

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE ET AU
FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET
ECONOMIQUE**

ENTRE

La société SOGEA ILE-DE-FRANCE, société par actions simplifiées au capital de 536 200 € immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Meaux sous le numéro B 503 880 999, dont le Siège Social est situé 9, allée de la Briarde – Emerainville, 77436 MARNE-LA-VALLEE Cedex 2, représentée par Monsieur XXXXXXXX, en sa qualité de Directeur Régional,

D'UNE PART

ET

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise représentée par :

- Monsieur XXXXXXXX, Délégué Syndical CFE-CGC
- Monsieur XXXXXXXX, Délégué Syndical CGT

D'AUTRE PART

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES.....	5
Article 1 – Objet – Champ d’application.....	5
Article 2 – Principes généraux du dialogue social.....	5
PARTIE 2 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DE L’INSTANCE	7
Article 3 – Périmètre de mise en place du comité social et économique.....	7
Article 4 - Composition du CSE.....	7
PARTIE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DE L’INSTANCE	10
Article 5 – Réunions.....	11
Article 6 – Heures de délégation	12
Article 7 – Formation des élus au Comité social et économique.....	13
Article 8 – Moyens matériels à destination des représentants du personnel et des représentants syndicaux.....	13
Article 9 – Budgets du Comité social et économique.....	15
Article 10 – Etablissement du procès-verbal de réunion	15
Article 11 – Les commissions internes au Comité social et économique	16
Article 12 – Le recours à un expert	20
Article 13 – Les délais de consultation.....	20
PARTIE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ATTRIBUTIONS DE L’INSTANCE.....	22
Article 14 – Remise des informations ponctuelles et récurrentes	22
Article 15 – La Base de Données Economiques et Sociales (BDES).....	22
Article 16 – Les informations-consultations ponctuelles	26
Article 17 – Les informations-consultations récurrentes	26
PARTIE 5 – DISPOSITIONS FINALES	30
Article 18 – Durée de l’accord	30
Article 19 – Suivi de l’accord.....	30
Article 20 – Dépôt de l’accord	30

PREAMBULE

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, ratifiées par la Loi du 29 mars 2018, ont entendu accorder aux partenaires sociaux de l'entreprise la possibilité de s'approprier, par la négociation, les règles applicables en matière de dialogue social afin de les adapter à leurs besoins et aux réalités opérationnelles de l'entreprise.

Conscientes de ce qu'un dialogue social apaisé et constructif peut apporter à chacun, à la fois en termes de productivité et de qualité de vie au travail, les parties au présent accord ont décidé de se saisir de cette opportunité pour rationaliser le fonctionnement de leurs instances de représentation du personnel et apporter davantage de lisibilité dans les relations entre l'employeur et les représentants.

Dans ce cadre, elles confirment la volonté de structurer le dialogue social par des engagements réciproques qui permettront d'apporter de la confiance et de mettre en œuvre un processus d'information et de consultation plus pertinent, à travers notamment la qualité des informations communiquées sur le plan économique et social. Ces informations doivent contribuer à une meilleure perception de la situation réelle de l'entreprise et donc à inscrire le dialogue social dans l'anticipation de ses évolutions.

Elles partagent ainsi la volonté de sortir d'une logique formaliste pour instaurer, dans l'entreprise, une véritable culture du dialogue social, reposant sur des fondements plus solides et une vision partagée du rôle opérationnel de chacun.

A ce titre, elles prennent en compte, dans la définition ces modalités du dialogue social, l'ensemble des spécificités propres à la société SOGEA ILE-DE-FRANCE.

Le présent accord reprend, en ce qui concerne le fonctionnement et les attributions du Comité social et économique, la volonté commune de la Direction et des organisations syndicales de promouvoir, par la voie de la négociation et du compromis, le développement du dialogue social et de la concertation dans l'entreprise.

A ce titre, il définit un certain nombre de principes que tant les représentants de la Direction que les représentants du personnel et syndicaux s'engagent à respecter dans l'exercice de leurs missions respectives. Il est par ailleurs convenu que les modalités pratiques de fonctionnement de l'instance qui n'auraient pas été définies dans le cadre du présent accord pourront être abordées, le cas échéant, dans le cadre du règlement intérieur du comité.

Ces principes doivent permettre d'assurer un bon fonctionnement de l'entreprise et d'inscrire l'ensemble des acteurs dans une dynamique de progrès visant, dans un contexte de mutation permanente, à constituer un levier de croissance et de compétitivité.

PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 – OBJET – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet de définir les modalités et le cadre du dialogue social au sein de la société SOGEA ILE-DE-FRANCE.

A ce titre, il traite notamment des questions relatives à la mise en place, au fonctionnement et aux attributions du Comité social et économique (CSE).

Le présent accord est applicable au sein de l'ensemble des sites de l'entreprise SOGEA ILE-DE-FRANCE.

ARTICLE 2 – PRINCIPES GENERAUX DU DIALOGUE SOCIAL

La qualité du dialogue social repose sur une volonté partagée par l'ensemble des partenaires de respecter un certain nombre de principes généraux en veillant à une application loyale de leurs droits et devoirs respectifs.

Dès lors, les parties au présent accord réaffirment leur attachement et leur volonté de respecter les engagements suivants :

→ Pour la Direction et ses représentants :

- respecter les libertés individuelles du personnel titulaire d'un mandat,
- respecter l'exercice du droit syndical et du droit de la représentation du personnel,
- s'assurer du respect des principes d'égalité de traitement au regard du personnel élu et/ou mandaté,
- respecter le droit de libre circulation dans l'entreprise des représentants,
- attribuer, conformément aux dispositions conventionnelles et légales, le crédit d'heures de délégation,
- fournir loyalement les informations identifiées par les dispositions conventionnelles et légales comme pertinentes, en temps utile,
- reconnaître les représentants comme des partenaires et relayer l'importance de ce rôle auprès de l'ensemble de la hiérarchie de l'entreprise,
- créer les conditions d'un dialogue social de qualité, en respectant les prérogatives accordées aux représentants du personnel.

→ Pour les représentants du personnel :

- respecter la liberté de travail du personnel de l'entreprise,
- respecter les règles définies en matière d'utilisation du crédit d'heures,
- ne pas entraver le bon fonctionnement de l'entreprise
- préserver la confidentialité des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la Direction,
- exercer leurs mandats afin de porter les préoccupations des salariés et de les traduire auprès de la Direction,
- relayer fidèlement et loyalement auprès des salariés les motivations exposées quant aux décisions prises par la Direction,

- créer les conditions d'un dialogue social de qualité, en respectant les prérogatives réservées à la Direction et à ses représentants.

Dans ce cadre, les parties entendent réaffirmer leur attachement commun à la promotion d'une politique prévention et sécurité à même de préserver la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise comme des salariés intérimaires ou d'entreprises sous-traitantes.

PARTIE 2 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DE L'INSTANCE

ARTICLE 3 – PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Les parties conviennent que, compte tenu de son organisation, la société SOGEA ILE-DE-FRANCE ne saurait être divisée en plusieurs établissements distincts au sens du droit de la représentation du personnel. Dès lors, celles-ci s'accordent pour mettre en place le Comité social et économique au niveau de l'entreprise.

ARTICLE 4 - COMPOSITION DU CSE

ARTICLE 4.1 - PRESIDENCE

Le Comité social et économique est, de droit, présidé par l'employeur ou son représentant, dûment mandaté à cet effet.

A titre indicatif, il s'agit, à la date de conclusion du présent accord, de Monsieur Rodolphe BENADDOU, en sa qualité de Directeur Régional.

Il anime les débats et assure l'examen des questions publiées à l'ordre du jour jusqu'à épuisement. Il peut être assisté par trois collaborateurs ayant voix consultative.

ARTICLE 4.2 - BUREAU

Au cours de la première réunion du Comité social et économique, un secrétaire et un trésorier seront désignés parmi ses membres élus titulaires.

Le Comité social et économique peut également désigner un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint parmi ses membres élus titulaires qui remplaceront respectivement le secrétaire et le trésorier en cas d'absence.

Ces désignations valent en principe pour la durée des mandats des membres du Comité social et économique, sauf cas de démission, de départ du salarié de l'entreprise ou de révocation des membres du bureau de vote, à la majorité des membres présents.

Les modalités de désignation et les rôles du secrétaire et du trésorier du comité social et économique, et le cas échéant de leurs adjoints, seront rappelés dans le cadre du règlement intérieur.

ARTICLE 4.3 - REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les parties étant particulièrement sensibles à la qualité du dialogue social, celles-ci se sont accordées sur la nécessité de conserver des représentants de sites, en capacité de faire remonter, au Comité social et économique, certaines problématiques individuelles et collectives locales. Il s'agit des représentants de proximité, dont les conditions d'intervention sont déterminées par le présent accord.

➤ PERIMETRE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les parties conviennent que, compte tenu de l'organisation de l'entreprise et de la pluralité des sites opérationnels, elles ont intérêt à mettre en place, au plus proche du terrain, des représentants de proximité chargés de constituer un relai entre les problématiques locales, le Comité social et économique et l'employeur.

A ce titre, les parties décident que des représentants de proximité sont mis en place au niveau des agences, à savoir :

- Agence Eau potable – Feeder ;
- Agence Réseaux de distribution ;
- Agence Ouvrages de transport ;
- Agence Travaux spéciaux ;
- Agence Assainissement ;
- Agence Ouvrages techniques
- Agence Thermie.

Par ailleurs, si l'organisation de l'entreprise venait à évoluer, les parties décident que des représentants de proximité pourraient être mise en place au niveau de toute agence nouvellement créée. Si tel devait être le cas, il serait procédé à une désignation complémentaire de représentants de proximité dans les conditions fixées au présent article.

➤ ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Conformément aux dispositions légales, les représentants de proximité ne constituent pas une instance à part entière mais une simple émanation du Comité social et économique.

Dès lors, ceux-ci ont uniquement vocation à exercer les missions qui lui sont dévolues par ce dernier, sans pour autant se substituer aux missions qui relèvent de sa compétence. Leur compétence ne saurait dès lors être exclusive de celle du Comité social et économique.

Dans ce cadre, les parties au présent accord conviennent de confier aux représentants de proximité institués les missions suivantes :

- relayer les réclamations collectives et individuelles qu'ils constatent sur leur site de rattachement auprès du Comité social et économique,
- relayer les signaux faibles identifiés en matière de santé, sécurité et conditions de travail : dégradation des conditions de travail, identification des charges de travail excessives, prévention du harcèlement, risques psycho-sociaux, failles de sécurité,
- préconiser des améliorations dans l'organisation du travail du site,
- recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs,
- relayer sur le terrain les actions menées par le Comité social et économique.

Ces missions sont réalisées dans le cadre légal et règlementaire fixé concernant les attributions santé, sécurité et conditions de travail du Comité social et économique.

➤ MODALITES DE FONCTIONNEMENT

Les parties conviennent que l'intégralité des dispositions prévues au présent accord s'impose au règlement intérieur du Comité social et économique.

Celui-ci ne pourra, le cas échéant, qu'en préciser certaines modalités, sans toutefois dénaturer l'équilibre de l'accord.

- *Nombre de représentants de proximité*

Les parties au présent accord prévoient de mettre en place un représentant de proximité par périmètre. A ce titre, compte tenu de la division actuelle de l'entreprise, sept représentants de proximité sont à désigner.

- *Modalités de désignation des représentants de proximité*

Les représentants de proximité sont désignés par délibération du Comité social et économique.

Seuls peuvent être désignés les représentants élus au Comité social et économique, qu'ils soient titulaires ou suppléants. Les candidats pourront se manifester par tout moyen jusqu'à ouverture de la réunion du Comité visant à procéder à cette désignation.

Les parties conviennent de garantir une représentation syndicale équilibrée et fidèle aux résultats des élections professionnelles au sein des différents périmètres des représentants de proximité. Ainsi, pour la délibération valant désignation des représentants de proximité, le nombre de sièges à pourvoir sera réparti à due proportion de l'audience recueillie par les organisations syndicales lors du premier tour des élections professionnelles. En application de cette règle, avant toute délibération, les membres du comité devront procéder par écrit à la répartition des sièges de représentants de proximité en application de la règle de proportionnalité syndicale.

Par ailleurs, les parties s'accordent sur l'importance de garantir une certaine diversité de profils des représentants de proximité, notamment en termes de parité, d'implantation géographique, de service de rattachement.

Une fois la répartition syndicale effectuée, les représentants de proximité sont désignés par les membres de l'organisation syndicale à laquelle ils adhèrent à la majorité des présents à main levée ou, en cas de demande expresse d'un ou de plusieurs membres du comité social et économique en ce sens, à bulletin secret. Le candidat ayant obtenu le plus de voix est désigné. En cas de partage des voix, il est procédé à un second tour de scrutin. Si, à l'issue de ce second tour, aucune majorité ne se dégage, le candidat le plus âgé est désigné.

Seuls participent au vote les présents ayant une voix délibérative, à savoir les titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique, et les suppléants qui remplacent un titulaire absent.

Ils sont désignés pour une durée qui prend fin en cas d'éventuelle disparition de l'agence ou au plus tard à l'échéance du mandat des membres élus du Comité social et économique.

- *Fonctionnement - Moyens*

Pour l'exercice des missions confiées aux représentants de proximité, les parties conviennent :

- de transférer au Comité social et économique l'ensemble des problématiques, interrogations, analyses et recommandations formulées dans le cadre de leur mission. Pour ce faire, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication sera privilégiée. Celles-ci seront remises au secrétaire de l'instance qui sera chargé de les réunir et de les inscrire, le cas échéant, à l'ordre du jour des réunions du Comité social et économique.
- Dans ce cadre, sur proposition du secrétaire du Comité social et économique validée préalablement par le Président, le représentant de proximité qui en est à l'origine pourra être invité à prendre part à la réunion (même s'il n'est pas censé y siéger en sa qualité de membre suppléant) pour les exposer plus en détail.
- Le secrétaire du Comité social et économique tient un registre retranscrivant l'ensemble des éléments transmis sous toute forme permettant de leur conférer date certaine et répondant aux attributions confiées, par le présent accord, aux représentants de proximité.

Les représentant de proximité ne constituant qu'une émanation du Comité social et économique, ceux-ci ne disposent pas de la personnalité juridique et donc d'un budget dédié.

Ils disposent dès lors uniquement des moyens matériels et humains mis à leur disposition par le Comité social et économique (local, affichage, informatique...). En revanche, étant par ailleurs des élus à cette instance, ils disposent, pour la réalisation de leurs missions, des moyens accordés à ce titre (liberté de déplacement et de circulation notamment).

Par ailleurs, les heures passées en réunion, sur convocation de l'employeur ou de son représentant, sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Les représentants de proximité étant par ailleurs élus au CSE, ceux-ci disposent déjà d'un crédit d'heures de délégation dont ils pourront faire usage pour réaliser les missions qui leur sont confiées à ce titre. Toutefois, il est convenu d'accorder un crédit d'heures supplémentaires de 4 heures par mois pour chacun des représentants de proximité dont ils pourront faire usage pour la réalisation de leurs missions, en complément des 350 heures mensuelles dont dispose la délégation du CSE.

Ces heures sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires ainsi qu'aux accords, usages et décisions unilatérales applicables au sein de l'entreprise.

En toute hypothèse, le CSE est autorisé à communiquer auprès des salariés de l'entreprise sur l'existence de ces représentants de proximité, leur identité, leur périmètre d'intervention ainsi que leurs missions.

PARTIE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE

Afin de fluidifier les relations entre la Direction et les représentants du personnel, les parties au présent accord ont souhaité prévoir expressément certaines modalités de fonctionnement de l'instance, notamment dans l'utilisation de ses moyens.

A défaut de précision expresse, les parties entendent faire une stricte application des dispositions légales et/ou, pour ce qui entre dans son champ d'application, des dispositions prévues par le règlement intérieur de l'instance.

ARTICLE 5 – REUNIONS

ARTICLE 5.1 – PERIODICITE DES REUNIONS

Les parties conviennent que, pour les séances ordinaires, l'employeur réunira les membres du comité social et économique au moins une fois par mois, à l'exclusion du mois d'août eu égard aux absences dues aux congés payés sur cette période.

Les parties conviennent que la Direction et les représentants du personnel définiront, en séance, le calendrier prévisionnel des réunions ordinaires pour l'année à venir.

Parmi ces réunions ordinaires, quatre devront nécessairement porter notamment sur les sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les parties conviennent que ces réunions seront fixées à raison d'une réunion par trimestre.

Au début de chaque nouvelle année, un calendrier prévisionnel annuel de ces réunions est établi entre la Direction et les représentants élus du personnel, pour transmission au médecin du travail, à l'agent de l'inspection du travail, de la CARSAT et au représentant de l'OPPBTP. Le respect de ce calendrier et la tenue de ces réunions leur seront confirmés, par l'employeur, au moins 15 jours avant la réunion.

Conformément aux dispositions de l'article 10.1 du présent accord, les parties conviennent que la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sera réunie par l'employeur au moins 8 jours avant chaque réunion censée aborder les questions propres à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans ce cadre, l'employeur convoque les membres de la Commission et leur remet les documents utiles pour procéder aux travaux relevant de sa compétence.

Des réunions extraordinaires pourront intervenir, soit à la demande de la majorité des membres du comité social et économique, soit à l'initiative de l'employeur, en raison de circonstances particulières justifiant l'établissement d'un ordre du jour spécifique.

La demande des élus devra être effectuée par écrit à l'attention du Président du comité et comporter la signature de la majorité des membres titulaires. La réunion extraordinaire devra dans la mesure du possible se tenir dans les 72 heures de la demande.

ARTICLE 5.2 - CONVOCATION

Les convocations aux réunions du Comité social et économique sont établies et communiquées par voie électronique à l'ensemble des membres du Comité, titulaires comme suppléants, et le cas échéant aux représentants syndicaux, par le Président.

Les suppléants sont convoqués à titre informatif pour leur permettre de remplacer, le cas échéant, un titulaire absent. Les membres du Comité social et économique sont donc chargés de communiquer entre eux pour assurer la présence des élus dans les bonnes conditions.

Elles sont remises, conjointement avec l'ordre du jour, par voie électronique.

Lorsque l'ordre du jour comporte des points relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, devront systématiquement être convoqués :

- le médecin du travail (ou sur délégation un membre de l'équipe pluridisciplinaire),
- le responsable prévention de l'entreprise.

L'inspecteur du travail, le représentant de l'OPPBTP et l'agent de la CARSAT n'y sont convoqués qu'en cas de demande de l'employeur, de la majorité des élus ou concernant les réunions du CSE suite à un accident du travail avec arrêt d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle.

ARTICLE 6 – HEURES DE DELEGATION

ARTICLE 6.1 – CREDIT D'HEURES

Le nombre d'heures de délégation dont bénéficie chaque mois l'ensemble de la délégation est convenu, compte tenu de l'effectif de l'entreprise au jour de conclusion du présent accord, à 350 heures mensuelles pour 14 titulaires ou 25 pour chaque membre de la délégation, étant précisé qu'il pourra faire l'objet, dans les limites imposées par le Code du travail, d'un report sur l'année et /ou d'un transfert au bénéfice d'autres membres, titulaires ou suppléants, de la délégation du personnel au Comité Social et Economique.

Les membres de la délégation peuvent répartir, entre eux, titulaires et suppléants confondus, tout ou partie du crédit d'heures dont bénéficie, chaque mois, la délégation. La répartition effectuée sera communiquée à la Direction des Ressources Humaines au cours de la réunion du CSE du mois précédent afin que chacun bénéficie de la prise en charge des heures de délégation effectuées. En cas d'absence pour maladie d'un des bénéficiaires annoncés entraînant une modification de la répartition du crédit d'heures, l'information sera transmise immédiatement au service RH.

ARTICLE 6.2 - UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION

Si la Direction reconnaît que les missions des représentants du personnel exigent d'eux une certaine disponibilité, l'entreprise doit, de son côté, être en mesure de prendre les dispositions nécessaires pour assurer une bonne continuité du service.

Dans ce cadre, les parties conviennent que tout représentant (élu ou syndical, titulaire ou suppléant) disposant d'un crédit d'heures de délégation qui souhaite s'absenter pour l'exercice de son mandat doit en informer, préalablement et dès que possible, sa hiérarchie.

Aussi, sauf circonstances exceptionnelles, le représentant informe au moins 48 heures à l'avance sa hiérarchie ainsi que la Direction des ressources humaines de l'utilisation de ses heures de délégation.

Cette information préalable, transmise par courrier électronique, comportera, a minima, les informations suivantes : identité de l'utilisateur, service/chantier d'affectation, mandat au titre duquel les heures sont utilisées, jour et heure du départ, durée prévisible de l'absence, heure effective de retour.

Ces éléments, prenant la forme d'un bon de délégation, seront transmis à la Direction des ressources humaines, copie le responsable du service.

Cette information préalable ne constitue en aucun cas une demande d'autorisation d'absence. Elle vise au contraire à permettre aux représentants d'exercer leurs prérogatives dans de bonnes conditions notamment en bénéficiant d'un paiement proportionnel aux heures utilisées et à l'entreprise de faciliter le remplacement du représentant à son poste afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Les parties rappellent également que, pour les mêmes raisons, il devra être fait une application stricte des dispositions légales et règlementaires, notamment concernant l'information de l'employeur, en cas de :

- remplacement d'un titulaire absent par un suppléant,
- répartition des heures de délégation entre élus,
- dérogation au caractère mensuel du crédit d'heures.

ARTICLE 7 – FORMATION DES ELUS AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Compte tenu du champ important des attributions exercées par le Comité social et économique, les parties au présent accord conviennent de la nécessité de former les élus à leur rôle afin d'inscrire leur action au service d'un dialogue social de qualité.

Dans ce cadre, celles-ci s'accordent sur les dispositions suivantes :

- au début de leur mandat, les membres élus titulaires et suppléants du Comité social et économique bénéficient d'une formation économique ainsi que d'une formation aux questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est prise en charge par l'employeur conformément aux dispositions de l'article L. 2315-18 du code du travail, au même titre que les frais y afférents éventuellement engagés par les élus, sur présentation de justificatifs et après validation d'au moins deux devis ;
- la formation économique est prise en charge par le comité social et économique sur son budget de fonctionnement conformément aux dispositions de l'article L. 2315-63 du code du travail ;
- des formations sociales et économiques complémentaires seront organisées et financées à l'initiative de l'employeur (par exemple : gestion financière de chantier, gestion sociale de chantier...);
- le temps passé pour ces formations est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

ARTICLE 8 – MOYENS MATERIELS A DESTINATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

ARTICLE 8.1 – LOCAL ET AFFICHAGE

Le comité social et économique dispose d'un local pour accomplir ses missions et pour s'y réunir dans les conditions prévues à l'article L. 2315-26 du code du travail.

Le local du comité est notamment équipé d'une imprimante et d'une ligne téléphonique fixe.

Concernant l'affichage, les membres du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements prévus et destinés aux communications syndicales.

ARTICLE 8.2 - ORDINATEUR ET TELEPHONE PORTABLE

Il est convenu de mettre à la disposition de l'ensemble des membres du comité social et économique, titulaires comme suppléants, un ordinateur portable et un téléphone portable. Cette attribution ne concerne que les représentants du personnel ne disposant pas d'un ordinateur et d'un téléphone portable fourni par la société dans le cadre professionnel.

Leur usage est strictement réservé à l'exercice du mandat de représentant du personnel et n'est pas autorisé à des fins personnelles.

Compte tenu de cette mise à disposition de matériels informatiques, toutes les convocations aux réunions et toutes les correspondances sont adressées par voie dématérialisée.

ARTICLE 8.3 – ADRESSE DE MESSAGERIE ELECTRONIQUE VINCI

Il est convenu d'attribuer à tous les membres du comité social et économique, titulaires comme suppléants, une adresse de messagerie électronique professionnelle VINCI CONSTRUCTION France afin de faciliter les échanges d'informations entre les titulaires et les suppléants mais également entre les représentants du personnel et la Direction.

L'utilisation de la messagerie n'est pas autorisée pour les communications de nature syndicale, un espace dédié étant prévu à cet effet sur l'intranet.

ARTICLE 8.4 - ESPACE RESERVE SUR L'INTRANET A DESTINATION DU CSE ET DES OS

Les comptes-rendus des réunions du comité social et économique seront publiés chaque mois sur l'intranet de l'entreprise et consultables par l'ensemble des salariés.

Il est également convenu que les organisations syndicales bénéficieront d'un espace accessible depuis l'intranet de l'entreprise pour communiquer des tracts et des publications de nature syndicale.

Il est rappelé que le contenu publié ne doit contenir ni injure, ni diffamation et doit respecter les dispositions législatives relatives à la presse, au respect de la vie privée et du droit à l'image.

ARTICLE 8.5 - REGLES GENERALES D'UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES

L'utilisation par les membres du comité social et économique et par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, à ses intérêts ou à sa réputation ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;
- ne doit pas être contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

ARTICLE 9 – BUDGETS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Les parties confirment l'application des dispositions de l'accord d'adaptation du 22 décembre 2017 relatives aux budgets du comité d'entreprise.

A ce titre, elles rappellent les dispositions relatives au calcul du budget de fonctionnement si bien que ce dernier se verra attribuer, tous les ans, 0,2 % de la masse salariale brute, telle que définie par l'article L. 2315-61 du Code du travail (masse salariale brute sécurité sociale déplafonnée).

Concernant le budget attribué au titre des activités sociales et culturelles, les parties ont convenu de déterminer entre elles un taux fonction de 0,75 % de la masse salariale brute de l'entreprise, en référence aux sommes soumises à cotisations sociales en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, après exclusion des sommes afférentes aux indemnités de rupture, à l'intéressement et à la participation.

Par ailleurs, les parties rappellent que les ressources du CSE doivent être utilisées, pour l'année du versement, conformément à leur objet.

Concernant les possibilités de transfert entre budgets ouvertes par les Ordonnances Macron, il est entendu que seuls les membres du CSE pourront décider, à la majorité, s'ils souhaitent procéder à un tel transfert, dans les limites prévues par les dispositions légales impératives.

Dans pareille hypothèse, le transfert ne pourrait toutefois avoir lieu qu'après réalisation des formalités comptables obligatoires et après régularisation, au réel, des paiements opérés par la Direction.

ARTICLE 10 – ETABLISSEMENT DU PROCES-VERBAL DE REUNION

Les parties conviennent de l'importance du procès-verbal de réunion dans la mesure où ce dernier permet :

- aux élus suppléants d'être informés de la teneur des réunions ayant eu lieu et d'assurer efficacement, le cas échéant, le remplacement d'un titulaire à une réunion suivante ;
- aux salariés de prendre connaissance des échanges entre l'employeur et les élus, le procès-verbal devant les retracer fidèlement ;
- d'indiquer le sens de l'avis rendu, lorsque le CSE est saisi en vue d'une consultation.

Dans ce cadre, les parties réaffirment la nécessité, pour le secrétaire du comité, d'être vigilant dans la rédaction et la transmission des procès-verbaux.

A ce titre, pour l'ensemble des réunions, le procès-verbal de réunion devra être établi au plus tard dans un délai de **15 jours** suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une autre réunion intervient avant le terme de ce délai, avant la réunion suivante.

Toutefois, lorsque l'importance ou la sensibilité du projet le justifie, les parties conviennent que l'employeur pourra demander à ce qu'un extrait du procès-verbal soit rédigé et adopté en cours de séance, cet extrait devant nécessairement faire apparaître l'avis rendu par les élus consultés pour l'occasion.

ARTICLE 11 – LES COMMISSIONS INTERNES AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

ARTICLE 11.1 – LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-36 du Code du travail, la mise en place d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) étant obligatoire dans l'entreprise, les parties conviennent de déterminer, dans le cadre du présent accord ses attributions ainsi que ses modalités de fonctionnement.

➤ ATTRIBUTIONS DE LA CSSCT

Cette commission, émanation du Comité social et économique, a vocation à exercer une partie des attributions du Comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail de l'entreprise.

En application de l'article L. 2315-38 du Code du travail, ne peuvent toutefois lui être confiées ni la décision de recourir à un expert, ni les attributions consultatives du comité.

Ces préalables étant déterminés, les parties s'accordent pour déléguer aux membres de la Commission les missions suivantes :

- procéder aux travaux préparatoires en vue de la consultation du Comité social et économique sur l'ensemble des sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, notamment en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important,
- réaliser les enquêtes en cas de risque grave (danger grave et imminent), d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- procéder à une analyse de la sinistralité dans l'entreprise, y compris les agences, sur la base des remontées en termes de presque accidents et d'accidents du travail,
- participer aux travaux relatifs à l'établissement du Document unique d'évaluation des risques et du programme annuel de prévention des risques professionnels,
- procéder à l'analyse du rapport annuel d'activité de la médecine du travail,
- réaliser des visites d'inspection sur sites,
- proposer le recours à un expert et rédiger le cahier des charges de l'expertise,
- accompagner l'inspecteur du travail en cas de contrôle de ce dernier sur site,
- participer à la politique visant à établir l'accord ou le plan d'action de prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité),
- être associée à la démarche de prévention des risques psychosociaux, notamment déterminée dans le cadre de la politique de Qualité de Vie au Travail de l'entreprise.

Ces missions sont réalisées dans le cadre légal et réglementaire fixé concernant les attributions santé, sécurité et conditions de travail du Comité social et économique.

➤ MODALITES DE FONCTIONNEMENT

Les parties conviennent que l'intégralité des dispositions prévues au présent accord s'impose au règlement intérieur du Comité social et économique.

Celui-ci ne pourra, le cas échéant, qu'en préciser certaines modalités, sans toutefois dénaturer l'équilibre de l'accord

○ *Composition de la CSSCT*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-39 du Code du travail, les parties conviennent que la CSSCT mise en place au sein de l'entreprise sera composée comme suit :

- pour la partie patronale, l'employeur ou son représentant, dûment mandaté à cet effet. Il pourra se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité social et économique. Ensemble, ils ne pourront être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires, sauf si ceux-ci l'acceptent expressément ;
- de quatre représentants du personnel, dont au moins un appartenant au 3^{ème} collège.

Parmi les représentants élus titulaires, un membre sera désigné secrétaire-rapporteur par délibération du Comité social et économique, dans les conditions ci-dessous définies.

Il sera chargé de convenir avec le représentant de l'employeur des dates de convocation, d'établir avec lui l'ordre du jour des réunions de la commission et de rédiger un compte rendu retraçant les échanges tenus lors de ces réunions et remis, lors des réunions plénières de l'instance, à chacun de ses membres.

- des personnalités suivantes, invitées pour chacune de ses réunions : le médecin du travail (ou un membre de son équipe pluridisciplinaire), l'agent de l'inspection du travail, l'agent de la CARSAT, le représentant de l'OPPBTP ainsi que le responsable prévention et sécurité de l'entreprise.

○ *Modalités de désignation des membres élus de la CSSCT*

Les représentants du personnel siégeant à la CSSCT sont désignés par délibération du Comité social et économique (selon les modalités de l'article L. 2315-32 du Code du travail, à la majorité des membres présents) de l'entreprise.

Seuls peuvent être désignés les représentants élus au Comité social et économique, qu'ils soient titulaires ou suppléants. Les candidats pourront se manifester par tout moyen jusqu'à ouverture de la réunion du Comité visant à procéder à cette désignation.

Si aucune condition supplémentaire stricte n'est posée, les parties s'accordent sur l'importance de garantir une certaine diversité de profils des membres de cette Commission, notamment en termes de parité, d'implantation géographique, de service de rattachement.

Les membres élus de la CSSCT le sont à la majorité des membres présents à main levée ou, en cas de demande expresse d'un ou de plusieurs membres en ce sens, à bulletin secret. Le candidat ayant obtenu le plus de voix est désigné. En cas de partage des voix, il est procédé à un second tour de scrutin. Si, à l'issue de ce 2nd tour, aucune majorité ne se dégage, le candidat le plus âgé est désigné.

Seuls participent au vote les présents ayant une voix délibérative, à savoir les titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique, les suppléants qui remplacent un titulaire absent.

Sont en revanche exclus de ce vote : les représentants syndicaux au Comité social et économique non élus titulaires, les personnalités extérieures invitées ainsi que les suppléants qui ne remplacent pas les titulaires.

Ils sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

○ *Réunions de la CSSCT*

La Commission devra être réunie en séance plénière au minimum quatre fois par an, en amont des réunions du Comité social et économique à l'occasion desquelles sont abordés les points relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans l'hypothèse où le secrétaire-rapporteur de la CSSCT était désigné parmi les membres suppléants du CSE, celui-ci pourra assister en cette qualité aux réunions du comité consacrées aux points relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Une convocation est établie par l'employeur ou son représentant et transmise par ses soins au moins 8 jours calendaires avant la réunion. Elle est accompagnée de l'ordre du jour corédigé en lien avec le rapporteur de la commission et de l'ensemble des documents nécessaires aux travaux et aux sujets abordés lors de la réunion.

Dans le cadre des attributions définies à l'article 3.1 du présent accord, les parties conviennent que :

- l'employeur peut réunir la Commission, dans un délai de 3 jours, en cas de particulière urgence, notamment due à la survenance d'un accident grave de personne. Cette réunion extraordinaire peut également être organisée à la demande motivée de deux membres de la CSSCT ;
- les membres pourront convenir de réunions complémentaires en cas de charge particulière de travail, notamment liée aux études nécessaires dans le cadre d'un projet important, risque grave, de l'introduction de nouvelles technologies...

Les délibérations éventuelles, notamment quant à l'adoption des comptes rendus de réunions et aux travaux et analyses transmis au Comité social et économique, sont adoptées à la majorité des membres élus présents.

○ *Moyens de la CSSCT*

La Commission santé, sécurité et conditions de travail n'étant qu'une émanation du Comité social et économique, celle-ci ne dispose pas de la personnalité juridique et donc d'un budget dédié.

Pour effectuer leurs missions, les membres disposent dès lors des moyens matériels et humains mis à leur disposition par le Comité social et économique (local, affichage, informatique...). En revanche, ceux-ci étant par ailleurs des élus à cette instance, ils disposent, pour la réalisation de leurs missions, des moyens accordés à ce titre (liberté de déplacement et de circulation notamment).

Conformément aux dispositions légales, les membres élus de la CSSCT bénéficient d'un droit à une formation santé, sécurité et conditions de travail, dispensée par un organisme certifié, financée par l'employeur, pour une durée de 5 jours.

Par ailleurs, les heures passées en réunion sur convocation de l'employeur ou de son représentant, quel que soit le nombre d'heures, sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles. Les membres élus de la CSSCT étant par ailleurs élus au CSE, ceux-ci disposent déjà d'un crédit d'heures de délégation dont ils pourront faire usage pour réaliser les missions inhérentes à la CSSCT.

Les membres élus de la CSSCT étant par ailleurs élus au CSE, ceux-ci disposent déjà d'un crédit d'heures de délégation dont ils pourront faire usage pour réaliser les missions inhérentes à la CSSCT. Toutefois, il est convenu d'accorder un crédit d'heures supplémentaires de 8 heures par mois pour chacun des membres de la CSSCT dont ils pourront faire usage pour la réalisation des missions inhérentes à la CSSCT, en complément des 350 heures mensuelles dont dispose la délégation du CSE.

Ces heures sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires ainsi qu'aux accords, usages et décisions unilatérales applicables au sein de l'entreprise.

ARTICLE 11.2 – LES AUTRES COMMISSIONS AU CSE

Les parties conviennent que certaines dispositions légales supplétives ne sont pas nécessairement adaptées aux réalités de l'entreprise et aux problématiques des salariés.

Dans ce cadre, outre la Commission santé, sécurité et conditions de travail, celles-ci décident de n'instituer, en son sein, que les commissions suivantes.

Il est au préalable précisé que pour l'ensemble des commissions, les heures passées en réunion plénières seront considérées comme du temps de travail effectif et ne seront pas décomptées du crédit d'heures de délégation.

➤ COMMISSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La Commission de la formation professionnelle sera réunie deux fois par an, dont une fois avant l'information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise pour travailler sur le bilan des actions de formation professionnelle, les indicateurs chiffrés ainsi que sur les grandes orientations de la formation professionnelle. Sur cette base, elle établit un rapport transmis au Comité social et économique.

Celle-ci est composée de quatre représentants élus (dont deux appartenant au 1^{er} collège) désignés par les membres du Comité social et économique pour une durée correspondant à celle du mandat de l'instance. Elle est présidée par le représentant de la Direction.

➤ COMMISSION MUTUELLE

La Commission Mutuelle inter-entreprises réunissant des élus des autres sociétés adhérentes au régime, sera réunie deux fois par an avec un représentant du courtier ou de l'organisme assureur, pour assurer le suivi du contrat frais de santé et participer aux décisions d'évolution du régime afin d'en garantir l'équilibre financier et d'en apporter des améliorations.

Celle-ci est composée de trois représentants élus (un par collège) désignés par les membres du Comité social et économique pour une durée correspondant à celle du mandat de l'instance. Elle est présidée par le représentant de la Direction.

ARTICLE 12 – LE RECOURS A UN EXPERT

Dans le cadre des attributions, notamment consultatives, qui sont les siennes, le Comité social et économique peut s'adjoindre les services d'un expert dans les conditions déterminées par le Code du travail.

Les parties décident ainsi de faire une pleine application des dispositions légales concernant :

- les cas de recours à l'expert,
- les modalités de financement de cet expert.

En revanche, les parties ont convenu de définir ensemble quelques modalités d'application pour faciliter l'intervention de l'expert et rendre sa mission utile pour les membres du Comité social et économique.

Dans ce cadre, il est précisé que :

- l'expert est nécessairement désigné à la première réunion d'information-consultation du Comité social et économique portant sur le sujet inscrit à l'ordre du jour,
- le rapport de l'expert est nécessairement rendu 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE, tel que prévu au présent accord,
- le CSE rédigera systématiquement un cahier des charges, notifié à l'employeur, pour cadrer strictement la mission qu'il confie à l'expert et que ce dernier ne pourra dépasser,
- dans les 10 jours suivant sa désignation, l'expert devra communiquer au CSE et à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de son expertise, dans le respect des prescriptions déterminées dans le cahier des charges.

ARTICLE 13 – LES DELAIS DE CONSULTATION

Conscientes de la nécessité de permettre à la fois aux projets présentés en CSE de ne pas être bloqués par un processus consultatif trop long et de laisser aux élus le temps de la réflexion avant de rendre leur avis, les parties au présent accord sont convenues de définir les règles suivantes :

- pour les consultations résultant d'un événement conjoncturel, sans impact majeur sur l'organisation de l'entreprise ou du travail, l'avis de l'instance sera rendu en cours de réunion. Cela suppose toutefois que la Direction ait communiqué, avec la convocation et l'ordre du jour, l'ensemble des informations utiles aux élus pour que ces derniers soient en mesure de se prononcer utilement.
- pour les consultations récurrentes obligatoires (situation économique et financière, politique sociale et orientations stratégiques) ainsi que pour les consultations résultant d'un événement structurel, dont l'impact sur l'organisation de l'entreprise ou du travail est avéré, il sera fait application des dispositions prévues aux articles L. 2312-16 et R. 2312-6 du Code du travail.

Dans le cadre de ce délai, cet avis pourra, en tout état de cause, être rendu de manière anticipée, y compris dès la première réunion.

- pour les consultations portant sur une modification de l'organisation du temps de travail, il est prévu une information par voie de courrier électronique à l'attention de l'ensemble des membres du CSE. L'instance rendra son avis au cours de la prochaine réunion du CSE organisée ou, en cas de circonstances particulières, par retour de mail dans les plus brefs délais.

A l'expiration de ces délais, faute d'avis rendu préalablement, le comité social et économique est réputé avoir été dûment consulté et avoir rendu un avis négatif, à l'exception de la consultation sur la modification de l'organisation du temps de travail pour laquelle il est convenu que l'absence d'avis vaut acceptation.

Sauf disposition spécifique du présent accord ou dispositions légales impératives contraires, ces règles ont vocation à s'appliquer pour l'ensemble des thèmes nécessitant la consultation du CSE, qu'ils s'agissent d'informations-consultations récurrentes ou ponctuelles.

Ces délais courent à compter :

- soit de l'information par l'employeur concernant la mise à disposition / à jour des informations nécessaires à la consultation dans la BDES,
- soit de la communication, par l'employeur, d'un document technique reprenant l'ensemble des informations nécessaires à la consultation, peu important que ces éléments ne soient pas retranscrits exactement dans la BDES.

PARTIE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ATTRIBUTIONS DE L'INSTANCE

Outre le fonctionnement, les parties au présent accord ont entendu adapter les attributions du Comité social et économique afin de :

- tenir compte des réalités opérationnelles de l'entreprise et des spécificités propres à son activité,
- recentrer les informations transmises sur les informations jugées utiles par les partenaires sociaux pour l'exercice de leurs missions respectives,
- sortir le dialogue social de sa logique formaliste pour privilégier la qualité des échanges sur la quantité des données.

Dans ce cadre, les parties réaffirment leur attachement à ce que leur rôle soit exercé loyalement, dans le respect des prérogatives de chacun et de manière constructive, dans l'intérêt des collaborateurs et de l'entreprise.

ARTICLE 14 – REMISE DES INFORMATIONS PONCTUELLES ET RECURRENTES

Un dialogue social de qualité suppose que l'employeur communique, en temps et en heures, les informations relevant des attributions du Comité social et économique.

Dans ce cadre, dès lors qu'une procédure d'information-consultation est engagée, l'employeur remet les informations nécessaires au plus tard avec l'ordre du jour et la convocation à la réunion traitant de cet objet.

Au-delà des éléments nécessitant une consultation, la Direction s'engage à remettre aux élus, à chaque réunion, les informations suivantes :

- un point sur la situation économique et financière de l'entreprise : chiffre d'affaires, marge nette chantier, carnet de commandes, affaires acquises, liste des chantiers en cours ;
- l'évolution de l'emploi et des effectifs par type de contrat.

Par ailleurs, les parties au présent accord partagent le constat sur la nécessité, pour donner du corps au dialogue social, d'assurer un suivi de leurs engagements.

Elles conviennent dès lors que, pour chacun des accords collectifs signés dans l'entreprise, deux articles soient ajoutés sur :

- la nécessité de déterminer des indicateurs chiffrés, permettant d'évaluer régulièrement l'impact des mesures prévues par l'accord et de réajuster, le cas échéant, les plans d'actions décidés ;
- les modalités du suivi de l'application de l'accord avec le CSE et les délégués syndicaux, notamment sa périodicité.

Dès lors, la Direction s'engage à remettre aux membres du Comité social et économique, selon la périodicité fixée par lesdits accords, les informations prévues par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux présenteront également, annuellement, aux membres du Comité social et économique les résultats des négociations annuelles obligatoires, notamment en matière de rémunération.

ARTICLE 15 – LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-21 du Code du travail, les parties ont décidé de définir, entre elles, des règles propres à l'organisation et à l'utilisation de la Base de données économiques et sociales.

Si celles-ci partagent le constat de l'intérêt d'un tel outil pour centraliser les informations remises aux représentants des salariés, elles identifient néanmoins nombre de difficultés dans le système actuel et souhaitent ainsi en adapter le fonctionnement à leur objectif de disposer d'informations réellement utiles, en temps utile.

ARTICLE 15.1 - MODE D'EMPLOI

La Base de données économiques et sociales est constituée au niveau de l'entreprise.

Celle-ci est accessible à l'ensemble des membres élus du Comité social et économique (titulaires comme suppléants) ainsi qu'aux délégués syndicaux et représentants syndicaux au CSE. Elle est également ouverte à l'expert dûment mandaté par le Comité social et économique.

Ceux-ci bénéficient d'un droit d'accès permanent et personnel.

Dans l'entreprise, la BDES est constituée sur support informatique, celle-ci étant disponible via un réseau partagé dont les accès sont restreints aux personnes suscitées.

Pour l'ensemble des éléments identifiés comme confidentiels par la Direction, les élus et salariés mandatés bénéficiant d'un accès à la BDES sont tenus à une obligation de discrétion quant aux données inscrites.

Conformément aux dispositions légales, la mise à jour des données dans la BDES vaut communication aux élus et/ou communication des rapports.

A chaque actualisation de la base, l'employeur en informera les représentants du personnel, a minima par courrier électronique.

ARTICLE 15.2 - CONTENU

La BDES contient l'ensemble des informations identifiées, par les parties au présent accord, comme utiles pour la réalisation des trois informations-consultations récurrentes exposées à l'article L. 2312-17 du Code du travail.

Sauf disposition contraire du présent accord, ces informations sont ainsi mises à jour une fois par an, au plus tard au 30 avril de l'année n+1.

Afin de tenir compte des spécificités propres à l'activité, les parties conviennent entre elles que les données chiffrées dans la BDES sont communiquées pour l'année précédente et l'année en cours.

Pour l'année à venir, seules devront être transmises les informations jugées pertinentes, à savoir : le chiffre d'affaires prévisionnel, le carnet de commandes prévisionnel, les principales affaires en étude/à venir, les projections d'effectifs et notamment les prévisions d'embauche et de départ à la retraite, les métiers identifiés comme « en tension ».

En sus des informations définies ci-dessous, les parties conviennent de la possibilité de compléter la BDES par les indicateurs définis dans le cadre du suivi des différents accords collectifs en vigueur dans l'entreprise. Ces informations seront mises à jour selon la périodicité fixée par ces accords ; la BDES constituant alors le support au suivi de leur application.

Outre ces éléments, les parties conviennent ensemble, pour l'organisation de la BDES, de l'architecture et du contenu suivants :

I. Données sociales

Evolution des effectifs

1. Effectif total au 31/12 avec répartition par sexe, statut et type de contrat
2. Effectif total au 31/12 avec répartition par sexe, statut et qualification
3. Effectif total au 31/12 avec répartition par sexe et par nationalité
4. Effectif mensuel moyen avec répartition par sexe statut et type de contrat
5. Nombre de travailleurs handicapés employés au cours de l'année
6. Pyramide des âges au 31/12
7. Pyramide des anciennetés au 31/12
8. Nombre total de stagiaires accueillis au cours de l'année
9. Effectif moyen mensuel de travailleurs temporaires

Evolution des emplois

1. Nombre d'embauches au cours de l'année par sexe, statut et type de contrat
2. Nombre de départs au cours de l'année par sexe, statut et motif
3. Nombre de salariés promus au cours de l'année par sexe et statut
4. Nombre d'heures d'activité partielle au cours de l'année
5. Nombre d'heures de chômage intempéries au cours de l'année

Rémunérations

1. Rapport entre la masse salariale annuelle (brute SS déplafonnée) et l'effectif moyen
2. Rémunération brute mensuelle minimale, moyenne et maximale par sexe, statut et qualification
3. Evolution des rémunérations au cours de l'année par sexe et statut
4. Total des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
5. Total de l'abondement versé par l'entreprise

Formation professionnelle

1. Montant consacré au financement du plan de formation (masse salariale brute SS déplafonnée, coûts pédagogiques, coûts salariaux et annexes, remboursements)
2. Répartition des heures de formation réalisées au cours de l'année par statut et par sexe
3. Répartition des heures de formation réalisées au cours de l'année par domaine
4. Nombre de salariés formés au cours de l'année
5. Nombre de formations réalisées au cours de l'année dans le cadre du compte personnel de formation
6. Nombre de congés individuels de formation réalisés au cours de l'année
7. Nombre de tuteurs formés dans l'entreprise
8. Nombre de maitres bâtisseurs

Conditions de travail

1. Horaire collectif de travail
2. Nombre de salariés à temps partiel par sexe et par durée du travail
3. Nombre de journées d'absence par sexe, statut et type d'absence

II. Données santé et sécurité

Bilan santé

1. Nombre de maladies professionnelles reconnues par la sécurité sociale au cours de l'année
2. Nombre de visites médicales ou entretiens infirmiers réalisés au cours de l'année
3. Nombre de salariés déclarés inaptes par le médecin du travail au cours de l'année
4. Nombre de salariés reclassés à la suite d'une inaptitude
5. Rapport de santé au travail réalisé par le médecin du travail
6. Nombre de dossiers suivis par TRAJEO'H et bilans

Bilan AT (QPE)

Plan annuel de prévention

Document unique d'évaluation des risques

III. Représentation du personnel

Comité Social et Economique

1. Procès-verbaux des élections professionnelles
2. Composition du CSE
3. Comptes rendus des réunions du CSE
4. Montant des budgets fonctionnement et ASC

Négociations

1. Représentativité syndicale
2. Mandats syndicaux
3. Accords d'entreprises

IV. Données économiques et financières

Rapport des commissaires aux comptes, bilan comptable et compte de résultat

Budget prévisionnel initial et actualisations

Situation de la sous-traitance

Rapport annuel de gestion

Décision de l'associé unique

Crédits d'impôts

1. Utilisation du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)

V. Orientations stratégiques

Conjoncture

Stratégie (Groupe et entreprise)

Organisation

Impacts envisagés sur l'emploi et les compétences

1. Evolution prévisionnelle des effectifs
2. Axes prioritaires de formation
3. Plan de formation prévisionnel de l'année N+1
4. Plan de formation réalisé N-1

ARTICLE 16 – LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS PONCTUELLES

Concernant les informations et consultations ponctuelles, listées aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail, les parties conviennent de respecter les procédures propres à chacune d'entre elles.

Ces consultations intervenant à une occasion particulière, elles seront inscrites de plein droit à l'ordre du jour, en fonction de la survenance de l'événement et/ou de l'état d'avancement et de maturité du projet justifiant d'une telle consultation.

En toute hypothèse, un document technique explicitant le projet envisagé ainsi que ses conséquences pour les salariés et l'entreprise sera remis aux élus dans un délai raisonnable d'une semaine avant la réunion, fonction de l'importance des conséquences de la mise en œuvre du projet, et au plus tard avec la convocation et l'ordre du jour de la réunion.

En fonction du projet, cette consultation pourra nécessiter une ou plusieurs réunions, selon les dispositions déterminées à l'article 12 du présent accord. Dans cette dernière hypothèse, les réunions devront être organisées, sur convocation de l'employeur, de manière à permettre au CSE de prononcer son avis en temps utile, avant l'échéance du délai fixé à l'article 12.

Conformément aux dispositions de l'article 9 du présent accord, l'employeur pourra demander à ce qu'un extrait de procès-verbal soit rédigé et adopté en séance, afin de préciser le recueil et le sens de l'avis rendu par l'instance.

ARTICLE 17 – LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS RECURRENTES

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-17 du Code du travail, le Comité social et économique est informé et consulté régulièrement sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Dans ce cadre, les parties au présent accord conviennent de définir, ensemble, des modalités de réalisation de chacune de ces consultations récurrentes.

Pour chacune d'entre elles, il est d'ores et déjà précisé que, conformément aux dispositions de l'article 9 du présent accord, l'employeur pourra demander à ce qu'un extrait de procès-verbal soit rédigé et adopté en séance, afin de préciser le recueil et le sens de l'avis rendu par l'instance.

ARTICLE 17.1 - LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

La consultation sur les orientations stratégiques a pour objet de recueillir l'avis du Comité social et économique sur la stratégie mise en œuvre par l'entreprise au regard de sa situation économique et financière, de l'état du marché et de ses objectifs de positionnement, de croissance et de profitabilité.

Dans ce cadre, la Direction présente aux représentants du personnel son plan d'actions, ses perspectives d'évolution et leurs conséquences prévisibles en termes d'activité, d'emploi, d'évolution des métiers et des compétences, sur les trois années à venir.

Cette consultation est ainsi l'occasion de recueillir l'avis des élus sur la mise en œuvre de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les grandes orientations de la formation professionnelle.

Cette consultation nécessitant une connaissance précise des enjeux de l'entreprise, elle s'appuie sur :

- les données économiques et sociales inscrites dans la base de données économiques et sociales, telle que définie à l'article 15 du présent accord, mises à jour selon une périodicité annuelle et nécessairement avant l'organisation de cette consultation ;
- les informations contenues dans un document technique remis aux élus par la Direction.

Au vu de l'importance de l'information des représentants pour réaliser une consultation utile, les parties conviennent des modalités de consultation spécifiques suivantes :

- la Direction devra communiquer, a minima par courrier électronique, sur la mise à jour des informations de la BDES,
- l'avis pourra être rendu par les élus dans les délais prévus à l'article 13 soit dès la première réunion, soit à l'issue d'une seconde réunion de consultation, celles-ci devant être séparées d'un délai minimum de 3 semaines, étant précisé que le CSE fera parvenir à la Direction ses questions et observations dans l'intervalle, dans un délai suffisant pour lui permettre d'apporter une réponse circonstanciée.

A défaut, celui-ci sera réputé avoir été valablement consulté et avoir rendu un avis négatif.

En de cas recours à un expert, celui-ci devra être acté dès la première réunion et sa mission sera circonscrite à cette seule consultation.

Dans la mesure où la stratégie de l'entreprise s'inscrit généralement à moyen et long terme et n'a pas vocation à évoluer de manière significative tous les ans, les parties conviennent entre elles que cette consultation pourra n'être réalisée que tous les trois ans.

ARTICLE 17. 2 - LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE

La consultation sur la situation économique et financière a pour objet de recueillir l'avis du Comité social et économique sur la situation de l'entreprise et son positionnement sur son marché.

Dans ce cadre, la Direction procède à une analyse comptable des résultats de l'année passée, de l'année en cours et, dans la mesure du possible, sur une projection pour l'année à venir à travers des indicateurs de tendance (carnet de commandes et prévisions d'activité et de résultats).

Les parties conviennent que, compte tenu de la complétude des éléments énoncés à l'article 14 du présent accord, les données économiques et financières inscrites dans la BDES servent de support exclusif à la réalisation de cette consultation.

Dès lors, celle-ci ne pourra être réalisée qu'après actualisation, par l'entreprise, des données qu'elle contient.

Afin de procéder à cette consultation, les parties conviennent des modalités suivantes :

- la Direction devra communiquer, a minima par courrier électronique, sur la mise à jour des informations de la BDES concernant son volet économique et financier,
- la Direction invitera le Directeur comptable de l'entreprise à participer à la réunion de consultation du CSE afin que celui-ci puisse commenter directement les chiffres transmis et répondre aux questions des membres du CSE.
- l'avis pourra être rendu par les élus dans les délais prévus à l'article 13 soit dès la première réunion, soit à l'issue d'une seconde réunion de consultation, celles-ci devant être séparées d'un délai minimum de 3 semaines, étant précisé que le CSE fera parvenir à la Direction ses questions et observations dans l'intervalle, dans un délai suffisant pour lui permettre d'apporter une réponse circonstanciée.

A défaut, celui-ci sera réputé avoir été valablement consulté et avoir rendu un avis négatif.

En de cas recours à un expert, celui-ci devra être acté dès la première réunion et sa mission sera circonscrite à cette seule consultation.

L'information-consultation relative à la situation économique et financière sera réalisée à raison d'une fois par an.

ARTICLE 17.3 - LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise doit permettre au Comité social et économique de s'exprimer sur les différentes options prises par l'entreprise concernant la gestion de son personnel.

Les parties conviennent que, compte tenu de la complétude des éléments énoncés à l'article 14 du présent accord, les données sociales inscrites dans la BDES constituent le support exclusif à la réalisation de cette consultation.

Dès lors, celle-ci ne pourra être réalisée qu'après actualisation, par l'entreprise, des données qu'elle contient.

Dans ce cadre, les parties conviennent que, à l'occasion de leurs échanges, des focus particuliers devront être réalisés concernant les thèmes suivants :

- évolution de l'emploi et des qualifications,
- formation professionnelle
- prévention : bilan annuel de la situation en matière de SSCT, programme annuel de prévention et document unique d'évaluation des risques,
- les conditions de travail,
- la durée du travail,
- situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Afin de procéder à cette consultation, les parties conviennent des modalités suivantes :

- la Direction devra communiquer, a minima par courrier électronique, sur la mise à jour des informations de la BDES concernant son volet informations sociales,
- les données transmises feront l'objet de commentaires de la part des représentants de la Direction qui seront chargés de répondre aux interrogations soulevées par les membres du CSE.
- l'avis pourra être rendu par les élus dans les délais prévus à l'article 13 soit dès la première réunion, soit à l'issue d'une seconde réunion de consultation, celles-ci devant être séparées d'un délai minimum de 3 semaines, étant précisé que le CSE fera parvenir à la Direction ses questions et observations dans l'intervalle, dans un délai suffisant pour lui permettre d'apporter une réponse circonstanciée.
A défaut, celui-ci sera réputé avoir été valablement consulté et avoir rendu un avis négatif.
En de cas recours à un expert, celui-ci devra être acté dès la première réunion et sa mission sera circonscrite à cette seule consultation.

L'information-consultation relative à la politique sociale sera réalisée à raison d'une fois par an.

PARTIE 5 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 18 – DUREE DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, à tout moment, être dénoncé après mise en œuvre de la procédure en vigueur concernant la dénonciation. Il est précisé qu’un préavis de trois mois doit précéder la dénonciation.

ARTICLE 19 – SUIVI ET REVISION DE L’ACCORD

Le comité social et économique issu des dernières échéances électorales est chargé, en lien avec les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise, de s’assurer de la bonne exécution des dispositions du présent accord.

Ils procéderont, le cas échéant avant chaque échéance électorale, à leur évaluation au regard de l’objectif fixé par l’accord.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Ainsi, à l’initiative de l’une des parties signataires, une réunion pourra être organisée dans les deux mois de la demande afin de négocier les ajustements qui s’avèreraient nécessaires au regard de la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

ARTICLE 20 – DEPOT DE L’ACCORD

Le texte du présent accord est déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du Greffe du Conseil des Prud’hommes, à l’initiative de la Direction de la société.

Un exemplaire est remis aux parties signataires.

A Emerainville, le 22 juin 2018

Pour la Direction :

XXXXXXXXXXXXX
Directeur Régional

Pour les organisations syndicales représentatives :

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
CFE-CGC

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
CGT