

ACCORD RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE NTN-SNR ROULEMENTS

ENTRE LES SOUSSIGNÉES

La **Société NTN-SNR ROULEMENTS**, société anonyme, de droit français au capital de 123 599 542 euros, dont le siège social est situé 1 Rue des Usines 74000 Annecy. immatriculée au RCS d'Annecy, sous le numéro 325 841 072, représentée par N L, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dénommée ci-après « la Société »,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- le **syndicat CFDT** représenté par N en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
- le **syndicat CFE-CGC** représenté par N Y, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
- le **syndicat CGT** représenté par M. Patrice SEGAUD en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
- le **syndicat FO** représenté par I J en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- le **syndicat SUD** représenté par N E en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

d'autre part.

Ci-après désignées collectivement les « Parties »

EB
K
DJ MB

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	5
Chapitre I – STRUCTURE DE L’ACCORD	6
Article 1 CHAMP D’APPLICATION	6
Article 2 PERIMETRE DE MISE EN PLACE ET DETERMINATION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS.	6
Article 3 DUREE ET NOMBRE DES MANDATS	6
Chapitre II – LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)	7
Article 4 MISE EN PLACE DU CSE	7
Article 4.1 Composition du Comité Social et Économique	7
Article 4.2 Moyens attribués au Comité Social et Economique	8
Article 4.2.1 Crédit d’heures.....	8
Article 4.2.2 Bureau.....	10
Article 4.2.3 Local	10
Article 4.2.4 Matériel.....	10
Article 4.2.5 Formation Economique.....	10
Article 4.2.6 Les budgets du CSE	11
<i>a) Subvention de fonctionnement et budget consacré aux activités sociales et culturelles</i>	<i>11</i>
<i>b) Définition de la masse salariale</i>	<i>11</i>
<i>c) Budgets prévisionnels</i>	<i>11</i>
<i>d) Clôture des comptes</i>	<i>11</i>
<i>e) Approbation des comptes.....</i>	<i>12</i>
<i>f) Compte rendu de fin de mandat</i>	<i>12</i>
Article 4.2.7 Transmission des biens du CE au CSE	12
Article 4.3 Attributions et fonctionnement du CSE.....	12
Article 4.3.1 Attributions générales	12
Article 4.3.2 La base de données économiques et sociales (BDES).....	13
<i>a) Organisation de la BDES.....</i>	<i>13</i>
<i>b) Fonctionnement de la BDES</i>	<i>13</i>
Article 4.3.3 Réunions du CSE.....	14

<i>a) Convocation</i>	14
<i>b) Réunions mensuelles du CSE</i>	14
<i>c) Délibérations du CSE</i>	15
<i>d) Clause sur délai d'examen</i>	15
Article 5 LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (C2SCT).....	15
Article 5.1 Composition de la C2SCT	16
Article 5.2 Heures de délégation des membres de la C2SCT	16
Article 5.3 Formation des membres de la C2SCT	17
Article 5.4 Rôle du rapporteur de la C2SCT	17
Article 6 LES COMMISSIONS DE PROXIMITE SANTE ET SECURITE (CP2S)	17
Article 6.1 Mise en place des CP2S.....	17
Article 6.1.1 Composition des CP2S.....	17
Article 6.1.2 Désignation des membres des CP2S	18
Article 6.2 Fonctionnement des CP2S	18
Article 6.2.1 Attributions des CP2S.....	18
Article 6.2.2 Crédit d'heures des membres des CP2S	19
Article 6.2.3 Local des CP2S.....	19
Article 7 DOMAINE DE COMPETENCES ENTRE LES INSTANCES.....	19
Article 7.1 Attributions respectives du CSE, de la C2SCT et des CP2S.....	19
Article 7.2 Articulation des réunions du CSE, de la C2SCT et des CP2S.....	21
Article 8 LES AUTRES COMMISSIONS	21
Article 8.1 La Commission Economique	21
Article 8.2 La Commission Formation-Emploi	22
Article 8.3 La Commission Egalité Professionnelle.....	22
Article 8.4 La Commission Information et aide au Logement	22
Article 8.5 Dispositions communes relatives aux membres des commissions visées aux articles précédents.....	23
Article 8.6 Les commissions facultatives	23
Article 8.7 Dispositions applicables à toutes les commissions.....	23
Article 9 CONFIDENTIALITE ET DISCRETION	24

Chapitre III – NEGOCIATION COLLECTIVE ET VALORISATION DU PARCOURS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	25
Article 10 REPRESENTATION SYNDICALE.....	25
Article 10.1 Les acteurs de la représentation syndicale et les crédits d’heures associés	25
Article 10.1.1 Les délégués syndicaux d’établissements.....	25
Article 10.1.2 Les délégués syndicaux centraux d’entreprise	26
Article 10.1.3 Les représentants de section syndicale	26
Article 10.2 Les moyens alloués à l’exercice du droit syndical.....	26
Article 10.2.1 Moyens matériels	26
Article 10.2.2 Moyens d’information et de communication.....	27
Article 10.2.3 Moyens financiers.....	27
Article 10.2.4 Congé de formation économique, sociale et syndicale	28
Article 10.2.5 Heures de sections syndicales	28
Article 10.2.6 Heure d’information annuelle	29
Article 11 ORGANISATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE D’ENTREPRISE.....	29
Article 11.1 Convocation aux réunions de négociation.....	29
Article 11.2 Réunions de négociation.....	29
Article 12 CONCILIATION DU MANDAT ET DE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE .	29
Article 12.1 Entretien de prise de mandat	29
Article 12.2 Etude de positionnement (entretien au cours du mandat).....	30
Article 13 VALORISATION DU PARCOURS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	31
Article 13.1 Entretien professionnel de fin de mandat.....	31
Article 13.2 Fiches mandats	31
Article 13.3 Bilan de compétences	31
Article 13.4 Possibilité de mobiliser le Conseil en Evolution Professionnelle pendant le temps de travail.....	32
Article 13.5 Accompagnement en cas de reprise d’activité permanente.....	32
 Chapitre IV - DISPOSITIONS GENERALES	 32
Article 14 Durée de l’accord	32
Article 15 Suivi de l’accord et clause de rendez-vous	32
Article 16 Révision de l’accord	33
Article 17 Dépôt de l’accord.....	33
Article 18 Communication de l’accord	33

PRÉAMBULE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et les textes qui lui ont succédé définissent une nouvelle architecture des institutions représentatives du personnel et modifient en profondeur les règles du dialogue social en entreprise.

Le législateur donne dorénavant la possibilité aux partenaires sociaux, par la voie de la négociation, de dessiner les règles futures du dialogue social, en définissant une organisation des instances représentatives du personnel la plus adaptée à l'entreprise, compte tenu de ses caractéristiques, de son histoire et de ses spécificités.

C'est dans une volonté de promouvoir un dialogue social responsable et constructif, que les parties ont souhaité négocier un accord relatif non seulement à la mise en place du Comité Social et Economique mais plus largement sur l'ensemble des règles qui gouverneront leurs relations sociales à l'avenir. La structuration des instances représentatives du personnel issue du présent accord a pour objectifs :

- d'une part, de mettre en place au niveau central, des instances représentatives du personnel dont l'objet continuera d'être axé essentiellement sur l'activité économique et sur l'activité sociale de l'entreprise ;
- d'autre part, de pouvoir compter sur les différents sites de l'entreprise, de représentants du personnel proches du terrain et des équipes dont les missions principales s'articuleront autour des questions relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail.

Le présent accord définit ainsi le périmètre et les modalités de fonctionnement des représentants du personnel afin qu'ils puissent exercer leurs missions dans leurs domaines de compétence respectifs avec pragmatisme et efficacité.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'ordonnance, les accords et dispositions relatives aux anciennes instances cessent de produire automatiquement effet à compter de la mise en place du CSE.

Dans cette optique de définir l'ensemble des nouvelles règles en matière de dialogue social au sein de NTN-SNR ROULEMENTS, le présent accord porte également sur la représentation syndicale et plus globalement la négociation collective.

Pour renforcer le dialogue social et l'engagement dans des fonctions de représentants du personnel élus ou mandatés, la négociation a également porté sur la valorisation du parcours syndical. L'objectif poursuivi est de valoriser l'expérience de ces salariés de la Société qui ont souhaité s'engager au cours de leur vie professionnelle.

Ceci exposé, les Parties ont arrêté ce qui suit :

DS
IC
MB

Chapitre I – STRUCTURE DE L'ACCORD

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux différents établissements de la Société NTN-SNR ROULEMENTS en France à l'exclusion de ses filiales.

Il se substitue de plein droit à toutes dispositions conventionnelles, usages et engagements unilatéraux ayant le même objet, c'est-à-dire sur la représentation du personnel et le droit syndical.

Article 2 PERIMETRE DE MISE EN PLACE ET DETERMINATION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

La société est composée d'un siège social situé à Annecy et de différents établissements situés principalement sur le bassin annécien.

Afin de tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son historique en matière d'instance représentative du personnel, il a été convenu entre les parties qu'il n'existe pas d'établissements distincts. Un CSE ainsi qu'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (C2SCT) sont mis en place au sein de l'entreprise NTN-SNR ROULEMENTS

Article 3 DUREE ET NOMBRE DES MANDATS

La durée des mandats est fixée à 4 ans.

En application de l'article L. 2314-33 du Code du travail, le nombre de mandats successifs est limité à trois.

Chapitre II – LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

A compter des prochaines élections qui se dérouleront en septembre 2019, un Comité Social et Economique est mis en place pour la Société NTN-SNR ROULEMENTS.

Article 4 MISE EN PLACE DU CSE

Article 4.1 Composition du Comité Social et Économique

Il est tout d'abord précisé que les modalités d'organisation des élections professionnelles seront déterminées dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral négocié avec les organisations syndicales, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise à date, les dispositions légales prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail prévoient, en l'absence d'accord d'entreprise, que le CSE est composé de 25 membres titulaires disposant chacun de 26 heures de délégation par mois et de 25 membres suppléants.

Dans le souci de maintenir un dialogue social constructif et intelligible entre les différents acteurs, les organisations syndicales ont fait valoir, leur souhait de disposer d'un nombre de membres équivalent à celui qui existe aujourd'hui tout en permettant à chaque membre titulaire de disposer d'une enveloppe comprenant un nombre d'heures de délégation plus important.

En conséquence, les parties ont convenu de réduire le nombre de personnes composant le CSE comme suit.

Nombre de salariés	Nombre de titulaires accord
2250 à 2499	16
2500 à 2749	17
2750 à 2999	17
3000 à 3249	17
3250 à 3499	18
3500 à 3749	18
3750 à 3999	18

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il est choisi parmi les membres du personnel de la société et assiste aux réunions plénières avec voix consultative. Le représentant syndical dispose à ce titre d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures pour l'exercice de ses fonctions.

es
IC
DJ
M

Le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou toute personne du service sécurité dûment mandaté par lui, assistent de droit aux réunions du CSE portant sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sur les points à l'ordre du jour relatifs à ces questions avec voix consultative.

A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel, l'inspecteur du travail et les agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions du CSE portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité ou conditions de travail.

Le CSE désigne au cours de la première réunion :

- Parmi ses membres titulaires, son bureau :
 - o Un secrétaire ;
 - o Un secrétaire adjoint ;
 - o Un trésorier ;
 - o Un trésorier adjoint.
- Parmi ses membres titulaires ou suppléants :
 - o Les membres de la C2SCT ;
 - o Les responsables des commissions obligatoires et facultatives.

Article 4.2 Moyens attribués au Comité Social et Economique

Article 4.2.1 Crédit d'heures

Les parties font le constat :

- D'un volume d'heures de délégation dévolu aux membres du CSE plus important que celui accordé précédemment aux membres du CE ;
- De l'importance de réserver un nombre d'heures pour la réalisation de missions spécifiques ;
- D'un volume d'heures disponibles à répartir compte tenu de la réduction du nombre de membres du CSE tel que défini à l'article 4.1.

Fort de ce constat, les parties ont souhaité mettre en place une répartition des heures de délégation :

- Qui se traduit d'une part, par une augmentation du nombre d'heures de délégation attribué à titre individuel à chaque membre titulaire du CSE ;
- Et qui permet, d'autre part, au CSE de disposer d'une enveloppe d'heures à affecter aux membres titulaires du CSE assurant certaines missions (trésorier et responsables de commission...).

La répartition de l'enveloppe mensuelle, sera déterminée dans le règlement intérieur du CSE. Elle veillera à garantir que le volume global des heures de délégations au sein de chaque collège soit conforme à celui prévu par les des dispositions légales au sein de chaque collège.

Compte tenu du nombre de membres composant le CSE, il sera attribué les heures de délégation suivantes :

Nombre de salariés	Nombre de titulaires accord	Nombre mensuel d'heures de délégation par titulaire	Enveloppe mensuelle à répartir entre les membres titulaires	Total heures de délégation
2250 à 2499	16	29	134	598
2500 à 2749	17	29	134	627
2750 à 2999	17	29	134	627
3000 à 3249	17	30	140	650
3250 à 3499	17	30	140	650
3500 à 3749	18	31	144	702
3750 à 3999	18	31	144	702

Sur les bases définies dans le présent accord, il sera précisé lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, le nombre de titulaires, le nombre de suppléants ainsi que la répartition des heures de délégation, dans le respect de l'article L. 2314-7 du Code du travail.

Les membres suppléants disposent des heures de délégation des titulaires lorsqu'ils les remplacent.

Conformément aux articles L. 2315-8 et L. 2315-9 du code du travail, ces heures peuvent être annualisées et mutualisées.

- Annualisation : Les heures de délégation dites annualisables permettent de reporter les heures d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois ;
- Mutualisation : Les heures de délégation dites mutualisables peuvent être mutualisées entre titulaires ou entre titulaires et suppléants.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6, ces règles ne peuvent conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Exemple : un membre titulaire disposant de 30 heures peut annualiser ou mutualiser des heures dans la limite de 45 heures par mois.

1C
DJ
MB
EB

En cas de mutualisation ou d'annualisation, une information devra être effectuée par les personnes concernées au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures cumulées ou mutualisées.

Un récapitulatif des heures de délégation prises est envoyé au service Ressources Humaines au moins une fois par mois. Ce récapitulatif doit permettre d'identifier les heures personnelles du salarié, ainsi que, en cas de mutualisation des heures, l'identité des bénéficiaires et le nombre d'heures mutualisées.

Article 4.2.2 Bureau

Comme indiqué précédemment, le Comité désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier, ainsi qu'un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint, au cours de sa première réunion.

Pour la nécessité de ses fonctions, le secrétaire exerce son activité à temps plein. Ces heures ne sont ni annualisables ni mutualisables.

Article 4.2.3 Local

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Article 4.2.4 Matériel

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur met à disposition du CSE un ordinateur, une imprimante, un bureau et une armoire fermant à clés.

Article 4.2.5 Formation Economique

Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Le financement de la formation ainsi que les frais de déplacement afférents sont supportés par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Les modalités de demande sont identiques à celles fixées pour le congé de formation économique, sociale et syndicale. Elles sont prévues à l'article 10.2.4 du présent accord.

Article 4.2.6 Les budgets du CSE

a) Subvention de fonctionnement et budget consacré aux activités sociales et culturelles

La contribution patronale au financement du Comité Social et Economique est constituée d'un pourcentage correspondant à 1.39 % de la masse salariale brute de l'année en cours :

- 0.22 % au titre de la subvention de fonctionnement ;
- 1.17 % au titre du budget consacré aux activités sociales et culturelles.

Ces sommes seront versées chaque mois, sur la base de la masse salariale du mois précédent.

b) Définition de la masse salariale

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions des articles L.242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

c) Budgets prévisionnels

Au cours du dernier trimestre de chaque année, le bureau se charge de préparer les budgets prévisionnels du CSE.

Après avoir été présentés et discutés au cours d'une réunion préparatoire avec les autres membres du CSE, ces budgets sont adoptés à la majorité des membres présents en réunion plénière.

Le trésorier est chargé de suivre l'exécution des budgets prévisionnels.

d) Clôture des comptes

Le trésorier est chargé de la clôture des comptes. Il se charge de rédiger le rapport annuel d'activité et de gestion tel que prévu par le code du travail. Ce rapport permet de dresser un bilan quantitatif et qualitatif portant à la fois sur les attributions économiques du CSE et sur ses activités sociales et culturelles.

DJ K
CB B

e) Approbation des comptes

Dans les 6 mois au plus tard qui suivent la clôture des comptes, les membres élus du CSE tiennent une réunion spécifique pour approuver les comptes du CSE.

Au plus tard une semaine avant la réunion, le trésorier transmet au président et aux autres membres du CSE les comptes ainsi que le rapport annuel d'activité et de gestion.

f) Compte rendu de fin de mandat

En application des dispositions du code du travail, les membres du CSE sortant rendent compte au nouveau CSE de leur gestion des attributions économiques et des activités sociales et culturelles. Ils remettent aux nouveaux membres tous les documents concernant l'administration et l'activité du CSE.

Ce compte rendu a lieu dès la première réunion. Avec l'accord du président, le CSE invite le secrétaire et le trésorier sortant afin d'assurer la passation au nouveau CSE.

Article 4.2.7 Transmission des biens du CE au CSE

Afin d'organiser la transition entre les CE et le CSE, lors de leur dernière réunion, les anciennes instances décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion, le CSE décide à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les anciennes instances, soit, de décider d'affectations différentes.

Article 4.3 Attributions et fonctionnement du CSE

Article 4.3.1 Attributions générales

Conformément aux dispositions légales, le CSE a principalement pour objet :

- d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte 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 ;
- d'assurer et de contrôler la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise ;

- de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail ;
- d'assurer la représentation des intérêts individuels sur site ;
- d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, et en matière économique et en matière sociale.

Article 4.3.2 La base de données économiques et sociales (BDES)

a) Organisation de la BDES

Conformément à l'article L. 2312-21 du Code du travail, il a été décidé d'organiser le contenu de la BDES comme suit :

- 1/ Investissement social ;
- 2/ Investissement matériel, immatériel et flux financiers à destination de l'entreprise ;
- 3/ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- 4/ Fonds propres et endettement ;
- 5/ Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- 6/ Représentation du personnel et activités sociales et culturelles ;
- 7/ Rémunération des financeurs ;

L'annexe n°1 revient en détail sur l'architecture de la BDES.

b) Fonctionnement de la BDES

La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires à la consultation. La mise à disposition des documents, des rapports et informations transmis de manière récurrente au CSE dans la BDES vaut communication.

La BDES se présente sous la forme d'un Sharepoint, disponible à travers l'intranet de l'entreprise.

La BDES est accessible à l'ensemble des membres élus du CSE, titulaires comme suppléants, ainsi qu'aux délégués syndicaux et aux membres de la CP2S. Ceux-ci bénéficient ainsi d'un droit d'accès permanent et personnel.

Pour chacun des thèmes énoncés, la BDES comporte les informations de l'année en cours et des deux années précédentes.

L'accès aux informations mises à disposition sur la BDES se fait en lecture uniquement. Les droits à modification sont de la compétence exclusive de la Direction. L'information de l'actualisation de la BDES est réalisée par envoi d'un mail aux utilisateurs.

Les personnes ayant accès à la BDES sont tenues à une obligation de discrétion absolue à l'égard des informations contenues dans la BDES.

Article 4.3.3 Réunions du CSE

a) Convocation

Les convocations aux réunions se font par l'envoi d'une convocation à chaque membre de l'instance considérée. Cette convocation pourra être remise en main propre, adressée par courrier ou par voie électronique.

Elle sera transmise aux titulaires ainsi qu'aux suppléants en précisant l'objet de la réunion, la date, l'heure de début et le lieu de la réunion.

Une mention sera précisée pour indiquer aux suppléants la possibilité qui leur est accordée d'assister aux réunions en l'absence des titulaires.

L'ordre du jour sera joint ou inclus dans la lettre de convocation.

b) Réunions mensuelles du CSE

L'ordre du jour est établi conjointement entre d'une part, l'employeur, lequel est représenté par le Directeur des Ressources Humaines, ou toute personne mandatée par lui, et, d'autre part, le secrétaire, ou en l'absence de ce dernier, le secrétaire adjoint.

Sauf cas d'urgence, cet ordre du jour sera établi une semaine avant la date prévue pour la réunion du CSE.

La concentration de par la loi, des compétences entre les mains du CSE a pour objectif une meilleure efficacité de l'instance de représentation du personnel. Les parties conviennent de la nécessité de définir des règles de fonctionnement pour garantir la pleine expression des représentants du personnel en séquençant les sujets de la façon suivante :

1° Les points relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail : il s'agit des réunions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L2315-27 et notamment les informations consultations en cas d'introduction de nouvelles technologies, ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévue à l'article L2312-8 4° du code du travail ;

2° Information-consultation : il s'agit des consultations du CSE notamment celles définies aux articles L2312-8 et L2312-37 du code du travail, qui n'imposent pas la présence des personnes visées à l'article L2314-3 du code du travail ;

3° Les informations et questions relevant des attributions définies aux articles L2312-8 et suivants du code du travail qui n'imposent pas la présence des personnes visées à l'article L2314-3 du code du travail ;

Il est convenu sur ce dernier point qu'il puisse être donné une réponse par écrit pour les éventuelles questions des élus qui n'auraient pu être traitées au cours de la réunion mensuelle.

Les parties rappellent le rôle important assuré par les représentants du personnel (en particulier les délégués syndicaux et représentants du personnel présents sur les sites dans les CP2S), la Direction et le management pour traiter autant que faire se peut, en amont des réunions, les réclamations individuelles et collectives, et permettre ainsi de laisser plus d'espace pour des débats portant sur les sujets/projets pour lesquels le CSE exerce des prérogatives exclusives.

c) Délibérations du CSE

Les délibérations du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

d) Clause sur délai d'examen

Conformément aux dispositions des articles L. 2312-15 et s. et R. 2312-5 et s. du Code du travail, les Organisations Syndicales représentatives et l'employeur conviennent de fixer le délai dans lequel le CSE est réputé avoir rendu son avis dans le cadre des consultations visées ci-après lorsqu'il ne s'est pas prononcé expressément.

La durée de ce délai est fixée à deux semaines et court à compter de la remise des informations nécessaires à la consultation de l'instance.

Il est précisé que les informations sont remises aux membres titulaires et aux représentants syndicaux du CSE par mail, courrier, via la BDES ou au cours de la réunion du CSE.

Les points donnant lieu à consultation sont inscrits à l'ordre du jour. Il est tout à fait permis au CSE de rendre valablement un avis explicite sur le projet soumis à sa consultation en séance au cours de la réunion ou avant l'expiration dudit délai, dès lors qu'il a pu bénéficier d'un délai d'examen suffisant pour prendre connaissance des informations reçues.

Ce délai d'examen s'applique à toutes les procédures de consultation du CSE visées par l'article L. 2312-17 du code du Travail.

Article 5 LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (C2SCT)

Il est créé une commission santé sécurité et conditions de travail au niveau de l'entreprise.

Article 5.1 Composition de la C2SCT

Les dispositions légales prévoient la mise en place obligatoire d'une C2SCT pour les entreprises de plus de 300 salariés, avec au moins 3 membres.

Il est prévu au titre du présent accord de composer la C2SCT d'un membre par Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise désigné parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Au moins un représentant du troisième collège sera membre de la commission.

Dans le cas où au moins un des élus du CSE seraient sans étiquette, la C2SCT sera composée de 5 membres après désignation par les membres du CSE par scrutin de liste avec représentation à la plus forte moyenne.

Lors de la constitution des listes, les élus veilleront à une représentation équilibrée des sites.

Si un membre de la C2SCT venait à quitter ses fonctions ou être révoqué, le CSE procédera à la désignation d'un nouveau membre selon les mêmes modalités.

En cas d'absence d'un membre de la C2SCT de plus de 3 mois, le CSE pourra désigner un remplaçant. Celui-ci exercera ses fonctions jusqu'au retour de la personne absente.

La C2SCT est présidée par l'employeur ou son représentant. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors de la commission. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants.

Le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou toute personne du service sécurité dûment mandaté par lui, l'inspecteur du travail et les agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités et assistent de droit aux réunions de la C2SCT.

Article 5.2 Heures de délégation des membres de la C2SCT

Le temps passé en réunion de la C2SCT est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation dont dispose chaque membre titulaire du CSE. Il est par ailleurs rappelé que pour l'exercice des fonctions au sein de la commission, les membres de la C2SCT disposent des heures qui leur sont attribuées en qualité de membre du CSE. Ils ont par ailleurs la possibilité de mutualiser et d'annualiser leurs heures au titre de leur mandat de titulaires au CSE, comme cela a été permis par les nouvelles dispositions légales.

Enfin, le temps passé par les membres de la C2SCT enquêtes, analyses des causes réalisées à l'initiative de la Direction est également considéré comme du temps de travail effectif et ne vient pas en conséquence diminuer le nombre d'heures de délégation attribué à chaque élu.

Article 5.3 Formation des membres de la C2SCT

Conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail, les membres de la C2SCT pourront bénéficier d'une formation de 5 jours en matière de santé, sécurité et condition de travail. Cette formation est prise en charge par la Direction.

Article 5.4 Rôle du rapporteur de la C2SCT

Le rôle du rapporteur est de faire une présentation synthétique au CSE des principaux échanges, observations ou requêtes de la C2SCT sur les informations / consultations relevant du CSE.

A cette fin, un document conforme au modèle annexé au présent accord, sera utilisé pour recueillir ces informations et reporter la recommandation de la C2SCT.

Le rapporteur établira par ailleurs un compte-rendu à l'issue de chaque réunion de la C2SCT et le transmettra au secrétaire du CSE et à l'employeur ou son représentant.

Il disposera pour ce faire d'un crédit d'heures supplémentaire de 4 heures par trimestre.

Le rapporteur est désigné par les membres de la C2SCT à la majorité des membres présents.

Article 6 LES COMMISSIONS DE PROXIMITE SANTE ET SECURITE (CP2S)

En complément du CSE dont l'objet principal est de traiter des questions relatives à l'activité économique de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles, les parties ont toutes souligné l'importance et la nécessité de disposer sur les sites, au plus proche de la réalité du terrain, de représentants du personnel contribuant à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Il a par conséquent été décidé de mettre en place sur chaque site une commission intitulée : Commission de Proximité, Santé et Sécurité (CP2S), composée de représentants de proximité.

Article 6.1 Mise en place des CP2S

Article 6.1.1 Composition des CP2S

Sur chaque établissement de l'entreprise est mis en place une CP2S. Le nombre de membres des CP2S est fixé comme suit :

Nombre de salariés	Nombre de représentants	Dont siège(s) réservé au personnel de maîtrise ou aux cadres
11 à 99	1	0
100 à 399	3	1
200 à 399	3	1
400 à 499	4	1
500 à 699	5	2
700 et plus	6	2

De plus, s'ajoute au nombre de représentants, pour tous les établissements à l'exception de Lyon et Vanves, et fait partie intégrante de la délégation à la CP2S : 1 membre de la C2SCT désigné par celle-ci.

Un secrétaire sera désigné au sein de chaque CP2S et aura pour charge d'établir les comptes rendus des réunions de la CP2S. Celui-ci ne peut être le membre de la C2SCT.

Article 6.1.2 Désignation des membres des CP2S

Les membres de la CP2S sont désignés par les membres du CSE, parmi les salariés de l'entreprise appartenant à l'effectif du site considéré, lors de sa première ou de la deuxième réunion, à la majorité des membres présents par scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Ils peuvent être révoqués et remplacés dans les mêmes conditions que les membres de la C2SCT.

Les membres des CP2S sont des représentants de proximité et ils disposent de cette manière de la protection spéciale attribuée aux représentants du personnel.

Article 6.2 Fonctionnement des CP2S

Article 6.2.1 Attributions des CP2S

Les CP2S se réunissent au moins une fois par trimestre.

Une seconde réunion trimestrielle peut intervenir à l'initiative la Direction ou à la demande de la majorité de ses membres.

Les CP2S ont pour principal mission de contribuer à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Ils ont à ce titre pour attributions, en lien avec la C2SCT :

- la prévention en matière de risques psychosociaux, notamment de harcèlement sexuel ;
- l'analyse des risques professionnels ;
- l'inspection à intervalles réguliers en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

- la réalisation d'enquêtes suite à des AT/MP.

Les CP2S pourront par ailleurs présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives en matière de réglementation du travail sur leur site respectif.

Article 6.2.2 Crédit d'heures des membres des CP2S

Pour leur permettre de remplir leurs missions, les Parties ont souhaité accorder aux membres des CP2S le crédit d'heures spécifique suivant :

Nombre de salariés	Crédit d'heures mensuel par membre de la CP2S
11 à 99	5
100 à 399	8
200 à 399	10
400 à 499	10
500 à 699	10
700 et plus	15

Ces heures ne peuvent être ni annualisées ni mutualisées.

Le membre de la C2SCT désigné membre d'une CP2S ne bénéficie pas de ce crédit d'heures spécifique.

Article 6.2.3 Local des CP2S

Les partenaires sociaux se sont accordés pour que les CP2S conservent les locaux utilisés par les anciennes instances représentatives du Personnel.

Article 7 DOMAINE DE COMPETENCES ENTRE LES INSTANCES

Article 7.1 Attributions respectives du CSE, de la C2SCT et des CP2S

Les parties considèrent que les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail doivent faire l'objet d'un traitement spécifique, au sein d'une instance dédiée, composée de représentants du personnel proches du terrain et formés à cette thématique.

DS IC
CB MB

Pour ces raisons, le Comité Social et Economique confie, par délégation, aux CP2S et à la C2SCT toutes les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à toute expertise et des attributions consultatives.

Ainsi, les CP2S et la C2SCT :

- contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, le développement durable dans l'entreprise et réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- procèdent 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 ;
- contribuent notamment 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 ;
- Peuvent susciter toute initiative qu'elles estiment utiles et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Les CP2S et la C2SCT instruisent par délégation, les missions d'inspection et d'enquête

Cela étant, seul le CSE dispose des prérogatives de consultation. Il est rappelé que le CSE doit être consulté uniquement en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et pas nécessairement sur l'ensemble des sujets abordés en CP2S ou en C2SCT.

Pour les matières relevant de leur compétence, les CP2S et la C2SCT apparaissent comme les interlocuteurs privilégiés et des relais essentiels dans le processus de consultation, si tant est que leurs interventions ne fassent pas doublon avec celle du CSE.

Les partenaires sociaux souhaitent en conséquence, dans le respect des dispositions légales, une collaboration active entre les CP2S, la C2SCT et le CSE. Ils expriment ainsi leur volonté forte, dans ces matières, de :

- privilégier une préparation en amont, au plus proche du terrain, des consultations du CSE par les CP2S et la C2SCT ;
- en lien avec cette préparation, renforcer l'efficacité du CSE.

Ainsi, les questions soumises à la consultation du CSE dans le domaine de la santé, la sécurité et des conditions de travail, seront préparées par la C2SCT en lien avec les CP2S. Un compte-rendu et une recommandation seront transmis au CSE afin de lui permettre de se prononcer sans se livrer à une nouvelle instruction.

IC
OB B
33

Article 7.2 Articulation des réunions du CSE, de la C2SCT et des CP2S

Le CSE consacre au moins 4 réunions par an, en tout ou partie, à ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La C2SCT doit dès lors se réunir au moins 4 fois par an pour la préparation de ses réunions.

La commission se réunit à l'initiative de son président, lequel fixe les dates et heures de réunion, établit l'ordre du jour accompagné le cas échéant des documents nécessaires aux travaux de la commission.

L'employeur ou son représentant réunit la C2SCT avant la tenue du CSE lorsque le CSE est consulté sur des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Les analyses, présentations, échanges et débats sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail seront prioritairement du ressort des CP2S et de la C2SCT. Un compte-rendu et une synthèse de ces échanges seront transmis au CSE pour lui permettre de délibérer.

Pour les consultations du CSE relatives à ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, les documents et informations associés à cette consultation seront transmis simultanément au CSE et à la C2SCT par la mise à disposition de ces supports dans la BDES.

Article 8 LES AUTRES COMMISSIONS

Compte tenu de l'effectif de la société, les commissions suivantes seront mises en place.

Article 8.1 La Commission Economique

La commission est composée de l'employeur éventuellement assisté de 2 collaborateurs et d'une délégation du personnel composée de 5 membres maximum, dont au moins un représentant du collège cadre.

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

Elle se réunit au moins deux fois par an à l'initiative de l'employeur et est présidée par ce dernier.

En outre, une commission économique, dite « commission économique élargie », pourra être convoquée à l'initiative de la Direction. L'ensemble des membres titulaires du CSE seront alors convoqués et pourront être présent au sein de celle-ci. Pour être considéré comme tel, la convocation doit indiquer clairement qu'il s'agit d'une réunion de la « commission économique élargie ». Cette dernière a pour vocation de traiter des différents rapports des experts comptables. Le temps passé en réunion sera payé comme du temps de travail effectif.

Le CSE pourra également, à son initiative, solliciter auprès de la Direction la tenue de cette commission économique élargie. La Direction se réserve le droit d'accéder à cette demande.

Article 8.2 La Commission Formation-Emploi

La commission est composée de l'employeur assisté éventuellement de 2 collaborateurs et d'une délégation du personnel composée de 5 membres maximum.

La commission formation est chargée notamment de préparer les délibérations du CSE dans ce domaine, d'étudier les moyens de favoriser l'expression des salariés et de participer à leur information et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi, le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Article 8.3 La Commission Egalité Professionnelle

La commission est composée de l'employeur assisté éventuellement de 2 collaborateurs et d'une délégation du personnel composée de 5 membres maximum.

La commission égalité professionnelle est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE en ce domaine dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 8.4 La Commission Information et aide au Logement

La commission est composée de l'employeur assisté éventuellement de 2 collaborateurs et d'une délégation du personnel composée de 5 membres maximum.

La commission d'information et d'aide au logement des salariés facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, elle recherche les offres de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes chargés de collecter la participation des employeurs à l'effort de construction.

Elle informe les salariés sur les conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention d'aides financières.

Article 8.5 Dispositions communes relatives aux membres des commissions visées aux articles précédents

Le temps passé par les membres du CSE aux réunions des commissions est payé comme du temps de travail effectif dans la limite d'une durée annuelle globale de 60 heures par année civile.

Dans cette limite, ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dont dispose chaque membre du CSE.

Par ailleurs, lorsque l'employeur prend l'initiative de réunir les commissions, par le biais de l'envoi d'une convocation, le temps passé à ces réunions par les membres des commissions est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur ce volume d'heures annuel.

Article 8.6 Les commissions facultatives

Le CSE dispose de la faculté de créer en son sein, des commissions qui auront pour objet de traiter d'une thématique particulière.

Pour ces commissions facultatives, les membres pourront faire usage des heures de délégation dont ils disposent au titre d'un quelconque mandat de représentant du personnel. A moins que ces commissions ne se réunissent à l'initiative de l'employeur, le temps consacré à ces commissions ne constitue pas du temps de travail effectif.

Les responsables de section des commissions facultatives disposent de la possibilité d'effectuer 4 réunions par an qui seront payées comme du temps de travail effectif, dans la limite de 2 heures par réunions.

Article 8.7 Dispositions applicables à toutes les commissions

Les membres des commissions seront choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Sur demande motivée formulée par la majorité des membres de la commission, et après validation de la Direction, la commission pourra inviter aux réunions un voire deux salariés non membres du CSE, dès lors que leur intervention est de nature à éclairer la commission sur un sujet particulier.

Un bilan de l'activité de chaque commission sera établi au moins une fois par trimestre et sera présenté au CSE.

Article 9 CONFIDENTIALITE ET DISCRETION

En application des dispositions légales, les membres du CSE, de la C2SCT, les représentants et délégués syndicaux sont tenus à une obligation de confidentialité :

- à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ;
- à l'égard des informations contenues dans la base de données économiques et sociales revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Par ailleurs, les documents de gestion prévisionnelle sont par nature confidentiels.

Il est enfin précisé que toute information relative aux orientations stratégiques de l'entreprise, à l'activité financière et économique de l'entreprise, à la politique sociale revêt un caractère strictement confidentiel. Il est par conséquent fait interdiction de divulguer ces informations aux membres du personnel ainsi que, a fortiori, à toute personne extérieure à l'entreprise sans l'accord préalable de la Direction.

En cas de manquement à l'obligation de discrétion, il est rappelé que l'employeur peut requérir en justice l'octroi de dommages-intérêts au responsable de la divulgation. Ce dernier s'expose par ailleurs à une sanction disciplinaire.

Les informations relatives aux procédés de fabrication relèvent quant à elles du secret professionnel. La violation du secret professionnel est assortie d'une sanction pénale.

Par ailleurs, les informations économiques et financières doivent, le cas échéant, être examinées au regard des exigences légales qui régissent ces informations notamment en matière de droit boursier.

Chapitre III – NEGOCIATION COLLECTIVE ET VALORISATION DU PARCOURS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Dans une volonté de maintenir la pratique constante du dialogue social, les Parties ont souhaité négocier sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives souhaitent par ailleurs valoriser l'exercice de la représentation syndicale.

Article 10 REPRESENTATION SYNDICALE

Article 10.1 Les acteurs de la représentation syndicale et les crédits d'heures associés

Article 10.1.1 Les délégués syndicaux d'établissements

Les Parties souhaitent appliquer les dispositions de l'article R. 2143-2 du Code du travail pour déterminer le nombre de délégués syndicaux que peuvent désigner les Organisations Syndicales représentatives dans l'établissement.

Ainsi, le nombre de délégués syndicaux par Organisation Syndicale représentative dans chaque établissement est fixé comme suit :

Effectif	Nombre de délégués par OSR
De 0 à 49	0
De 50 à 999	1
De 1 000 à 1 999	2

En application de l'article L. 2143-13 du Code du travail, le crédit d'heures mensuel alloué aux délégués syndicaux d'établissements est le suivant :

Effectif	Crédit d'heures mensuel octroyé aux DS d'établissements
De 50 à 150	12 heures
De 151 à 499	18 heures
500 et plus	24 heures

Les modalités de candidatures et les règles de désignations sont renvoyées aux dispositions légales.

Article 10.1.2 Les délégués syndicaux centraux d'entreprise

Chaque Organisation Syndicale représentative dispose de la possibilité de désigner 1 délégué syndical central d'entreprise. Celui-ci n'est pas nécessairement un délégué syndical d'établissement.

Ce délégué syndical central dispose de la possibilité de reprendre/poursuivre son activité professionnelle à temps partiel.

Les règles de désignation sont renvoyées aux dispositions légales.

Article 10.1.3 Les représentants de section syndicale

Un représentant de section syndicale peut être désigné dans l'entreprise ou les établissements d'au moins 50 salariés :

- par les Organisations Syndicales qui, sans être représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement concerné, sont légalement constituées depuis au moins 2 ans dans le champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise ou l'établissement, et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- par les Organisations Syndicales affiliées à une Organisation Syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel mais qui, à l'issue des élections professionnelles, n'ont pas été reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

Le représentant de section syndicale anime la section syndicale. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical sauf celle de négocier et conclure des accords collectifs.

Le représentant de section syndicale n'a pas accès à la BDES.

Lorsqu'un représentant de section syndicale est désigné dans l'entreprise ou dans un établissement d'au moins 50 salariés, il bénéficie, pour l'exercice de ses missions, d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

Le mandat du représentant de section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation.

Article 10.2 Les moyens alloués à l'exercice du droit syndical

Article 10.2.1 Moyens matériels

L'employeur met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une Organisation Syndicale représentative un local qui lui est propre.

Ce local est équipé de manière à permettre l'exercice par les sections de leurs prérogatives (bureau, chaises, ligne téléphonique).

Article 10.2.2 Moyens d'information et de communication

Il est rappelé que les publications et communications diffusées doivent être de nature syndicale, ce qui exclut les prises de positions purement politiques. Leur contenu ne doit pas enfreindre les dispositions prohibant les délits de presse : notamment les injures, la diffamation, les fausses nouvelles et provocations. Elles ne peuvent pas non plus contenir d'attaques personnelles.

a) Affichage

Les Organisations Syndicales représentatives ont à disposition des panneaux d'affichage syndicaux dans tous les établissements de la Société.

Les Organisations Syndicales peuvent librement apposer des affiches sur ces panneaux, qui sont distincts de ceux affectés au CSE. Toutefois, les documents affichés devront comporter en clair l'indication de l'Organisation Syndicale émettrice.

Un exemplaire de ces communications doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage, en format papier ou électronique.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrées et de sorties du travail. Les tracts syndicaux pourront être distribués seulement s'ils comportent en clair la désignation de la ou les Organisations Syndicales émettrices.

b) Diffusion en ligne des communications syndicales

Les Organisations Syndicales dans l'entreprise ne peuvent pas mettre à disposition des publications sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.

En outre, l'utilisation d'une messagerie professionnelle à des fins de communications syndicales n'est pas permise.

Enfin, il est rappelé qu'en cas de communications sur un site extérieur à l'entreprise, il est nécessaire de satisfaire à l'obligation de discrétion et de confidentialité. L'employeur peut ainsi s'opposer à la mise en ligne d'informations confidentielles d'ordre social et économique concernant l'entreprise.

Article 10.2.3 Moyens financiers

Une enveloppe annuelle de 50 000€ est attribuée aux Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, peu important le nombre de syndicats représentatifs.

Cette enveloppe est répartie de manière uniforme à toutes les Organisations Syndicales représentatives à hauteur de 15%. Les 85% restants leurs sont répartis au prorata du pourcentage de voix obtenues au 1^{er} tour des élections du CSE.

Cette somme sera versée aux syndicats représentatifs en 2 fois : en avril puis en octobre.

Article 10.2.4 Congé de formation économique, sociale et syndicale

Conformément à l'article L. 2145-6 du code du Travail, les salariés bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ont droit au maintien total de leur rémunération.

Une demande de congé écrite doit être présentée à l'employeur au moins trente jours avant le début du congé.

La demande doit préciser la date, la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. Un mail à l'attention du Responsable des Relations Sociales est accepté.

De plus, le manager doit en être informé par écrit (ou mail) pour la nécessité du service.

L'employeur peut refuser ce congé, en application des articles L. 2145-11 et R. 2145-5 du Code du travail. Ce refus peut être exprimé par mail lorsque le demandeur dispose d'une adresse électronique professionnelle ou par courrier interne adressée à la personne.

Article 10.2.5 Heures de sections syndicales

Chaque section syndicale dispose d'un crédit d'heures de 25 heures par mois que le délégué syndical central peut répartir au profit du personnel élu mais également non élu. Une autorisation d'absence au poste de travail doit au préalable être accordée par les managers pour ces derniers.

Le délégué syndical central doit reporter au Responsable des Relations Sociales avant le 5 du mois les heures ainsi réparties du mois précédent. Ce reporting fait état de la liste des bénéficiaires et des heures qui leur ont été accordées.

Ces heures sont annualisables. Ce crédit d'heures, qui représente 300 heures sur l'année, ne peut pas être dépassé.

Ce crédit d'heures de sections syndicales est notamment utilisé en vue de la préparation aux négociations des accords collectifs dans l'entreprise.

Article 10.2.6 Heure d'information annuelle

Une fois par an et pour chaque établissement, les Organisations Syndicales représentatives ont la possibilité de tenir une heure d'information à l'attention de l'ensemble du personnel de l'entreprise. L'heure considérée sera payée comme du temps de travail effectif.

Les lieux, dates et horaires de ces réunions seront fixés en accord avec la Direction de la Société afin de ne pas perturber l'organisation du travail. Une demande doit à ce titre être effectuée auprès des RRH de sites.

Article 11 ORGANISATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

Article 11.1 Convocation aux réunions de négociation

Pour chaque réunion de négociation, une convocation avec ordre du jour est adressée aux délégués syndicaux centraux.

Cette convocation peut être notifiée par mail sur les adresses électroniques des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 11.2 Réunions de négociation

Chaque délégation syndicale pourra être composée d'au moins deux délégués syndicaux, le cas échéant. Chaque organisation peut compléter sa délégation par deux salariés de l'entreprise.

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail effectif.

Article 12 CONCILIATION DU MANDAT ET DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Article 12.1 Entretien de prise de mandat

Le responsable RH du secteur concerné organisera un entretien de « prise de mandat » avec le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou encore le titulaire d'un mandat syndical : l'objectif sera de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat en identifiant les éventuelles mesures d'accompagnement à mettre en place.

DS IC
B

L'entretien de prise de mandat est également l'opportunité d'évoquer le rôle du représentant du personnel au sein de l'entreprise.

Cet entretien, qui porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé par le salarié, permet notamment d'aborder les thématiques suivantes :

- ✓ Estimation du temps consacré, d'une part, à l'exercice de son emploi et, d'autre part, à celui de représentation du personnel ;
- ✓ Modalités pratiques d'exercice du mandat, en particulier la gestion des heures de délégation et, le cas échéant, le fonctionnement et l'accès à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) ;
- ✓ Les mesures éventuelles à mettre en place en termes d'organisation du travail.

Cet entretien de prise de mandat sera réalisé :

- ✓ par le N+1 et la RRH du site pour tous les mandats sauf celui de DSC ;
- ✓ par le DRH ou le responsable des Relations Sociales pour les Délégués Syndicaux Centraux.

La Société veillera de cette manière à ce que la charge de travail et les objectifs assignés au salarié soient adaptés en fonction du temps disponible sur le poste de travail.

Article 12.2 Etude de positionnement (entretien au cours du mandat)

La Société rappelle que la situation individuelle des représentants du personnel en termes de rémunération et de classification est examinée, au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du Travail, les représentants du personnel mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du Travail dont les heures de délégation sur l'année dépassent 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise, bénéficieront, sur la durée de leur mandat, d'une évolution de leur rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues durant cette période par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Une fois par mandat, les représentants du personnel mentionnés au paragraphe précédent pourront bénéficier, sur leur demande, d'une étude de positionnement afin de comparer leur situation aux salariés de la Société ayant une expérience et un parcours similaire. L'objectif principal de cet entretien au cours du mandat est de prévenir toute situation éventuelle de discrimination qui serait liée à l'exercice d'un mandat. En outre, cela permet de maintenir le salarié à son environnement de travail.

Cette étude de positionnement sera réalisée à travers un nuage de points anonymes.

Article 13 VALORISATION DU PARCOURS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 13.1 Entretien professionnel de fin de mandat

A l'issue de leur mandat de représentant du personnel titulaire ou de leur mandat syndical, les salariés ainsi concernés bénéficieront d'un entretien professionnel de fin de mandat afin de procéder au recensement de leurs compétences acquises et de préciser les modalités de valorisation de leur expérience.

Cet entretien sera notamment l'occasion de définir l'évolution professionnelle et les éventuelles actions de formation ou de réorientation professionnelle à mettre en place en vue de la concrétisation d'un projet professionnel.

Cet entretien peut être effectué 6 mois à 1 an à l'avance afin de préparer au mieux le retour du salarié élu ou désigné à son environnement de travail. Il réunira le Responsable des Ressources Humaines du secteur concerné, le salarié, et éventuellement son manager.

Article 13.2 Fiches mandats

Des « fiches mandats » seront réalisées afin d'établir une fiche non exhaustive récapitulant les missions et attributions relatives au mandat concerné.

Cela permet de rattacher les compétences potentiellement maîtrisées au titre du mandat et encourager les représentants du personnel à faire valider leur expérience à travers la VAE.

Article 13.3 Bilan de compétences

Dans le but de recenser ses compétences acquises dans le cadre de l'exécution de son mandat, le salarié élu ou désigné, consacrant au moins 30% de son temps à l'exercice d'un ou plusieurs mandats, a la possibilité de se rapprocher de son responsable RH afin d'être orienté vers un cabinet spécialisé.

Avec l'accord de la Direction, le bilan de compétences ainsi réalisé pourra être effectué sur le temps de travail de l'intéressé.

Article 13.4 Possibilité de mobiliser le Conseil en Evolution Professionnelle pendant le temps de travail

En fin de mandat, le salarié élu ou désigné ayant consacré au moins 30% de son temps à l'exercice d'un ou plusieurs mandats peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement dans le cadre d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) sur son temps de travail.

Pour cela, le salarié demandeur doit se rapprocher de son Responsable RH pour obtenir son autorisation. Les justificatifs nécessaires devront être apportés.

Cet accompagnement sur le temps de travail ne peut excéder 2 jours de travail au total.

Les salariés seront par ailleurs informés du dispositif du CEP au cours de leur entretien professionnel.

Article 13.5 Accompagnement en cas de reprise d'activité permanente

Lors de la reprise d'activité permanente d'un salarié élu ou désigné ayant consacré au moins 30% de son temps à l'exercice d'un ou plusieurs mandats, un entretien de suivi sera réalisé suite à la prise de fonction.

Cette procédure d'accompagnement permet de s'assurer de l'adaptation de l'ancien salarié élu ou désigné à son poste de travail.

Chapitre IV - DISPOSITIONS GENERALES

Article 14 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

En cas de modification substantielle de la réglementation applicable des matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 16 Révision de l'accord

À la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 17 Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la Direction de la Société sur la plateforme « Télé-Accords » et un exemplaire sera adressé auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

À ce dépôt sera jointe une version de l'accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail relatifs à la publicité des accords.

Article 18 Communication de l'accord

Une fois signé, un exemplaire du présent accord sera transmis aux Organisations Syndicales représentatives.

ic
DJ
MB
CB

Fait à Annecy, le 15/05/2019

En 3 exemplaires, dont 1 pour les formalités de publicité auprès du Conseil de Prud'hommes.

Pour l'entreprise NTN-SNR ROULEMENTS

N

L

Pour les organisations syndicales représentatives :

- le syndicat CFDT représenté par N  en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

- le syndicat CFE-CGC représenté par M  Y, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

- le syndicat CGT représenté par M. Patrice SEGAUD  en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

- le syndicat FO représenté par M ) en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

- le syndicat SUD représenté par M  en sa qualité de Délégué Syndical Central.

ANNEXE N°1 : ARCHITECTURE DE LA BDES

Les informations versées dans la BDES portent sur l'exercice précédant l'exercice en cours, sous réserve des informations trimestrielles.

Chaque trimestre, l'employeur met à la disposition du CSE, au sein de la BDES les informations prévues à la rubrique 1°a de la BDES, telle que visée ci-dessous.

La BDES comporte les informations suivantes :

1/ Investissement social	<ul style="list-style-type: none">a. Compte rendu Commission Formation-Emploib. Rapport d'activité médecin du travailc. Bilan HSCT
2/ Investissement matériel, immatériel et flux financiers à destination de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">a. Rapports de gestion + développement durableb. Rapports comptablec. Orientations stratégiquesd. Schéma industriel
3/ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">a. Rapport égalité Femmes/Hommesb. Résultats calcul indicateurs écarts de rémunérations entre les femmes et les hommesc. Méthode de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération.
4/ Fonds propres et endettement	<ul style="list-style-type: none">a. Rapport commissaires aux comptesb. Rapports expert-comptable
5/ Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants	<ul style="list-style-type: none">a. Bilan social
6/ Représentation du personnel et activités sociales et culturelles	<ul style="list-style-type: none">a. Composition des CSE et commissionsb. PV des électionsc. Accords d'entreprised. Présentation faites en CSEe. Contributions faites au CSE
7/ Rémunération des financeurs	<ul style="list-style-type: none">a. Rapport financier suite au CA

CB DS IC MB

