuel additionnel d’heures de délégation

Le Représentant de proximité non membre élu du CSE bénéficie d’un crédit mensuel de 10 heures de délégation pour l’exercice de cette désignation de Représentant de proximité.

1. **4.3 Attributions**

Le Représentant de Proximité est chargé, de par sa proximité locale, par délégation des membres du CSE, de remonter les questions de son établissement, hors les missions relevant de la CLP lorsqu’elle existe sur le site.

A ce titre, pour son établissement de rattachement, le Représentant de Proximité :

* Remonteauprès de membres de la DRH ou des services généraux les situations individuelles dont il a connaissance et qui nécessitent, selon leur estimation, une action locale. A ce titre, le Représentant de Proximité peut solliciter un rendez-vous auprès des membres de la DRH pour exprimer une problématique individuelle identifiée au niveau local.
* Transmet au CSE les réclamations individuelles ou collectives de son site qui seraient susceptibles de faire l’objet d’un examen particulier du CSE et/ou de l’une de ses commissions s’ils n’ont pas eu préalablement une réponse de la part de la DRH (ou éventuellement des services généraux)et si leur portée revêt un caractère général.

Les réclamations individuelles ou collectives sont celles relatives à l’application de la réglementation du travail dans l’entreprise en particulier aux salaires, à l’application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que les conventions et accords applicables dans l’entreprise. Elles sont prises en compte selon les dispositions précisées à l’article 2.2.26.

* Participe à faire le lien entre les membres du CSE et les salariés de son site.

Le Représentant de proximité se déplace librement dans son établissement lors de l’exercice de sa mission. Son déplacement dans l’établissement ne doit pas le conduire à perturber les collaborateurs à leur poste de travail.

Le représentant de proximité ne peut se déplacer sur un autre site.

Ils ne sont pas destinataires des informations et documents destinés aux membres élus du CSE.

**CHAPITRE 5 – LES REFERENTS LOCAUX**

En sus des missions exercées par les élus du CSE et les Représentants de proximité, afin de permettre au CSE de pouvoir réfléchir avec la direction sur les thématiques spécifiques suivantes WBW, RSE, Ecologie, RIE ~~mettre en œuvre dans tous les établissements les activités sociales et culturelles qu’il aura décidé,~~ , des collaborateurs non élus  sont désignés par le CSE. Ils disposent d’un crédit annuel spécifique d’heures de missions consacré aux missions thématiques confiées par le CSE.

Le nombre de collaborateurs par site est le suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| Effectif CDI du Site | Nombre maximal de Référents Locaux |
| 09 à 100 | 1 |
| 101 à 400 | 2 |
| 401 à1000 | 3 |
| 1001 et plus | 4 |

Chaque année, au cours d’une réunion ordinaire du CSE, un point à l’ordre du jour est inscrit portant sur les missions thématiques envisagées pour une année.

Chaque thématique proposée doit faire l’objet d’une résolution en CSE en début de mandat adoptée à la majorité des membres présents. La Direction de l’entreprise dispose également d’une voix.

Une fois par an, a minima, les Référents locaux rendent compte de leur travail auprès du CSE et de la Direction sous la forme d’un rapport d’activité.

Désignation du Référent Local

Un appel à candidature sera effectué chaque année.

Chaque candidat doit être salarié d’une des sociétés de l’UES Worldlin depuis a minima un an. Le candidat doit être salarié du site concerné.

Le Référent Local est nommé pour une durée d’un an, renouvelable deux fois par mandat annuel d’une durée maximale d’un an.

Un collaborateur ne peut être désigné Référent Local plus de 3 fois.

Leur désignation doit faire l’objet d’une résolution en CSE en début de mandat adoptée à la majorité des membres présents.

Les modalités de remplacement sont identiques aux modalités de désignation initiale.

Ces salariés ne disposent pas du statut protecteur des membres du CSE et des Représentants de Proximité, notamment par rapport à la rupture du contrat de travail.

~~Ces correspondants locaux sont chargés d’appliquer les décisions prises par les élus du CSE. Ils ne disposent pas du pouvoir de décider de la mise en œuvre de nouvelles activités sociales et culturelles.~~

~~Les salariés identifiés par les membres du CSE dont l’identité sera communiquée à la DRH accompliront ces missions de préférence hors temps de travail et en cas de nécessité sur leur temps de travail. Ils s’engagent à respecter pour ces missions un planning mensuel transmis, pour validation, à leur supérieur hiérarchique sauf en cas de circonstances exceptionnelles nécessitant une intervention rapide de leur part.~~

Crédit annuel spécifique d’heures de mission

Les Référents Locaux bénéficient d’un crédit annuel spécifique de 70 heures de délégation par an, soit l’équivalent d’environ 10 journées par an.

Moyens

Ils n’ont pas accès à la BDES, ni aux informations destinées au CSE.

Leurs travaux ne donnent pas lieu à communication à l’extérieur de l’entreprise sans autorisation de la Direction.