

Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place du Comité Social et Economique

ENTRE :

L'Association ENTRAIDE PIERRE VALDO
Dont le siège social est situé 25, rue Berthelot à SAINT-ÉTIENNE
Représentée par Monsieur Walter MONNET agissant en qualité de Délégué Général,

d'une part,

ET :

L'organisation syndicale SUD SANTE SOCIAUX LOIRE représentative majoritaire au sein de l'association et représentée par M. Jean-Baptiste HOSPITAL, agissant en qualité de délégué syndical.

Ci-après dénommée « l'Organisation syndicale »,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les mandats des représentants du personnel du CSE prennent fin le 30 mai 2022.
De nouvelles élections vont donc se dérouler à partir de mai 2022.

Aussi, les parties ont convenu des dispositions suivantes, en vue du renouvellement du comité social et économique (CSE), dans le cadre des dispositions de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'Association et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Il s'agit du premier accord d'entreprise au sein de l'association avec ce champ d'application

Ainsi, les parties ont privilégié une organisation lisible et favorisant des échanges constructifs, tout en assurant une représentation proche des préoccupations des salariés.

Cet accord d'entreprise regroupe plusieurs grandes thématiques : le droit syndical, le fonctionnement du CSE, la mise en place et le fonctionnement de commissions du CSE et la mise en place des représentants de proximité.

JBH



Table des matières :

Article 1 : Objet	4
Article 2 : Champ d'application	4
Article 3 : Nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE	4
Article 4 : Modalités de fonctionnement du CSE	4
Article 4.1 : Durée et mandats	4
Article 4.2 : Composition du CSE	4
Article 4.3 : Nombre de membres titulaires et suppléants au CSE	4
Article 4.4 : Nombre, fréquence et lieu des réunions	4
Article 4.5 : Visioconférence	5
Article 4.6 : Modalité de convocation, de transmission de l'ordre du jour et des documents associés	5
Article 4.7 : Ordre du jour et Demande de points à l'ordre du jour	6
Article 4.8 : Calendrier des réunions	6
Article 4.9 : Décision(s) et/ou Délibération(s) du CSE	6
Article 4.10 : Procès-Verbal des réunions CSE	6
Article 4.11 : Crédit d'heures de délégation	7
Article 4.12 : Modalités de formation des membres élus du CSE au CSE	7
Article 4.13 : Liberté de circulation et d'utilisation des heures de délégation	8
Article 4.14 : Local du CSE et équipements	8
Article 4.15 : Périodicité des consultations récurrentes du CSE	8
Article 5 : Représentants de proximité	8
Article 5.1 : Nombre et périmètre d'exercice des représentants de proximité	8
Article 5.2 : Modalités de désignation des représentants de proximité	9
Article 5.3 : Durée du mandat de représentant de proximité	9
Article 5.4 : Attributions des représentants de proximité	10
Article 5.5 : Modalités de la formation des Représentants de proximité	10
Article 5.6 : Modalités de fonctionnement des représentants de proximité	11
Article 6 : Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	11
Article 6.1 : Périmètre de mise en place de la CSSCT	11
Article 6.2 : Nombre de membres de la CSSCT	11
Article 6.3 : Missions déléguées à la CSSCT et leurs modalités d'exercice	12
Article 6.4 : Modalités de fonctionnement de la CSSCT	12
Article 6.5 : Modalités de la formation des membres de la CSSCT	13
Article 7 : La Commission Formation (CF)	13
Article 7.1 : Périmètre de mise en place de la CF	13
Article 7.2 : Nombre et membres de la CF	13
Article 7.3 : Missions de la CF	14
Article 7.4 : Modalités de fonctionnement de la CF	14
Article 8 : Commission d'information et d'aide au logement (CIAL)	15
Article 8.1 : Périmètre de mise en place de la CIAL	15
Article 8.2 : Nombre et membres de la CIAL	15
Article 8.3 : Missions de la CIAL	15
Article 8.4 : Modalités de fonctionnement de la CIAL	15

JBH

W7

Article 9 : Commission de l'égalité professionnelle (CEP)	16
Article 9.1 : Périmètre de mise en place de la CEP	16
Article 9.2 : Nombre et membres de la CEP	16
Article 9.3 : Missions de la CEP	17
Article 9.4 : Modalités de fonctionnement de la CEP	17
Article 10 : Organisations syndicales représentatives (OSR)	17
Article 10.1 : Délégué Syndical	18
Article 10.2 : Délai et modalités de convocation des OSR à une réunion de négociation	18
Article 10.3 : Crédit d'heures des OSR pour les réunions de négociation syndicale	18
Article 10.4 : Moyens de la représentation syndicale au niveau de l'entreprise	18
Article 11 : Domaines non traités par l'accord	18
Article 12 : Modalités de suivi – Revoyure	18
Article 13 : Durée, entrée en vigueur et révision	18
Article 14 : Formalités de dépôt et de publicité	19

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de mise en place et du fonctionnement du CSE et de ses Commissions, des représentants de proximité, ainsi que les dispositions applicables aux organisations syndicales représentatives.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique au de l'Association ENTRAIDE PIERRE VALDO.

Article 3 : Nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE

Conformément à l'article L. 2313-4 du code du travail et du fait de l'absence totale d'autonomie et de gestion des différents établissements, un CSE est mis en place au niveau de l'Association, constituant un établissement unique.

Article 4 : Modalités de fonctionnement du CSE

Article 4.1 : Durée des mandats des membres du CSE

La durée des mandats des membres du CSE est fixée à 3 ans à compter des élections de mai 2022.

Article 4.2 : Composition du CSE

Le CSE, composé des membres élus et des représentants syndicaux au CSE, est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative. L'employeur aura la possibilité d'inviter ponctuellement d'autres collaborateurs en lien avec les sujets abordés.

Le bureau du CSE est composé d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint.

Article 4.3 : Nombre de membres titulaires et suppléants au CSE

Les parties conviennent de prévoir dans le cadre de la négociation du protocole préélectoral pour les prochaines élections que le nombre de membres élu-e-s du CSE de l'association Entraide Pierre Valdo sera a minima de 11 élus titulaires et de 11 élus suppléants en application des dispositions réglementaires.

Les parties conviennent que la répartition des sièges du CSE entre les catégories professionnelles fera l'objet d'une négociation dans le Protocole d'Accord Préélectoral afférant à ces élections.

Article 4.4 : Nombre, fréquence et lieu des réunions

Le nombre de réunions annuelles du CSE est de 11 (une seule réunion sur la période juillet/août) dont au moins quatre réunions portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

JBH

W7

Il pourra également être organisé des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres élu-e-s ou à l'initiative du président. Dans l'hypothèse où une nouvelle organisation ou consultation nécessiterait une réunion supplémentaire, le CSE sera alors réuni au plus tard dans les 7 jours calendaires.

De même, conformément à l'article L2315-27 du Code du Travail, le CSE est notamment réuni à la suite de tout accident (événement indésirable grave, accident du travail, ou tout autres informations) ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ou à la demande motivée de deux de ses membres, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, le CSE sera alors réuni au plus tard dans les 7 jours calendaires.

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-1 du Code du travail, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

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

Afin de pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, les suppléants reçoivent les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l'ordre du jour et les documents afférents.

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

Au moins trois réunions du CSE se tiendront alternativement sur le site du siège de l'Association, situé 25, rue Berthelot à Saint-Étienne, sur des sites décentralisés et en visioconférence.

Article 4.5 : Visioconférence

Si le président du CSE souhaite convoquer le CSE (dans le cadre des réunions mensuelles programmées) pour une ou plusieurs réunions supplémentaires par visioconférence, en plus des réunions déjà prévues à l'article 4.4, il devra préalablement obtenir l'accord de la majorité des membres élu-e-s du CSE.

Le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations.

Lorsque le comité doit procéder à un vote à bulletin secret, les modalités définies par voie réglementaire sont applicables.

Article 4.6 : Modalité de convocation, de transmission de l'ordre du jour et des documents associés

Les membres du CSE et les représentants syndicaux au CSE sont convoqués par le Président, par courrier électronique avec accusé de réception, auquel sont joints l'ordre du jour et les documents afférents.

JBH

WJ

L'ordre du jour est adressé aux membres titulaires du Comité Social et Économique, aux représentants syndicaux du CSE et à toute autre personne convoqué (Inspection du travail, médecine du travail, CARSAT et invité-e-s) avec la convocation et les documents associés dans les délais convenus ci-après.

Il est également adressé aux membres suppléants du Comité Social et Économique pour simple information.

Les membres du CSE sont convoqués par le Président, par courrier électronique, auquel sont joints l'ordre du jour et les différents documents relatifs aux points portés à l'ordre du jour, sur l'ensemble des adresses mails professionnelles de chaque salarié-e élu-e au CSE (@epvaldo.org).

Le délai de communication de l'ordre du jour et de ses pièces afférentes sera de 7 jours calendaires (168 heures) pour les réunions ordinaires et de 3 jours (72 heures) calendaires pour les réunions extraordinaires.

Article 4.7 : Ordre du jour et Demande de points à l'ordre du jour.

L'ordre du jour est établi en concertation par le Président et le Secrétaire et/ou le Secrétaire adjoint de l'instance.

Tous les participant au CSE, membre élus suppléants inclus, peuvent solliciter le président et le secrétaire et/ou le secrétaire adjoint pour demander l'inscription d'un point à l'ordre du jour.

La constitution de l'ordre du jour doit prendre en compte au mieux l'ensemble des demandes, dans la mesure du possible, de l'urgence et de l'importance du ou des sujet(s).

L'ordre du jour de la réunion CSE suivant une réunion d'une commission du CSE portera systématiquement un point d'information sur les travaux de cette commission.

Article 4.8 : Calendrier des réunions.

Sauf évènement particulier justifiant d'un changement de date et jours fériés, il est convenu que les réunions mensuelles programmées du CSE se tiendront le mardi des deuxièmes semaines de chaque mois sauf jours fériés.

Article 4.9 : Décision(s) et/ou Délibération(s) du CSE

Seule la réunion plénière du CSE est habilitée à prendre une décision ou une délibération au nom de l'instance

Article 4.10 : Procès-Verbal des réunions CSE.

Le procès-verbal des réunions CSE devra obligatoirement mentionner les prises de paroles effectuées par l'ensemble des participants s'ils le demandent expressément, soit dans le procès-verbal au point où la prise de parole a été effectuée, soit en annexe.

JBH

W7

Le procès-verbal retrace, même sommairement, l'ensemble des débats et échanges de point de vue dans le respect de la pluralité des opinions.

Article 4.11 : Crédit d'heures de délégation

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Chaque élu dispose, selon les dispositions légales, de 22 heures de délégation par mois et des éventuelles heures complémentaires énoncées ci-après (bureau, CSSCT, représentant de proximité, réunion préparatoire).

Ce partage ne peut conduire un membre 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 modalités de partage des heures de délégation sont fixées par l'article R.2315-6 du Code du travail.

Par ailleurs, il est rappelé que le crédit d'heures attribué aux membres du CSE peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois. Un membre du CSE peut donc reporter le crédit d'heures qu'il n'aurait pas utilisé le mois précédant sur le ou les mois suivant(s). Ce report ne peut pas conduire un membre à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie.

Les modalités de report des heures de délégation sont fixées par l'article R.2315-5 du Code du travail.

Le temps passé en réunions préparatoires du CSE ne doit pas être imputé sur le crédit des heures de délégation. Le temps de chaque réunion préparatoire est fixé à 2 heures / élu-e-s.

Par ailleurs, le secrétaire et le trésorier du Comité Social et Économique bénéficient respectivement de 3 et 2 heures par mois de délégation supplémentaires afin d'assurer la tenue de leurs fonctions spécifiques.

Chaque membre élu renseigne mensuellement le détail des heures de délégation prises sur un bon de délégation adapté. Il transmet ce bon de délégation le mois suivant au service des ressources humaines.

Article 4.12 : Modalités de formation des membres élus du CSE au CSE.

Les modalités de formation de l'ensemble des membres élus du CSE, titulaires et suppléants, est définie par le cadre légal, et les dispositions complémentaires suivantes.

A savoir, en terme de formation SSCT du CSE, chaque membre élu titulaire et suppléant disposera d'un droit à la formation de 5 jours financé par l'employeur.

Concernant la formation économique, les membres élus titulaires disposeront d'un droit à la formation de 5 jours lors de leur premier mandat et les membres élus suppléants de 2 jours, financé par le budget de fonctionnement du CSE.

JBH

WJ

Concernant ces formations, chaque élu titulaire ou suppléant pourra librement, pour chacune de ces formations, choisir l'organisme de formation, sans que l'employeur, ni les autres membres élus du CSE interviennent dans ce choix.

Concernant la formation économique CSE, par souci d'égalité de traitement entre membres élus titulaires ou suppléants, le CSE pourra fixer un montant maximal par élu concernant : le coût journalier des frais pédagogiques et des frais de déplacement (transport, hébergement, repas, ...).

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Article 4.13 : Liberté de circulation et d'utilisation des heures de délégation

Chaque membre élu peut se déplacer librement sur l'ensemble des sites de l'Association conformément au périmètre du CSE conformément au cadre légal prévu par son mandat.

Article 4.14 : Local du CSE et équipements

Conformément à l'article L.2315-25 du Code du travail, l'employeur mettra à la disposition du CSE un local aménagé, fonctionnel et adapté, ainsi que le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 4.15 : Périodicité des consultations récurrentes du CSE

Le CSE est consulté :

- tous les 3 ans sur les orientations stratégiques de l'Association , selon les modalités définies par les dispositions de l'article L.2312-24 du Code du travail, lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
- tous les ans sur la situation économique et financière de l'Association , selon les modalités définies par les dispositions de l'article L.2312-25 du Code du travail, lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
- deux ans sur trois sur la politique sociale de l'Association , les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités définies par les dispositions des articles L.2312-26 et suivants du Code du travail, lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord.

Article 5 : Représentants de proximité

Il a été décidé la mise en place de représentants de proximité. Afin de garantir une représentation des intérêts des salariés au plus près des situations concrètes, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité, dans les conditions suivantes. Les représentants de proximité, élus du CSE ou non, sont des salariés protégés.

Article 5.1 : Nombre et périmètre d'exercice des représentants de proximité

Les périmètres définis à la date de signature de l'accord et le nombre des référents de proximité sont les suivants :

Périmètre 1 : département de l'Isère : 2

Périmètre 2 : département du Rhône : 2

Périmètre 3 : département de la Loire : 4

JBH

WZ

Périmètre 4 : département de la Haute-Loire et de l'Ardèche : 2

Périmètre 5 : département du Vaucluse, Bouches du Rhône et Gard : 3

Les représentants de proximité bénéficient d'une liberté de circulation dans le périmètre au sein duquel ils exercent leur mandat.

Article 5.2 : Modalités de désignation des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont, par priorité, membres titulaires du CSE. Lorsqu'il n'existe qu'un membre titulaire du CSE exerçant au sein d'un périmètre visé à l'article 3.1 ci-dessus, il est, de plein droit, désigné représentant de proximité pour ce périmètre.

Lorsqu'il existe plusieurs membres titulaires du CSE exerçant au sein d'un périmètre visé à l'article 3.1 ci-dessus, le CSE procède, lors de la première réunion qui suit son élection, à la désignation d'un représentant de proximité pour ce périmètre, parmi les membres titulaires exerçant au sein de ce périmètre, à bulletins secrets et au scrutin uninominal à un tour, à la majorité des suffrages exprimés.

Lorsqu'il n'existe aucun membre titulaire du CSE exerçant au sein d'un périmètre visé à l'article 3.1 ci-dessus, et qu'il n'existe qu'un membre suppléant du CSE exerçant au sein de ce périmètre, ce membre suppléant est, de plein droit, désigné représentant de proximité pour ce périmètre.

Lorsqu'il n'existe aucun membre titulaire du CSE exerçant au sein d'un périmètre visé à l'article 3.1 ci-dessus, et qu'il existe plusieurs membres suppléants du CSE exerçant au sein de ce périmètre, le CSE procède, lors de la première réunion qui suit son élection, à la désignation d'un représentant de proximité pour ce périmètre, parmi les membres suppléants exerçant au sein de ce périmètre, à bulletins secrets et au scrutin uninominal à un tour, à la majorité des suffrages exprimés.

Lorsqu'il n'existe aucun membre, titulaire ou suppléant, du CSE exerçant au sein d'un périmètre visé à l'article 3.1 ci-dessus, le CSE procède à la désignation d'un représentant de proximité pour ce périmètre, parmi les salariés de ce périmètre, à bulletins secrets et au scrutin uninominal à un tour, à la majorité des suffrages exprimés.

Un appel à candidature sera effectué par le CSE par voie d'affichage, dans un délai de 45 jours suivant son élection. Tout salarié du périmètre concerné ayant une ancienneté dans l'association d'au moins 6 mois et remplissant les conditions prévues à l'article L.2314-19 du Code du travail pourra se porter candidat, dans un délai de 15 jours à compter de l'appel à candidature.

En cas de partage des voix, conformément aux règles habituelles du droit électoral et sans qu'il soit porté atteinte au principe de non-discrimination en raison de l'âge, la désignation se fera au profit du candidat le plus âgé.

A l'issue de la désignation, un procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE et remis au représentant de l'employeur qui ne prend pas part au vote.

Article 5.3 : Durée du mandat de représentant de proximité

Le mandat de représentant de proximité prend fin avec celui du mandat des membres élus du CSE.

JBH

W

Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant de proximité cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il est procédé à un appel à candidature et à la désignation d'un nouveau représentant de proximité dans les modalités définies à l'article 5.2 du présent accord. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à six mois.

Article 5.4 : Attributions des représentants de proximité

Les Parties souhaitent rappeler que les représentants de proximité des différents sites ne constituent pas une instance indépendante et ont pour vocation de traiter au plus près du terrain les problématiques liées aux conditions de travail, à la prévention de situations de harcèlement et à la qualité de vie au travail.

▪ Relais entre le CSE et les salariés de l'établissement

Les représentants de proximité font office de relais entre le CSE et les salariés du périmètre auquel ils sont rattachés. A ce titre :

- ✓ ils informent les membres du CSE de toute problématique particulière concernant son périmètre,
- ✓ Ils peuvent saisir le Président et le secrétaire de tout sujet particulier qu'ils souhaiteraient voir inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de CSE
- ✓ Ils informe l'ensemble des membres élus du CSE des échanges avec les salariés, la direction ou toute personne extérieure (médecine du travail, inspection du travail, ...).

▪ Réclamations individuelles et collectives

Les représentants de proximité ont également pour mission de présenter aux représentants de l'employeur de leur périmètre, les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, aux conditions de travail, à l'application du Code du Travail, de la convention et accords applicables dans l'Association.

▪ Santé et sécurité au travail

Les représentants de proximité contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans le périmètre auquel ils sont rattachés. Dans ce cadre, ils peuvent formuler et communiquer au CSE ou à la CSSCT et à l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés de son périmètre.

Les représentants de proximité participent de plein droit aux enquêtes lorsqu'elles ont lieu dans leur périmètre. Si les représentants de proximité ne participent pas à l'enquête ou à l'inspection réalisée dans leur périmètre, ils sont tenus informés des résultats de celle-ci.

Article 5.5 : Modalités de la formation des Représentants de proximité

Les représentants de proximité non élus au CSE bénéficient, à la charge de l'Association, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de SSCT, dans les conditions légales et réglementaires, comme pour tous membres élus du CSE.

Le droit à la formation est acquis lors de la première désignation, puis renouvelé lorsque le représentant a exercé un précédent mandat jusqu'à son terme et qu'il est de nouveau désigné pour un nouveau mandat.

JBH



La durée de la formation dont bénéficient les représentants de proximité est fixée à deux jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les modalités de prise, de demande et de report du congé sont définies par les dispositions réglementaire en vigueur et suivant les mêmes modalités que les membres élus du CSE.

Article 5.6 : Modalités de fonctionnement des représentants de proximité

Le représentant de proximité, s'il n'est pas membre titulaire du CSE, bénéficie pour l'exercice de ses attributions d'un crédit d'heures de délégation de 3,5 heures. Ce crédit est mensuel, forfaitaire et incessible. Les titulaires qui bénéficient déjà d'un crédit d'heures bénéficieront en plus, s'ils sont représentants de proximité de 3,5 heures de délégation supplémentaires

Les frais de déplacement des membres du comité social et économique à la charge de celui-ci sont pris en charge sur le budget de fonctionnement sur justificatifs et dans les conditions suivantes :

- > les frais de repas sont pris en charge dans la limite de (barème en vigueur dans l'association) ;
- > les frais de déplacement sont pris en charge sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques dans la limite de 7 chevaux ou sur la base des tarifs de transports en commun en seconde classe ou toute autre modalité.

Le représentant de proximité peut, à sa demande et dans le respect d'un délai de prévenance de cinq jours, rencontrer individuellement l'employeur.

Article 6 : Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Article 6.1 : Périmètre de mise en place de la CSSCT

Une CSSCT est mise en place au sein du CSE.

Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail

Article 6.2 : Nombre de membres de la CSSCT

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant, appelé président de la CSSCT.

La composition de la CSSCT est définie de la façon suivante :

La CSSCT comprend 4 membres, dont 1 du 2^e collège.

Ces membres sont désignés par le CSE, pour la durée de la mandature du CSE, parmi les élus titulaires et suppléants de la délégation du personnel au CSE selon les modalités légales. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé sera désigné.

Ces membres sont désignés par le CSE, lors de la première réunion spécifique SSCT suivant le début du mandat des membres élus du CSE, pour la durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité parmi les élus titulaires et suppléants du CSE.

JBH

WJ

Les membres élus du collège non cadre, présents à la réunion CSE de désignation des membres de la CSSCT, désigneront les membres de la CSSCT pour le collège non-cadre.

Les membres élus du collège cadre, présents à la réunion CSE de désignation des membres de la CSSCT, désigneront les membres de la CSSCT pour le collège cadre.

Les membres de la CSSCT désignent un rapporteur parmi eux. Interlocuteur privilégié du président de la commission et du CSE, le rapporteur est consulté sur l'ordre du jour des réunions de la commission, établit un procès-verbal à leur issue et rend compte plus généralement des travaux de la commission au CSE.

Article 6.3 : Missions déléguées à la CSSCT et leurs modalités d'exercice

Les missions confiées à la CSSCT sont les suivantes :

- préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les sujets intéressés qui seront portés à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE visées à l'alinéa 1^{er} de l'article L.2315-27 du Code du travail sont déjà connus,
- assurer le suivi de l'analyse des risques professionnels et saisir le CSE de toute initiative qu'elle estime utile,
- formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
- assurer le suivi de toute enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celle menée après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- Réaliser des visites de site de travail en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

En aucune manière, la CSSCT ne peut délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l'exercice des missions susvisées.

Article 6.4 : Modalités de fonctionnement de la CSSCT

La CSSCT est réunie 4 fois par an à l'initiative de l'employeur, et davantage si celui-ci l'estime nécessaire.

Le calendrier annuel des réunions de la CSSCT est établi par son Président et communiqué aux membres de la commission au moins un mois avant la première réunion annuelle. Lors de la première mise en place du CSE, puis lors de chaque renouvellement, le calendrier des réunions de la CSSCT pour l'année en cours est établi par l'employeur et communiqué aux membres de la commission dans le mois suivant leur désignation par le CSE. La CSSCT peut également être réunie à la demande de deux de ses membres, si une situation urgente le justifie.

La réunion CSSCT doit se tenir au moins 21 jours avant la réunion plénière du CSE.

L'ordre du jour de chaque réunion de la CSSCT est établi par le Président après un échange avec le rapporteur de la CSSCT. La convocation à chaque réunion accompagnée de l'ordre du jour et des documents relatifs est transmise par mail par le Président aux membres de la CSSCT au moins 7 jours ouvrés avant la réunion.

JBH

huy

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'association choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des membres de la commission désignée par le CSE.

Le président peut décider du recours à la visioconférence pour la tenue des réunions de la commission à condition qu'il ne soit pas ainsi fait obstacle à la participation des participants extérieurs précités.

Le rapporteur établit un procès-verbal des réunions de la commission dans les 15 jours. Il rend compte des travaux de la commission dans un rapport annuel écrit, qu'il présente lors d'une réunion plénière du CSE.

Chaque membre de la CSSCT dispose d'un crédit d'heures de 4 heures par mois au titre de ses missions.

Article 6.5 : Modalités de la formation des membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT bénéficient, à la charge de l'Association, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions légales et réglementaires.

La formation est dispensée lors de la première désignation puis renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

La durée de la formation dont bénéficient les membres de la CSSCT dans ce cadre est fixée à cinq jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les modalités de prise, de demande et de report du congé sont définies par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7 : La Commission Formation (CF).

La commission formation est une émanation du comité social et économique, et n'a pas pour objet d'ôter aux membres élus du CSE (titulaires et suppléants) leurs prérogatives en matière de Formation.

Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de Formation des salariés

Article 7.1 : Périmètre de mise en place de la CF.

Une CF est mise en place au sein du CSE.

Article 7.2 : Nombre et membres de la CF.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant, appelé président de la CF.

Elle est composée de quatre membres désignés par les membres élus du CSE (titulaires ou suppléants).

SBH



Ses membres sont désignés par le CSE, lors de la première réunion spécifique Formation suivant le début du mandat des membres du CSE, pour la durée de la mandature du CSE, parmi les élus titulaires et suppléants du CSE.

Les membres de la CF désignent un rapporteur parmi eux qui établit un procès-verbal à l'issue des réunions de la commission. Ce PV est transmis aux membres élus du CSE.

Article 7.3 : Missions de la CF.

Les missions confiées à la CF sont les suivantes :

- préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence, notamment la consultation sur le bilan de formation et le plan de formation,
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés,
- Faire des préconisations au CSE en terme de sujets à traiter lors des consultations obligatoires ou points d'étape sur la Politique Sociale ou les Orientations Stratégiques.

En aucune manière, la CF ne peut délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE en réunion plénière, y compris dans le cadre de l'exercice des missions susvisées.

Article 7.4 : Modalités de fonctionnement de la CF.

La CF est réunie à l'initiative de l'employeur au minimum trois fois par an, et davantage si celui-ci l'estime nécessaire.

Le Président de la CF informera au moins 15 jours avant la tenue d'une réunion de la CF tous les membres de la CF des points qu'il souhaitera aborder lors de cette réunion.

Chaque membre de la CF informera également au moins 10 jours avant la tenue d'une réunion de la CF tous les membres et le président de la CF des points complémentaires qu'il souhaitera aborder lors de cette réunion.

La convocation à chaque réunion accompagnée de l'ordre du jour est transmise par mail par le Président de la CF aux membres de la CF au moins 7 jours avant la réunion.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des membres de la commission.

Recours à la visioconférence :

Une réunion par an se tiendra en visioconférence.

Si le président de la Commission souhaite convoquer une ou plusieurs réunions supplémentaires par visioconférence, devra préalablement obtenir l'accord de la majorité des membres de la Commission.

Procès-Verbal et rapport annuel :

Le rapporteur établit un procès-verbal des réunions de la CF dans les 15 jours suivant la réunion.

Il rend compte des travaux de la CF dans un rapport annuel écrit, qui sera présenté chaque année en réunion plénière du CSE.

Article 8 : Commission d'information et d'aide au logement (CIAL)

La commission d'information et d'aide au logement est une émanation du comité social et économique, et n'a pas pour objet d'ôter aux membres élus du CSE (titulaires et suppléants) leurs prérogatives en matière d'information et d'aide au logement.

Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de Formation des salariés

Article 8.1 : Périmètre de mise en place de la CIAL.

Une CIAL est mise en place au sein du CSE.

Article 8.2 : Nombre et membres de la CIAL.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant, appelé président de la CIAL.

Elle est composée de quatre membres désignés par les membres élus du CSE (titulaires ou suppléants).

Ses membres sont désignés par le CSE, lors de la première réunion spécifique information et aide au logement suivant le début du mandat des membres du CSE, pour la durée de la mandature du CSE, parmi les élus titulaires et suppléants du CSE.

Les membres de la CIAL désignent un rapporteur parmi eux qui établit un procès-verbal à l'issue des réunions de la commission. Ce PV est transmis aux membres élus du CSE.

Article 8.3 : Missions de la CIAL.

La commission d'information et d'aide au logement est chargée de faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation. A cet effet, la commission :

- recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction,
- informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre,
- aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

Article 8.4 : Modalités de fonctionnement de la CIAL.

La CIAL est réunie à l'initiative de l'employeur au minimum trois fois par an, et davantage si celui-ci l'estime nécessaire.

Le Président de la CIAL informera au moins 15 jours avant la tenue d'une réunion de la CF tous les membres de la CIAL des points qu'il souhaitera aborder lors de cette réunion.

Chaque membre de la CIAL informera également au moins 10 jours avant la tenue d'une réunion de la CIAL tous les membres et le président de la CIAL des points complémentaires qu'il souhaitera aborder lors de cette réunion.

La convocation à chaque réunion accompagnée de l'ordre du jour est transmise par mail par le Président de la CIAL aux membres de la CIAL au moins 7 jours avant la réunion.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des membres de la commission.

Recours à la visioconférence :

Une réunion par an se tiendra en visioconférence.

Si le président de la Commission souhaite convoquer une ou plusieurs réunions supplémentaires par visioconférence, devra préalablement obtenir l'accord de la majorité des membres de la Commission.

Procès-Verbal et rapport annuel :

Le rapporteur établit un procès-verbal des réunions de la CIAL dans les 15 jours suivant la réunion.

Il rend compte des travaux de la CIAL dans un rapport annuel écrit, qui sera présenté chaque année en réunion plénière du CSE.

Article 9 : Commission de l'égalité professionnelle (CEP)

La commission de l'égalité professionnelle est une émanation du comité social et économique, et n'a pas pour objet d'ôter aux membres élus du CSE (titulaires et suppléants) leurs prérogatives en matière d'égalité professionnelle.

Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions d'égalité professionnelle des salariés.

Article 9.1 : Périmètre de mise en place de la CEP.

Une CEP est mise en place au sein du CSE.

Article 9.2 : Nombre et membres de la CEP.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant, appelé président de la CEP.

Elle est composée de quatre membres désignés par les membres élus du CSE (titulaires ou suppléants).

Ses membres sont désignés par le CSE, lors de la première réunion spécifique égalité professionnelle suivant le début du mandat des membres du CSE, pour la durée de la mandature du CSE, parmi les élus titulaires et suppléants du CSE.

Les membres de la CEP désignent un rapporteur parmi eux qui établit un procès-verbal à l'issue des réunions de la commission. Ce PV est transmis aux membres élus du CSE.

JBH

my

Article 9.3 : Missions de la CEP.

La commission de l'égalité professionnelle est chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Article 9.4 : Modalités de fonctionnement de la CEP.

La CEP est réunie à l'initiative de l'employeur au minimum trois fois par an, et davantage si celui-ci l'estime nécessaire.

Le Président de la CEP informera au moins 15 jours avant la tenue d'une réunion de la CF tous les membres de la CF des points qu'il souhaitera aborder lors de cette réunion.

Chaque membre de la CEP informera également au moins 10 jours avant la tenue d'une réunion de la CEP tous les membres et le président de la CF des points complémentaires qu'il souhaitera aborder lors de cette réunion.

La convocation à chaque réunion accompagnée de l'ordre du jour est transmise par mail par le Président de la CEP aux membres de la CF au moins 7 jours avant la réunion.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des membres de la commission.

Recours à la visioconférence :

Une réunion par an se tiendra en visioconférence.

Si le président de la Commission souhaite convoquer une ou plusieurs réunions supplémentaires par visioconférence, devra préalablement obtenir l'accord de la majorité des membres de la Commission.

Procès-Verbal et rapport annuel :

Le rapporteur établit un procès-verbal des réunions de la CF dans les 15 jours suivant la réunion.

Il rend compte des travaux de la CF dans un rapport annuel écrit, qui sera présenté chaque année en réunion plénière du CSE.

Article 10 : Organisations syndicales représentatives (OSR)

Les parties conviennent des dispositions suivantes en terme de représentation syndicale au niveau de l'Association.

Article 10.1 : Délégué Syndical

Chaque organisation syndicale représentative (OSR) au niveau de l'association peut, dans les conditions légales et conventionnelles, désigner parmi les membres du personnel de l'entreprise un Délégué Syndical.

Le Délégué Syndical a vocation à représenter directement son OSR auprès de l'employeur, notamment dans l'ensemble des réunions de négociations syndicales au sein de l'entreprise (dont négociation annuelle obligatoire).

Le Délégué Syndical bénéficie d'un crédit d'heures spécifique lié à sa fonction. Ce crédit d'heures est fixé par accord d'entreprise à 24 heures par mois.

Article 10.2 : Délai et modalités de convocation des OSR à une réunion de négociation

Le délai de convocation est fixé au plus tard à 7 jours calendaires avant la réunion.

L'employeur convoquera par mail chaque OSR, composée par un maximum de 3 personnes

Article 10.3 : Crédit d'heures des OSR pour les réunions de négociation syndicale.

Il est entendu par réunion de négociation syndicale, toute réunion de négociation (réunions de négociation annuelle obligatoire incluses) avec l'employeur.

Afin que l'OSR puisse préparer chaque réunion de négociations auxquelles elle sera convoquée, chaque membre bénéficiera d'un crédit d'heures fixé à 1 heure par personne.

Article 10.4 : Moyens de la représentation syndicale au niveau de l'entreprise

L'employeur met à disposition un local syndical sis à ... doté de mobilier de bureau.

Un budget est alloué à chaque organisation syndicale représentative pour prendre en charge des dépenses de fonctionnement telles que les frais de déplacement, les frais de restauration, les frais de location de salles, les frais de prestations de communication, les frais de conseils, de matériel et de fournitures informatique et de bureautique, sur présentation des justificatifs d'achats permettant de procéder au remboursement des frais dans un délai maximum d'un mois après transmission à l'employeur.

Le budget alloué à chaque organisation syndicale est de 1500 Euros par an. En plus, un montant total de 3000 Euros par an sera réparti entre les organisations syndicales proportionnellement au pourcentage de voix obtenu lors du premier tour des élections professionnelles

Article 11 : Domaines non traités par l'accord

Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Article 12 : Modalités de suivi - Revoyure

L'application du présent accord sera suivi par les organisations syndicales représentatives signataires.

Les parties conviennent de se réunir, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, dans les six mois qui précéderont l'expiration des mandats, si nécessaire au bout d'une période d'un an afin d'envisager les éventuelles évolutions à y apporter.

Article 13 : Durée, entrée en vigueur et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin à l'expiration des mandats des membres du CSE.

JBH

lm7

Il entre en vigueur à compter de son dépôt.

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

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

Article 14 : Formalités de dépôt et de publicité

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

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l'issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans l'Association n'ayant pas signé l'accord,
- un exemplaire sera notifié par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative dans l'Association absente lors de la séance de signature,
- deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès de l'Unité Territoriale de la DREETS de la Loire,
- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccord » accompagné des pièces prévues à l'article D.2231-7 du Code du Travail,
- un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Étienne

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès du service du personnel.

Il sera également mis en ligne sur l'Intranet de l'Association.

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

Fait à Saint-Étienne, le 18 février 2022

En 4 exemplaires originaux.

Pour l'Association ENTRAIDE PIERRE VALDO :



Pour l'organisation syndicale :



