

Accord relatif à la mise en place, au fonctionnement et aux moyens des Comités Sociaux et Economiques des Etablissements de Dalkia

ENTRE:

DALKIA représentée par

Madame Florence Schreiber, Directrice Ressources Humaines Groupe

D'UNE PART,

ET :

- *La Confédération Française Démocratique du Travail – C.F.D.T – Fédération Nationale des salariés de la Construction et du bois représentée par :*

Monsieur Bruno PRIEUR et Monsieur Georges SERRE, délégués syndicaux

- *La Confédération Française de l'Encadrement - C.F.E-C.G.C - Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :*

Monsieur Dominique SEGADO et Monsieur Christophe MARCHAND, délégués syndicaux

- *La Confédération Générale des Travailleurs - C.G.T - Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :*

Monsieur Jean-Philippe FRANKE et Monsieur Patrick MOIOLI, délégués syndicaux

- *La Fédération Générale Force Ouvrière Construction, représentée par :*

Monsieur Norbert BATTISTELLO et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, délégués syndicaux

- *L'Union Nationale des Syndicats Autonomes – U.N.S.A, représentée par :*

Monsieur Christian GALLE et Monsieur Patrick DUPUCH, délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

BP
LPF
PO
F
Jm

1
CS
DP
M

Préambule :

Conformément à l'article 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'accord Dalkia du 13 mars 2018 a fixé le principe d'une date commune de mise en place des Comités sociaux économiques d'établissements. Les élections relatives à la mise en place du Comités sociaux économiques auront lieu dans le courant du 2^{ème} trimestre 2019 et au plus tard le 30 juin 2019.

Sur cette base et dans le respect des nouvelles dispositions législatives, les signataires du présent accord affirment leur volonté de faire de la réforme des Instances Représentatives du Personnel une opportunité pour la rénovation et le renforcement du dialogue social chez Dalkia.

Les signataires de l'accord conviennent en premier lieu de mettre en place des Comités sociaux économiques d'établissements en cohérence avec l'organisation de Dalkia en Régions.

Convaincus que la qualité du dialogue social dépend aussi des moyens donnés aux institutions représentatives du personnel pour assumer leur rôle de représentant des salariés dans les meilleures conditions, les signataires de l'accord décident en second lieu de la mise en place de représentants de proximité.

Pour répondre aux nouveaux enjeux du dialogue social, ils conviennent d'accorder aux représentants du personnel des moyens adaptés à l'exercice de leurs nouvelles missions, en particulier sur les crédits d'heures allouées à l'exercice des mandats électifs et des missions pour lesquelles certains d'entre eux sont désignés. Un dispositif de suivi sur l'utilisation des crédits d'heures sera mis en place.

Conscients du fait que la législation sur la nouvelle organisation du dialogue social est appelée à modifier ses conditions d'exercice et la nature de l'engagement des représentants élus et mandatés dans le cadre des nouvelles instances, ils souhaitent mettre en place un dispositif de valorisation de leur expérience intégrée dans leur parcours professionnel.

Ils décident ainsi de constituer un groupe de travail informel pour anticiper la prise en compte de cette problématique et dans le but de négocier un accord collectif sur ce thème.

Chapitre 1 : Périmètre, composition et durée des mandats des Comités sociaux économiques

Les Comités sociaux économiques des établissements de Dalkia sont dénommés ci-après CSE dans le présent accord.

Article 1^{er} : Le nombre de CSE

Le nombre d'établissements distincts est fixé à 7, chacun correspondant au périmètre des 7 régions de Dalkia.

En conséquence, le découpage des 7 comités sociaux économiques d'établissements mis en place est le suivant :

- Région Centre Est
- Région Centre Ouest
- Région Est
- Région Ile de France
- Région Méditerranée
- Région Nord-Ouest
- Région Sud-Ouest

Sg
JP F
BP
PN
J.M.

CN
CS
DB

Pour la représentation du personnel du Siège de Dalkia, dont les effectifs sont répartis entre Paris (La défense) et Lille (Saint André), ceux-ci sont rattachés, en fonction de leur lieu de travail, aux CSE des établissements de la Région Ile de France et de la Région Nord-Ouest.

Article 2 : La composition des CSE

Chaque CSE est composé :

- du Président, représentant de Dalkia, en l'occurrence le Directeur de Région ou son représentant, par voie de délégation. Il peut se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour, dans la limite de trois personnes maximum.
- de la Délégation élue du personnel, comportant un nombre égal de membres titulaires et de suppléants,
- d'un représentant syndical (RS), désigné par chacune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement, qui assiste aux séances avec voix consultative.

Le nombre de membres des CSE est fixé par le protocole d'accord préélectoral négocié par chaque établissement. Toutefois, les signataires du présent accord s'accordent sur le fait qu'une diminution du nombre des membres titulaires des CSE par rapport aux règles fixées à l'article R2314-1 du Code du travail est chez Dalkia une condition favorable au bon fonctionnement de l'instance. Ainsi, ils formulent le souhait que les PAP régionaux intègrent cette orientation et ils estiment que la diminution optimale du nombre de membres des CSE est de 3. Cette diminution du nombre de membres des CSE ne pourrait en aucun cas remettre en cause le volume des crédits d'heures fixé par le décret du 29 décembre 2017.

Article 3 : La durée des mandats

Les membres de la délégation du personnel des CSE sont élus pour quatre ans.

Chapitre 2 : Le fonctionnement des CSE

Article 4 : Les réunions du CSE

4.1 Les réunions plénières

Le CSE se réunit une fois par mois, étant précisé qu'au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Le médecin du travail ou son représentant ainsi que le responsable interne de sécurité et des conditions de travail (référént Sécurité chez Dalkia) ou son représentant sont invités à participer, avec voix consultatives, aux réunions du CSE portant sur la santé-Sécurité et conditions de travail.

Parallèlement à cette règle les CSE peuvent être réunis en séance extraordinaire à la demande de la majorité des membres titulaires. Dans la cadre de l'article L2315-27 du code du travail, le CSE est en outre réuni 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 ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

BP
JPF
JPF

PN
JPF

La convocation aux réunions est adressée par le Président aux membres du CSE par voie électronique 6 jours avant la séance, accompagnée des documents associés à l'ordre du jour. Le calendrier prévisionnel des séances sur l'année est transmis aux membres du CSE à la fin de l'année précédente.

L'ordre du jour des séances est établi conjointement par le Président et le secrétaire du CSE.

Seuls les membres titulaires et les représentants syndicaux assistent aux séances. Par dérogation à ce principe, les suppléants sont conviés une fois par an à la séance d'information du CSE relative à la présentation de la situation économique et financière. Le remplacement des membres titulaires de la délégation du personnel au sein de chaque CSE se fait prioritairement par un suppléant de la même liste du même collège que celle du titulaire absent. A défaut d'un suppléant répondant à ces conditions, le remplacement du titulaire s'effectue conformément aux règles édictées par l'article L2314-37 du code du travail.

Les suppléants reçoivent également les convocations aux réunions, afin de pallier le cas échéant à l'absence de titulaires. L'ensemble des informations et documents adressés aux membres titulaires leur est transmis, ainsi que les éventuels documents complémentaires remis en séance.

4.2 Les réunions préparatoires

Les représentants titulaires élus au CSE et les RS bénéficient, en amont de la séance plénière d'une réunion préparatoire de 4 heures, non imputées sur le crédit d'heures. Si lors des séances plénières consacrées à la santé-sécurité et conditions de travail, l'ordre du jour comporte d'autres sujets, la durée de la réunion préparatoire est portée à une journée.

Seuls les membres suppléants appelés à remplacer des membres titulaires le jour de la séance plénière peuvent participer à la réunion préparatoire dans les mêmes conditions que les membres titulaires.

Les membres suppléants qui ne sont pas appelés à remplacer des membres titulaires le jour de la séance plénière ne peuvent participer à la réunion préparatoire que dans les conditions définies à l'article 4.5 relatif à l'utilisation des heures de délégation.

4.3 Les procès-verbaux des séances plénières

Les délibérations du comité social et économique sont consignées dans un procès-verbal rédigé dans les 15 jours suivant la séance par le secrétaire du CSE. Il est transmis au Président et aux membres du CSE pour relecture et son approbation intervient à la séance suivante.

Le secrétaire pourra se faire assister par une société externe de sténotypie, ou enregistrer la réunion afin de l'aider à rédiger le procès-verbal en accord avec les membres du CSE. Le financement de cette prestation externe est assuré sur le budget du CSE.

4.4 Représentant syndical au CSE

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical (RS) au CSE.

Chaque représentant syndical dispose d'un crédit d'heures de 20 heures par mois. Ces heures peuvent être reportées et cumulées dans les conditions définies à l'article R. 2315-5 du Code du travail.

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner: "BP", "JRF", "J.H.", and a signature.

Handwritten note "CM" in the bottom right corner.

4.5 L'utilisation des heures de délégation

- Membres titulaires

Les membres titulaires de la délégation du CSE bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 32 heures. Ces heures peuvent être reportées et cumulées dans les conditions définies à l'article R. 2315-5 du Code du travail.

- Membres suppléants

Il est rappelé qu'aux termes de la loi, les membres suppléants ne disposent pas de crédits d'heures. Ils peuvent toutefois s'en faire attribuer par la voie d'une mutualisation de crédits d'heures des membres titulaires.

Dans ce cas, conformément aux conditions définies par le Code du travail les membres titulaires doivent informer la Direction par écrit, du transfert de crédit d'heures au bénéfice de suppléants au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation. Lorsque ce transfert d'heures a pour objet de permettre la présence en réunions préparatoires des membres suppléants qui ne sont pas appelés à remplacer des membres titulaires le jour de la séance plénière du CSE, la participation de ces derniers à la réunion préparatoire doit être renseignée sur la feuille d'émargement.

- Temps de réunions et temps de trajet

Pour les titulaires comme pour les suppléants appelés à les remplacer en séance plénière, le temps passé aux séances du CSE, y compris les temps de trajet (allers-retours) pour s'y rendre, est considéré comme du temps de travail et payé comme tel.

Le temps de trajet associé à l'utilisation du crédit d'heures pour l'exercice de leurs missions par les membres titulaires et les suppléants bénéficiant de leur éventuelle mutualisation n'est pas déduit du crédit d'heures.

A l'exception du temps passé aux réunions préparatoires par des membres suppléants qui ne sont pas appelés à remplacer des membres titulaires le jour de la séance plénière du CSE, le temps de réunion préparatoire ainsi que le temps de déplacement (allers-retours) associé ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Le temps passé par les titulaires, les suppléants et les représentants de proximité aux réunions des commissions du CSE (CSSCT, Commission Représentation de Proximité, Commission Formation et autres commissions) dont ils sont membres ainsi que le temps de trajet (allers-retours) associé ne s'imputent pas sur les crédits d'heures.

Article 5 : Le Secrétariat des CSE

Les membres du CSE procèdent à la désignation d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint, et d'un trésorier choisis parmi les membres titulaires de l'organisme. La désignation intervient à la séance de mise en place du CSE.

Les missions des membres du secrétariat sont définies dans le Règlement intérieur du CSE.

Pour assurer l'exercice de leur mission :

- le crédit d'heures du secrétaire du CSE est fixé à 60 heures mensuelles
- le crédit d'heures du secrétaire adjoint du CSE est fixé à 40 heures mensuelles
- le crédit d'heures du trésorier du CSE est fixé à 40 heures mensuelles

BP
JPF
JPF

SP
CN
CS
DP
N

Chapitre 3 : Les commissions des CSE

Il est convenu de la mise en place obligatoire de trois commissions au sein de chaque CSE : la Commission Santé-Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), la commission « Représentation de Proximité » et la commission Formation.

Article 6 : La Commission Santé – Sécurité et Conditions de Travail

6.1 Composition de la CSSCT

Elle est présidée par un représentant de la Direction de Dalkia, par voie de délégation du Président du CSE. Le président de la CSSCT peut se faire assister d'un collaborateur. La CSSCT est composée de 3 membres titulaires et 3 membres suppléants du CSE, désignés par le CSE à la majorité des membres titulaires présents. Le CSE veillera à ce qu'au moins un représentant, titulaire ou suppléant, soit issu du 3^{ème} collège. Un Coordinateur de la CSSCT est désigné parmi les trois titulaires du CSE, désignés comme membres de la CSSCT, pour l'organisation de ses travaux. Il est l'interlocuteur du Président de la CSSCT, en particulier pour la préparation des réunions de la Commission en dehors de ses séances.

Les personnes mentionnées à l'article L2314-3 du code du travail sont invitées aux réunions de la commission.

Pour la réalisation de ses travaux, la CSSCT peut convier ou se faire assister par 3 représentants de proximité tels que définis à l'article 14.2 de l'article 14 (chapitre 5) de l'accord lorsque ces derniers, dans le cadre de leurs missions souhaitent attirer l'attention sur des sujets relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT se réunit sur convocation de son Président qui en établit l'ordre du jour avec le Coordinateur de la CSSCT.

6.2 Missions de la CSSCT

La CSSCT a pour principale mission de préparer les séances du CSE portant en tout ou partie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et se réunit ainsi au moins quatre fois par an. Dans ce cadre, elle analyse en particulier tout document traitant de la santé-sécurité et de la prévention des risques transmis au CSE, et dont elle est également destinataire.

En outre, la CSSCT établit en début de mandature un programme de travail pluriannuel sur des thématiques estimées prioritaires. Ce programme, soumis à la validation du CSE dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, fera l'objet de présentations régulières des travaux réalisés en séance plénière.

Sans préjudice des prérogatives du CSE en matière de santé sécurité et conditions de travail (consultations et recours à expert), la CSSCT reçoit délégation du CSE pour :

- réaliser des visites trimestrielles en matière de santé, sécurité et conditions de travail
 - réaliser d'éventuelles enquêtes en matière d'accidents du travail ou maladies professionnelles.
- Dans ce cadre, elle peut associer des représentants de Proximité à ses travaux.

Les inspections et les enquêtes sont réalisées sur le temps de travail.

Lorsque le CSE décide de recourir à un expert, la CSSCT participe à l'élaboration du cahier des charges et analyse le rapport de l'expert en vue de préparer la consultation du CSE.

Sp
BP
JPF
F. M.

CN
6
FCS
N DP

La Commission est prioritairement destinataire des questions individuelles ou collectives des salariés relevant des domaines de la Santé et de la Sécurité que les Représentants de Proximité recueillent et qu'elle est chargée d'instruire, en tant que de besoin, afin d'en rendre compte du CSE.

Enfin, la CSSCT sera associée aux traitements des droits d'alerte déposés par un membre du CSE « en cas de danger grave et imminent ».

6.3 Moyens de la CSSCT

Le temps passé aux réunions de la CSSCT par les trois membres titulaires du CSE, dont le coordinateur, n'est pas déduit de leurs heures de délégation. Par exception au crédit d'heures fixé pour les titulaires du CSE, le crédit d'heures des titulaires membres de la CSSCT est fixé à 35 heures mensuelles.

Les Suppléants du CSE et les Représentants de proximité (tels que définis à l'article 14.2 de l'accord), invités à participer aux travaux de la Commission, bénéficient d'un crédit de 20 heures mensuelles. Le temps passé en réunion de la CSSCT n'est pas déduit de ce crédit d'heures.

Les membres de la CSSCT, titulaires et suppléants du CSE et représentants de proximité associés, bénéficient d'une formation en matière de Santé-Sécurité et conditions de travail dans les conditions prévues à l'article 19 de l'accord.

Article 7 : La Commission Représentation de Proximité (CRP)

Une commission dite « Représentation de proximité » est mise en place au sein de chaque CSE.

7.1 Composition de la Commission RP

Elle est présidée par le DRH de Région (ou son représentant), qui peut se faire assister d'un collaborateur.

Elle est composée du secrétaire ou du secrétaire adjoint, de 2 membres titulaires ou suppléants du CSE, désignés par lui à la majorité des membres titulaires pour la durée de la mandature, et au maximum de 5 représentants de proximité dont les conditions de désignation et les attributions sont définies à l'article 14.1 et 15.1 (chapitre 5) du présent accord. Les RP conviés à participer à ces réunions peuvent varier d'une séance à l'autre en fonction des questions de l'ordre du jour établi.

Elle se réunit dans cette configuration 6 fois par an.

7.2 Missions de la Commission RP

Elle a pour mission principale de préparer les travaux du CSE dans le domaine des réclamations individuelles et collectives des salariés. Elle est le canal de remontée des informations et l'interlocuteur privilégié de la Direction pour les échanges dans ce domaine.

Dans ce cadre :

- elle analyse les réclamations individuelles et collectives des salariés recueillies par les Représentants de proximité afin de distinguer celles qui peuvent bénéficier d'un traitement rapide de celles qui nécessitent une instruction préalable ou qui relèvent d'une problématique plus générale devant être portée à la connaissance du CSE conformément à ses missions. S'agissant des premières, la commission sollicite la direction afin que celle-ci puisse apporter les éléments nécessaires à leur traitement. Pour les secondes, la Commission transmet les

BP
JPF

JP
D.R.

CN 7

7
CS
FS DP
NA

questions au secrétaire du CSE qui décidera, en lien avec le Président de l'instance, de leur inscription à l'ordre du jour d'une séance plénière.

- elle transmet obligatoirement à la CSSCT les questions ou situations des salariés relevant des domaines de la Santé et de la Sécurité dont elle a connaissance.
- Elle prépare tous les deux mois pour le CSE un bilan des questions posées et des solutions proposées ou apportées. Ce bilan est inscrit à l'ordre du jour d'une séance plénière à la fin de chaque trimestre.

Article 8 : La Commission Formation

Elle est présidée par un membre du CSE. La direction, présente, peut être assistée de toute personne compétente sur un thème traité par la commission. Elle se réunit, préalablement à la consultation du CSE sur la politique sociale et au plus trois fois par an.

Elle est composée au maximum de 5 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants.

La commission formation est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière de formation. Elle prépare en particulier le plan de développement des compétences soumis à la consultation annuelle du CSE. La commission formation est de surcroît chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Article 9 : Les autres commissions

En dehors de ces trois commissions obligatoires, les CSE sont libres de mettre en place d'autres commissions pour l'examen de problèmes particuliers, dont les membres sont alors désignés exclusivement en leur sein.

Pour ces commissions supplémentaires, les CSE déterminent le contenu de leurs travaux et les modalités de fonctionnement. Les réunions de ces éventuelles commissions ne peuvent excéder le nombre de 3 réunions annuelles.

Chapitre 4 : Les consultations du CSE et le recours aux expertises

Article 10 : Les consultations récurrentes

Les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise relèvent des attributions du CSE Central, dans les conditions définies par l'accord de Dalkia sur la mise en place du CSE Central.

Toutefois, les CSE des établissements distincts sont informés une fois par an sur la situation économique et financière de l'établissement et sur la mise en œuvre de la politique sociale, conditions de travail et emploi de l'entreprise déclinée à leur périmètre dans les domaines relatifs à la politique de l'emploi (recrutements, démissions, licenciements, effectifs, sous-traitance, métiers ...), à la formation et au développement des compétences, à la Santé-sécurité et aux conditions de travail.

Une information spécifique du CSE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est réalisée chaque année dans le cadre d'une séance plénière.

Les CSE des établissements restent consultés préalablement aux éventuelles décisions des chefs d'établissement qui pourraient être prises dans le cadre de la déclinaison des domaines entrant dans

SPF BP PO \$
JPF → J.H.

le champ de la politique sociale de l'entreprise. De même ils sont consultés annuellement sur le bilan social et le plan de développement des compétences de leur établissement.

Article 11 : Les consultations ponctuelles

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant, à son périmètre, l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement conformément à l'article 2312-8 du code du travail.

Article 12 : la BDES

12.1 Contenu

Les parties conviennent que la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) est l'outil de communication des informations partagées entre la Direction, les représentants du personnel et les Organisations Syndicales. Elle n'existe que sur support informatique.

Les aménagements ci-dessous doivent favoriser l'appropriation de l'outil par les utilisateurs et permettre des échanges constructifs.

Les documents transmis préalablement aux séances du CSE sont intégrés dans la BDES. Cette intégration obligatoire vaut communication des documents soumis à l'information et à la consultation du CSE pour les consultations récurrentes et les consultations ponctuelles.

S'agissant des consultations récurrentes, la nature et le contenu des informations communiquées sont définis dans l'accord de Dalkia sur la mise en place du CSE Central.

La BDES, qui conservera son architecture actuelle, sera enrichie des dernières évolutions réglementaires et découpée comme suit :

- l'investissement social,
- l'investissement matériel et immatériel,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
- les fonds propres,
- l'endettement,
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- les activités sociales et culturelles,
- la rémunération des financeurs,
- les flux financiers à destination de l'entreprise dont la valeur ajoutée.

La BDES intégrera également les informations nécessaires aux négociations obligatoires.

12.2 Alimentation

La BDES sera alimentée par les Etablissements pour les informations à destination des CSE et, par le Siège pour celles à destination du CSE Central et des Délégués Syndicaux centraux et nationaux.

12.3 Accès

Elle sera accessible 24h/24h et 7jours/7 aux membres titulaires comme aux suppléants du CSE et du CSE Central, aux Délégués Syndicaux, aux représentants syndicaux et aux membres de la CSSCT.

12.4 Périodicité des informations

Ces informations portent sur les deux années précédentes, l'année en cours et intègrent les perspectives de l'année suivante.

BP
JPF
B
F.H.

J
PN

CNS
CS
dp
M

12.5 Mise à jour

La base sera régulièrement mise à jour. Les intéressés seront informés de son actualisation.

12.6 Confidentialité

Les représentants du personnel qui y ont accès sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations de la base revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la Direction.

Cette obligation perdure au-delà de la durée des mandats pour toutes les informations confidentielles dont ils auraient eu connaissance pendant leurs mandats.

Article 13 : Les expertises

Les expertises sont intégralement financées par la Direction de l'établissement :

- lorsque le CSE est consulté sur les mesures d'adaptation spécifiques de la politique sociale de l'entreprise, au périmètre de la Région,
- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Le financement des expertises libres décidées par le CSE pour l'aider à la préparation de ses travaux est intégralement à sa charge.

Dans le cadre des consultations du CSE d'établissement, les expertises portant sur :

- o les projets importants modifiant les conditions de travail,
- o le droit d'alerte économique,
- o la négociation d'un PSE ou d'un accord de maintien ou de développement de l'emploi réalisé au niveau régional,
- o les projets d'introduction des nouvelles technologies

sont prises en charge à hauteur de 20% de leur montant par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Dans les cas de recours par le CSE à un expert, l'obligation relative à la mise à disposition des informations qu'il demande pour l'exercice de sa mission se limite aux données propres à l'établissement. S'agissant des données du niveau de l'entreprise susceptibles d'être demandées par l'expert pour les besoins d'une expertise réalisée au niveau de l'établissement, celles transmises au CSE Central pour les besoins d'expertise relevant des consultations récurrentes lui seront transmises s'il les demande.

Chapitre 5 : Les Représentants de proximité (RP)

Article 14 : Périmètre de mise en place des RP

14.1 Les RP sont désignés, lors de la 1^{ère} réunion de l'instance, par les membres titulaires des CSE parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE ou parmi les salariés de l'entreprise à raison de dix représentants par Région, soit deux représentants par délégations représentées au CSE. Le mandat prend fin avec celle du mandat des élus au CSE.

En cas de perte de mandat ou de mobilité géographique du membre désigné aux fonctions de représentant de proximité, une nouvelle désignation sera réalisée dans les 2 mois suivant.

Ces RP bénéficient d'un crédit de 12 heures mensuelles. Les RP peuvent se déplacer sur l'ensemble des sites de leur périmètre. Le temps de trajet (aller-retour) pour s'y rendre n'est pas imputé sur leurs crédits d'heures.

14.2 En plus de ces RP, le CSE désigne également trois autres RP, reconnus pour leurs compétences particulières en matière de santé - sécurité, susceptibles d'être conviés par la CSSCT ou associé à ses travaux. Ces RP bénéficient de 20 heures mensuelles.

Article 15 : Les missions des RP

15.1 Les RP définis au 14.1 ont pour mission principale de collecter et de relayer auprès de la commission RP dédiée du CSE les réclamations individuelles ou collectives des salariés portant sur leurs conditions de travail. En parallèle, ils en informent également le DRH de Région pour lui permettre d'apporter à la commission RP dédiée du CSE les réponses sur le traitement des questions posées.

15.2 Les RP définis au 14.2 ont pour mission spécifique de relayer auprès de la CSSCT les questions relevant de la santé et de la sécurité au travail.

15.3 Les représentants de proximité bénéficient au même titre que les membres de la Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail, de la formation "santé-sécurité" d'une durée de 5 jours prévue par le Code du Travail.

Chapitre 6 : Les moyens liés au fonctionnement des CSE et des Organisations syndicales

Article 16 : le budget de fonctionnement du CSE et les activités sociales et culturelles

16.1 Transfert du patrimoine du CE au CSE

Il est rappelé que les comités d'établissement ont la faculté de transmettre leur patrimoine au comité social et économique.

Lors de la dernière réunion de l'instance, le comité d'établissement pourra effectivement décider de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées.

16.2 Le Budget de fonctionnement du CSE

Les CSE disposent d'un budget de fonctionnement égal à 0,22% de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise réparti entre eux au prorata de la masse salariale de l'établissement.

En cas de reliquat budgétaire, et conformément à l'article L2312-84 du code du travail, les membres du CSE peuvent décider de transférer l'excédent annuel vers le budget des œuvres sociales et culturelles, dans les conditions et proportions fixées par l'article R2312-51 du code du travail.

16.3 Le Budget des œuvres sociales et culturelles

La dotation patronale relative aux œuvres sociales et culturelles, gérées par les CSE, est égale à 1,2% de la masse salariale brute annuelle.

BP
LPF
RS
F.H

PN

CS
op

16.4 Contrôle des comptes

Un bilan des comptes devra être présenté chaque année lors d'une réunion du Comité Social et Économique, dans les 6 premiers mois de l'année civile, au même titre qu'un plan de dépenses prévisionnel pour les 6 premiers mois suivants.

Article 17 : Les moyens du CSE et des représentants du personnel

1° Local du CSE : un local est mis à disposition de chaque CSE. Il est doté d'un téléphone, d'un PC fixe, et d'un accès à une imprimante et à Internet.

2° Affichage : un panneau d'affichage pour le CSE et les Représentants de Proximité est mis en place dans chaque centre opérationnel et aux sièges de Régions.

3° Téléphonie : Les membres du CSE, titulaires et suppléants, et les représentants de proximité sont dotés d'un téléphone mobile s'ils n'en disposent pas déjà à titre professionnel. Les Régions décident du forfait associé. Les membres titulaires des CSE sont dotés d'un PC portable, sous réserve qu'ils n'en disposent pas déjà.

4° Véhicules : les membres du CSE et les Représentants de Proximité ont la possibilité d'utiliser leur véhicule de service ou de fonction pour se rendre aux réunions des instances dont ils sont membres et pour les déplacements liés à l'exercice de leur mission.

5° Le remboursement des frais d'hébergement, de restauration et de transports : est réalisé selon les règles en vigueur dans l'entreprise et sur la base des justificatifs obligatoirement fournis par les représentants du personnel. Les tarifs de nuitée et de frais de restauration sont ceux fixés par la Politique Voyages de Dalkia, régulièrement actualisée, pour l'ensemble des salariés.

Chapitre 7 : Formation et Parcours professionnel des représentants du personnel

Article 19 : La formation des représentants du personnel pendant la durée des mandats

Les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, bénéficient d'une formation économique au début de la mandature.

Les membres du CSE, les représentants syndicaux et les représentants de proximité bénéficient également d'une formation pour l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail au début de la mandature. Elle sera dispensée par un organisme choisi dans la liste arrêtée par le Ministère du travail qui devra tenir compte des caractéristiques de la branche professionnelle et des caractères spécifiques de l'entreprise.

Le temps consacré aux formations (5 jours pour chacune des deux formations) est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel (art L2315-16 du Code du travail).

Article 20 : Le parcours professionnel des représentants du personnel élus ou mandatés

L'engagement des salariés dans les activités syndicales et de représentation du personnel constitue une expérience qu'il importe d'intégrer dans leur parcours professionnel, notamment par l'évaluation des compétences qu'elle leur permet de développer et qu'il convient de valoriser dès lors qu'elles sont reconnues.

Dans l'attente des travaux programmés en 2019 au sein de la branche professionnelle sur ce thème, un groupe de travail est mis en place dans l'entreprise.

Il est composé de deux représentants de la Direction des Ressources humaines du Siège et d'un représentant par organisation syndicale.

Il a pour mission de dresser un bilan des dispositions en vigueur sur la gestion de carrière (entretien de prise de mandat, entretien professionnel annuel, entretien de fin de mandat) des membres des institutions représentatives du personnel, en y incluant les délégués syndicaux.

Il procédera également à un état des lieux de l'évolution salariale des élus et mandatés sur la base des règles définies par l'accord du 2 janvier 2016.

Il énoncera des propositions qui serviront de socle à une négociation ultérieure laquelle prendra également en compte le cadre défini par la branche professionnelle.

Le groupe de travail s'attachera par ailleurs à formuler un processus de suivi sur les conditions de la réintégration à temps plein des représentants du personnel qui, à l'issue des élections professionnelles de 2019, perdront le mandat qu'ils détenaient en tant que délégué du personnel ou membre de CHSCT.

Chapitre 8 : Durée et suivi de l'accord

Article 21 : Bilan de la mise en œuvre de l'accord

Compte tenu des transformations importantes auxquelles conduit la mise en œuvre de la réforme sur les instances représentatives du personnel, les signataires conviennent d'en dresser un premier bilan au premier trimestre 2020.

Article 22 : Durée de l'accord

Cet Accord prend effet à sa date de signature pour une durée indéterminée.

Au cours de la durée du présent accord, celui-ci pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à 13 du Code du Travail, soit par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes forme, délai et dépôt que sa conclusion.

Par ailleurs, les parties se réservent le droit, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent Accord, d'en réviser les dispositions dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du Code du travail.

BP
SPF
PD
J.H.

CN
13
CS
OP
A

Fait à Saint-André, le 28 ^{février} décembre 2018

Madame **Florence Schreiber**, Directrice Ressources Humaines Groupe


Pour la C.F.D.T

Monsieur Bruno PRIEUR

Monsieur Georges SERRE


Pour la C.F.E-C.G.C

Monsieur Dominique SEGADO

Monsieur Christophe MARCHAND


Pour la C.G.T

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Patrick MOIOLI


Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO

Monsieur Hafid TAGNAOUTI


Pour l'U.N.S.A

Monsieur Christian GALLE

Monsieur Patrick DUPUCH

