



ACCORD D'ENTREPRISE DU 10 JUILLET 2018 RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

ACCORD CONCLU ENTRE :

L'ensemble des entités STMicroelectronics de l'UES, tel que définie par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants,

ci-après dénommée l'UES,

Représentées par **XXX**

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

D'autre part,

PREAMBULE.....	4
Article 1 – Champ d’application	5
CHAPITRE 1 – ELECTIONS PROFESSIONNELLES	5
Article 2 – Cadre de mise en place.....	5
Article 3 – Effectif	5
Article 4 – Concomitance des élections professionnelles.....	5
Article 5 – Durée des mandats	5
Article 6 – Vote électronique	5
CHAPITRE 2 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D’ETABLISSEMENT	6
Article 7 – Composition et attribution	6
7.1 – Composition du comité social et économique d’établissement	6
7.2 – Composition de la commission santé, sécurité et conditions de travail.....	6
7.3 – Composition des autres commissions.....	7
7.4 – Désignation des membres des commissions.....	7
7.5 – Attribution des commissions	8
7.6 – Membres suppléants désignés représentants de proximité.....	8
Article 8 – Réunions.....	9
8.1 – Réunions du comité social et économique d’établissement	9
8.2 – Réunions des commissions	10
Article 9 – Crédits d’heures.....	11
9.1 – Membres élus au comité social et économique d’établissement.....	11
9.2 – Représentants syndicaux au comité social et économique d’établissement.....	11
9.3 – Secrétaire et Trésorier du comité social et économique d’établissement.....	11
9.4 – Membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.....	11
9.5 – Secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail	11
9.6 – Crédit d’heures pour les réunions	12
Article 10 – Subvention activités sociales et culturelles	12
10.1 – Montant de la subvention	12
10.2 – Versement de la subvention.....	12
10.3 – Transfert vers le budget de fonctionnement	12
Article 11 – Subvention de fonctionnement	13
11.1 – Montant de la subvention	13
11.2 – Versement de la subvention.....	13
Article 12 – Clause commune aux subventions	14
CHAPITRE 3 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL	15
Article 13 – Composition du CSE Central.....	15

Article 14 – Composition et attributions des commissions du CSE Central	15
14.1 – Commission économique (COMECO)	15
14.2 – Commission emploi / compétences	15
14.3 – Commission égalité professionnelle.....	15
14.4 – Commission logement.....	15
14.5 – Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	15
14.6 – Désignation des membres des commissions centrales	16
14.7 – Attribution des commissions économique, emploi / compétences, égalité professionnelle, logement	16
Article 15 – Réunions.....	16
15.1 – Réunions du comité social et économique central.....	16
CHAPITRE 4 – CONSULTATIONS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D’ETABLISSEMENT ET CENTRAL.....	19
Article 16 – Consultations récurrentes annuelles	19
16.1 – Orientations stratégiques	19
16.2 – Situation économique et financière	19
16.3 – Politique sociale, conditions de travail et d’emploi.....	19
Article 17 – Déroulement des consultations récurrentes annuelles	19
17.1 – Orientations stratégiques	19
17.2 – Situation économique et financière	19
17.3 – Politique sociale, conditions de travail et d’emploi.....	20
Article 18 – Expertise du comité social et économique central	20
Article 19 – Calendrier annuel	21
Article 20 – Délais applicables dans le cadre des consultations récurrentes et ponctuelles	21
CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES	22
Article 21 – Durée de l’accord.....	22
Article 22 – Substitution aux accords et usages antérieurs.....	22
Article 23 – Suivi de l’accord.....	22
Article 24 – Révision de l’accord.....	22
Article 25 – Dénonciation de l’accord	22
Article 26 – Dépôt de l’accord	22

PREAMBULE

Les « Ordonnances travail » et en particulier, celle relative à *la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales* a réformé profondément le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise en créant le Comité Social et Economique (ci-après « CSE »).

Cette instance désormais seule compétente sur les sujets économiques, sociaux ainsi que sur la santé, la sécurité et les conditions de travail reprend l'ensemble des prérogatives jusqu'ici dévolues au Comité d'entreprise, au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, aux Délégués du personnel.

La Direction et les Organisations Syndicales ont saisi cette opportunité pour repenser le cadre du dialogue social dans l'Unité Economique et Sociale (ci-après « UES ») de STMicroelectronics. Ainsi, les parties ont souhaité mettre en place des instances et des modes de fonctionnement adaptés à la réalité de l'entreprise, qui répondent à ses enjeux et besoins avec des moyens adaptés pour un dialogue social de qualité au support de l'entreprise, de son activité et des salariés.

Cet accord définit le cadre de mise en place, la composition et les attributions des instances au niveau de l'UES et au niveau des établissements ainsi que de leurs commissions spécialisées. Il prévoit également l'organisation, le déroulement et les délais des consultations récurrentes et ponctuelles.

Ainsi, le présent accord vaut accord d'entreprise au sens des dispositions législatives et réglementaires relatives au CSE et aux consultations récurrentes et ponctuelles.

Cet accord est le fruit d'une négociation entre la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives. La négociation a permis de définir un ensemble de dispositions formant un tout indissociable dont dépend l'économie générale du nouveau système de représentation du personnel au sein de STMicroelectronics. Dans ces conditions, la remise en cause de tout ou partie de l'accord emporterait l'application stricte des dispositions légales et réglementaires encadrant la mise en place et le fonctionnement des instances de représentation du personnel.

Les parties sont convenues de ce qui suit.

Article 1 – Champ d’application

Relèvent du présent accord :

- l’ensemble des établissements de l’UES de STMicroelectronics tel que défini par accords et avenants,
- les salariés de l’UES et spécifiquement ceux détenant un mandat de représentation du personnel (titulaires et suppléants) et/ou un mandat de représentation syndicale (délégués syndicaux, représentants syndicaux et représentants de section syndicale).

CHAPITRE 1 – ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Article 2 – Cadre de mise en place

Le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein de l’UES est défini par un accord collectif distinct.

Il est mis en place un CSE dans chaque établissement distinct de l’UES.

Article 3 – Effectif

Conformément aux dispositions légales, les effectifs qui permettent de déterminer le nombre de sièges de représentant du personnel et de désignations syndicales sont calculés lors des négociations des protocoles préélectoraux de chaque établissement.

Article 4 – Concomitance des élections professionnelles

Afin d’assurer une stabilité de la représentation du personnel au CSE Central, les élections professionnelles des membres des CSE sont organisées, autant que possible, de manière concomitante au sein de l’ensemble des établissements de l’UES.

Article 5 – Durée des mandats

La durée des mandats des représentants élus des CSE est fixée à 3 ans.

Article 6 – Vote électronique

Les parties au présent accord conviennent que l’organisation du scrutin pourra être effectuée sur chaque établissement via des moyens électroniques dans les conditions légales.

Le cas échéant, il reviendra aux établissements d’en définir, lors des négociations des protocoles préélectoraux, les modalités, en particulier le cahier des charges.

CHAPITRE 2 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

Article 7 – Composition et attribution

7.1 – Composition du comité social et économique d'établissement

La composition du CSE d'établissement est régie par les dispositions légales.

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires un Secrétaire et un Trésorier.

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires ou suppléants un Secrétaire-Adjoint et un Trésorier-Adjoint.

7.2 – Composition de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans chaque établissement industriel et ce quelle que soit sa taille, il est institué, au sein du CSE, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (ci-après « CSSCT »), soit :

- CROLLES
- GRENOBLE
- RENNES BACK-END
- ROUSSET
- TOURS

Membres de droit

Chaque CSSCT comprend :

- le Chef d'établissement ou son représentant, Président de la CSSCT,
- un représentant de la fonction Ressources Humaines,
- le ou les médecins du travail de l'établissement ou leurs représentants,
- le responsable sécurité de l'établissement,
- Une délégation du personnel composée de la façon suivante :
 - Jusqu'à 299 salariés : 3 membres dont au minimum 1 Ingénieur et Cadre,
 - De 300 à 999 salariés : 4 membres dont au minimum 1 Ingénieur et Cadre,
 - De 1000 à 1999 salariés : 5 membres dont au minimum 1 Ingénieur et Cadre,
 - De 2000 à 2999 salariés : 6 membres dont au minimum 1 Ingénieur et Cadre,
 - De 3000 à 3999 : 7 membres dont au minimum 1 Ingénieur et Cadre,
 - A partir de 4000 : 9 membres dont au minimum 1 Ingénieur et Cadre,

Dans les établissements « Seveso seuil haut » soumis à la loi du 30 juillet 2003 relative à la *prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages*, le nombre de représentants tel que fixé ci-dessus est majoré d'un membre.

Par ailleurs, pour tenir compte de l'historique et de la nature des activités du site de CROLLES, le nombre de représentants de la CSSCT de cet établissement est majoré de deux membres par unité de production (CROLLES 200 et CROLLES 300). Ces membres sont nécessairement issus desdites unités.

Les membres de la délégation du personnel sont désignés par les membres du CSE d'établissement selon le mode de désignation prévu à l'article 7.4 ci-dessous. Au préalable, un siège est attribué à chaque Organisation Syndicale représentative ; ce siège est impérativement alloué à un membre titulaire du CSE de ladite Organisation Syndicale représentative.

En tout état de cause, la délégation doit comprendre au moins 3 membres titulaires du CSE d'établissement dont au minimum 1 Ingénieur et Cadre. Le reste de la délégation peut être composé de tout salarié de l'établissement désigné membre de commission pour la durée des mandats des membres du CSE.

Les salariés désignés membres de la CSSCT bénéficient du même statut protecteur que les membres du CSE.

La CSSCT propose un Secrétaire dont la désignation sera entérinée par le CSE. Ce Secrétaire devra être choisi parmi les membres titulaires du CSE, membres de la CSSCT. En cas de pluralité de proposition de la CSSCT, le CSE désignera le Secrétaire de CSSCT.

7.3 – Composition des autres commissions

a – Au sein de chaque CSE d'établissement, sont constituées les commissions suivantes :

- Pour les établissements de moins de 300 salariés :
 - une commission « vie au travail » qui a vocation à traiter de l'ensemble des sujets qui relève de l'employabilité notamment, la formation, l'emploi, la gestion des compétences, la mobilité, l'alternance et également la diversité et la vie courante.
- Pour les établissements de 300 salariés et plus :
 - une commission « emploi / compétences » pour l'ensemble des sujets qui relève de l'employabilité notamment, la formation, l'emploi, la gestion des compétences, la mobilité, l'alternance.
 - une commission « diversité » pour l'ensemble des sujets qui relève notamment de l'égalité professionnelle et la diversité en général dont, les problématiques d'inclusion, le respect des non-discriminations, l'accès à l'emploi des salariés en situation de handicap.
 - une commission « quotidien » pour les sujets relatifs notamment au logement, à la restauration et au transport.

Les CSE sont libres de mettre en place des commissions pour la gestion des activités sociales et culturelles (loisirs, sportives et aides sociales) sans que celles-ci n'emportent de nouveaux moyens, ni l'application des dispositions du présent article.

Chacune de ces commissions devra être présidée par un membre du CSE.

b – Nombre de représentants au sein des commissions prévues ci-dessus :

Le nombre de représentants au sein des commissions est fixé par commission dans les limites suivantes :

- Dans les établissements de moins de 300 salariés : le nombre total de membres est au maximum égal à la moitié du nombre total d'élus titulaires du CSE d'établissement, arrondi à l'entier supérieur en cas de nombre décimal.
- Dans les établissements de 300 salariés et plus : le nombre total de membres est au maximum égal au tiers du nombre total d'élus titulaires du CSE d'établissement, arrondi à l'entier supérieur en cas de nombre décimal.

En tout état de cause, le nombre de siège à pourvoir est *a minima* égal au nombre d'Organisations syndicales représentatives pour permettre l'attribution d'au moins un siège par Organisation Syndicale représentative.

7.4 – Désignation des membres des commissions

Les sièges sont répartis au plus fort reste selon la même répartition que celles des sièges titulaires au CSE, avec attribution préalable du siège réservé à chaque Organisation Syndicale représentative.

Les désignations sont effectuées par Organisation Syndicale représentative et portées par les membres du CSE de chacune de ces organisations syndicales représentatives. Ces désignations sont entérinées en CSE d'établissement et consignées au procès-verbal.

Tout salarié peut être désigné membre de commission pour la durée des mandats des membres du CSE nonobstant les particularités décrites ci-dessus pour les Secrétaires de commissions et à l'article 7.2 pour les membres de la CSSCT.

La désignation des membres de commission demeure de la responsabilité des Organisations syndicales qui peuvent décider de modifier un ou plusieurs membres de commissions sans pouvoir effectuer plus de deux nouvelles désignations par mandature, sauf exception.

La désignation des membres de commission peut également prendre fin en cas de démission de leurs fonctions de membre de commission ou de mutation hors de l'établissement.

Les modalités de remplacement sont identiques aux modalités de désignation initiale.

Le CSE désigne un Secrétaire pour chaque commission parmi les membres titulaires du CSE, membres des commissions.

7.5 – Attribution des commissions

Pour chacune des commissions, leurs attributions sont les suivantes :

- Mener les analyses techniques et détaillées,
- Préparer les délibérations du CSE, étant entendu que les délibérations demeurent des seules prérogatives du CSE,
- S'assurer de la mise en œuvre des plans d'action issus notamment des engagements pris dans les accords collectifs,
- Identifier des sujets devant faire l'objet d'une étude particulière.

Elles peuvent être saisies par le CSE pour l'examen d'un sujet particulier.

Par ailleurs, les CSE d'établissement confieront à leur CSSCT l'ensemble de leurs attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception de tout recours à expertise et des attributions consultatives, qui relèvent exclusivement de la compétence du CSE.

Ainsi, la CSSCT sera chargée notamment :

- de l'examen des documents soumis au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (document unique d'évaluation des risques, rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, programme annuel de prévention des risques professionnels, fiche entreprise, rapport annuel du médecin du travail),
- de l'analyse des risques professionnels,
- des visites de bâtiment,
- des enquêtes en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Cette délégation fait l'objet d'une délibération du CSE.

7.6 – Membres suppléants désignés représentants de proximité

Pour une prise en compte optimale de la réalité opérationnelle des sites de taille importante, des membres suppléants du CSE pourront être désignés représentants de proximité dans les établissements de plus de 1000 salariés.

Ainsi, peut être désigné représentant de proximité, un membre **suppléant du CSE** à qui est transféré **au moins 4 heures de délégation mensuelles** au titre de cette mission par un **élu titulaire**.

Nombre de membres suppléants désignés représentants de proximité

Dans les établissements de plus de 1000 salariés, le nombre de suppléants désignés représentants de proximité est au maximum égal à la moitié du nombre total d'élus titulaires au CSE, arrondi à l'entier supérieur en cas de nombre décimal. Le nombre de désignations possibles est réparti entre les Organisations syndicales selon la même répartition que celles des sièges titulaires au CSE.

Les membres suppléants sont désignés représentants de proximité pour toute la durée des mandats des membres du CSE, sauf exception.

La désignation des suppléants représentants de proximité peut également prendre fin en cas de démission de son mandat de suppléant ou de mutation hors de l'établissement.

La désignation doit faire l'objet d'une résolution en CSE en début de mandat et doit être confirmée chaque année.

Les modalités de remplacement sont identiques aux modalités de désignation initiale.

Moyens de fonctionnement

Le crédit d'heures du membre suppléant désigné représentant de proximité, qui comprend au minimum 4 heures mensuelles transférées par un élu titulaire du CSE, est abondé de 4 heures mensuelles.

Compte tenu de l'historique et de la nature des activités du site de CROLLES, le crédit d'heures du membre suppléant désigné représentant de proximité, qui comprend au minimum 4 heures transférées par un élu titulaire du CSE, est abondé de 8 heures.

Il est libre de déplacement dans l'établissement lors de l'exercice de sa mission.

Attributions

Les suppléants désignés représentants de proximité sont chargés, par délégation des membres CSE, de toutes les questions nécessitant un traitement local, de proximité et/ou individuel.

Au quotidien, le suppléant désigné représentant de proximité :

- S'assure de l'identification des sujets devant être partagés avec les RH de proximité,
- Participe à faire le lien entre les membres du CSE et les salariés,
- Transmet les sujets qui seraient susceptibles de faire l'objet d'un examen particulier du CSE et/ou de l'une de ses commissions.

Article 8 – Réunions

8.1 – Réunions du comité social et économique d'établissement

Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour des réunions du CSE d'établissement est établi dans les conditions légales.

La convocation et l'ordre du jour sont transmis par la Direction aux membres titulaires et aux représentants syndicaux et, à titre informatif, aux suppléants dans un délai minimum de 3 jours avant la réunion ; étant entendu que ce délai sera augmenté autant que possible pour prendre en compte les contraintes de rythme horaire des différents élus.

Les documents sont transmis par la Direction aux membres titulaires et suppléants et aux représentants syndicaux.

Lorsque des sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail sont à l'ordre du jour, sont également invités :

- le ou les médecins du travail de l'établissement ou leurs représentants,
- le responsable sécurité de l'établissement,

Ordre du jour type

En début d'année un planning prévisionnel des réunions de CSE et de ses commissions est élaboré conjointement entre le Président et le Secrétaire du CSE.

L'ordre du jour type d'un CSE est le suivant :

- Approbation des procès-verbaux en cours,
- Informations récurrentes et/ou ponctuelles, centrales et/ou locales
- Santé, Sécurité et conditions de travail (une fois par trimestre)
- Consultations récurrentes
- Consultations ponctuelles

Réunions

Le nombre de réunions ordinaires du CSE est fixé à :

- une réunion tous les 2 mois dans les établissements de moins de 300 salariés. Une réunion de la commission « vie au travail » est tenue entre chaque réunion du CSE
- 11 réunions par an dans les établissements de 300 salariés et plus.

En tout état de cause, le CSE pourra être réuni au besoin, en réunion extraordinaire, à l'initiative de l'employeur ou à la majorité des membres titulaires.

Seuls les membres titulaires ou les suppléants remplaçant un titulaire participent à la réunion ainsi que les représentants syndicaux.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister par trois salariés de l'établissement lors des réunions.

Les réunions sont présidées par l'employeur ou son représentant. L'employeur peut se faire représenter pour tout ou partie de la réunion.

Entre la réception de l'ordre du jour et la réunion du CSE, une réunion préparatoire de deux heures, peut être organisée par Organisation Syndicale entre les membres titulaires et suppléants (dont les suppléants désignés représentants de proximité). Cette réunion a vocation à préparer les points fixés à l'ordre du jour.

Les réunions du CSE peuvent être organisées en visio-conférence, sauf désaccord de la majorité des membres titulaires ; les modalités d'organisation sont définies dans le règlement intérieur du CSE.

Remplacement des membres titulaires absents

Lorsqu'un membre titulaire est absent à une réunion, son remplacement est assuré dans l'ordre et les conditions ci-après :

- Même Organisation Syndicale, même collège, même catégorie professionnelle,
- Même Organisation Syndicale, même collège, catégorie professionnelle différente,
- Même Organisation Syndicale, collège différent,
- Organisation Syndicale différente, même collège, même catégorie professionnelle,
- Organisation Syndicale différente, même collège, catégorie professionnelle différente,
- Organisation Syndicale différente, collège différent.

Si, par application de ces règles, deux ou plusieurs remplaçants potentiels se trouvent en concurrence, la désignation se fait au plus grand nombre de voix obtenu et, si nécessaire, au bénéfice de l'âge, le plus âgé étant alors désigné.

Procès-verbal de réunion

Un procès-verbal de réunion est établi sous l'autorité du Secrétaire du CSE, en lien avec le Président. Avant approbation le projet de procès-verbal est adressé pour relecture à tout salarié présent à la réunion.

8.2 – Réunions des commissions

8.2.1 – Réunion de la CSSCT

Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour des réunions de la CSSCT est établi conjointement par le Secrétaire et le Président de la CSSCT.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par la Direction aux membre de la CSSCT dans un délai minimum de 3 jours avant la réunion.

Sont invités, outre les membres de droit :

- l'inspecteur du travail,
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Réunions

Les réunions de la CSSCT sont présidées par l'employeur ou son représentant.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister, dans les conditions légales, par des salariés de l'établissement lors des réunions de la CSSCT.

La CSSCT est réunie au moins une fois par trimestre. Ces réunions ont lieu, dans la mesure du possible, au moins 15 jours avant la tenue du CSE.

Compte rendu de réunion

Un Compte rendu de réunion est établi sous l'autorité du Secrétaire de la CSSCT, en lien avec le Président.

8.2.2 – Réunions des autres commissions

En début d'année, un calendrier des réunions de CSE et des commissions sera fixé.

- Sur les sites de moins de 300 salariés :
 - Commission « vie au travail » : Elle se réunit tous les 2 mois entre chaque réunion du CSE.
- Sur les sites de 300 salariés et plus :
 - Commission « diversité »: Elle se réunit *a minima* 4 fois par an.

Compte tenu de ses aspects techniques, une des 4 réunions est dédiée à la thématique du Handicap. Des salariés non membres de la commission pourront assister à cette réunion en lieu et place des membres, excepté pour le Secrétaire de ladite commission dont la présence est obligatoire.

- Commission « emploi / compétences » : Elle se réunit *a minima* 2 fois par an.
- Commission « quotidien » : Elle se réunit *a minima* 3 fois par an.

Article 9 – Crédits d’heures

Un crédit d’heures est accordé, dans les conditions ci-dessous, aux membres des CSE d’établissement et des commissions en vue de l’exercice de leurs fonctions.

9.1 – Membres élus au comité social et économique d’établissement

Les représentants du personnel titulaires au CSE d’établissement disposent, pour exercer leurs fonctions, d’un crédit d’heures mensuel défini selon les dispositions légales.

9.2 – Représentants syndicaux au comité social et économique d’établissement

Conformément aux dispositions légales, le représentant syndical au CSE d’établissement désigné dispose d’un crédit d’heures mensuel pour exercer ses fonctions.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, dans le cas où un membre titulaire du CSE d’établissement est également désigné délégué syndical, l’Organisation Syndicale aura la possibilité, à titre exceptionnel, de désigner un représentant syndical parmi les salariés de l’établissement ; il bénéficiera du même statut protecteur que le délégué syndical.

9.3 – Secrétaire et Trésorier du comité social et économique d’établissement

Le Secrétaire du CSE d’établissement dispose, pour l’exercice de ses fonctions, d’un crédit d’heures mensuel complémentaire, fonction de l’effectif de l’établissement :

- Jusqu’à 299 salariés : des heures complémentaires portant le temps total dévolu au mandat de membre de comité social économique à 30% d’un plein temps,
- A partir de 300 salariés, des heures complémentaires portant le temps total dévolu au mandat de membre de comité social économique à 80% d’un plein temps.

Ce crédit d’heures complémentaire ne peut pas faire l’objet de mutualisation ou être transféré à un autre salarié.

Toutefois, par exception, le Secrétaire peut transférer en début de mandat et pour la durée du mandat, une partie de son crédit d’heures complémentaire au Secrétaire-adjoint, dans les limites de temps exposées ci-dessus.

Le Trésorier du CSE d’établissement dispose pour l’exercice de ses fonctions d’un crédit d’heures mensuel complémentaire personnel, fonction de l’effectif de l’établissement, égal à :

- Jusqu’à 299 salariés : 10 heures,
- A partir de 300 salariés : 20 heures.

Toutefois, par exception, le Trésorier peut transférer en début de mandat et pour la durée du mandat, une partie de son crédit d’heures complémentaire au Trésorier-adjoint.

9.4 – Membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la CSSCT qui seraient non élus ou suppléants du CSE disposent, chacun pour l’exercice de leurs fonctions, d’un crédit mensuel personnel non mutualisable de 12 heures.

Les membres titulaires du CSE auront également la possibilité de transférer des heures de délégation à ces membres de la CSSCT non élus ou suppléants du CSE.

9.5 – Secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Le Secrétaire de la CSSCT dispose pour l’exercice de ses fonctions d’un crédit d’heures mensuel complémentaire personnel, fonction de l’effectif de l’établissement, égal à :

- Entre 1000 et 1999 salariés : 2 heures,
- Entre 2000 et 3999 salariés : 3 heures,

- A partir de 4000 salariés : 4 heures.

9.6 – Crédit d’heures pour les réunions

Est imputé sur le crédit d’heures mensuel, le temps passé aux réunions des commissions au-delà de celles prévues par le présent accord qui font l’objet d’une convocation de l’employeur.

Ne sont imputés sur aucun crédit d’heures :

- le temps passé aux réunions du CSE et du CSE Central sur convocation de l’employeur,
- le temps passé aux réunions préparatoires du CSE et du CSE Central prévu aux articles 8.1 et 15.1,
- le temps passé aux réunions de la CSSCT,
- le temps passé aux visites de bâtiments dans la limite d’une visite par trimestre,
- le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d’urgence et de gravité,
- le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- le temps passé en formation santé, sécurité et conditions de travail et à la formation économique des membres du CSE.

Article 10 – Subvention activités sociales et culturelles

10.1 – Montant de la subvention

La dotation activités sociales et culturelles est calculée sur la base de la masse salariale brute de l’ensemble de l’UES telle que définie par les dispositions légales, qui s’entend de 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, à l’exception des indemnités versées à l’occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Les sommes versées au titre d’un accord d’intéressement ou de participation ne sont pas intégrées dans la masse salariale brute.

Le montant de la contribution individuelle dû pour chaque salarié (CIS) est fixé pour chaque établissement sur une base unitaire déterminée au niveau national de la manière suivante :

- $(\text{Assiette de l'UES} \times 1,02\%) / \text{Effectif moyen annuel inscrit de toute l'UES}$

Le montant dû pour chaque CSE d’établissement repose sur les effectifs annuels moyens inscrits de chaque établissement et est déterminée de la manière suivante :

- $\text{CIS} \times \text{Effectifs annuel moyen inscrit de l'établissement concerné}$

10.2 – Versement de la subvention

Le montant de la dotation destinée aux activités sociales et culturelles est calculé en début d’année à titre provisionnel et fait l’objet de quatre versements annuels en janvier, avril, juin et octobre.

Au deuxième trimestre, sont versées :

- la régularisation du montant versée au titre de l’année n-1 sur la base de la masse salariale brute réelle et effectifs inscrits annuels moyens au 31 décembre de l’année n-1,
- le deuxième versement de l’année n.

10.3 – Transfert vers le budget de fonctionnement

Conformément aux dispositions légales, le CSE, en cas de reliquat budgétaire, peut décider de transférer tout ou partie de cet excédent vers le budget de fonctionnement, dans la limite de 10% dudit reliquat.

Dans ce cadre, dans un délai de deux mois après l’arrêté des comptes, le Trésorier présentera au cours d’une réunion de CSE le reliquat budgétaire permettant au CSE de décider du transfert ou non dans les limites fixées par la loi, vers le budget de fonctionnement.

Article 11 – Subvention de fonctionnement

11.1 – Montant de la subvention

La subvention de fonctionnement est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'ensemble de l'UES telle que définie par les dispositions légales, qui s'entend de 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, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Les sommes versées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas intégrées dans la masse salariale brute.

Le montant de la contribution individuelle dû pour chaque salarié (CIS) est fixé pour chaque établissement sur une base unitaire déterminée au niveau national de la manière suivante :

- $(\text{Masse salariale brute de l'UES} \times 0,22 \%) / \text{Effectif moyen annuel inscrit de toute l'UES}$

Le montant dû pour chaque CSE d'établissement repose sur les effectifs annuels moyens inscrits de chaque établissement et est déterminée de la manière suivante :

- $\text{CIS} \times \text{Effectifs annuel moyen inscrit de l'établissement concerné}$

11.2 – Versement de la subvention

Le montant de la dotation destinée au fonctionnement est calculé en début d'année à titre provisionnel et fait l'objet de quatre versements annuels en janvier, avril, juin et octobre.

Au deuxième trimestre, sont versées :

- la régularisation du montant versée au titre de l'année n-1 sur la base de la masse salariale brute réelle et effectifs inscrits annuels moyens au 31 décembre de l'année n-1,
- le deuxième versement de l'année n.

Transfert vers le budget activités sociales et culturelles

Conformément aux dispositions légales, le CSE peut décider de transférer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au budget activités sociales et culturelles.

Dans ce cadre, dans un délai de deux mois après l'arrêté des comptes, le Trésorier présentera au cours d'une réunion de CSE le reliquat budgétaire permettant au CSE de décider du transfert ou non, total ou partiel, vers le budget des activités sociales et culturelles.

Subvention de fonctionnement du comité social et économique Central

Excepté les cas d'expertises prises en charge en totalité par l'employeur au titre de l'accord (consultations récurrentes) ou au titre de dispositions légales, le CSE Central devra participer à hauteur de 20% au financement d'expertises demandées. Pour ce faire, le CSE central disposera chaque année d'un budget de fonctionnement correspondant à 1,7% de la subvention totale de fonctionnement au niveau de l'UES.

Ce budget est exclusivement destiné au financement des éventuelles expertises demandées et validées par le CSE Central sur la base de plusieurs devis.

Pour la première année civile de mise en place du CSE Central, le CSE central recevra une quote-part de la subvention de fonctionnement de l'ensemble de l'UES correspondant à 1,7% de ladite subvention.

Pour les années suivantes, le reliquat de l'année écoulée (année « n ») est reporté l'année suivante (année « n+1 ») et complété, le cas échéant, d'une part du budget de fonctionnement de l'UES pour assurer un budget de fonctionnement annuel du CSE central toujours équivalent à 1,7% de la subvention totale de fonctionnement au niveau de l'UES.

En tout état de cause, le CSE Central pourra au besoin, pour le financement d'expertise, demander aux CSE d'établissement, une rétrocession d'une part de leurs propres budgets de fonctionnement, après avis favorable de l'ensemble des CSE.

Article 12 – Clause commune aux subventions

Dans le cas où des évolutions législatives ou jurisprudentielles auraient un impact sur la masse salariale de référence, le calcul des dotations et/ou leurs montants, le taux de 1,02% défini dans le présent accord pour le calcul de la subvention activités sociales et culturelles ne pourra continuer de s'appliquer et un avenant de révision devra être négocié.

CHAPITRE 3 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL

Article 13 – Composition du CSE Central

La composition du CSE Central est définie dans un protocole d'accord distinct du présent accord.

Le comité désigne parmi ses membres titulaires un Secrétaire, un Secrétaire-adjoint et un Trésorier.

Article 14 – Composition et attributions des commissions du CSE Central

14.1 – Commission économique (COMECO)

Au sein du CSE Central est constituée une commission économique (ci-après COMECO) composée :

- De 2 membres par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES désignés au sein de la délégation élue (titulaires et suppléants) du CSE Central,
- D'un Secrétaire de commission désigné parmi les membres titulaires du CSE Central.

Un membre de la Direction assisté d'un ou deux collaborateurs participent à l'ensemble des réunions de la COMECO.

L'expert désigné par le comité peut participer aux réunions de la commission économique.

Elle se réunit trois fois par an.

14.2 – Commission emploi / compétences

La commission emploi / compétences du CSE Central est composée :

- De 2 membres par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES désignés au sein de la délégation élue (titulaires et suppléants) du CSE Central,
- D'un Secrétaire de commission désigné parmi les membres titulaires du CSE Central.

Elle se réunit deux fois par an.

14.3 – Commission égalité professionnelle

La commission égalité professionnelle du CSE Central est composée :

- De 2 membres par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES désignés au sein de la délégation élue (titulaires et suppléants) du CSE Central,
- D'un Secrétaire de commission désigné parmi les membres titulaires du CSE Central

Elle se réunit deux fois par an.

14.4 – Commission logement

La commission logement du CSE Central est composée :

- De 2 membres par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES désignés au sein de la délégation élue (titulaires et suppléants) du CSE Central,
- D'un Secrétaire de commission désigné parmi les membres titulaires du CSE Central.

Elle se réunit une fois par an.

14.5 – Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Composition

La CSSCT du CSE Central, est composée :

- d'un représentant par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES, désigné parmi les membres titulaires du CSE. Un Secrétaire de CSSCT est désigné parmi ces membres.
- des Secrétaires de chaque CSSCT d'établissement,
- d'un membre titulaire de CSE par établissement n'ayant pas de CSSCT. Ce membre est désigné par le CSE d'établissement.

Attributions

Elle se réunit avant toute consultation du CSE Central relative à ses attributions légales en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Elle peut également être réunie dans le cas de travaux particuliers portant sur une politique générale en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, en particulier sur la qualité de vie au travail.

14.6 – Désignation des membres des commissions centrales

Les désignations des membres de commissions centrales s'effectuent lors de la première réunion suivant le renouvellement du CSE Central ou d'une partie de ses membres.

Les membres de commissions centrales sont désignés pour une durée qui ne peut être supérieure à la durée de leurs mandats de membres de CSE d'établissement.

Ces désignations sont effectuées par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES et portées par les membres du CSE Central de chacune de ces organisations syndicales représentatives. Ces désignations sont entérinées en CSE Central et consignées au procès-verbal.

La désignation des membres de commissions demeure de la responsabilité des Organisations syndicales qui peuvent décider de modifier un ou plusieurs membres de commissions sans pouvoir effectuer plus de deux nouvelles désignations par mandature.

La désignation des membres de commission peut également prendre fin en cas de démission de leurs fonctions de membre de commission ou de mutation hors de l'établissement.

Les modalités de remplacement sont identiques aux modalités de désignation initiale.

Le CSE Central désigne un Secrétaire pour chaque commission parmi les membres titulaires du CSE Central, membres des commissions.

14.7 – Attribution des commissions économique, emploi / compétences, égalité professionnelle, logement

Les attributions de ces commissions sont les suivantes :

- Avoir une vision globale, transverse et consolidée des modalités de déploiement sur les différents sites des politiques au niveau France,
- Mener les analyses techniques et détaillées,
- Préparer les délibérations du CSE Central, étant entendu que les délibérations demeurent des seules prérogatives du CSE Central,
- S'assurer de la mise en œuvre des plans d'action issus notamment des engagements pris dans les accords collectifs.

Cette délégation fait l'objet d'une délibération du CSE Central.

Ainsi, les commissions du CSE Central n'ont pas vocation à se substituer aux commissions de suivi des accords (et inversement) portant sur les mêmes thématiques, qui demeureront saisies pour :

- des questions d'interprétation ou de nouvelle négociation d'accords,
- des points de mise en œuvre tels que prévus par les accords.

Article 15 – Réunions

15.1 – Réunions du comité social et économique central

Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour des réunions du CSE Central est établi dans les conditions légales.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par la Direction aux membres titulaires et suppléants et aux représentants syndicaux dans un délai de 8 jours avant la réunion.

Lorsqu'une consultation est prévue sur des sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail, sont également tenus informés de la réunion :

- le médecin du travail,
- le responsable santé sécurité de l'entreprise ou son représentant,

- l'inspecteur du travail,
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Ordre du jour type

- Informations récurrentes et/ou ponctuelles centrales
- Consultations récurrentes
- Consultations ponctuelles

Réunions

Le nombre de réunions ordinaires du CSE Central est fixé à 2 par an.

Des réunions extraordinaires peuvent être organisées dans les conditions légales.

Seuls les membres titulaires ou les suppléants remplaçant un titulaire absent participent à la réunion.

Le temps de déplacement est inclus dans cette journée lorsque les conditions de transport (temps de transport, adéquation des horaires aux besoins, horaires de réunion) le permettent, en effet les réunions du CSE Central pourront avoir lieu sur tout établissement de l'UES.

Les réunions sont présidées par l'employeur ou son représentant.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister par trois salariés de l'entreprise lors des réunions.

A l'exception des deux réunions ordinaires, les réunions du CSE Central peuvent être organisées, sauf désaccord de la majorité des membres titulaires, en visio-conférence ; les modalités d'organisation sont définies dans le règlement intérieur du CSE Central.

Réunions préparatoires

Une réunion préparatoire d'une journée peut se tenir le jour ouvrable précédant la réunion du CSE Central dans les conditions suivantes :

- Pour les réunions ordinaires, les membres élus (titulaires et suppléants), les représentants syndicaux et les Délégués syndicaux centraux peuvent être présents
- Pour les réunions extraordinaires, les membres titulaires, les suppléants remplaçant un titulaire absent, les représentants syndicaux et les Délégués syndicaux centraux peuvent être présents. Chaque Organisation syndicale ayant au moins un élu titulaire au CSE a la possibilité de permettre à deux suppléants supplémentaires d'assister également à la réunion préparatoire.

Le temps correspondant n'est pas imputé sur leur crédit d'heures de membre de CSE d'établissement.

Remplacement des membres titulaires absents

Lorsqu'un représentant titulaire est absent à une réunion, son remplacement est assuré dans l'ordre et les conditions ci-après :

- Même établissement, même Organisation Syndicale, même catégorie professionnelle,
- Même établissement, même Organisation Syndicale, catégorie professionnelle différente,
- Même établissement, Organisation Syndicale différente, même catégorie professionnelle,
- Même établissement, Organisation Syndicale différente, catégorie professionnelle différente,
- Etablissement différent, même Organisation Syndicale, même catégorie professionnelle,
- Etablissement différent, même Organisation Syndicale, catégorie professionnelle différente,
- Etablissement différent, Organisation Syndicale différente, même catégorie professionnelle,
- Etablissement différent, Organisation Syndicale différente.

Si, par application de ces règles, deux ou plusieurs remplaçants potentiels se trouvent en concurrence, la désignation se fait au plus grand nombre de voix obtenu et, si nécessaire, au bénéfice de l'âge, le plus âgé étant alors désigné.

Le membre titulaire informe le Secrétaire et le Président de son absence. Le Secrétaire informe le suppléant de sa participation à la réunion. A cet effet, un tableau de l'ordre de suppléance est mis à la disposition du Secrétaire par la fonction Ressources Humaines.

Procès-verbal de réunion

Un procès-verbal de réunion est établi sous l'autorité du Secrétaire du CSE Central, en lien avec le Président.

La prise de note et la rédaction du procès-verbal sont assurées par une entreprise extérieure dont le coût est pris en charge par l'entreprise.

Avant approbation, le projet de procès-verbal est adressé pour relecture à tout salarié présent à la réunion.

CHAPITRE 4 – CONSULTATIONS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET CENTRAL

Article 16 – Consultations récurrentes annuelles

16.1 – Orientations stratégiques

Chaque année, le CSE Central est :

- Informé des orientations stratégiques,
- Informé et consulté le cas échéant de leurs déclinaisons ainsi que sur leurs conséquences, au sein de l'UES, 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.

Les CSE d'établissement sont tenus informés des orientations et, le cas échéant, des déclinaisons les concernant.

16.2 – Situation économique et financière

Chaque année, le CSE Central est informé et consulté sur la situation économique et financière de l'UES, la politique de recherche et de développement technologique ainsi que sur les éventuelles thématiques légales y afférent.

Les CSE d'établissement sont informés de ces éléments et, en particulier, des résultats / informations concernant leur établissement.

16.3 – Politique sociale, conditions de travail et d'emploi

Chaque année, le CSE Central est informé et consulté sur le bilan social, l'évolution de l'emploi, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, le bilan formation de l'année écoulée, la participation de l'entreprise à l'effort de construction, l'apprentissage et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les CSE d'établissement sont, quant à eux, sur leur propre périmètre et dans la limite des pouvoirs des chefs d'établissements, informés et consultés chaque année sur le bilan social, l'évolution de l'emploi, le plan de développement des compétences et les actions de prévention et de formation envisagées, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Article 17 – Déroulement des consultations récurrentes annuelles

Les informations et/ou consultations visées à l'article 16 ci-dessus sont organisées dans les conditions ci-dessous :

17.1 – Orientations stratégiques

La COMECO du CSE Central est réunie, avant la réunion ordinaire du second semestre pour examiner la déclinaison des orientations stratégiques et permettre au CSE Central de formuler un avis sur la déclinaison des orientations stratégiques arrêtées.

L'avis est formulé lors de la réunion ordinaire du CSE Central du second semestre.

17.2 – Situation économique et financière

Présentation des résultats de l'année écoulée, du compte de résultat prévisionnel de l'année en cours, du budget : Premier semestre

Ces éléments sont analysés lors de la réunion de la COMECO du premier semestre, en présence de l'expert visé à l'article 18 ci-dessous et de représentants de la Direction Financière.

Le rapport de l'expert désigné est présenté lors de la réunion ordinaire du CSE Central du premier semestre.

Lors de cette réunion, sont aussi présentés au CSE Central les éléments concernant la recherche et développement technologique ainsi que sur les éventuelles thématiques légales y afférent.

Compte de résultat révisé : Second semestre

Les révisions du compte de résultat font l'objet d'une présentation à la réunion de la COMECO du second semestre, en présence de l'expert visé à l'article 18 ci-dessous.

Le rapport de l'expert présenté lors de la réunion ordinaire du CSE Central du premier semestre est actualisé et présenté lors de la réunion ordinaire du second semestre.

Ce rapport est diffusé pour information aux membres des CSE d'établissements.

L'avis du CSE Central sur la situation économique et financière est formulé lors de la réunion ordinaire du CSE Central du premier semestre.

17.3 – Politique sociale, conditions de travail et d'emploi

Au niveau du CSE Central

Les éléments concernant les consultations prévues à l'article 16.3 alinéa 1 sont présentés en commissions emploi / compétences, égalité professionnelle et logement chacune dans leur domaine de compétence respective, avant la réunion ordinaire du premier semestre du Comité.

Ces éléments sont également transmis aux membres du CSE Central, de même que les autres éléments éventuels relatifs à la Politique Sociale quand ceux-ci seront disponibles.

L'avis du CSE Central est formulé lors de la réunion ordinaire du CSE Central du premier semestre.

Au niveau des CSE d'établissement

Les éléments concernant les consultations prévues à l'article 16.3 alinéa 2 sont présentés en commissions chacune dans leur domaine de compétence respective, avant la réunion du CSE d'établissement.

Ces éléments sont également transmis aux membres du CSE d'établissement, de même que les autres éléments éventuels relatifs à la Politique Sociale quand ceux-ci seront disponibles.

L'avis du CSE d'établissement peut être formulé avant ou après celui du CSE Central.

Article 18 – Expertise du comité social et économique central

Le CSE Central sera assisté par un expert dans les conditions suivantes :

Mission d'assistance sur les données passées

Cette mission concernant les données arrêtées au 31 décembre de l'année N-1 (comptes sociaux, rapport égalité professionnelle, indicateurs sociaux issus de la BDES), donne lieu à un rapport présenté au CSE Central lors de sa réunion ordinaire du premier semestre.

Mission d'assistance sur les données prospectives

Cette mission concernant les données prospectives (compte prévisionnel, prospective emploi, plan de formation etc.), donne lieu à :

- Un rapport présenté au CSE Central lors de sa réunion ordinaire du premier semestre, sur la situation économique et financière et la politique sociale et conditions de travail. Une éventuelle mise à jour de ce rapport est présentée au CSE Central lors de sa réunion ordinaire du second semestre.
- Un second rapport présenté au CSE Central lors de sa réunion ordinaire du second semestre en particulier sur la déclinaison des orientations stratégiques au sein de l'UES.

L'expert est désigné annuellement par le CSE Central lors de la réunion ordinaire du deuxième semestre de l'année N pour l'année N+1. Sa mission devra faire l'objet d'une lettre de mission et d'un devis devant être communiqués et approuvés par la Direction au plus tard à la fin du premier trimestre de chaque année.

L'expert a accès aux données et documents figurant dans la BDES ainsi qu'à tout document disponible nécessaire à ses missions.

Il est invité aux différentes réunions de la commission économique du CSE Central. Il peut être invité sur demande du Secrétaire pour les sujets relevant de sa mission, aux réunions du CSE Central.

Sans que cela ne remette en cause les attributions et prérogatives économiques et sociales des CSE d'établissement, il est entendu que cette mission d'expertise diligentée par le CSE Central, est exclusive de tout recours, au niveau des Etablissements, à une expertise annuelle sur les blocs de consultation visés à l'article 16 ci-dessus.

Article 19 – Calendrier annuel

Le calendrier annuel indicatif des informations et/ou consultations récurrentes du CSE Central et des CSE de l'UES figure en Annexe n°1.

Article 20 – Délais applicables dans le cadre des consultations récurrentes et ponctuelles

Excepté les procédures pour lesquelles des délais sont imposés par la loi (type Plan de sauvegarde de l'emploi), les avis des CSE d'établissement et/ou du CSE Central pourront être recueillis dès lors que les documents leur permettant de rendre leur avis auront été communiqués, dans un délai ne pouvant être inférieur à :

- 8 jours calendaires pour les CSE d'établissement,
- 15 jours pour le CSE Central.

Lorsque l'avis du CSE Central et des CSE d'établissement sont nécessaires, l'avis du CSE d'établissement peut être formulé avant ou après celui du CSE Central.

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

Article 21 – Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature ; il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est entendu que les instances définies et les moyens associés dans le présent accord se mettront en place après les prochaines élections professionnelles de novembre 2018 ; il est convenu que les dispositions des articles 10 et 11 n'entreront en application qu'au 1er janvier 2019.

Article 22 – Substitution aux accords et usages antérieurs

Le présent accord se substitue intégralement aux accords et avenants relatifs aux instances représentatives du personnel au niveau central et des établissements de l'UES, dont la liste figure en Annexe n°2.

De manière identique, les parties conviennent que les stipulations du présent accord se substituent, de manière générale, aux usages antérieurs et engagements unilatéraux ayant le même objet au niveau central et des établissements de l'UES.

Article 23 – Suivi de l'accord

Il est institué une commission de suivi et d'interprétation de l'accord.

Cette commission est composée de :

- 2 membres de la Direction,
- 2 membres par Organisation Syndicale représentative signataire.

La commission peut se réunir annuellement à la demande de la Direction ou d'une des Organisations Syndicales représentatives signataires.

En tout état de cause, elle se réunira dans les 6 mois suivant les élections professionnelles 2018 et au cours du premier semestre 2020 afin de partager l'évaluation de son application et d'examiner les éventuelles adaptations nécessaires, notamment liées aux évolutions légales et réglementaires.

Dans le cas où la commission de suivi et d'interprétation de l'accord envisagerait une évolution du texte, l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives serait invité à la révision du présent accord (article 24).

Article 24 – Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé selon les modalités des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Article 25 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires selon les modalités et effets prévus par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

En cas de dénonciation, les parties s'engagent à faire tous leurs efforts pour aboutir à un nouvel accord dans les meilleurs délais.

Article 26 – Dépôt de l'accord

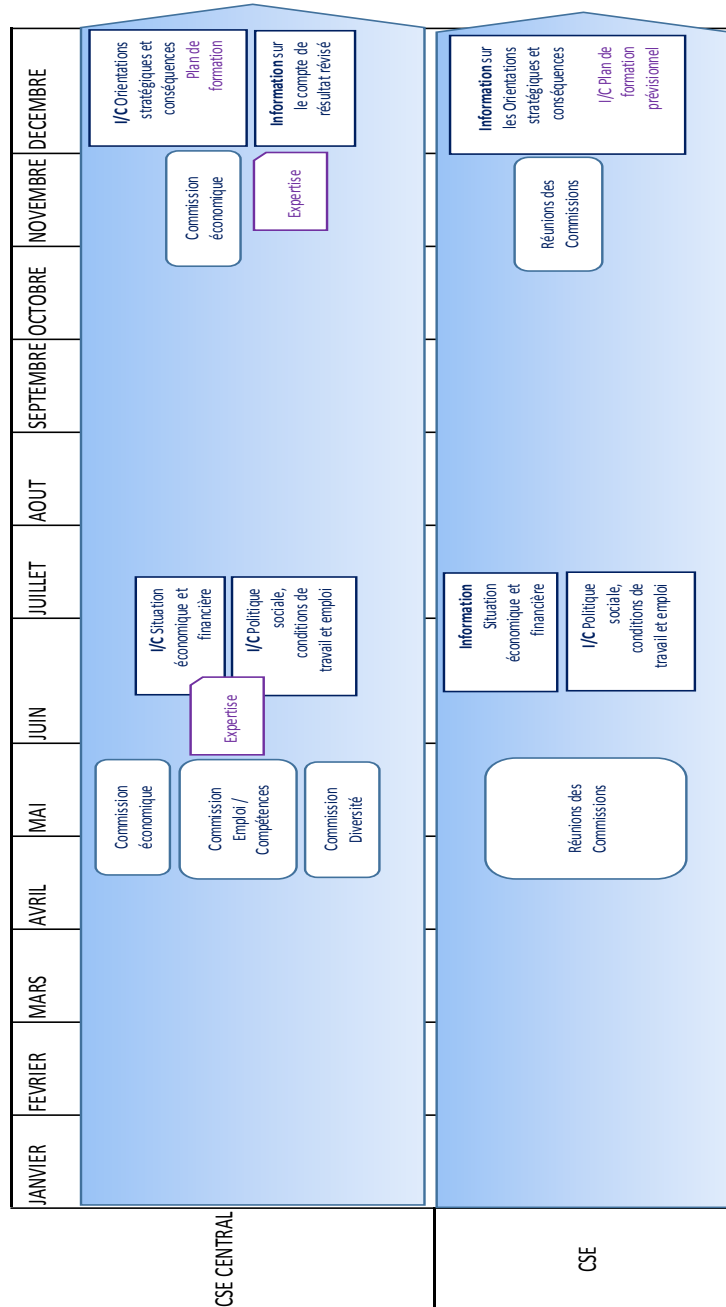
Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente.

De plus, un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

En outre un exemplaire sera remis à chaque signataire.

ANNEXE 1

CALENDRIER INDICATIF DES INFORMATIONS / CONSULTATIONS RECURRENTES



ANNEXE 2

LISTE DES ACCORDS ET AVENANTS RELATIFS AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU NIVEAU CENTRAL ET DES ETABLISSEMENTS DE L'UES

Accords d'entreprise :

- Accord d'entreprise du 27 septembre 2005 et ses avenants relatifs à la composition du Comité Central d'Entreprise
- Accord d'entreprise du 30 juin 2006 et ses avenants relatifs à la réduction de la durée des mandats des représentants du personnel
- Accord d'entreprise du 30 juin 2006 et ses avenants relatifs aux dotations et au budget des comités d'établissement

Accords d'établissement :

- Accord relatif à la composition du CHSCT suite au passage en SEVESO seuil haut – STMicroelectronics SA – Etablissement de Crolles du 7 mars 2017
- Accord relatif à la composition du CHSCT suite au passage en SEVESO seuil haut – STMicroelectronics (Crolles 2) SAS du 7 mars 2017
- Accord relatif aux moyens et modalités de fonctionnement des représentants du personnel STMicroelectronics (Crolles 2) SAS du 24 avril 2013
- Accord relatif aux moyens et modalités de fonctionnement des représentants du personnel STMicroelectronics SA – Etablissement de Crolles du 24 avril 2013
- Accord relatif aux moyens et modalités de fonctionnement des représentants du personnel de STMicroelectronics Grenoble SAS du 3 juillet 2008
- Accord conditions d'exercice d'un mandat de représentation du personnel et évolution professionnelle des représentants élus ou désignés – Etablissement de Rousset du 21 juin 1993
- Accord relatif aux moyens et modalités de fonctionnement des représentants du personnel sur le site de Rousset du 18 juillet 2008
- Accord relatif à l'instauration et aux modalités d'application du CHSCT commun de STMicroelectronics Tours et du site géographique de Rennes du 21 décembre 2006
- Accord et son avenant relatif aux moyens et modalités de fonctionnement des représentants du personnel de STMicroelectronics (Tours) SAS du 18 mars 2008

A Montrouge, le 10 juillet 2018

L'ensemble des entités STMicroelectronics de l'UES, tel que définie par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants.

Représentées par **XXX**, Directeur des Ressources Humaines ST France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

CFDT

M. XXX
Délégué Syndical Central

CFE-CGC

M. XXX
Délégué Syndical Central

UNSA

Mme XXX
Déléguée Syndicale Centrale