

NEWLOG

**ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DU COMITE
SOCIAL ET ECONOMIQUE**

A. JCF
E.U

PREAMBULE

Dans le contexte des ordonnances dites "Macron" de septembre 2017 qui ont modifié les règles de mise en place et de fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel, la Direction de NEWLOG et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies en vue de réfléchir à la construction d'un dialogue social renouvelé.

Le présent accord a pour but de définir les modalités de mise en place et de fonctionnement du Comité social et économique¹ et de ses commissions.

A cet effet, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 24, 25 et 26 septembre 2019.

¹ Ci – après CSE

St. *EJCF*
E.U

Article 1. : Périmètre du CSE

NEWLOG constitue une entreprise mono-établissement au sens de la réglementation des Instances Représentatives du Personnel.

Article 2. : Organisation du Comité social et économique

2.1. Nombre de représentants titulaires et suppléants

Sauf disposition spécifiques prévues dans le protocole d'accord préélectoral, le nombre de représentants du Comité social et économique sera celui déterminé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sur la base des effectifs arrêtés dans le protocole d'accord préélectoral.

2.2. Heures de délégation

Sauf dispositions spécifiques prévues dans le protocole d'accord préélectoral, les membres titulaires du Comité social et économique disposent du crédit d'heures individuel de délégation fixé par les dispositions légales et réglementaires.

Les heures de délégation d'un même membre du CSE peuvent être reportées d'un mois sur l'autre, dans la limite de douze mois.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation (article R2315-5, al. 1 et 2).

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (art. L2315-9). Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (art. R2315-6, al. 2).

2.3. La présidence

Le CSE est présidé par l'employeur ou un représentant de l'employeur mandaté par ses soins.

Lors des réunions du CSE, le Président a la possibilité de se faire assister par trois collaborateurs.

2.4. Le bureau

Le bureau du CSE est composé d'un Secrétaire, d'un Secrétaire adjoint, d'un Trésorier et d'un Trésorier adjoint qui sont désignés, lors de la première réunion du CSE dans le cadre d'un vote majoritaire des élus avec voix délibérative.

Le Secrétaire et le Trésorier sont désignés par et parmi les membres titulaires du CSE.

Le Secrétaire Adjoint et le Trésorier Adjoint peuvent être choisis par et parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE. Les prérogatives du Secrétaire et du Trésorier sont déléguées respectivement au Secrétaire Adjoint et au Trésorier Adjoint, uniquement en cas d'absence temporaire du Secrétaire ou du Trésorier.

81. 3 JCF
E.N

Pour remplir son rôle, le bureau du CSE dispose d'un contingent de 15 heures de délégation par mois alloué uniquement au Secrétaire et au Trésorier qui doivent se les répartir. Ce contingent n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

Le Secrétaire et le Trésorier peuvent cependant mutualiser ces heures, respectivement, avec le Secrétaire Adjoint et le Trésorier Adjoint uniquement lors des absences temporaires du Secrétaire et du Trésorier.

Article 3. : Le fonctionnement

3.1. Réunions ordinaires

Dans le cadre des réunions ordinaires, le CSE se réunit 11 fois par an (une réunion mensuelle à l'exception du mois d'août). Les réunions ordinaires du CSE se tiennent, autant que possible, la 3^{ème} semaine de chaque mois.

Un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires fixé par le Président est communiqué annuellement aux membres titulaires et suppléants du CSE. Au moins quatre réunions ordinaires du CSE portent notamment sur ses attributions en matière de santé, de sécurité et conditions de travail.

3.2. Réunions extraordinaires

A la demande du Président ou de la majorité des membres titulaires, des réunions extraordinaires peuvent être organisées.

Conformément à l'article L. 2315-27 du Code du travail, deux membres du CSE peuvent demander l'organisation d'une réunion à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. Il est convenu qu'en cas d'une demande de ce type, le CSE délègue à la CSSCT l'organisation de la réunion visée par ce texte, dans un délai de 48 heures.

3.3. Dispositions communes


Le temps passé aux réunions du CSE considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les heures de délégation.

L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le Secrétaire et le Président du CSE. Lorsque les réunions portent sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le Secrétaire de la Commission SSCT est associé à l'élaboration de l'ordre du jour.

Il est transmis par courrier électronique professionnel à l'ensemble des membres titulaires et des membres suppléants au moins 3 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Le procès-verbal de la réunion du CSE est établi par le Secrétaire. Il est validé par le Président et le Secrétaire puis transmis aux membres du CSE au plus tard lors de l'envoi de l'ordre du jour de la réunion CSE suivante.

En cas d'absence temporaire du Secrétaire, toutes ses prérogatives sont déléguées au Secrétaire adjoint.

 TCF
E.N

Article 4. : Les attributions du CSE

Le CSE dispose de toutes les attributions que lui confèrent les textes légaux et réglementaires en vigueur, notamment la présentation des réclamations individuelles et collectives, les attributions consultatives et de recours à l'expertise en matière de santé sécurité et conditions de travail, les consultations ponctuelles au titre de ses attributions générales.

4.1 Les consultations obligatoires récurrentes et le recours à l'expertise

4.1.1 Les consultations obligatoires récurrentes

Les trois consultations obligatoires portant sur l'orientation stratégique, la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi, et la situation économique et financière seront conduites annuellement.

4.1.2 Le recours à l'expertise dans le cadre des consultations obligatoires récurrentes

Dans le cadre de ces consultations annuelles obligatoires, les parties conviennent que le CSE aura la possibilité de recourir à une expertise par an sur un des trois thèmes de consultation. En conséquence, dans l'hypothèse où le CSE déciderait de recourir à un expert lors de sa première consultation annuelle obligatoire, il ne pourrait plus y recourir pour les deux suivantes.

Article 5. : Financement patronal des Budgets du CSE

Deux budgets sont versés au Comité social et économique : un budget de fonctionnement et un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles.

5.1. Subvention de fonctionnement du CSE

Conformément aux dispositions légales, le montant de la subvention de fonctionnement du CSE est fixé à 0,20% de la masse salariale brute de l'entreprise.

5.2. Contribution patronale aux Activités sociales et culturelles (ASC)

Le montant de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles est de 1,035% de la masse salariale brute de l'entreprise.

Article 6. : La Commission santé sécurité et condition de travail

6.1. Composition

Le nombre de représentants du personnel composant la délégation du personnel à la CSSCT est de 3 membres.

Les membres de la Commission sont élus au suffrage uninominal majoritaire à un tour par les représentants titulaires du CSE. La délégation élue à la CSSCT est composée des membres titulaires ou suppléants du CSE, dont au moins un membre issu du 2^{ème} ou du 3^{ème} collège.

Il est accordé un contingent mensuel de 5 heures de délégation aux membres de la CSSCT

Lors de la première réunion, les membres présents de la CSSCT désignent parmi eux un Secrétaire. En son absence, un Secrétaire temporaire est désigné en début de séance.

81. 5 JCF
E.N

Lorsque l'un des membres de la CSSCT cesse ses fonctions selon les cas visés aux articles L. 2314-33 et suivants du Code du travail, les membres du CSE procèdent à la désignation de son remplaçant.

6.2. Les réunions de la CSSCT

Le temps passé par les membres de la CSSCT en réunion à l'initiative de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les heures de délégation.

Dans le cadre des réunions ordinaires, la CSSCT se réunit quatre fois par an, en amont des réunions du CSE portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité et condition de travail. Un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires, fixé par le Président, est communiqué annuellement aux membres de la CSSCT.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou un représentant de l'employeur dûment mandaté. Le Président ou son représentant a la faculté de se faire assister par trois collaborateurs.

A la demande du Président, des réunions extraordinaires peuvent être organisées.

L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le Secrétaire et le Président de la CSSCT ; le Secrétaire du CSE peut suggérer d'y inscrire certains points. Sauf circonstances exceptionnelles, il est transmis à l'ensemble des membres au moins 3 jours calendaires avant la réunion.

Le compte rendu de la réunion de la CSSCT est établi par le Secrétaire. Il est validé par le Président et le Secrétaire, puis transmis aux membres de la CSSCT et aux membres du CSE.


6.3. Les attributions de la CSSCT

La CSSCT a pour mission de contribuer à la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés. Elle participe à l'amélioration des conditions de travail et veille à l'observation des dispositions légales prises dans ces matières.

La commission procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, à l'étude des conditions de travail, et à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Elle participe à l'évaluation des risques professionnels (EVRP).

La CSSCT a également vocation à préparer les réunions du CSE portant sur ces attributions et peut lui proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. La CSSCT peut également proposer au CSE de recourir à une expertise.

Pour exercer ces différentes missions et sous réserve d'évolutions législatives et/ou réglementaires, le CSE délègue à la CSSCT les attributions visées ci-après en matière de santé, sécurité et condition de travail :

 6
CSE
E.N

Missions déléguées à la CSSCT par le CSE et modalités d'exercice	Code du travail
<p>1. Réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.</p> <p>2. Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, et des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.</p> <p>3. Réalisation d'inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.</p> <p>4. Information par la Direction des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, pour pouvoir, le cas échéant, présenter ses observations et accompagner l'agent de contrôle.</p> <p>Pour les missions 1 à 4, la CSSCT peut confier à un ou plusieurs de ses membres la réalisation de la mission concernée, à charge pour ce dernier de transmettre dans les meilleurs délais le résultat de ses travaux à la Commission.</p>	<p>L. 2312-5, L. 2312-9 1°, L. 2312-10 et L. 2312-13</p>
<p>5. Formulation, à son initiative, et examen, à la demande de l'employeur, de toute proposition de nature à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.</p> <p>6. Aide pour l'accès des femmes à l'ensemble des emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.</p> <p>7. Proposition d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.</p> <p>8. Possibilité de faire appel à titre consultatif et occasionnel, après validation du Président, au concours de toute personne salariée qui lui paraîtrait qualifiée.</p> <p>Pour les missions 5 à 8, la CSSCT peut solliciter auprès du Président des réunions supplémentaires si les quatre réunions annuelles s'avèrent insuffisantes. Les travaux réalisés dans le cadre de ces missions sont transmis aux membres du CSE.</p>	<p>L. 2312-9 2°, L. 2312-9 3°, L. 2312-12, L. 2312-13</p>
<p>9. Exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent.</p> <p>Chaque membre de la CSSCT peut alerter l'employeur en cas d'atteinte à la santé physique ou mentale, aux libertés individuelles, de danger grave et imminent ou d'une atteinte en matière de santé publique et d'environnement.</p>	<p>L. 2312-59 et L.2312-60</p>

81. 7 JEF
E.N

Article 7. : Autres commissions

La Direction et les organisations syndicales sont convenues de ne mettre aucune autre commission en place. Les sujets qui relèvent des commissions prévues aux articles L.2315-44-1 et suivants et R.2315-28 et suivants du Code du travail seront traités lors des réunions ordinaires du CSE.

Clauses générales

Article 1. : Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Article 2. : Conditions de publicité

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, est remis à chaque Organisation Syndicale Représentative, valant notification au sens de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées par la Direction dans les conditions de l'article L. 2261-1 du Code du travail :

- un exemplaire sera déposé auprès au greffe du Conseil de Prud'hommes de Vienne; un exemplaire sera déposé en ligne sur la plateforme TélÉaccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

En application des articles R.2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication anonymisée sur la base de données nationale.

Article 3. : Révision de l'accord

Cet accord pourra, le cas échéant, être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail :

- Si la demande de révision émane de la Direction, la demande devra être adressée aux Organisations Syndicales Représentatives à la date à laquelle le processus est engagé ;

- Si la demande de révision émane d'une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives, la demande devra être adressée à la Direction. Dans cette dernière hypothèse, la Direction portera la demande de révision reçue à la connaissance des autres Organisations Syndicales représentatives.

La copie de l'accord ou de l'avenant portant révision devra être déposée à l'autorité administrative compétente et au Conseil de prud'hommes compétent dans les conditions de forme définies ci-avant.

A. EN⁸ TEF

Article 4. : Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité ou partiellement par la Direction ou la totalité des signataires ou adhérents salariés.

La dénonciation aura lieu dans les conditions suivantes :

- Conformément à l'article L.2261-10 du Code du travail, dès lors qu'une des Organisations Syndicales de salariés signataires de la présente convention perdrait la qualité d'organisation représentative, la dénonciation de la présente convention n'emporterait d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections du comité social et économique.
- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DIRECCTE compétente et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.
- Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard à l'issue d'un délai de préavis de douze mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
- Durant le délai de préavis susvisé, l'accord restera applicable sans aucun changement.
- Un nouvel accord pourra entrer en vigueur à l'issue des négociations, y compris avant l'expiration du délai de préavis. Ce document signé par les parties en présence, fera l'objet d'un dépôt dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.
- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En l'absence d'accord de substitution, le présent accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une durée de 12 (douze) mois à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus, dans les conditions prévues par les articles L.2261-10 et suivants du Code du travail.

Article 5. : Interprétation de l'accord

Tout différend d'interprétation qui pourrait résulter de l'application du présent accord sera examiné par une commission composée, paritairment de Représentant de la Direction et de deux Représentants de chacun des Syndicats signataires ou adhérents.

Lorsque la commission aura émis un avis à l'unanimité, un procès-verbal, signé des membres présents de la commission sera dressé et aura la même valeur que les clauses du précédent accord.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, le procès-verbal, signé dans les mêmes conditions exposera les différents points de vue.

81.
E.N.
9 JEF

Le présent accord comporte 10 pages numérotées de 1 à 10.

Sa signature est intervenue le 30 septembre 2019, entre les représentants de la Direction les Organisations Syndicales Représentatives.

Pour la Direction

Jean-Pierre Rave
Directeur

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JP Rave', written over a horizontal line.

Pour les Organisations Syndicales

FO

M. Eric Nigra

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eric Nigra', written over a horizontal line.

UNSA

M. Jean-Christophe Farina

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jean-Christophe Farina', written over a horizontal line.