

Accord relatif aux instances représentatives du personnel

Entre

SAS PENELOPE L'AGENCE dont le siège social est situé au 52, rue Taitbout- 75 009 PARIS,
représentée par Monsieur Xavier COINTEMENT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci après dénommée « Pénélope l'Agence » ou « la Société »

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives ci-dessous désignées :

- Pour, M ou Mme Dûment mandaté-e
- Pour, M ou Mme..... Dûment mandaté-e
- Pour, M ou MmeDûment mandaté-e
- Pour, M ou Mme.....Dûment mandaté-e

D'autre part,

Ensemble dénommées « les Parties »

PROJET 2018.06.18

Il est convenu ce qui suit.

PREAMBULE

Des élections se sont déroulés au sein de Pénélope l'Agence pour la première fois en avril 2018. En application du protocole d'accord préélectoral, un comité social et économique a été mis en place.

Par le présent accord, les Parties souhaitent mettre en place les caractéristiques de cette instance mais également le statut des autres représentants du personnel.

A ce titre, il apparaît que Pénélope l'Agence sera dotée des instances représentatives suivantes :

- Un *Comité Social Economique (CSE) défini au niveau de l'entreprise prise en sa globalité*

Le CSE, dans la continuité du Comité d'Entreprise, des Délégués du personnel et du CHSCT, est compétent pour répondre des questions intéressant la marche générale de l'entreprise, les questions liées à la santé et la sécurité au travail et les questions touchant les salariés.

En application des articles L.2315-35 et suivants du Code du travail, le présent accord vient préciser la création et le mode de fonctionnement de l'ensemble des commissions au sein du CSE.

Ces commissions travailleront en relation avec la Direction de l'Entreprise sur les sujets qui leur seront propres.

- Des Organisations syndicales et leurs Délégués

Les Organisations syndicales via leurs délégués sont les interlocuteurs directs de l'employeur dans le cadre des négociations d'accords.

1. Modalité d'application

1.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des instances représentatives du personnel au sein de la société PENELOPE L'AGENCE.

1.2 Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter du ... 2018.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, les Parties se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

1.3 Révision

L'Accord pourra faire l'objet de révision par l'Entreprise et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 15 jours à partir de l'envoi de cette lettre, les Parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les Parties conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai d'un mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

1.4 Dépôt

Le présent accord sera, à la diligence de l'Entreprise, déposé par voie dématérialisée auprès de la DIRECCTE. Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

1.5 Publicité

Aux fins d'information, un exemplaire du présent accord sera diffusé auprès de l'ensemble des agences régionales de PENELOPE L'AGENCE, et tenu à la disposition du personnel. Mention de son existence figurera sur les panneaux destinés à l'affichage des communications de la Direction.

2. Le Comité social et économique

2.1 : Composition

En application des dispositions légales, les parties ont convenu, sous réserve de la prochaine négociation d'un protocole pré-électoral relatif à l'élection d'un prochain CSE, que cette instance est composée :

- d'élus titulaires dont le nombre est celui défini par la loi en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Ces élus titulaires disposent d'un crédit mensuel individuel d'heures de délégation de 30 heures.
- d'élus suppléants dont le nombre est celui défini par la loi en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Ces élus suppléants ne disposent pas d'un crédit mensuel individuel d'heures de délégation.
- d'un représentant syndical au CSE par organisation syndicale représentative dans l'entreprise à l'issue des élections professionnelles sous réserve que ladite organisation désigne un tel représentant. Les représentants syndicaux au CSE disposent d'un crédit horaire mensuel de 4 Heures.

Il a été décidé que le CSE serait doté :

- D'un secrétaire,
- D'un secrétaire-adjoint,
- D'un trésorier,
- D'un trésorier-adjoint,

Ces mandats n'octroient aucune heure de délégation supplémentaire aux élus qui les détiennent. Le secrétaire, le secrétaire-adjoint, le trésorier et le trésorier-adjoint sont désignés par les membres du CSE lors de la première réunion suivant la proclamation des résultats des élections.

2.2 : Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont celles définies aux articles L. 2312-8 et suivants du Code du travail.

2.3 : Fonctionnement et moyens du CSE

2.3.1. Périodicité et organisation des réunions

Le CSE se réunit au moins 12 fois par an à l'initiative de l'employeur.

Le CSE peut être réuni exceptionnellement, à la demande de la majorité de ses membres.

Seuls les élus titulaires, les élus suppléants qui remplacent des titulaires absents et au plus deux élus suppléants par organisation syndicale siègent aux réunions du CSE.

Le CSE est présidé par le Directeur des Ressources Humaines ou toute personne à qui il aurait donné expressément mandat de le suppléer et qui possède les compétences pour le faire, lequel pourra se faire assister d'au maximum 3 personnes lors des réunions.

L'ordre du jour est établi en concertation entre le Président et le Secrétaire du CSE selon les modalités fixées par les textes en vigueur. Il est adressé avec la convocation aux membres titulaires du CSE par mail. Il est adressé aux membres suppléants du CSE pour simple information.

Le temps passé aux réunions n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif.

2.3.2. Règlement intérieur

L'organisation interne de l'instance et ses modalités de fonctionnement pratiques seront définies dans un règlement intérieur dont se dotera le CSE par le vote d'une résolution prise à la majorité de ses membres, en application de l'article L. 2315-24 du Code du travail.

2.3.3. Recours aux expertises et financement

La désignation et le financement d'un expert auquel pourrait avoir recours le CSE s'opèrent dans les conditions légales.

2.3.4. Ressources du CSE

Le CSE bénéficie de deux budgets, l'un pour son propre fonctionnement, l'autre pour les activités sociales et culturelles dont le montant est défini selon les minima légaux et calculé sur la base de la masse salariale brute de la société, conformément aux articles L.2312-83 et L. 2315-61 du Code du travail.

Le budget de fonctionnement est de 0,22% de la masse salariale annuelle.

Le budget consacré aux activités sociales et culturelles est celui défini à l'article L.2312-81 du Code du travail.

Pour la seule année 2018, compte tenu de la dévolution importante du résidu de budget émanant du CE de la société PENELOPE, il est décidé entre les parties que l'assiette de calcul du budget des activités sociales et culturelles serait assise sur la masse salariale de la période juillet 2018/décembre 2018. Pour le budget de fonctionnement, il est pris en compte la masse salariale de toute l'année.

Les excédents annuels du budget de fonctionnement pourront être reportés l'année suivante sur le budget des activités sociales et culturelles, sur délibération du CSE et dans les conditions et proportions fixées par les textes en vigueur.

2.4 : Limitation des mandats

Conformément aux dispositions légales, les élus au CSE ne pourront pas exercer plus de trois mandats consécutifs.

3. Commissions au sein du CSE

3.1. La commission santé, sécurité et conditions de travail

3.1.1. Composition

3.1.1.1. Délégation du CSE

La Commission santé, sécurité et conditions de travail (dite CSSCT) est présidée par le Directeur des Ressources Humaines ou par toute personne représentant la Direction ayant reçu mandat de le faire.

Elle est en outre composée de 3 membres du CSE, désignés par les membres du CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. Afin de garantir la bonne articulation de cette commission avec le CSE, celle-ci comprend au moins 1 élu titulaire du CSE et un élu titulaire ou suppléant du collège cadre.

Les membres de la commission sont désignés pour la durée du mandat, à l'occasion d'une résolution du CSE lors de la première réunion de l'instance selon les règles de la majorité des membres présents. En cas d'égalité, le candidat le plus âgé sera désigné. Pour la première mise en place du CSE, les membres de cette commission seront désignés lors de la première réunion suivant la signature du présent accord.

Les élus intéressés à la participation à cette commission doivent faire connaître leur candidature à la Direction en amont de la tenue de la réunion pendant laquelle aura lieu la désignation.

3.1.1.2. Membres de droit

Les membres prévus par la législation en vigueur participent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT. Il s'agit du médecin du travail, du contrôleur ou inspecteur du travail et l'agent des services de prévention de la sécurité sociale de la CRAMIF.

3.1.1.3. Remplacement en cours de mandat

En cas de cessation anticipée du mandat d'élu au CSE, pour cause de départ définitif de l'entreprise (rupture conventionnelle, départ à la retraite, démission, licenciement ...) ou de démission du mandat, l'élu membre de la CSSCT sera remplacé par la désignation d'un autre élu du CSE par résolution prise en réunion du CSE.

3.1.2 : Missions et attributions

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception :

- du recours à un expert du CSE ;
- et des attributions consultatives du comité.

La CSSCT est ainsi en charge notamment des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle 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 liés à la prévention de la pénibilité. Elle contribue également à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à

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. Enfin, elle a un rôle de prévention du harcèlement et des agissements sexistes.

3.1.3. Moyens et fonctionnement

3.1.3.1. Réunions

La CSSCT santé sécurité et conditions de travail est réunie au moins 4 fois par an à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, la CSSCT doit être réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

3.1.3.2. Heures de délégation

En sus de leurs heures de délégation mensuelles éventuelles en qualité de membre du CSE, les membres de la CSSCT se voient attribuer un contingent individuel de 20 heures mensuelles au titre de ce mandat.

Les heures non utilisées ne peuvent être reportées au mois suivant et ne peuvent être utilisées par un autre membre de la CSSCT.

3.1.3.3. Formation et information

Les membres élus de la CSSCT bénéficient, au cours de leur mandat de la formation prévue par les textes en vigueur. Cette formation est organisée en concertation avec le secrétaire du CSE et le secrétaire de la CSSCT.

3.2. La commission économique

3.2.1. Composition

3.2.1.1. Délégation du CSE

La Commission économique est présidée par le Directeur des Ressources Humaines ou par toute personne représentant la Direction ayant reçu mandat de le faire.

Elle est en outre composée de 2 membres du CSE, désignés par les membres du CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants dont un élu titulaire ou suppléant du collège cadre.

Les membres de la commission sont désignés pour la durée du mandat, à l'occasion d'une résolution du CSE lors de la première réunion de l'instance selon les règles de la majorité des membres présents. En cas d'égalité, le candidat le plus âgé sera désigné. Pour la première mise en place du CSE, les membres de cette commission seront désignés lors de la première réunion suivant la signature du présent accord.

Les élus intéressés à la participation à cette commission doivent faire connaître leur candidature à la Direction en amont de la tenue de la réunion pendant laquelle aura lieu la désignation.

3.2.1.2. Remplacement en cours de mandat

En cas de cessation anticipée du mandat d'élu au CSE, pour cause de départ définitif de l'entreprise (rupture conventionnelle, départ à la retraite, démission, licenciement ...) ou de démission du mandat, l'élu membre de la Commission économique sera remplacé par la désignation d'un autre élu du CSE par résolution prise en réunion du CSE.

3.2.2 : Missions

La Commission économique est notamment chargée d'étudier les documents économiques, et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

Deux de ses membres représentent le CSE lors de l'Assemblée générale de la société.

3.2.3. Moyens et fonctionnement

3.2.3.1. Réunions et assistance

La Commission économique est réunie au moins 2 fois par an à l'initiative de l'employeur. Le temps passé en réunion de la commission est assimilé à du temps de travail effectif et n'est pas pris sur les heures de délégation.

3.2.3.2. Heures de délégation

En sus de leurs heures de délégation mensuelles éventuelles en qualité de membre du CSE, les membres de la Commission économique se voient attribuer un contingent individuel de deux jours de délégation afin de préparer les deux réunions annuelles.

3.3. La Commission de la formation et de l'égalité professionnelle

3.3.1. Composition

3.3.1.1. Délégation du CSE

La Commission de la formation est composée de 2 membres choisis parmi le personnel de la société, désignés par les membres du CSE. Elle est présidée par l'un de ses membres.

Les membres de la commission sont désignés pour la durée du mandat, à l'occasion d'une résolution du CSE lors de la première réunion de l'instance selon les règles de la majorité des membres présents. En cas d'égalité, le candidat le plus âgé sera désigné. Pour la première mise en place du CSE, les membres de cette commission seront désignés lors de la première réunion suivant la signature du présent accord. Le Président de la Commission sera désigné lors de cette même réunion.

Les salariés intéressés à la participation à cette commission doivent faire connaître leur candidature à la Direction en amont de la tenue de la réunion pendant laquelle aura lieu la désignation.

3.3.1.2. Remplacement en cours de mandat

En cas de cessation anticipée du mandat, pour cause de départ définitif de l'entreprise (rupture conventionnelle, départ à la retraite, démission, licenciement ...) ou de démission du mandat, le membre de la Commission de la formation sera remplacé par la désignation d'un autre membre par résolution prise en réunion du CSE.

3.3.2 : Missions

La Commission de la formation prépare les délibérations du CSE sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise dans les domaines liés à la formation professionnelle.

Elle étudie les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine.

Elle étudie les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

3.3.3. Moyens et fonctionnement

3.3.3.1. Réunions

La Commission de la formation se réunit 2 fois par an. Le temps passé en réunion est assimilé à du temps de travail effectif et n'est pas pris sur les heures de délégation. Le temps de trajet n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Le coût du trajet est supporté par le budget de fonctionnement du CSE.

3.3.3.2. Heures de délégation

Les membres de la Commission de la formation ne bénéficient pas d'heures de délégation.

3.4. La Commission d'information et d'aide au logement

3.4.1. Composition

3.4.1.1. Délégation du CSE

La Commission d'information et d'aide au logement est composée de 2 membres choisis parmi le personnel de la société, désignés par les membres du CSE. Elle est présidée par l'un de ses membres.

Les membres de la commission sont désignés pour la durée du mandat, à l'occasion d'une résolution du CSE lors de la première réunion de l'instance selon les règles de la majorité des membres présents. En cas d'égalité, le candidat le plus âgé sera désigné. Pour la première mise en place du CSE, les membres de cette commission seront désignés lors de la première réunion suivant la signature du présent accord. Le Président de la Commission sera désigné lors de cette même réunion.

Les salariés intéressés à la participation à cette commission doivent faire connaître leur candidature à la Direction en amont de la tenue de la réunion pendant laquelle aura lieu la désignation.

3.4.1.2. Remplacement en cours de mandat

En cas de cessation anticipée du mandat, pour cause de départ définitif de l'entreprise (rupture conventionnelle, départ à la retraite, démission, licenciement ...) ou de démission du mandat, le membre de la Commission d'information et d'aide au logement sera remplacé par la désignation d'un autre membre par résolution prise en réunion du CSE.

3.4.2 : Missions

La Commission d'information et d'aide au logement est informée des actions permettant de faciliter le logement et l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation, de faciliter leur accèsion aux bénéfices d'aides sociales en lien notamment avec leur statut de travailleur handicapé, le cas échéant.

La commission participe notamment à la recherche de 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 et à l'information des salariés sur leurs conditions d'accès notamment à la propriété ou à la location d'un logement. Elle peut également les assister dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

3.4.3. Moyens et fonctionnement

3.4.3.1. Réunions

La Commission d'information et d'aide au logement se réunit 1 fois par an. Le temps passé en réunion est assimilé à du temps de travail effectif et n'est pas pris sur les heures de délégation. Le temps de trajet n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Le coût du trajet est supporté par le budget de fonctionnement du CSE.

3.4.3.2. Heures de délégation

Les membres de la Commission d'information et d'aide au logement ne bénéficient pas d'heures de délégation.

4. Les organisations syndicales

Les parties conviennent que les règles applicables aux organisations syndicales concernant les missions et les moyens de leurs délégués ou représentants de section syndicale sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires.

Fait à Paris, le.....enexemplaires.

La Direction
Xavier COINTEMENT
Directeur des Ressources Humaines

Les Organisations Syndicales

Pour la CFTC

Pour la CFE CGC

Pour le SECI UNSA

Pour SUD