**Accord sur la mise en place du Comité Social et Economique (CSE)**

**Bois & Matériaux**

La Société Bois & Matériaux, Société par Actions Simplifiée au capital de 116 352 165€, dont le siège social se situe route de Saint-Brieuc – CS 74314 – 35743 PACE Cedex, immatriculée au RCS de RENNES sous le numéro 410 173 298, représentée par ….. en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D’une part,

Et,

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l’entreprise, représentées par leurs Délégués Syndicaux :

Pour la CFDT, Monsieur…….., Délégué Syndical, ayant pouvoir de négociation et de signature ;

Pour la CFE-CGC, Monsieur..., Délégué Syndical, ayant pouvoir de négociation et de signature ;

Pour la CGT, Monsieur………, Délégué Syndical, ayant pouvoir de négociation et de signature ;

D’autre part.

**Préambule**

Les dispositions de l’ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise créées le Comité Social et Economique en regroupant et fusionnant le Comité d’Entreprise, les Délégués du Personnel et le CHSCT.

Conformément aux dispositions de cette ordonnance, la mise en place de cette nouvelle instance est impérative et elle doit remplacer les instances précédentes au plus tard le 31 décembre 2019.

Compte tenu du fait que les mandats électifs existants dans l’entreprise Bois & Matériaux arrivent à échéance le 7 décembre 2018, il a été décidé de la mise en place du Comité Social et Economique à l’occasion du renouvellement des instances représentatives.

Cet accord expose les règles d’organisation, de fonctionnement, celles relatives aux réunions, à l’information et la consultation, ainsi qu’aux attributions du Comité Social et Economique. Cette instance a été créée par l’ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise.

Il est expressément rappelé que, conformément à l’article 9 de l’ordonnance du 22 septembre modifiée par l’ordonnance du 20 décembre 2017, l’accord relatif aux modalités d’exercice des membres élus en date du 26 août 2015 cessera de prendre effet à compter du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique.

En tout état de cause, il est expressément convenu que le présent accord se substitue de plein droit à toute pratique, tout usage, toute disposition et/ou accord antérieurs portant sur le même objet, et ce à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique.

Cet accord s’inscrit dans la continuité de la concertation sociale et du dialogue social de qualité établit au sein de Bois & Matériaux entre en Direction des Ressources Humaines et les partenaires sociaux.

Table des matières

[Article 1 – Champ d’application 5](#_Toc514334615)

[Article 2 – Nombre et périmètre des établissements distincts 5](#_Toc514334616)

[Article 3 – Composition du Comité Social et Economique 5](#_Toc514334617)

[Article 3.1 – Présidence 5](#_Toc514334618)

[Article 3.2 – Membres élus du CSE 5](#_Toc514334619)

[Article 3.3 – Représentants Syndicaux 5](#_Toc514334620)

[Article 3.4 – La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) 6](#_Toc514334621)

[Article 3.5 – Les autres Commissions du CSE 8](#_Toc514334622)

[Article 3.5.1 – La Commission Economique 8](#_Toc514334623)

[Article 3.5.2 – La Commission Formation 8](#_Toc514334624)

[Article 4 – Le statut des membres du CSE 8](#_Toc514334625)

[Article 4.1 – Le mandat des membres élus du CSE 8](#_Toc514334626)

[Article 4.2 – Les crédits d’heures 9](#_Toc514334627)

[Article 4.2.1 – Les bénéficiaires 9](#_Toc514334628)

[Article 4.2.2 – Le nombre d’heures de délégation 9](#_Toc514334629)

[Article 4.2.3 – Partage et report des heures pour les membres du CSE 10](#_Toc514334630)

[Article 4.2.4 – Décompte des heures de délégation 10](#_Toc514334631)

[Article 4.3 – La liberté de déplacement 12](#_Toc514334632)

[Article 4.4 – Les frais de déplacement 12](#_Toc514334633)

[Article 5 – La formation des membres titulaires du CSE 13](#_Toc514334634)

[Article 5.1 – La formation économique 13](#_Toc514334635)

[Article 5.2 – La formation santé et sécurité 13](#_Toc514334636)

[Article 6 – Les ressources du CSE 14](#_Toc514334637)

[Article 6.1 – Assiette de calcul des budgets du CSE 14](#_Toc514334638)

[Article 6.2 – Le budget de fonctionnement du CSE 14](#_Toc514334639)

[Article 6.3 – Le budget des activités sociales et culturelles 14](#_Toc514334640)

[Article 7 – Consultations récurrentes du CSE 14](#_Toc514334641)

[Article 7.1 – Consultation sur les orientations stratégiques de l’entreprise 14](#_Toc514334642)

[Article 7.2 – Consultation sur la situation économique et financière de l’entreprise 15](#_Toc514334643)

[Article 7.3 – Consultation sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi 15](#_Toc514334644)

[Article 8 – Nombre de réunions annuelles du CSE et modalités d’organisation 16](#_Toc514334645)

[Article 9 – Base de Données Economiques et Sociales (BDES) 17](#_Toc514334646)

[Article 9.1 – Contenu de la BDES 17](#_Toc514334647)

[Article 9.2 – Fonctionnement de la BDES 17](#_Toc514334648)

[Article 10 – La convocation aux réunions du CSE 18](#_Toc514334649)

[Article 11 – L’ordre du jour des réunions du CSE 19](#_Toc514334650)

[Article 12 – Le procès-verbal des réunions du CSE 20](#_Toc514334651)

[Article 13 – Les obligations de secret professionnel et de discrétion 20](#_Toc514334652)

[Article 14 – Dispositions relatives à l’accord 21](#_Toc514334653)

[Article 14.1 – Durée 21](#_Toc514334654)

[Article 14.2 – Interprétation 21](#_Toc514334655)

[Article 14.3 – Suivi 21](#_Toc514334656)

[Article 14.4 – Rendez-vous 22](#_Toc514334657)

[Article 14.5 – Dépôt – Publicité 22](#_Toc514334658)

# Article 1 – Champ d’application

Le présent accord s’applique à la SAS Bois & Matériaux.

# Article 2 – Nombre et périmètre des établissements distincts

Pour la mise en place du Comité Social et Economique, il est convenu de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts comme suit :

Un seul établissement distinct : Bois & Matériaux, compte tenu de l’absence d’autonomie de gestion des établissements, notamment en matière de gestion du personnel, centralisée au Siège.

# Article 3 – Composition du Comité Social et Economique

## Article 3.1 – Présidence

Le Comité Social et Economique est présidé par le Président Directeur Général, ou par délégation par la Directrice des Ressources Humaines.

L’employeur peut se faire assister par trois collaborateurs qui ont voix consultative.

## Article 3.2 – Membres élus du CSE

Le nombre des membres du CSE varie compte tenu du nombre de salariés conformément à l’article R.2314-1 du Code du travail, et comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants ; ces suppléants n’assistant aux réunions du Comité Social et Economique qu’en l’absence du titulaire en application de l’article L.2314-1 lequel est d’ordre public.

Parmi les membres titulaires, un secrétaire et un trésorier sont obligatoirement désignés.

## Article 3.3 – Représentants Syndicaux

Conformément à l’article L.2316-7 du Code du travail, chaque Organisation Syndicale Représentative peut se faire représenter au Comité Social et Economique par un Représentant Syndical. Il assiste aux séances avec uniquement une voix consultative. Il est désigné par son syndicat parmi les membres du personnel de l’entreprise et doit remplir les conditions d’éligibilité au Comité Social et Economique.

## Article 3.4 – La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Une CSSCT est créée au sein du Comité Social et Economique. Elle se voit confier, par délégation du CSE, les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail suivantes :

**De manière générale,**

* de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de Bois & Matériaux et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
* de contribuer à l’amélioration des conditions de travail et notamment en vue de faciliter l’accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l’adaptation et à l’aménagement des postes de travail, de faciliter l’accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
* de veiller à l’observation des prescriptions légales prises en ces matières.

**Et plus particulièrement :**

* de procéder à intervalles réguliers à des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et de rédiger systématiquement un compte rendu présenté en commission ;
* de réaliser des enquêtes en matière d’accidents du travail graves, ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ou d’incidents répétés ayant révélés un risque grave ;
* d’exercer, dans le cadre strict du Code du travail, et lorsque la situation l’impose, le droit d’alerte, le droit de retrait, l’expression du danger grave et imminent ;
* de susciter toute initiative que la commission estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexuels et des agissements sexistes définis à l'article [L.1142-2-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000031072444&dateTexte=&categorieLien=cid) du Code du travail ;
* de proposer des mesures en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
* d’analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que les effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l’article L.4161-1 du Code du travail ;
* d’effectuer les travaux préparatoires en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail concernant les points portés à l’ordre du jour du CSE ;
* de proposer des évolutions du Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels en lien avec les Correspondants Sécurité et Environnement.

**A l’exception :**

* Du recours à un expert du CSE prévu aux articles L.2315-78 et suivants du Code du travail ;
* Et des attributions consultatives du CSE.

Elle est présidée par l’employeur ou son représentant, qui peut se faire assister par des collaborateurs de l’entreprise et n’appartenant pas au CSE. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des membres de la CSSCT.

Elle comprend 11 membres, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. Ces membres sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT :

* Le médecin du travail ;
* Le responsable interne du service de sécurité ;
* L’agent de contrôle de l’inspection du travail ;
* L’agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

La commission se réunit 1 fois par trimestre.

Les réunions ont lieu sur convocation de l’employeur ou de son représentant.

Elle est envoyée aux membres de la commission une semaine calendaire avant la réunion, par mail et par courrier.

Les membres de la CSSCT bénéficient d’heures de délégation pour l’exercice de leurs missions conformément à l’article 4.2 du présent accord.

Enfin, les membres de la CSSCT bénéficient de la formation nécessaire à l’exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à hauteur de 5 jours.

Ces formations se déroulent dans les conditions prévues aux articles L.2315-16 à L.2315-18 du code du travail.

## Article 3.5 – Les autres Commissions du CSE

Les parties décident la création des commissions suivantes :

* La Commission Economique ;
* La Commission Formation.

### Article 3.5.1 – La Commission Economique

Une commission économique est créée au sein du CSE. Elle est chargée notamment d’étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle est présidée par l’employeur ou son représentant et comprend 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres, désignés par le CSE parmi ses membres.

Elle se réunit au moins deux fois par an et peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l’entreprise après accord de l’employeur.

### Article 3.5.2 – La Commission Formation

Le CSE constitue une commission formation. Elle est composée de 3 membres représentants du personnel, désignés par le CSE parmi ses membres.

Présidée par un de ses membres, elle est chargée :

* De préparer les délibérations du CSE dans les domaines qui relèvent de sa compétence pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l’entreprise ;
* 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.

# Article 4 – Le statut des membres du CSE

## Article 4.1 – Le mandat des membres élus du CSE

Les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique sont élus pour 4 ans. Le nombre de mandats successifs est limité à trois dans les conditions définies à l’article L.2314-33 du Code du travail.

## Article 4.2 – Les crédits d’heures

Ces heures de délégation correspondent au temps que l’employeur est tenu d’accorder aux représentants du personnel pour leur permettre d’exercer leurs fonctions pendant le temps de travail sans subir de perte de rémunération.

Elles doivent être utilisées conformément à leur objet et permettent notamment de circuler librement à l’intérieur et à l’extérieur de l’entreprise pour prendre tous les contacts que le représentant juge utile à l’exercice de son mandat, de participer à des réunions préparatoires, de rechercher des informations nécessaires à l’exercice du mandat.

### Article 4.2.1 – Les bénéficiaires

Ont droit à des heures de délégation :

* Les membres titulaires du CSE ;
* Les Représentants Syndicaux au CSE conformément à l’article R.2315-4 du Code du travail ;
* Les membres suppléants du CSE membres de la CSSCT.

### Article 4.2.2 – Le nombre d’heures de délégation

Le nombre d’heures de délégation des membres titulaires du CSE est fonction de l’effectif conformément à l’article R.2314-1 du Code du travail.

Le nombre d’heures de délégation pour le secrétaire et pour le trésorier est porté à 35 heures par mois.

Les Représentants Syndicaux au CSE bénéficient d’un crédit d’heures pour l’exercice de leur fonction qui ne peut pas atteindre plus de 20 heures par mois.

Concernant les membres de la CSSCT :

* S’il s’agit de membres titulaires du CSE, ils ne bénéficient pas de crédit d’heures spécifiques.
* S’il s’agit de membres suppléants du CSE, ils bénéficient d’un crédit d’heures de 15 heures par mois.

Ce crédit d’heures est regroupé en demi-journées pour les salariés au forfait jours et vient en déduction du nombre de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. Conformément à l’article R.2315-3 et R.2315-4 du Code du travail, une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

### Article 4.2.3 – Partage et report des heures pour les membres du CSE

Le crédit d’heures attribué aux membres titulaires du CSE et aux Représentants Syndicaux peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, sans que cette règle ne puisse conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d’une fois et demi le crédit d’heures de délégation dont il bénéficie. Pour l’utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l’employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres titulaires du CSE peuvent se répartir entre eux les crédits d’heures dont ils disposent mais aussi avec les membres suppléants, sans que cette règle ne puisse conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d’une fois et demi le crédit d’heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Pour l’utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l’employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation, par un document écrit précisant l’identité des membres et le nombre d’heures mutualisées pour chacun d’eux.

### Article 4.2.4 – Décompte des heures de délégation

Le temps passé par les membres élus du CSE et par les Représentants Syndicaux au CSE aux réunions ordinaires et extraordinaires de l’instance n’est pas déduit du crédit d’heures mensuels et est payé comme temps de travail effectif.

Les temps de trajet pour se rendre aux réunions avec l’employeur (base Mappy : trajet le plus rapide) ou en revenir sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels, le paiement du temps de trajet effectué en dehors du temps de travail étant subordonné à ce que sa durée excède le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail.

Ne sont pas décomptés du crédit d’heures les temps passés par les membres du CSE :

* A la recherche de mesures préventives dans toute situation d’urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l’article L.4132-2 du code du travail.
* Aux enquêtes menées après un accident du travail ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle grave ou à caractère professionnel grave.

Le temps passé par les membres titulaires du CSE et les Représentants Syndicaux au CSE en réunion préparatoire ne s’impute pas sur le crédit d’heures, uniquement pour les membres présents avec mise en place d’une feuille d’émargement remise chaque mois à la Direction.

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail et n’est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires du CSE ou les membres suppléants du CSE appartenant à la CSSCT.

Le temps passé aux réunions des autres commissions n’est pas déduit des heures de délégation dans la limite d’une durée globale de 60 heures par an. Dès lors que ce quota d’heures est dépassé sur l’année, le temps passé en réunion de ces commissions est déduit des heures de délégation.

Les temps de trajet effectués dans l’exercice des fonctions représentatives, hors réunions convoquées par l’employeur (base Mappy : trajet le plus rapide) ne s’imputent pas sur les heures de délégation dans la limite de 50% du temps de délégation lié au déplacement concerné.

Exemples :

* Déplacement de 2 heures pour un temps de délégation de 4 heures : 100% du temps de trajet non imputé sur le crédit d’heures.
* Déplacement de 4 heures pour un temps de délégation de 2 heures : 1 heure de trajet non décomptée du crédit d’heures et 3 heures de trajet imputées sur celui-ci.

Ces heures doivent être utilisées conformément aux dispositions légales. Afin d’assurer le suivi de ces heures, il sera établi par les bénéficiaires vis-à-vis de la Direction des bons de délégation.

Conformément aux dispositions du Code du travail, et de la convention collective nationale, les crédits d’heures accordés en vertu des dispositions légales et conventionnelles sont, de plein droit, considérés comme du temps de travail effectif et payés à échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l’exigent.

Il est précisé que sauf circonstances exceptionnelles, le trajet et l’exercice de ces heures s’effectueront dans le cadre des horaires habituels de travail pour ce qui concerne les déplacements non convoqués par la Direction.

Afin de préserver la santé et la sécurité des membres élus du CSE et des Représentants Syndicaux au CSE ainsi que l’équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, il est expressément prévu que l’exercice de ces heures de délégation et des temps de trajet associés se fera dans le strict respect des règles suivantes :

* Une durée maximale de travail quotidien de 10 heures ;
* Une durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives et de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ;
* Une amplitude de chaque journée raisonnable et inférieure à 13 heures ;
* Une pause d’au moins 20 minutes consécutives pour toute journée de travail d’au moins 6 heures.

Afin de préparer dans les meilleures conditions possibles le départ des représentants du personnel en délégation et de garantir la communication entre eux et la Direction de l’entreprise, il est mis en place des bons de délégation, dont l’utilisation est obligatoire. Dans la mesure du possible et sauf circonstances exceptionnelles, le représentant du personnel qui souhaite partir en délégation informera sa hiérarchie au plus tard 48 heures à l’avance.

Il est au demeurant rappelé que les bons de délégation ne sont pas un moyen de contrôler l’activité des représentants du personnel mais qu’ils doivent permettre :

* Aux représentants du personnel d’exercer pleinement leurs prérogatives ;
* D’assurer la bonne gestion administrative des heures de délégation, ainsi que d’en assurer le paiement ;
* De faciliter l’organisation des services pour assurer le bon fonctionnement de l’entreprise.

## Article 4.3 – La liberté de déplacement

Les membres du CSE et les Représentants Syndicaux au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l’entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu’en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l’entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l’accomplissement de leur mission, notamment auprès d’un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l’accomplissement du travail des salariés.

## Article 4.4 – Les frais de déplacement

Les notes de frais relatives aux déplacements des représentants du personnel doivent être établies conformément à la charte des voyages et déplacements professionnels en vigueur dans l’entreprise. A la date de conclusion de l’accord, elle dispose notamment et expressément dans son article 1.4 Notes de frais :

« Rédigées une fois par mois, les notes du mois N devront être validées par votre supérieur hiérarchique ET remises à la comptabilité AVANT le 7 du MOIS N+1 pour remboursement dans le mois.

Les notes de frais remises à la comptabilité APRES le 7 seront remboursées sur le mois N+2.

Pour les prestations non réglées par CAP 5, tous les justificatifs doivent être placés dans une enveloppe jointe à la note de frais (billet de train, etc.).

Il est nécessaire de réclamer systématiquement une facture où figure la TVA.

**Rappel important :** Les tickets de carte bancaire ne sont pas considérés comme des justificatifs recevables (exceptés les reçus de parking et de péage). Les demandes de remboursement sur ces bases ne pourront donc pas être acceptés.

Le formulaire de note de frais mensuelle est disponible sous format Excel sur **l’intranet Achats Indirects / Voyages d’Affaires** ainsi que les différentes procédures applicables aux déplacements.

Il vous est expressément demandé de **privilégier l’enregistrement informatique de vos notes** de frais. »

# Article 5 – La formation des membres titulaires du CSE

## Article 5.1 – La formation économique

Les membres titulaires du CSE bénéficient d’un stage de formation économique.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n’est pas déduit des heures de délégation.

Le stage de formation économique des titulaires du CSE est d’une durée de 5 jours.

Le financement de la formation est pris en charge par le Comité Social et Economique sur le budget de fonctionnement (prix du stage, frais de déplacement et d’hébergement).

## Article 5.2 – La formation santé et sécurité

La formation santé et sécurité des membres titulaires du CSE et des membres suppléants appartenant à la CSSCT est organisée sur une durée de 5 jours. Le financement de cette formation santé et sécurité est pris en charge par l’employeur dans les conditions prévues par les articles R.2315-20 et suivants du Code du travail. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n’est pas déduit des heures de délégation. Cette formation a pour objet :

* De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d’analyse des conditions de travail ;
* De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

A l’issue de cette formation, le membre du CSE remettra une attestation d’assiduité à son employeur lorsqu’il reprend le travail.

# Article 6 – Les ressources du CSE

## Article 6.1 – Assiette de calcul des budgets du CSE

L’assiette de calcul du budget de fonctionnement et du budget des activités sociales et culturelles est constituée :

* Par l’ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l’article L.242-1 du code de la sécurité sociale ;
* A l’exception des indemnités versées à l’occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

## Article 6.2 – Le budget de fonctionnement du CSE

L’employeur verse au Comité Social et Economique une subvention de fonctionnement d’un montant annuel équivalent à 0.22% de la masse salariale brute.

Cette subvention est versée mensuellement.

## Article 6.3 – Le budget des activités sociales et culturelles

La contribution versée chaque année par l’employeur pour financer des institutions sociales du Comité Social et Economique est de 0.7% de la masse salariale brute.

Cette subvention est versée mensuellement.

# Article 7 – Consultations récurrentes du CSE

Les trois grandes consultations récurrentes du CSE portent sur les orientations stratégiques de l’entreprise, sur la situation économique et financière et sur la politique sociale.

## Article 7.1 – Consultation sur les orientations stratégiques de l’entreprise

Le CSE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l’entreprise et sur leurs conséquences sur l’activité, l’emploi, l’évolution des métiers et des compétences, l’organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l’intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

L’employeur produit et communique aux membres du CSE un document écrit reprenant ces orientations stratégiques :

* Positionnement de l’entreprise sur son marché.
* Axes de croissance ou de résilience de l’entreprise.
	+ Offres à développer.
	+ Amélioration de la compétitivité de l’entreprise face à ses concurrents.
* Impacts organisationnels et sociaux des options stratégiques.

La base de données économiques et sociales est le support de cette consultation.

Le CSE émet un avis sur les orientations stratégiques de l’entreprise et peut proposer des solutions alternatives.

## Article 7.2 – Consultation sur la situation économique et financière de l’entreprise

En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l’entreprise, l’employeur met à la disposition du CSE :

* Les informations sur l’activité et sur la situation économique et financière de l’entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l’année à venir,
* Les mesures envisagées en ce qui concerne l’amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d’exploitation ; et incidences de ces mesures sur les conditions de travail et l’emploi,
* Les résultats financiers.

## Article 7.3 – Consultation sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi

La consultation annuelle sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi porte sur :

* L’évolution de l’emploi,
* Les qualifications,
* Les dispositifs de formation professionnelle continue, la VAE et l’alternance,
* Les conditions d’accueil en stage,
* Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité,
* La durée du travail,
* L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* Le bilan social.

Dans le cadre de cette consultation, l’employeur met à la disposition du CSE :

* Informations relatives à la politique sociale :
	+ Les informations sur l’évolution de l’emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d’accueil des stagiaires, sur l’apprentissage et sur le recours aux CDD, aux contrats de missions conclus avec une entreprise de travail temporaire,
	+ Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l’entreprise,
	+ Les informations sur le plan de formation du personnel de l’entreprise,
	+ Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation,
	+ Les informations sur la durée du travail portant sur :
		- Les heures supplémentaires payées,
		- Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l’entreprise,
		- La durée, l’aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.
	+ Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l’emploi des accidentés du travail, et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l’application de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés,
	+ Les informations sur l’affectation de la contribution sur les salaires au titre de l’effort de construction.
* Informations relatives à la santé, sécurité et aux conditions de travail :
	+ Le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l’entreprise et des actions menées au cours de l’année écoulée dans ces domaines,
	+ Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d’amélioration de conditions de travail.

# Article 8 – Nombre de réunions annuelles du CSE et modalités d’organisation

Le nombre et les modalités d’organisation des réunions du CSE seront les suivants (à titre indicatif) :



# Article 9 – Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

## Article 9.1 – Contenu de la BDES

La BDES rassemble l’ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l’employeur met à la disposition du CSE.

Les éléments d’informations transmis de manière récurrente sont mis à la disposition de ses membres dans la BDES et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité.

Les informations figurant dans la BDES portent sur l’année en cours, sur les 2 années précédentes et, telles qu’elles peuvent être envisagées sur les 3 années suivantes. Elles sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances.

Elle est structurée de la manière suivante :

* Négociations en cours
* Commissions du CSE
* Réunions CSE
* Bilan social
* Liasses fiscales
* Accords
* Investissements
* Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l’entreprise
* Fonds propres, endettement et impôts
* Rémunération des salariés et dirigeants, dans l’ensemble de leurs éléments
* Activités sociales et culturelles
* Rémunération des financeurs
* Flux financiers à destination de l’entreprise
* Sous-traitance
* Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

## Article 9.2 – Fonctionnement de la BDES

La BDES est constituée au niveau de l’entreprise.

Les membres du CSE qu’ils soient titulaires ou suppléants, ainsi que les représentants syndicaux au CSE auront accès à la BDES.

Dans un but de transparence à l’égard des utilisateurs, afin de promouvoir une utilisation loyale, responsable et sécurisée, il sera établi une Charte d’utilisation de la BDES, les utilisateurs étant garant du respect des dispositions de celle-ci.

L’employeur informera ces utilisateurs de l’actualisation de la base de données.

Les membres du CSE et les représentants syndicaux au CSE ont une obligation de discrétion à l’égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l’employeur.

D’autre part, les droits d’accès à la BDES aux représentants du personnel concernés sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à un tiers.

# Article 10 – La convocation aux réunions du CSE

La convocation des membres du CSE est de la responsabilité de l’employeur. Les personnes devant être convoquées sont les suivantes :

* Les membres titulaires du CSE ;
* Les Représentants Syndicaux au CSE ;
* Les membres suppléants du CSE, ces derniers n’assistant aux réunions qu’en l’absence du titulaire. Ladite convocation aura donc une valeur informative afin d’assurer la fluidité de l’information, sauf en cas d’absence du titulaire.

Sont invités à assister, avec voix consultatives aux réunions du CSE portant sur des sujets relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail *(cf. L.2315-27, alinéa 1 et 2 du Code du travail) :*

* Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
* Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
* L'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités, si l'employeur en fait la demande ou si celle-ci émane de la majorité de la délégation du personnel du CSE.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités ;

* Aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;
* Aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entrainé un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

# Article 11 – L’ordre du jour des réunions du CSE

L’ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi par le Président et le Secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou règlementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l’ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.

Il est communiqué par le Président par mail et par courrier, une semaine calendaire au moins avant la réunion aux membres du CSE (titulaires, suppléants et représentants syndicaux).

La transmission de l’ordre du jour du CSE aux organismes tels que Médecin du Travail, Inspection du Travail, CARSAT se fera uniquement lorsque celui-ci prévoit des points relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Structuration de l’ordre du jour :

* Au mois :
	+ Obligation générale de consultation au titre de l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise,
	+ Consultations ponctuelles du CSE,
	+ Présentation des réclamations individuelles et collectives.
* Au trimestre :
	+ Missions générales dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail,
	+ Informations trimestrielles :
		- Evolution générale des commandes ;
		- Eventuels retards de paiement de cotisations sociales par l’entreprise ;
		- Evolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.
* A l’année :
	+ Consultation sur les orientations stratégiques de l’entreprise,
	+ Consultation sur la situation financière de l’entreprise,
	+ Consultation sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi.

A titre indicatif, ci-dessous la structuration des ordres du jour selon la périodicité des points à aborder :

Ordre du jour récurrent :

1. Approbation du PV de la précédente réunion,
2. Informations consultations (le cas échéant) :
	* Obligation générale de consultation au titre de l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise,
	* Consultations ponctuelles du CSE,
3. Présentation des réclamations individuelles et collectives.

Ordre du jour avec points trimestriels :

1. Validation du PV de la précédente réunion,
2. Informations trimestrielles,
3. Informations consultations (le cas échéant) :
	* Obligation générale de consultation au titre de l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise,
	* Consultations ponctuelles du CSE,
4. Présentation des réclamations individuelles et collectives,
5. Missions générales dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Il ne sera traité que les points inscrits à l’ordre du jour.

# Article 12 – Le procès-verbal des réunions du CSE

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le Secrétaire du CSE dans un délai et selon les modalités définis par les articles R.2315-25 et D.2315-26 du Code du travail.

Il sera rédigé un extrait de PV concernant les points relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, pour transmission aux organismes tel que Médecin du Travail, Inspection du Travail, CARSAT.

# Article 13 – Les obligations de secret professionnel et de discrétion

Les membres du CSE et les Représentants Syndicaux au CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l’égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l’employeur.

Les membres du CSE et les Représentants Syndicaux au CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l’égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l’employeur.

# Article 14 – Dispositions relatives à l’accord

## Article 14.1 – Durée

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il entrera en vigueur à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du Comité Economique et Social.

Les parties conviennent de se réunir 6 mois avant le terme du présent accord afin d’examiner les suites qu’elles envisagent de donner à ce dernier.

## Article 14.2 – Interprétation

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

* ...
* ...

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

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

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

## Article 14.3 – Suivi

Dans un délai de 6 mois à compter de l’entrée en vigueur du présent accord, une commission paritaire de suivi sera mise en place à l’initiative de l’employeur ou de son représentant. Cette commission aura pour mission d’examiner l’application du présent accord. Elle sera composée de deux délégués syndicaux par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente et de l’employeur ou de son représentant. Elle sera présidée par l’employeur ou son représentant.

Une organisation syndicale qui perd sa représentativité ne peut plus siéger au sein de cette commission.

Elle se réunira 1 fois par an sur la durée de l’accord sur convocation écrite (lettre et mail) du chef d’entreprise ou de son représentant. Les résultats de la mission de suivi seront consignés dans un procès-verbal établi par le chef d’entreprise ou son représentant. Une fois adopté par la majorité des membres de la commission, le procès-verbal pourra être diffusé dans le cadre de la communication syndicale et, lorsqu’il existe, sur l’intranet de l’entreprise.

## Article 14.4 – Rendez-vous

Les parties au présent accord seront tenues de se réunir sur convocation écrite (lettre et mail) de l’employeur ou de son représentant, chaque année, dans le mois qui suit le jour anniversaire de l’entrée en vigueur du présent accord, afin de discuter de l’opportunité de réviser ce dernier.

## Article 14.5 – Dépôt – Publicité

Le présent accord sera adressé par l’entreprise à la DIRECCTE du siège social, en deux exemplaires dont un sur support papier et l’autre sur support électronique, *accompagné d’un exemplaire anonymisé afin qu’il soit publié sur la base de données nationale*, ainsi qu’au Conseil de Prud’hommes du ressort du siège social.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à PACE en 7 exemplaires originaux, le 27 Juin 2018

Pour la Société Bois & Matériaux

……….

Pour la CFDT
……….

Pour la CFE-CGC
……….

Pour la CGT
……….