



## **PROTOCOLE D'ACCORD DE MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

UGECAM PACAC

## PREAMBULE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, 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 en profondeur les instances représentatives du personnel, en fusionnant les trois instances constituées des Délégués du personnel, du Comité d'entreprise, et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

De cette fusion, a été créé une instance unique, dénommée Comité Social et Economique (CSE).

La représentation du personnel au sein de l'UGECAM PACA CORSE, intervient dans ce contexte. Au regard du renouvellement de la représentation du personnel, les mandats actuels prennent fin à la date du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE, élection programmée du 21 au 24 mars 2023.

Le présent accord, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L2232-12 du Code du travail, définit le cadre de mise en place du CSE.

Ce cadre s'attache à converger vers les dispositions légales, en cohérence avec la démarche de rationalisation mise en œuvre, conjuguée à la nécessaire prise en compte d'un historique local spécifique.

CG  
VK  
D

ed

## **SOMMAIRE**

### **PREAMBULE**

### **PREMIERE PARTIE - LES ATTRIBUTIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Titre 1 - Attributions générales

Titre 2 - Consultations et informations

Chapitre 1 - Consultations et informations récurrentes

Chapitre 2 - Consultations et informations ponctuelles

Chapitre 3 - Modalités de consultation et d'information

Titre 3 - Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

### **DEUXIEME PARTIE : INSTITUTION DU COMITE SOCIAL. ET ECONOMIQUE**

Titre 1- Cadre de mise en place

Titre 2 - Composition

Chapitre 1 - La délégation du personnel

Chapitre 2 - Les autres membres

Titre 3 - Les Commissions

Chapitre 1 - La Commission santé, sécurité et conditions de travail

Chapitre 2 - La Commission formation

Titre 4 - Les représentants de proximité

### **TROISIEME PARTIE : LE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Titre 1- Les réunions

Titre 2 - Les autres modalités d'exercice

Titre 3 - Les moyens humains

Chapitre 1 - Les crédits d'heures

Chapitre 2 – Les budgets

Titre 4 - Les moyens matériels

Chapitre 1 - Les ressources financières

Chapitre 2 - Autres moyens matériels

Titre 5 - La formation

Jep

CG  
VK

5

## **QUATRIEME PARTIE : INSTITUTION DU COMITE CENTRAL SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Titre 1- Cadre de mise en place

Titre 2 – Les attributions du CCSE

Titre – Les commissions du CCSE

## **CINQUIEME PARTIE : DISPOSITIONS DIVERSES TENANT A L'ACCORD**

Titre 1- Articulation entre les textes fondateurs du CSE

Titre 2 - Application de l'accord

CG  
VK  
→

JP

**PREMIERE PARTIE**

-

**LES ATTRIBUTIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

CG  
VK  
→

sep

## TITRE I : ATTRIBUTIONS GENERALES

### Article 1- Présentation des réclamations individuelles et collectives

Le Comité social et économique présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

### Article 2 – Expression collective des salariés

Le Comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

### Article 3 – Compétence au titre de la marche générale de l'Organisme

Le Comité est compétent sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'organisme, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Jep

CG  
VK  
b

#### Article 4 – Missions sur le champ santé, sécurité et conditions de travail

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

#### Article 5 – Formulation ou examen de propositions

Le Comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.

## **TITRE II : CONSULTATIONS ET INFORMATIONS**

### **CHAPITRE 1 - CONSULTATIONS ET INFORMATIONS RECURRENTES**

#### Article 6 – Consultation sur les orientations stratégiques

Le Comité social et économique est consulté annuellement sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, et l'organisation du travail.

Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

#### Article 7 – Consultation sur la situation économique et financière

Le Comité social et économique est consulté annuellement sur la situation économique et financière de l'entreprise.

JCP

CG  
VK

## Article 8 – Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Le Comité social et économique est consulté annuellement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation porte sur :

- l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de formation envisagées par l'employeur,
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité,
- les conditions de travail,
- les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- le bilan social de l'entreprise.

## **CHAPITRE 2 - CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES**

### Article 9 – Consultations et informations ponctuelles inhérentes aux attributions générales

Le Comité social et économique est consulté sur toute question intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, entrant dans le périmètre visé à l'article 3. Ces mesures s'entendant, ainsi, de celles relevant d'une certaine importance, en volume et en impact.

### Article 10 – Informations ponctuelles inhérentes à la négociation d'entreprise

Le Comité social et économique se voit présenter les bilans d'application des accords locaux prévoyant une telle clause de suivi.

## **CHAPITRE 3 - MODALITES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION**

### Article 11 – Libellé des consultations et informations annuelles

En application de l'article L2312-19 du Code du travail, le Comité social et économique se prononce :

- par des avis séparés, organisés au cours de consultations propres à chacun des thèmes inhérents aux consultations et information récurrentes ;
- ou par des avis uniques, organisés au cours de consultations groupées portant sur des thèmes connexes des consultations et information récurrentes.

del

CG  
VK

## Article 12 – Base de données économiques, sociales et environnementales

Une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du Comité social et économique. Ces informations portent sur l'année en cours et les deux exercices précédents.

Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au Comité.

En application de l'article L2312-21 du Code du travail, les parties au présent accord en définissent :

- l'organisation, l'architecture et le contenu ;
- les modalités de fonctionnement, les droits d'accès, le support, et les modalités de consultation et d'utilisation.

S'agissant des modalités de fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales, les parties conviennent que celle-ci est accessible aux membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel au CSE, telle que définie par les articles 19 et 20, ainsi qu'aux représentants syndicaux au CSE et délégués syndicaux, pour leur permettre d'exercer utilement leurs compétences.

La base de données économiques, sociales et environnementales sera accessible via un support papier. L'objectif est de tendre au regard de nos possibilités techniques vers une base de données économiques, sociales et environnementales dématérialisée. L'actualisation est portée à la connaissance des destinataires par tout moyen ou via l'intranet de l'organisme.

La base de données économiques, sociales et environnementales sera mise à jour par l'employeur en diffusant la liste exhaustive suivante = les documents relatifs au bilan social, au rapport financier de l'Agent Comptable, à la Convention d'objectifs et de Gestion, au Contrat Pluriannuel de Gestion, à l'intéressement, aux projets de budget (EPRD, Siège), aux questions environnementales, au bilan de la situation comparée hommes/femmes, à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, au bilan du travail à temps réduit.

Le cas échéant, la base de données économiques, sociales et environnementales comprend également les informations nécessaires aux consultations ponctuelles des CSE.

## Article 13 – Délais de consultation

Le Comité social et économique émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

En application de l'article L2312-16 du Code du travail, le présent accord fixe le délai dans lequel les avis du Comité social et économique sont rendus dans le cadre des consultations susvisées.

Ce délai, fixé à 15 jours, permet au Comité d'exercer utilement sa compétence, au regard de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. La mise à disposition, par l'employeur, d'informations écrites et précises, en constitue le point de départ.

JCP

CG  
VK  
P

### TITRE III : ATTRIBUTIONS EN MATIERE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

#### Article 14 – Pouvoir de gestion directe des activités sociales et culturelles (ASC)

Le Comité social et économique assure la gestion directe de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

#### Article 15 – Bénéficiaires des ASC

Le champ des bénéficiaires sera précisé dans le règlement intérieur des CSE.

#### Article 16 – Objet des ASC

Les activités sociales et culturelles sont celles :

- tendant à l'amélioration des conditions de bien-être ;
- ou ayant pour objet l'utilisation de loisirs et l'organisation sportive.

Dans son Règlement intérieur, le Comité social et économique détermine les rubriques correspondantes.

CG  
VK  
B

dcp

**DEUXIEME PARTIE**

-

**INSTITUTION**

**DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

**(CSE)**

*CG*

*VK*

*D*

*Jel*

## **TITRE I : CADRE DE MISE EN PLACE**

### Article 17 - Périmètre

Le périmètre de mise en place du Comité social et économique est défini comme suit :

- **CSE Provence et Alpes** (IUR Valmante-HE-SAMSAH, Siège, Le Mylord, Cousson, CMRA Briançon, Gap, Centre de Coordination)  
Toute éventuelle création, fusion, rattachement... d'établissements, services, entités... dans les départements 04, 05, 13 et 84 sera rattachée à ce CSE
- **CSE Var-Corse**, (tous les établissements du Var, MAS Bastia)  
Toute éventuelle création, fusion, rattachement... d'établissements, services, entités... dans les départements 83 et 20 sera rattachée à ce CSE
- **CSE Alpes Maritimes** (Centre Hélio Marin, Vosgelade, La Gaude, Henri Wallon)  
Toute éventuelle création, fusion, rattachement... d'établissements, services, entités... dans le département 06 sera rattachée à ce CSE

Ces éventuelles créations, fusions, rattachements... seront sans incidences sur les dispositions de cet accord.

### Article 18 – Décompte de l'effectif

La période de référence pour le calcul de l'effectif, est celle des 12 mois consécutifs précédant le premier tour de scrutin.

Les effectifs, appréciés dans le cadre de l'entreprise, sont calculés conformément aux dispositions de l'article L1111-2 du Code du travail :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

*[Faint signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

## TITRE II : COMPOSITION

### CHAPITRE 1 - LA DELEGATION DU PERSONNEL

#### Article 19 – Nombre de sièges

Le Comité social et économique est constitué d'une délégation du personnel, comprenant un nombre égal de titulaires et de suppléants élus. Ce nombre est strictement conforme aux dispositions réglementaires afférentes à la tranche d'effectif résultant de l'application de l'article 18 du présent accord.

La répartition des sièges est proportionnelle à l'importance numérique de chaque collège électoral.

De l'application combinée des présentes dispositions, résulte la structuration suivante :

#### CSE Provence et Alpes

Tranche d'effectif	Collège	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
600 à 699 salariés	Employés (82%)	11	11
	cadres (18%)	3	3
	Total	14	14

#### CSE Var-Corse

Tranche d'effectif	Collège	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
300 à 399 salariés	Employés (84%)	9	9
	cadres (16%)	2	2
	Total	11	11

#### CSE Alpes Maritimes

Tranche d'effectif	Collège	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
400 à 499 salariés	Employés (82%)	10	10
	cadres (18%)	2	2
	Total	12	12

JCP

CB  
VK  
D

## Article 20 - Election

La délégation en objet est élue du personnel.

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Ces dispositions s'appliquent aux listes des membres titulaires et suppléants, dans les proportions suivantes :

### CSE Provence et Alpes

Collège	Femmes	Hommes
Employés	79,42 %	20,58 %
Cadres	62,30 %	37,70 %

### CSE Var-Corse

Collège	Femmes	Hommes
Employés	75,30 %	24,70 %
Cadres	74,20 %	25,80 %

### CSE Alpes Maritimes

Collège	Femmes	Hommes
Employés	68,68 %	31,32 %
Cadres	64,10 %	35,90 %

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois. Ne sont pas pris en compte :

- les mandats antérieurs tenant au Comité d'entreprise, aux Délégués du personnel, ou au Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- les mandats autres que la délégation du personnel au CSE.

L'ensemble des dispositions afférentes au présent article seront utilement complétées des dispositions du protocole d'accord préélectoral relatif à l'élection de la délégation du personnel au Comité social et économique.

CG  
VK

dep  
d  
→

## **CHAPITRE 2 - LES AUTRES MEMBRES**

### **Article 21 - L'employeur ou son représentant**

L'employeur ou son représentant est membre de droit du Comité social et économique. Il en est le Président.

### **Article 22 – Les Représentants Syndicaux**

Chaque organisation syndicale représentative dans chaque CSE peut désigner un représentant syndical au Comité social et économique.

Il est choisi parmi les membres du personnel du CSE considéré et doit remplir les conditions d'éligibilité au Comité social et économique fixées à l'article L2314-19 du Code du travail.

## **TITRE III : LES COMMISSIONS**

### **CHAPITRE 1 - LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### **Article 23 – Attributions de la CSSCT**

En application des dispositions du Code du travail relatives aux entreprises de 300 salariés et plus, une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du Comité social et économique.

La CSSCT se voit confier, par délégation du Comité social et économique, toutes les attributions du Comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et à l'hygiène.

Sont exclus du champ de cette délégation :

- le recours à expert, tel que défini à l'article 37 ;
- les attributions consultatives du CSE.

La Commission santé, sécurité et conditions de travail ne rend pas d'avis.

Dans le cadre des consultations récurrentes ou ponctuelles, le Comité social et économique rend son avis sur la base des travaux préparatoires de la CSSCT.

dfp

CG  
VK

#### Article 24 – Composition de la CSSCT

La composition de la Commission santé, sécurité et conditions de travail répond strictement aux prescriptions légales.

Il y a aura la création d'une CSSCT dans chaque CSE.

Chaque CSSCT sera composée d'un membre pour 150 salariés du CSE. Cette composition ne pourra être inférieure au minimum légal à savoir 3 membres. Il sera réservé une place de membre pour le collègue cadre.

Lorsque l'application de cette règle n'aboutira pas à un nombre entier de membres, il sera procédé à l'arrondi à l'entier supérieur.

La composition de la Commission santé, sécurité et conditions de travail répond strictement aux prescriptions légales. Elle est fixée comme suit :

#### CSE Provence et Alpes

Membres Employés	Membres Cadres
4	1

#### CSE Var

Membres Employés	Membres Cadres
2	1

#### CSE Alpes Maritimes

Membres Employés	Membres Cadres
3	1

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Seuls participent à la CSSCT l'employeur et les membres, employés et cadres, de la CSSCT.

J-P

CG  
VK



## Article 25 – Désignation des membres de la CSSCT

Les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par la délégation du personnel au Comité social et économique :

- lors de la séance d'installation du Comité ;
- parmi ses membres ;
- par une résolution prise à la majorité des membres présents ;
- pour une durée qui prend fin avec celle du mandat de la délégation du personnel au CSE.

Ces désignations doivent tendre vers l'équilibre issu de l'audience mesurée au premier tour de l'élection de la délégation du personnel au CSE.

Il n'est pas prévu de suppléant.

En cas d'empêchement prolongé (+ de 6 mois) d'un membre de la CSSCT, il est admis que la délégation du personnel au CSE, dûment réunie, puisse alors procéder à une nouvelle désignation.

Il est désigné au sein de chaque CSE un référent « lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes »

## CHAPITRE 2 — LA COMMISSION FORMATION (CF)

### Article 26 – Attributions de la CF

En application des dispositions du Code du travail relatives aux entreprises de 300 salariés et plus, le Comité social et économique constitue une Commission Formation.

Les parties s'entendent pour la création d'une Commission Formation dans chaque CSE.

La Commission Formation est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle,
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les parties s'entendent pour que le thème de la formation soit dévolu aux 3 CSE.

JAP

CG  
VK  
B

### Article 27 – Composition de la CF

La composition de la Commission formation, s'inscrivant, de même, dans une démarche de fonctionnement rationalisé, est fixée comme suit :

Membres Employés	Membres Cadres
3	1

La Commission Formation est présidée par un de ses membres.

### Article 28 – Désignation de la CF

Les membres de la Commission Formation sont désignés par la délégation du personnel au Comité social et économique :

- lors de la séance d'installation du Comité ;
- parmi les salariés de l'entreprise, qu'ils soient membres ou non du CSE ; par une résolution prise à la majorité des membres présents ;
- pour une durée qui prend fin avec celle du mandat de la délégation du personnel au CSE.

Ces désignations doivent tendre vers l'équilibre issu de l'audience mesurée au premier tour de l'élection de la délégation du personnel au CSE.

Il n'est pas prévu de suppléant ni de crédit d'heures pour les membres des Commissions de Formation.

En cas d'empêchement prolongé (+ de 6 mois) d'un membre de la CF, il est admis que la délégation du personnel au CSE, dûment réunie, puisse alors procéder à une nouvelle désignation.

La Commission Formation se réunit entre 8 à 15 jours avant le CSE de décembre. Les informations relatives au plan de développement des compétences (PDC) sont transmises 8 jours avant la réunion de ladite commission.

Les parties s'entendent pour ne pas instituer de commissions supplémentaires.

J.P.

CG  
VK  
D

## TITRE IV : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)

### Article 29 – Attributions des RP

Considérant la compétence territoriale étendue de l'organisme, et comme l'article L2313-7 du Code du travail en introduit la possibilité, sont institués des représentants de proximité.

Afin d'assurer la représentation des salariés au plus près du terrain, le Comité social et économique leur délègue la totalité de ses prérogatives afférentes à la présentation des réclamations individuelles et collectives, telles que visées à l'article 1 du présent accord.

Les attributions du Comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail demeurent, en revanche, exclusivement dévolues à la Commission visée à l'article 23.

### Article 30 – Composition des RP

Poursuivant l'objectif d'une représentation de proximité, les parties conviennent de la désignation d'un RP pour 150 salariés.

Lorsque l'application de cette règle n'aboutira pas à un nombre entier de RP, il sera procédé à l'arrondi à l'entier supérieur.

#### CSE Provence et Alpes

Nombre de Représentants de proximité
5

#### CSE Var

Nombre de Représentants de proximité
3

#### CSE Alpes Maritimes

Nombre de Représentants de proximité
4

JCP

Com  
VK  
A

Article 31 – Désignation des RP

Les représentants de proximité sont désignés par la délégation du personnel au Comité social et économique :

- lors de la séance d'installation du Comité ;
- parmi les salariés du territoire du CSE, qu'ils soient membres ou non du CSE ;
- pour une durée qui prend fin avec celle du mandat de la délégation du personnel au CSE, ou avec celle d'une nouvelle désignation d'un représentant intervenant en lieu et place.

Ces désignations doivent tendre vers l'équilibre issu de l'audience mesurée au premier tour de l'élection de la délégation du personnel au CSE.

Il n'est pas prévu de suppléant.

En cas d'empêchement prolongé (+ de 6 mois) d'un représentant de proximité, il est admis que la délégation du personnel au CSE, dûment réunie, puisse alors procéder à une nouvelle désignation.

L'accord ne prévoit aucune disposition supplétive au présent titre.

CB  
VK  
D

Jep

## TROISIEME PARTIE

-

### LE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

CG  
VK

J-P

A

## TITRE I : LES REUNIONS DES CSE

### Article 32 - Périodicité

Le Comité social et économique se réunit au moins 6 fois par an sur convocation de l'employeur. Le Comité peut se réunir, également, à la demande de la majorité de ses membres.

Le Comité 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.

Au moins quatre réunions du Comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

A cet égard, les parties conviennent que la Commission santé, sécurité et conditions de travail, par délégation du Comité, se réunit a minima de façon trimestrielle.

Les modalités y afférentes font l'objet d'une description in extenso dans le Règlement intérieur de l'instance.

### Article 33 — Participants

Seuls les membres titulaires participent aux réunions du Comité social et économique. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Seuls, les représentants syndicaux aux CSE assistent aux séances et avec voix consultative.

Assistent avec voix consultative aux réunions de la Commission santé, sécurité et conditions de travail :

- le médecin du travail ;
- le référent santé sécurité au travail.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L8112-1 ainsi que les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale sont également invités à ces réunions.

### Article 34 — Résolutions

Les résolutions du Comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents.

Le Président du Comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du Comité en tant que délégation du personnel.

69

CG  
VK  
D

Les délibérations y afférentes sont consignées dans des procès-verbaux, établis dans un délai de quinze jours et communiqués aux membres du Comité, selon des modalités précisées dans le Règlement intérieur de l'instance.

## **TITRE II : LES AUTRES MODALITES D'EXERCICE**

### Article 35 — Inspections

Par délégation du Comité social et économique, la CSSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité, d'hygiène et des conditions de travail.

Ces inspections visent à :

- s'assurer de l'application des prescriptions légales et réglementaires en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- vérifier le bon entretien et le bon usage des dispositifs de protection ;
- rechercher sur le terrain l'existence de facteurs de risques.

Par un vote à la majorité des membres présents, le Comité social et économique décide de l'organisation des missions d'inspection, et du ou des membres de la CSSCT qui en seront respectivement chargés. Ainsi, sauf cas de danger grave et imminent, un membre de la CSSCT ne peut intervenir que s'il a dûment été missionné par le Comité.

Compte tenu de la couverture géographique de l'entreprise, le Comité social et économique définit un calendrier des inspections de nature à visiter périodiquement l'ensemble des installations.

Chaque inspection est suivie d'un compte rendu établi par la CSSCT, présenté et commenté lors de la réunion suivante du CSE.

### Article 36 - Enquêtes

Par délégation du Comité social et économique, la CSSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Au vu des déclarations d'accidents du travail portées à sa connaissance, selon les modalités décrites au Règlement intérieur de l'instance, le Comité peut décider, par un vote à la majorité des membres présents, le déclenchement d'une enquête.

Les enquêtes sont effectuées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui, et un membre de la CSSCT choisi à la majorité des membres présents de la délégation du personnel.

Chaque enquête donne lieu à réalisation d'un compte rendu, présenté lors de la réunion suivante de la CSSCT, et tenu à disposition des membres du CSE.

JCP

CG  
VK

Tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves fait l'objet d'une procédure d'urgence, selon les modalités décrites au Règlement intérieur de l'instance.

#### Article 37 – Expertise

Par un vote à la majorité des membres présents, le Comité social et économique peut faire appel à un expert, notamment :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'entreprise ;
- ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail.

Dans la première hypothèse, le risque doit être identifié et actuel. La gravité du risque se mesure par l'importance des dommages prévisibles sur la santé physique ou mentale, eu égard à un événement, des faits avérés, des éléments objectifs, excédant la situation habituelle de l'entreprise.

Dans la seconde hypothèse, la notion de projet important s'apprécie au regard de son impact effectif sur les conditions de santé et de sécurité, ou sur les conditions de travail.

L'expert désigné doit être dûment agréé, selon modalités définies par voie réglementaire.

#### Article 38 – Droit d'alerte

Le Comité social et économique bénéficie d'un droit d'alerte :

- En cas d'atteinte aux droits des personnes et à leur santé physique et mentale, pouvant notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire.
- En cas de danger grave et imminent.

La notion de danger grave et imminent renvoie à une situation de menace réelle, inhabituelle, ne tenant pas à la nature intrinsèque du poste de travail, susceptible de se réaliser brutalement, dans un délai rapproché, et dont on peut raisonnablement penser qu'elle peut causer un préjudice grave, matérialisé par une incapacité permanente ou temporaire prolongée d'un ou plusieurs salariés.

Ces deux compétences sont exercées par la Commission santé, sécurité et conditions de travail, par délégation du CSE, conformément à l'article 23 du présent accord.

- En matière sociale, lorsque le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du Comité social et économique ayant abordé ce sujet.

CB  
VK  
→

Jep

## TITRE III : LES MOYENS HUMAINS

### CHAPITRE 1 - LES CREDITS D'HEURES

#### Article 39 – Crédits d'heures de la délégation du personnel

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du Comité social et économique.

Le nombre d'heures de délégation, fixé, en fonction des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres de la délégation, est strictement conforme aux dispositions réglementaires applicables en l'espèce. Il intervient dans les limites figurant ci-après :

#### CSE Provence et Alpes

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation par titulaire	Total heures de délégation mensuelles
600 à 699 salariés	14	24	336

#### CSE Var

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation par titulaire	Total heures de délégation mensuelles
300 à 399 salariés	11	22	242

#### CSE Alpes Maritimes

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation par titulaire	Total heures de délégation mensuelles
400 à 499 salariés	12	22	264

Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois.

Toutefois, cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

L'utilisation des heures ainsi cumulées intervient sous réserve du formalisme décrit à l'article 43.

df

CG  
VK

Les membres titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition entre les membres de la délégation du personnel au Comité social et économique ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du tableau ci-dessus.

L'utilisation de ces heures intervient, de même, sous réserve du formalisme décrit à l'article 43.

#### Article 40 – Crédits d'heures des représentants syndicaux au CSE

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux représentants syndicaux au Comité social et économique.

Ce temps est fixé dans les limites posées par l'article R2315-4 du Code du travail.

Nombres de représentants syndicaux	Nombre mensuel d'heures de délégation par Représentant
1 par organisation syndicale représentative dans l'entreprise	18 heures

Il n'est ni cessible, ni reportable.

#### Article 41 – Crédits d'heures des membres de la CSSCT

En application de l'article L2315-41 du Code du travail, le présent accord détermine le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail, dans l'exercice de leurs missions :

#### CSE Provence et Alpes

Nombre de membres de la CSSCT	Nombre mensuel d'heures de délégation par membre
5	10 heures

*dep*

*CG  
VK  
A*

### CSE Var

Nombre de membres de la CSSCT	Nombre mensuel d'heures de délégation par membre
3	10 heures

### CSE Alpes Maritimes

Nombre de membres de la CSSCT	Nombre mensuel d'heures de délégation par membre
4	10 heures

Le cas échéant, ce temps se cumule aux heures de délégation visées à l'article 39.

Il peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois.

Toutefois, cette règle ne peut conduire un membre de la CSSCT à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

L'utilisation des heures ainsi cumulées intervient sous réserve du formalisme décrit à l'article 43.

Les membres de la CSSCT peuvent, chaque mois, répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre de la CSSCT en application du tableau ci-dessus.

L'utilisation de ces heures intervient, de même, sous réserve du formalisme décrit à l'article 43.

### Article 42 – Crédits d'heures des représentants de proximité

Les représentants de proximité disposent également du temps nécessaire à l'exercice de leurs missions, dans les limites définies ci-après :

### CSE Provence et Alpes

Nombre de Représentants de proximité	Nombre mensuel d'heures de délégation par Représentant
5	10 heures

fd

CG  
VK

AD

### CSE Var

Nombre de Représentants de proximité	Nombre mensuel d'heures de délégation par Représentant
3	10 heures

### CSE Alpes Maritimes

Nombre de Représentants de proximité	Nombre mensuel d'heures de délégation par Représentant
4	10 heures

Le cas échéant, ce temps peut se cumuler aux crédits d'heures détenus en tant que membre titulaire de la délégation du personnel au CSE, et membre de la CSSCT.

Il peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois.

Toutefois, cette règle ne peut conduire un représentant de proximité à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

L'utilisation des heures ainsi cumulées intervient sous réserve du formalisme décrit à l'article 43.

Les représentants de proximité d'un même territoire peuvent, chaque mois, répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un représentant de proximité en application du tableau ci-dessus.

L'utilisation de ces heures intervient, de même, sous réserve du formalisme décrit à l'article 43.

### Article 43 - Modalités d'utilisation

En concertation avec les organisations syndicales intéressées, un formulaire a été mis en place sous l'IG n°7/2017.

L'information de l'employeur intervient, strictement, selon le mode opératoire fourni dans l'IG n°7/2017.

Afin de garantir la continuité du service rendu, le délai de prévenance en vue de l'utilisation des crédits d'heures susvisés est fixé à trois jours calendaires.

S'agissant de l'utilisation d'heures cumulées, telles que visées aux articles 39, 41 et 42, l'intéressé informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

JCP

CG  
VK

En référence à ces mêmes articles, les membres titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique, les membres de la CSSCT et les représentants de proximité informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information précise le nombre d'heures mutualisées pour chaque membre ou représentant.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les salariés mandatés peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès de salariés à leur poste de travail, sous réserve toutefois de bon fonctionnement des services.

#### Article 44 – Temps passé aux réunions, et situations d'urgence

Ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation dont disposent les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE :

- Les réunions plénières du Comité social et économique,
- Les réunions plénières de la Commission santé, sécurité et conditions de travail.

N'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

- aux enquêtes menées après un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, en référence à l'article 48 du présent accord ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la procédure d'alerte visée à l'article 38.

Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par l'employeur uniquement dans le cadre d'une réunion légalement obligatoire ou à l'initiative de l'employeur.

## **CHAPITRE 2 : LES BUDGETS**

Chaque CSE a son propre budget de fonctionnement qu'il utilise selon les règles légales en vigueur.

## **TITRE IV : LES MOYENS MATERIELS**

### **CHAPITRE 1 — LES RESSOURCES FINANCIERES**

#### Article 45 – Assiette de calcul

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L242-1 du Code de la Sécurité sociale, à

JCP

CG  
VK

l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, et des sommes versées au titre de l'intéressement.

#### Article 46 – Subvention de fonctionnement

Conformément à l'article L2315-61 du Code du travail, et considérant le décompte des effectifs tel que retenu à l'article 18 du présent accord, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute des effectifs relevant dudit CSE.

#### Article 47 – Budget des activités sociales et culturelles

Chaque année, l'employeur verse une contribution destinée au financement des institutions sociales du Comité social et économique.

En application de l'article L2312-81 du Code du travail, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

## **CHAPITRE 2 - LES AUTRES MOYENS MATERIELS**

#### Article 48 – Local et équipements

Pour lui permettre de mener à bien ses missions, l'employeur met à disposition du Comité social et économique un local aménagé.

Poursuivant cet objectif, l'employeur alloue également aussi au Comité le matériel de bureau nécessaire à l'exercice de ses missions.

Le Comité dispose en outre d'un accès à la messagerie électronique, et à l'intranet.

Il n'y a pas de mise à disposition de moyens matériels ou de formations spécifiques pour les membres des commissions, les représentants de proximité, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux.

JCP

CG  
VK



## TITRE V : LA FORMATION

### Article 49 – Formation

L'employeur accorde toutes facilités aux membres élus de la délégation du personnel, leur permettant de suivre les formations nécessaires à l'exercice de leurs missions : en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une part ; en matière économique, d'autre part.

La formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail bénéficie à tous les membres de la délégation du personnel, titulaires comme suppléants. Son financement est pris en charge par l'employeur dans les limites prévues par les articles R2315-20 et suivants du Code du travail.

Elle est d'une durée minimale :

- de cinq jours, dans l'hypothèse d'un premier mandat ;
- de trois jours, en cas de renouvellement de mandat.

Cette durée est portée à cinq jours, pour ceux des élus de la délégation du personnel, qui sont par ailleurs membres de la CSSCT.

La formation économique bénéficie aux membres titulaires du Comité social et économique élus pour la première fois. Son financement est pris en charge par le CSE. Sa durée, d'une durée maximale de cinq jours, s'impute sur celle du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale visé aux articles L2145-5 et suivants du Code du travail.

Le temps consacré aux formations susvisées est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

fcf

CG  
VK  
P

**QUATRIEME PARTIE**

-

**INSTITUTION**

**DU COMITE CENTRAL SOCIAL ET ECONOMIQUE**

**(CCSE)**

CB  
VK

AD

JSP

## TITRE I : CADRE DE MISE EN PLACE

### Article 50 - Périmètre

Au regard de la mise en place de 3 CSE (article 17 du présent accord), il est institué un Comité Central Social et Economique dont le périmètre est constitué des régions Provence Alpes Côte d'Azur et Corse.

### Article 51 - Elections

Les élections des représentants du personnel au Comité Central Social et Economique de l'UGECAM PACA et Corse auront lieu, au sein de chaque CSE.

La désignation se fait dans le cadre d'un collège unique.

Chaque CSE élit, parmi ses membres, ceux qui le représenteront au CCSE. Peuvent seuls prendre part au vote les membres titulaires des CSE (ou les suppléants qui remplacent les titulaires lors du vote), puisqu'ils ont seuls voix délibérative.

Le Président du CSE et les Représentants Syndicaux désignés auprès des CSE ne participent pas à l'élection.

Les membres élus des CSE sont seuls éligibles au CCSE.

Les membres du CCSE ne peuvent avoir plus de droits au CCSE qu'ils n'en ont dans leurs CSE.

Ainsi, les élus au CSE pourront être élus au CCSE conformément au tableau ci-dessous :

Mandat au CSE	Mandat possible au CCSE
Titulaire	Titulaire ou Suppléant
Suppléant	Suppléant

L'élection des membres du CCSE doit s'effectuer au cours de la première réunion du CSE, au scrutin majoritaire uninominal à un tour.

Des scrutins distincts sont organisés :

- un pour les titulaires, collège employé ;
- un pour les suppléants, collège employé ;
- un pour les titulaires collège cadre ;
- un pour les suppléants, collège cadre.

CG  
UK  
D

JCP

La majorité relative est suffisante. Le candidat qui obtient le plus de voix est proclamé élu.

#### Article 52 - Composition

Le CCSE est composé d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants, élus, pour chaque CSE, parmi ses membres.

CSE	TITULAIRES Collège Employés	TITULAIRES Collège Cadres	SUPPLEANTS Collège Employés	SUPPLEANTS Collège Cadres
PROVENCE ALPES	5	1	5	1
VAR CORSE	3	1	3	1
ALPES MARITIMES	4	1	4	1
	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>3</b>

#### Article 53 - Périodicité

Le CCSE se réunit au moins 2 fois par an au Siège de l'organisme sur convocation de l'employeur. L'ordre du jour est arrêté par le Président et le secrétaire. Il est envoyé par voie électronique 8 jours au moins avant la séance.

#### Article 54 - L'employeur ou son représentant

L'employeur ou son représentant est membre de droit du CCSE. Il en est le Président.

#### Article 55 – Les Représentants Syndicaux au CCSE

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CCSE choisi soit parmi les représentants syndicaux de cette organisation syndicale aux CSE, soit parmi les membres élus de ces comités.

#### Article 56 – Dispositions Diverses

Le CCSE élira lors de sa première réunion un secrétaire et un secrétaire adjoint, ce dernier étant chargé des questions de santé et de sécurité, parmi ses membres titulaires.

Les parties décident que le CCSE n'a pas de budget propre.

Le présent accord fixe à 15 jours le délai dans lequel le CCSE rend ses avis.

JCF

CG  
VK  
[Signature]

## TITRE II: LES ATTRIBUTIONS DU CCSE

### Article 57 – Attributions

Le CCSE exerce les attributions qui concerne la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les pouvoirs des CSE.

Il est seul consulté sur

- les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs CSE.
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs CSE des projets d'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les parties au présent accord conviennent de la répartition suivante des contenus de consultations et informations annuelles ci-après définies préalablement aux articles 1 à 10 :

### Orientations Stratégiques

#### **CCSE**

pour information = Convention d'objectifs et de Gestion, Intéressement, arrêté des comptes

pour consultation = Contrat Pluriannuel de Gestion

### Situation économique et financière

#### **CCSE**

pour consultation : projet de budget (EPRD, Siège)

### Politique Sociale, conditions de travail et emploi

#### **CCSE**

pour information = bilan de la situation comparée hommes/femmes, déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, bilan du travail à temps réduit

pour consultation = bilan social,

Jcl

CG  
VK  
B

## CSE

pour consultation = bilan de la formation professionnelle, plan de formation, document unique d'évaluation des risques professionnels et plan de prévention associé

pour information = information trimestrielle sur l'évolution des effectifs.

### Consultation et Informations ponctuelles

**CCSE** : bilan de suivi des accords locaux prévoyant cette clause, toute question intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

## **TITRE III : LES COMMISSIONS**

### **LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CCSE**

#### Article 58 – Attributions de la CSSCT du CCSE

Une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du Comité social et économique.

La CSSCT du CCSE se voit confier, par délégation du Comité Central social et économique, toutes les attributions du Comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et à l'hygiène.

Sont exclus du champ de cette délégation :

- le recours à expert, tel que défini à l'article 38 ;
- les attributions consultatives du CCSE.

La Commission santé, sécurité et conditions de travail ne rend pas d'avis.

Dans le cadre des consultations récurrentes ou ponctuelles, le Comité Central social et économique rend son avis sur la base des travaux préparatoires de la CSSCT.

Pour le CCSE, le référent « lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes » est le référent santé sécurité au travail de l'organisme.

Jcp

CG  
VK

→

#### Article 59 – Composition de la CSSCT

La composition de la Commission santé, sécurité et conditions de travail est fixée comme suit :

Membres Employés	Membres Cadres
2	1

La CSSCT du CCSE est présidée par l'employeur ou son représentant.

Seuls participent à la CSSCT du CCSE l'employeur et les membres, employés et cadres, de la CSSCT du CCSE.

#### Article 60 – Désignation des membres de la CSSCT du CCSE

Les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail du CCSE sont désignés par la délégation du personnel au Comité Central social et économique :

- lors de la séance d'installation du Comité Central ;
- parmi ses membres ;
- par une résolution prise à la majorité des membres présents ;
- pour une durée qui prend fin avec celle du mandat de la délégation du personnel au CCSE.

Il n'est pas prévu de suppléant.

En cas d'empêchement prolongé d'un membre de la CSSCT du CCSE (+ de 6 mois), il est admis que la délégation du personnel au CCSE, dûment réunie, puisse alors procéder à une nouvelle désignation.

Les questions régionales de santé et de sécurité sont dévolues à cette CSSCT instituée au sein du CCSE. Elle est présidée par l'employeur ou son représentant et comporte, outre le secrétaire adjoint, trois membres du CCSE dont un cadre. Le fonctionnement et la désignation des membres sont identiques aux CSSCT des CSE.

Les parties décident qu'il n'est pas mis en place au sein du CCSE d'autres commissions.

Il n'est pas fait attribution d'heures de délégation spécifiques, de mise à disposition de moyens matériels ou de formations spécifiques pour les membres et représentants au CCSE et à sa commission. Un règlement intérieur sera formalisé.

fcP

CO  
VK

→

**CINQUIEME PARTIE**

-

**DISPOSITIONS DIVERSES TENANT A L'ACCORD**

CG

UK

D

Jep

## **TITRE I : ARTICULATION ENTRE LES TEXTES FONDATEURS DU CSE**

### Article 61 – Le règlement intérieur du CSE

Le Comité social et économique détermine, dans un Règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de son périmètre géographique, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.

### Article 62 – Autres textes de référence

La lecture du présent accord s'articule également avec celle du protocole d'accord préélectoral relatif à l'élection de la délégation du personnel au Comité social et économique, qui sera conclu postérieurement.

## **TITRE II : APPLICATION DE L'ACCORD**

### Article 63 – Procédure d'agrément

Dans le cadre de la procédure d'agrément prévue à l'article L123-1 du Code de la Sécurité sociale, l'employeur transmet un exemplaire du présent accord à la Direction de la Sécurité Sociale, dont la décision intervient après avis du COMEX de l'UCANSS.

### Article 64 – Durée de l'accord

Sous réserve d'agrément, l'accord entre en vigueur sitôt proclamés les résultats de l'élection de la délégation du personnel au Comité social et économique, selon le calendrier convenu par voie de protocole d'accord préélectoral. L'accord est applicable pour une durée de 4 ans correspondant à la durée des mandats.

Les parties conviennent d'une clause de rendez-vous, dans les six mois précédant l'échéance des dits mandats afin de dresser un bilan de mise en œuvre de l'accord.

### Article 65 – Notification, dépôt et publicité

L'employeur notifie sans délai le présent accord aux organisations syndicales intéressées.

Les formalités de dépôt, telles que prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail, sont effectuées à la diligence de celui-ci.

A l'issue de la procédure d'agrément et sous réserve d'obtention de celui-ci, la Direction informe les organisations syndicales de l'applicabilité de l'accord.

Sous cette même réserve, la publicité de l'accord intervient par diffusion sur le site intranet de l'entreprise.

JcA

CG  
VK

Fait à Marseille le 8/12/2022

**Signatures**

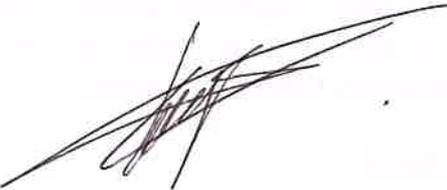
**Pour la Direction de l'Organisme**

**La Directrice Générale**  
Madame Anne DUMONTEL



**Pour les Organisations Syndicales Représentatives,**

**CFDT**  
Monsieur Jean Charles LAGOUTIERE



<b>Force Ouvrière</b> Monsieur Gérard CATALDO	<b>SNFOCOS</b> Monsieur Vincent KRIKORIAN
--	--

