

## ACCORD RELATIF AUX ATTRIBUTIONS ET AU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE A IFPEN

Entre les soussignés :

**IFP Energies nouvelles**

Établissement public de l'État à caractère industriel et commercial sous la tutelle du Ministre de la Transition écologique et solidaire.

Siège : 1 & 4 avenue de Bois Préau à Rueil-Malmaison (Hauts de Seine)

SIRET : 775 729 155 000 17

représenté par Madame Véronique RUFFIER-MERAY,

agissant en sa qualité de Directrice des Ressources humaines, ayant tout pouvoir à cet effet.



**COFIP**

Société anonyme simplifiée

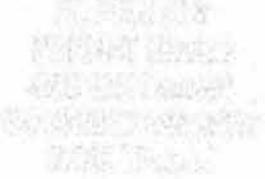
siège : 1 avenue de Bois Préau à Rueil-Malmaison (Hauts de Seine)

SIRET : 305 732 646 000 40

constituant avec IFPEN une UES, les deux entités étant collectivement dénommées ci-après l'Entreprise.

d'une part,

**Et les organisations syndicales ci-après représentées par :**

			Visa
CFDT	FCE-CFDT		
CFE-CGC			
CGT	CGT-Lyon		
	CGT-Rueil		

d'autre part.

## 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 la partie du Code du travail relative aux instances représentatives du personnel.

Cette ordonnance impose la mise en place du Comité Social Economique (CSE) qui remplace les précédentes institutions représentatives du personnel élues (CE, CHSCT, DP).

Conformément à l'article L.2312-8 du Code du travail, le Comité Social Economique, dans ses attributions générales, 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 comme à l'organisation du travail.

C'est dans ce contexte que les parties ont engagé des négociations en vue de déterminer le périmètre de mise en place et les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance ainsi que de ses commissions.

Les parties rappellent que le dialogue social participe à l'adhésion de tous au projet collectif de l'entreprise. Il contribue à la performance de cette dernière en matière économique, en matière de santé, sécurité, conditions de travail et qualité de vie au travail des salariés, et donc au progrès social.

Le dialogue social favorise enfin l'émergence de points d'équilibre entre les différentes parties, permet une meilleure cohésion, un meilleur partage des enjeux et de la politique économique et sociale de l'entreprise.

Dans cette perspective, plusieurs réunions de négociation se sont tenues entre la direction et les Délégués Syndicaux de novembre 2018 à juin 2019, permettant d'aboutir à un accord de mise en place du Comité Social Economique ainsi qu'au présent accord.

Cet accord traduit la volonté des parties de permettre à la direction, aux élus du CSE ainsi qu'aux organisations syndicales de remplir efficacement leurs missions et d'assurer le bon exercice des mandats électifs et syndicaux au sein d'IFPEN/COFIP.

### **Article 1 – Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de déterminer les modalités de fonctionnement du CSE et de ses différentes commissions, ainsi que les moyens qui sont alloués aux élus pour leur permettre d'exercer pleinement leurs mandats.

Cet accord a également pour objet de définir les modalités et le cadre du dialogue social au sein d'IFPEN et traite, à ce titre, des questions relatives aux attributions du CSE et de ses différentes commissions.

### **Article 2 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique au périmètre d'IFPEN et de l'UES constituée entre IFPEN Rueil-Malmaison et COFIP.

### **Article 3 – Durée des mandats**

Par dérogation à l'article L. 2316-10 du Code du travail, la durée du mandat des membres du CSEC et des CSEE sera de 3 ans et ce jusqu'aux résultats des prochaines élections, programmées à l'échéance des mandats.

### **Article 4 – Les CSEE (Comité Social et Economique Etablissement)**

#### **4.1 Missions des CSEE**

Instances locales, les CSEE sont informés et consultés sur les questions touchant l'organisation, la stratégie, la gestion ou l'organisation du travail de chaque site, dès lors qu'il y a des mesures d'adaptation spécifiques au site en question ou/et des dispositions qui relèvent de la seule compétence du chef d'établissement.

Handwritten signatures and initials in blue ink:   
 - Top right: SJS   
 - Middle right: TUE   
 - Middle: ARF, LR, RP   
 - Bottom right: CPA   
 - Bottom left: PR, CL, LG

Les CSEE ont par ailleurs pour mission de présenter à l'employeur les réclamations des salariés relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, à la convention, aux accords et réglementaires applicables dans l'entreprise et/ou l'établissement.

Enfin, les CSEE contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail sur le site concerné. Pour ce faire ils sont consultés sur des projets ou questions relatives à la sécurité et aux conditions de travail du site, sur la base des travaux d'analyse et recommandations que leur fourniront en amont les CSSCT locales.

Le CSEE sera consulté avant toute proposition de reclassement suite à un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, temporaire ou définitive.

Enfin, le CSEE a pour prérogative d'organiser et gérer l'ensemble des activités sociales et culturelles mises en place dans l'établissement.

## **4.2 Composition des CSEE**

### **4.2.1 Composition**

Les CSEE sont présidés par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs ayant voix consultative.

Conformément à l'article R 2314-1 du Code du travail, les CSEE sont composés, en fonction de l'effectif de l'établissement, d'une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de membres titulaires et de suppléants.

Pour la durée de cet accord, il a été fixé :

- 17 élus titulaires pour le CSEE de Rueil,
- 16 élus titulaires pour le CSEE de Lyon.

Le nombre de titulaires et de suppléants à élire au sein de chacun des CSEE sera apprécié à chaque élection dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourra désigner un représentant syndical au sein du CSEE selon les conditions fixées dans l'accord sur le droit syndical à IFPEN.

### **4.2.2 Bureau**

A la première réunion de l'instance, un bureau sera constitué : seront élus à la majorité des suffrages exprimés, a minima un secrétaire, un secrétaire adjoint et un trésorier parmi ses membres titulaires.

Un bureau élargi pourra être constitué sans que cela ne puisse conduire à la participation de plus d'un représentant par OS (en plus du secrétaire) à la réunion préparatoire à l'ordre du jour du CSEE qui aura lieu avec la direction.

## **4.3 Fréquence et modalité des réunions**

### **4.3.1 Réunions ordinaires**

Chaque CSEE se réunit 8 fois par an.

Quatre au moins de ces 8 réunions ordinaires traiteront de questions de sécurité, prévention et conditions de travail.

### **4.3.2 Réunions extraordinaires**

Le CSEE peut tenir des réunions extraordinaires à la demande de l'employeur ou de la majorité de ses membres titulaires.

Handwritten notes in blue ink:   
 - Top right: "S1", "IP", "LR"   
 - Middle right: "AEF", "RUF", "IF"   
 - Bottom left: "PR"   
 - Bottom center: "CL", "G"   
 - Bottom right: "CA"

Le CSEE est en outre réuni :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise et 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 sur les sujets relevant de la santé, sécurité ou conditions de travail.

#### 4.3.3 Participants aux réunions

Les réunions (ordinaires ou extraordinaires) se dérouleront en présence :

- du représentant de la direction, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative;
- de la délégation du personnel composée des élus titulaires (ou de leur suppléant, selon la règle définie à l'article 4.3.4 ci-après), des représentants syndicaux et au maximum de 5 suppléants supplémentaires. Seuls les élus suppléants représentant un titulaire absent peuvent participer au vote;
- de personnes invitées qui peuvent apporter leur expertise sur l'un des sujets à l'ordre du jour. La participation de ces personnes sera convenue entre le représentant de la direction et le secrétaire du comité;
- de personnes dont la présence est nécessaire pour aider à la rédaction des procès-verbaux ou la logistique de la réunion.

Lors des réunions CSEE qui traiteront de questions de santé, sécurité et conditions de travail, seront également invités pour ces sujets :

- o les présidents des CSSCT locales et/ou les responsables HSE,
- o les représentants du service de santé au travail,
- o l'inspecteur du travail,
- o les services de prévention CARSAT.

#### 4.3.4 Condition de participation des suppléants

Les élus suppléants peuvent assister à toute la durée des réunions plénières de CSEE avec voix délibérative uniquement lorsqu'ils remplacent des élus titulaires absents dans les conditions de l'article L 2314-37.

Il est précisé que dans le cas où un titulaire absent n'aurait pu se faire remplacer par un suppléant, les votes et délibérations réalisés par l'instance à la majorité des membres présents sont valables, le remplaçant n'étant pas obligatoire et aucun quorum n'étant requis.

Au-delà des suppléants susceptibles d'assister aux réunions en remplacement de titulaires absents, il a été convenu par cet accord que 5 suppléants puissent en surnuméraire participer à toute la durée des réunions plénières de CSEE avec voix consultative. Le secrétaire de CSEE communiquera au représentant de la direction, 3 jours ouvrés en amont de la réunion, les noms des suppléants concernés.

#### 4.3.5 Ordre du jour et convocation

Chaque réunion est précédée d'une réunion du bureau de CSEE lors de laquelle est arrêté, conjointement par le représentant de la direction et le secrétaire du CSEE, un ordre du jour.

L'ordre du jour sera envoyé à tous les élus, titulaires comme suppléants ainsi qu'aux représentants de la direction et à tous les intervenants.

La réunion de préparation de l'ordre du jour est planifiée a minima 21 jours calendaires avant la réunion plénière CSEE.

L'envoi de l'ordre du jour définitif se fait au moins 3 jours ouvrés avant la réunion par mail et vaut convocation.

Les documents seront envoyés aux membres au moins 10 jours calendaires avant la date de chaque réunion afin de leur permettre d'en prendre suffisamment connaissance.

#### 4.3.6 Traitement des réclamations

Le traitement des réclamations collectives est inclus dans l'ordre du jour des réunions plénières de CSEE. Les questions relatives aux réclamations seront transmises à la direction 7 jours calendaires avant la plénière du CSEE et traitées en plénière. Les questions seront transmises à la direction via, au plus, un mail par OS. Une réponse écrite de la DRH sera produite dans un délai maximal de 12 jours calendaires après la plénière du CSEE. Une communication au personnel sera assurée via l'intranet entreprise.

Des questions complémentaires pourront être posées en séance sans que la direction ne soit obligée d'y répondre immédiatement. Les réponses à ces questions supplémentaires seront néanmoins intégrées dans la réponse qui sera rédigée dans un délai maximal de 12 jours calendaires après la plénière du CSEE.

#### 4.3.7 Enregistrement des débats - Visioconférence

Les discussions lors des réunions plénières feront l'objet d'un enregistrement afin de faciliter l'établissement du procès-verbal. La durée de conservation des enregistrements et les modalités d'accès feront l'objet d'un point spécifique du règlement intérieur du CSEE.

La participation aux réunions plénières via visioconférence sera privilégiée autant que possible. Les élus seront néanmoins libres de choisir une participation en présentiel ou par visioconférence.

#### 4.4 Moyens du CSEE - heures de délégation

Par accord, il a été convenu que les élus des CSEE à IFPEN disposent, pour exercer efficacement leur mandat, d'un volume global d'heures de délégation représentant environ 9 équivalent temps plein annuel (Cf. annexe 2 du présent accord).

Ces heures se répartissent de la façon suivante :

- les élus titulaires des CSEE bénéficient de 24h de délégation par mois,
- les élus suppléants des CSEE bénéficient de 4h de délégation par mois,
- les secrétaires de CSEE bénéficient de 20h de délégation par mois,
- le secrétaire de CSEC bénéficie de 20h de délégation par mois,
- les rapporteurs des CSSCT bénéficient chacun de 10h de délégation par mois,
- les membres élus suppléants des CSSCT locales bénéficient de 6h de délégation par mois.

Une prévision annuelle de la répartition de ces heures de délégation sera faite dans l'outil de gestion interne en cohérence avec le calendrier de programmation projets d'IFPEN et sur la base d'une répartition fournie par chacune des organisations syndicales et par site.

Une synthèse sera produite par la DRH et une programmation individuelle annuelle sera ensuite transmise aux managers pour qu'il en soit tenu compte dans les affectations projets. Il sera possible de réviser cette programmation dans l'année (en cas de changement de mandant ou bien d'ajustements temps conséquents entre élus).

La direction procurera un état nominatif des heures de délégation réalisées par organisation syndicale, ainsi que la consolidation anonymisée du nombre d'heures totales réalisées toutes organisations syndicales confondues.

Conformément aux articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du Code du travail, les élus titulaires pourront, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures dont ils disposent. Un élu titulaire ne pourra disposer au cours d'un mois d'un nombre d'heures supérieur à une fois et demi son crédit d'heures.

Les managers seront informés par la DRH de cette nouvelle disposition légale de transfert d'heures entre élus.

Le temps passé en réunion sera rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des élus.

Pour l'exercice de leur mandat, les élus du CSEE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

#### **4.5 Commissions relevant des CSEE**

Les parties décident de mettre en place les commissions suivantes au sein des CSEE :

- les commissions transport-logement pour les CSEE de Rueil et de Lyon,
- les commissions restauration pour les CSEE de Rueil et de Lyon,
- les commissions vidéosurveillance pour les CSEE de Rueil et de Lyon,
- la commission Postés pour le CSEE de Lyon.

Par ailleurs, deux Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail, une sur chaque site (Rueil et Lyon), sont mises en place et traitées, en raison de leur spécificité, à l'article 6 ci-après.

La durée des mandats des membres de ces commissions est alignée sur celle des élus du CSEE.

Le temps passé à ces commissions est comptabilisé sur le crédit annuel global des membres de commissions (des CSEE comme du CSEC), lequel est fixé à:

- 500 h pour le site de Rueil,
- 350 h pour le site de Lyon.

Si la présentation d'un sujet est réalisée en commission locale cette même présentation ne sera pas ré-effectuée en CSEE. Ceci étant, pour la bonne introduction ou la bonne compréhension des débats, une présentation partielle éclairant un point spécifique pourra exceptionnellement être réalisée.

- ***Les commissions transport-logement pour les CSEE de Rueil et Lyon***

Ces commissions locales visent à faciliter l'accès au transport et au logement des salariés de chaque site IFPEN.

Elles sont composées de membres élus du CSEE et de représentants de la direction identifiés en début de mandat. Des salariés volontaires pourront participer aux travaux des commissions transport-logement.

Elles se réunissent sur convocation du rapporteur de la commission, après accord des représentants de la direction.

- ***Les commissions restauration pour les CSEE de Rueil et Lyon***

Ces commissions locales visent à suivre l'application du contrat de prestation « restauration » des sites IFPEN de Rueil et de Lyon avec le prestataire et de toute autre activité en lien avec les prérogatives du CSEE et qui sont déléguées à l'entreprise.

Elles sont composées de membres élus du CSEE et de représentants de la direction identifiés en début de mandat. Des salariés volontaires pourront participer aux travaux des commissions restauration.

Elles se réunissent sur convocation du rapporteur de la commission, après accord des représentants de la direction.

- ***Les commissions vidéosurveillance pour les CSEE de Rueil et Lyon***

Ces commissions locales visent à suivre les dispositifs de vidéosurveillance mis en place et leur évolution sur chacun des sites IFPEN de Rueil et de Lyon, principalement à des fins de sécurité des biens et des personnes, et conformément aux préconisations de la CNIL en ce qui concerne le respect des données personnelles.

Elles sont composées de membres élus du CSEE et de représentants de la direction identifiés en début de mandat. Des salariés volontaires pourront participer aux travaux des commissions vidéosurveillance.

Elles se réunissent sur convocation du rapporteur de la commission, après accord des représentants de la direction.

- **La commission postés pour le CSEE de Lyon**

Elle a pour mission de suivre l'application du réglementaire postés et les conditions de travail du personnel en poste (salariés postés, SSU). Elle n'a pas vocation à négocier, ce rôle étant dévolu aux délégués syndicaux.

Cette commission est composée de représentants de la DRH, de représentants des directions employant du personnel en poste, d'un représentant de chaque équipe en poste, d'un élu CSEE Lyon par organisation syndicale. Des salariés volontaires pourront exceptionnellement participer aux travaux de cette commission sur demande formulée auprès des représentants de la DRH et du rapporteur de la commission.

La commission postés se réunira une fois par an.

Une commission postés extraordinaire pourra être tenue à la demande de l'employeur ou de la majorité des représentants des équipes en poste.

L'ensemble des documents nécessaires à l'activité de cette commission sera transmis par mail à l'ensemble des participants au moins 3 jours ouvrés avant la date de la réunion.

## **Article 5 – Le CSEC (Comité Social et Économique Central)**

### **5.1 Mission du CSEC**

Institution centrale, le CSEC exerce toutes les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise.

Le CSEC est seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau entreprise qui ne comportent pas de mesures spécifiques établissement et/ou qui excèdent les pouvoirs des chefs d'Etablissements (à titre d'exemple: un projet dont les principes directeurs sont transverses aux deux sites sera traité uniquement en CSEC),
- les consultations qui concernent les orientations stratégiques, la situation économique de l'entreprise ainsi que la politique sociale.

### **5.2 Composition du CSEC**

#### **5.2.1 Composition**

Le CSEC est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs ayant voix consultative.

Le CSEC est composé d'une délégation élue du personnel qui, conformément à l'article L. 2316-4 du Code du travail, comportera un nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants fixé, par cet accord, à 16 titulaires et 16 suppléants.

Le nombre de titulaires et de suppléants à élire au CSEC sera apprécié à chaque élection dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Les élus siégeant au CSEC seront élus par les membres titulaires de la délégation du personnel de chaque CSEE parmi leurs membres, étant entendu :

- qu'un membre titulaire de CSEE pourra être désigné indifféremment membre titulaire ou suppléant du CSEC,
- qu'un membre suppléant de CSEE ne pourra pas être désigné membre titulaire au CSEC.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourra désigner un représentant syndical au CSEC selon les conditions fixées dans l'accord sur le droit syndical à IFPEN.

## 5.2.2 Bureau

A la première réunion de l'instance, un bureau sera constitué : seront élus à la majorité des suffrages exprimés, a minima un secrétaire, un secrétaire adjoint et un trésorier parmi les membres titulaires.

Un bureau élargi pourra être constitué, sans que cela ne puisse conduire à la participation de plus d'un représentant par OS (en plus du secrétaire), à la réunion préparatoire à l'ordre du jour du CSEC qui aura lieu avec la direction.

## 5.3 Fréquence et modalité des réunions

### 5.3.1 Réunions ordinaires

Le CSEC se réunit 5 fois par an sur les deux sites, à savoir :

- 3 réunions sur le site de Reuil-Malmaison (92),
- 2 réunions sur le site de Lyon (69).

Deux au moins de ces cinq réunions ordinaires traiteront de questions de santé, sécurité et conditions de travail.

### 5.3.2 Réunions extraordinaires

Le CSEC peut tenir des réunions extraordinaires à la demande de l'employeur ou de la majorité de ses membres titulaires ou à la demande de 2 titulaires s'agissant des réunions extraordinaires relatives aux questions de santé sécurité et conditions de travail.

### 5.3.3 Participants aux réunions

Les réunions (ordinaires ou extraordinaires) se dérouleront en présence :

- du Président d'IFPEN ou de son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative,
- de la délégation du personnel composée des élus titulaires (ou de leur suppléant, selon la règle définie à l'article 5.3.4 ci-après), des représentants syndicaux et au maximum de 5 suppléants supplémentaires. Seuls les élus suppléants représentant un titulaire absent peuvent participer au vote,
- de personnes invitées qui peuvent apporter leur expertise sur l'un des sujets inscrits à l'ordre du jour. La participation de ces personnes sera convenue entre le Président ou son représentant et le secrétaire du CSEC,
- de personnes dont la présence est nécessaire pour aider à la rédaction des procès-verbaux ou la logistique de la réunion,

Lors des réunions CSEC qui traiteront de questions de santé, sécurité et conditions de travail, seront également invités pour ces sujets:

- o les présidents de CSSCT locales,
- o les représentants du service de santé au travail,
- o l'inspecteur du travail,
- o les services de prévention CARSAT

### 5.3.4 Condition de participation des suppléants

Les élus suppléants peuvent assister à toute la durée des réunions plénières de CSEC avec voix délibérative, uniquement lorsqu'ils remplacent des élus titulaires absents dans les conditions de l'article L 2314-37.

Il est précisé que, dans le cas où un titulaire absent n'aurait pu se faire remplacer par un suppléant, les votes et délibérations réalisés par l'instance à la majorité des membres présents seront valables, aucun quorum n'étant requis.

Au-delà des suppléants susceptibles d'assister aux réunions en remplacement de titulaires absents, il a été convenu que 5 suppléants puissent participer à toute la durée des réunions plénières de CSEC, avec voix consultative. Le secrétaire du CSEC communiquera au Président ou à son représentant 3 jours ouvrés en amont de la tenue de la réunion, les noms des suppléants concernés.

### **5.3.5 Ordre du jour et convocation**

Chaque réunion est précédée d'une réunion du bureau de CSEC lors de laquelle est arrêté, conjointement par le Président ou son représentant et le secrétaire du CSEC, un ordre du jour.

L'ordre du jour sera envoyé à tous les élus, titulaires comme suppléants ainsi qu'au Président et ses deux collaborateurs, et à tous les intervenants.

La réunion de préparation de l'ordre du jour est planifiée a minima 21 jours calendaires avant la réunion plénière du CSEC.

L'envoi de l'ordre du jour définitif se fait au moins 3 jours calendaires avant la réunion plénière par mail et vaut convocation.

### **5.3.6 Enregistrement des débats - Visioconférence**

Les discussions lors des réunions plénières feront l'objet d'un enregistrement afin de faciliter l'établissement du procès-verbal. Les délais de conservation, d'utilisation en cas de besoin, seront définis dans le règlement intérieur.

La participation aux réunions plénières via visioconférence sera privilégiée autant que possible. Les élus seront néanmoins libres de choisir une participation en présentiel ou par visioconférence.

## **5.4 Moyens du CSEC**

Le temps passé en réunion sera rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les membres élus du CSEC pourront utiliser le crédit d'heures de délégation dont ils disposent en leur qualité d'élus du CSEC. Conformément à l'annexe 2 seul le secrétaire de CSEC dispose de 20h de délégation par mois en plus de ses heures de délégation en tant qu'élus CSEC.

Pour l'exercice de leur mandat, les élus du CSEC peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les documents nécessaires aux membres du CSEC devront être en leur possession au moins 10 jours calendaires avant la date de la réunion plénière du CSEC. Ils feront l'objet d'un dépôt dans la BDES avec notification d'alerte aux membres du CSEC.

## **5.5 Commissions relevant du CSEC**

Les parties décident de mettre en place les quatre commissions suivantes au sein du CSEC :

- Commission Economique et programmes,
- Commission Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)-Formation,
- Commission Egalité professionnelle et bilan social,
- Commission Santé Retraite Prévoyance.

Par ailleurs, une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale est mise en place et traitée, en raison de sa spécificité, à l'article 6 ci-après.

La durée des mandats des membres des commissions est alignée sur celle des élus du CSEC.

Le temps passé à ces commissions est comptabilisé sur le crédit annuel global des membres de commissions (des CSEC comme du CSEC), lequel est fixé à:

- 500 h pour le site de Rueil,
- 350 h pour le site de Lyon.

ED SD LA  
AEF  
PR LG  
UP MF

- **La commission économique et programmes**

Cette commission vise à étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise en vue de préparer les avis du CSEC notamment sur les consultations qui concernent les orientations stratégiques et la situation économique. Les documents seront envoyés aux membres au moins 10 jours calendaires avant la date de chaque réunion pour leur permettre d'en prendre suffisamment connaissance.

Elle est composée :

- de membres élus du CSEC (dont au moins un représentant de la catégorie «cadres»),
- et a minima de deux représentants de la direction dont un membre de la DRH.

Des salariés volontaires pourront participer aux travaux de la commission économique et programmes.

Chaque année, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, seront organisées des réunions portant respectivement sur :

- chacun des Centres de Résultats (à ce jour: CRP, CRRE, CRT, CRDI et CDR Formation),
- la Direction scientifique.

De plus, toujours dans ce cadre, une réunion commune avec la commission GEPP-Formation sera organisée avec les directeurs généraux adjoints, la DRH et les membres élus de ces commissions pour faire le lien entre les principales inflexions stratégiques, l'évolution de l'emploi et les formations associées.

Un échange spécifique de la commission économique sera également organisé chaque année avec la Direction financière, avant consultation du CSEC sur la situation économique.

Si la présentation d'un sujet est réalisée en commission cette même présentation ne sera pas ré-effectuée en CSEC. Ceci étant, pour la bonne introduction ou la bonne compréhension des débats, une présentation partielle éclairant un point spécifique pourra exceptionnellement être réalisée, notamment avant la présentation des travaux de la commission.

- **La commission GEPP-Formation**

Cette commission vise à préparer les avis du CSEC sur les consultations qui concernent la politique sociale, notamment sur les sujets relatifs à la formation. Elle vise également à faire le lien avec la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et à étudier les thématiques relatives à l'emploi. Les documents seront envoyés aux membres au moins 10 jours calendaires avant la date de chaque réunion afin de leur permettre d'en prendre suffisamment connaissance.

Elle est composée de:

- membres élus du CSEC,
- et a minima de deux représentants de la direction.

Des salariés volontaires pourront participer aux travaux de la commission GEPP-Formation.

La commission GEPP-Formation se réunira deux fois par an.

Une réunion extraordinaire par an sera possible à la demande de l'employeur ou de la majorité des membres élus de la commission.

De plus, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, une réunion commune avec la commission économique et programmes sera organisée avec les directeurs généraux adjoints, la DRH et les membres élus de ces commissions pour faire le lien entre les principales inflexions stratégiques, l'évolution de l'emploi, et les formations associées.

Handwritten notes in blue ink: ET, SD, LR, ACF, YF, PR, CL, LG, NP, CP1.

Si la présentation d'un sujet est réalisée en commission, cette même présentation ne sera pas ré-effectuée en CSEC. Ceci étant, pour la bonne introduction ou la bonne compréhension des débats, une présentation partielle éclairant un point spécifique pourra exceptionnellement être réalisée, notamment avant la présentation des travaux de la commission.

- **La commission égalité professionnelle et bilan social**

Cette commission vise à préparer les avis du CSEC sur les consultations qui concernent la politique sociale en étudiant notamment le rapport comparé de la situation des hommes et des femmes au niveau salaire et évolution de carrière. Elle peut faire toute proposition d'amélioration en faveur d'égalité professionnelle et/ou de lutte contre les agissements sexistes notamment en lien avec les deux élus référents sur ces sujets aux CSEE de Rueil et de Lyon. Elle étudie également les éléments du bilan social et les indicateurs de l'accord en faveur de l'emploi des travailleurs porteur de handicap.

Elle est composée:

- de membres élus du CSEC,
- et a minima de deux représentants de la direction.

Des salariés volontaires pourront participer aux travaux de la commission égalité professionnelle et bilan social.

Chaque année, sera organisée une réunion dédiée à chacune des thématiques suivantes:

- égalité professionnelle,
- bilan social,
- emploi en faveur des travailleurs porteurs de handicap.

Si la présentation d'un sujet est réalisée en commission cette même présentation ne sera pas ré-effectuée en CSEC. Ceci étant, pour la bonne introduction ou la bonne compréhension des débats, une présentation partielle éclairant un point spécifique pourra exceptionnellement être réalisée, notamment avant la présentation des travaux de la commission.

- **La commission santé retraite prévoyance**

Cette commission vise à suivre les contrats de santé-retraite-prévoyance en lien avec la direction et le(s) prestataire(s).

Elle est composée:

- de membres élus du CSEC,
- et a minima de deux représentants de la direction.

Des salariés volontaires pourront participer aux travaux de la commission santé-retraite-prévoyance.

La commission santé-retraite-prévoyance se réunira deux fois par an.

En cas d'évolutions législatives, des réunions extraordinaires pourront être organisées dans l'année.

Si la présentation d'un sujet est réalisée en commission cette même présentation ne sera pas ré-effectuée en CSEC. Ceci étant, pour la bonne introduction ou la bonne compréhension des débats, une présentation partielle éclairant un point spécifique pourra exceptionnellement être réalisée, notamment avant la présentation des travaux de la commission.

## **Article 6 – Les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

IFPEN fait de la prévention des risques et de l'étude des conditions de travail une priorité.

Tenant compte de ces enjeux sécurité mais aussi des spécificités des sites en termes de prévention des risques, il a été convenu de mettre en place:

- deux CSSCT locales, soit une sur chacun des sites IFPEN (Rueil et Lyon),
- une CSSCT centrale rattachée au CSEC.

Handwritten notes and initials:   
ET, SB, LR, A&F, PR, CG, etc.

## 6.1 Missions des CSSCT et leur articulation

Conformément à l'article L.2315-38 du Code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives.

Pour ce qui concerne la CSSCT Centrale, il a été convenu par cet accord de lui confier les attributions suivantes :

- préparer les réunions et consultations du CSEC dont elle dépend sur les questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail,
- faire des propositions de prévention et d'amélioration des conditions de travail,
- exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes,
- procéder à une alerte en cas de danger grave et imminent,
- être acteur de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) en participant au comité de suivi des RPS (2 élus de Rueil et 2 élus de Lyon), aux comités des risques professionnels (CRP) ainsi qu'aux comités restreints associés aux alertes des directions transverses aux deux sites dès lors que l'alerte concerne les deux sites (2 élus par site, soit au maximum 4 élus au total).

Tout sujet relatif à la santé, la sécurité et les conditions de travail qui serait transverse aux deux sites sera exclusivement traité en CSSCT Centrale.

Pour ce qui concerne les CSSCT locales, il a été convenu par cet accord de leur confier les attributions suivantes:-

- procéder à intervalles réguliers à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- réaliser des enquêtes notamment en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles,
- préparer les réunions et consultations des CSEE dont elles dépendent sur les questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail,
- faire des propositions de prévention et d'amélioration des conditions de travail notamment en participant aux CRP des directions (2 élus, sachant que pour les directions transverses, le nombre total d'élus au CRP ne pourra pas dépasser 4 élus),
- exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes,
- procéder à une alerte en cas de danger grave et imminent,
- être acteur de la prévention et du traitement des RPS en participant aux comités restreints associés aux alertes du site (2 élus) et aux CRP des directions du site (2 élus). Pour les directions transverses, le nombre total d'élus au CRP ne pourra pas dépasser 4 élus).

Chacune des CSSCT peut en outre être saisie pour des faits de harcèlement.

Si la présentation d'un sujet est réalisée en commission locale cette même présentation ne sera pas ré-effectuée en central. Ceci étant, pour la bonne introduction ou la bonne compréhension des débats, une présentation partielle éclairant un point spécifique pourra exceptionnellement être réalisée, notamment avant la présentation des travaux de la commission.

## 6.2 Composition

Chaque CSSCT (qu'elle soit centrale ou locale) est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister éventuellement de collaborateurs de son choix sans qu'ils ne puissent être plus nombreux que les élus membres présents.

La CSSCT Centrale est composée de 8 élus (titulaires comme suppléants), 4 choisis parmi les membres de la CSSCT de Lyon et 4 parmi les membres de la CSSCT de Rueil.

Les CSSCT locales sont quant à elle composées:

- pour Lyon : de 8 élus désignés au sein du CSEE Lyon parmi ses membres,
- pour Rueil : de 9 élus désignés au sein du CSEE Rueil parmi ses membres.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourra désigner un représentant syndical en CSSCT selon les conditions fixées dans l'accord sur le droit syndical à IFPEN.

Les invités permanents en CSSCT sont :

- les responsables HSE,
- les représentants du service de santé au travail,
- les représentants syndicaux,
- l'inspecteur du travail,
- les services de prévention CARSAT.

En outre, pour les CSSCT locales, un salarié pourra être invité exceptionnellement pour un sujet avec voix consultative sur proposition du secrétaire et validation du président de la CSSCT lors de la fixation de l'ordre du jour.

Les rapporteurs des CSSCT bénéficient d'heures de délégation spécifiques pour mener à bien leur mission (cf. annexe 2)

## **6.3 Réunions**

### **6.3.1 Réunions ordinaires**

La CSSCT centrale se réunit deux fois par an au siège.

Chacune des CSSCT locales se réunit 4 fois par an sur son site.

### **6.3.2 Réunions extraordinaires**

Les CSSCT centrale et locales peuvent tenir des réunions extraordinaires à la demande de l'employeur ou à la demande de deux élus au moins.

### **6.3.3 Ordre du jour et convocation**

Chaque réunion est précédée d'une réunion lors de laquelle est arrêté, conjointement par l'employeur ou son représentant et le rapporteur de la CSSCT, un ordre du jour.

La réunion de préparation de l'ordre du jour est planifiée a minima 15 jours calendaires avant la réunion de la CSSCT.

L'envoi de l'ordre du jour définitif se fait au moins 3 jours ouvrés avant la réunion par mail et vaut convocation.

### **6.3.4 Enregistrement des débats - visioconférence**

Les discussions en réunion de CSSCT centrale et locales feront l'objet d'un enregistrement afin de faciliter l'établissement du procès-verbal.

La participation aux réunions des CSSCT via visioconférence sera privilégiée autant que possible. Les élus seront néanmoins libres de choisir une participation en présentiel ou par visioconférence.

## **Article 7 – Modalités d'informations et de consultations et articulation des consultations CSEC et CSEE**

### **7.1 Les consultations récurrentes**

Une consultation annuelle est maintenue sur les trois consultations obligatoires à savoir :

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

Ces consultations se feront exclusivement au niveau CSEC et ne seront pas présentées en CSEE.

### **7.2 Les consultations ponctuelles**

Conformément à l'article L. 2312-37, des projets ponctuels pourront donner lieu à consultation du CSEC et/ou des CSEE.

Handwritten notes and initials in blue ink, including "AGF", "SD", "LR", "C", "LG", "UP", "VF", and "TU".

La nécessité de procéder ou non à une consultation ponctuelle sur un projet donné, ainsi que la détermination de la ou des instances la/les plus appropriées le cas échéant pour rendre un avis, sera déterminée de manière concertée entre les représentants direction et les bureaux des CSEC/CSEE susceptibles d'être concernés.

Dans une logique d'efficacité, il est convenu par cet accord que des projets transverses ou relevant de principes directeurs communs aux deux sites seront étudiés exclusivement en CSEC.

Seuls les projets qui comporteraient des mesures d'adaptation spécifiques nécessiteraient la consultation du CSEE concerné, sur ces seules mesures spécifiques.

Dans le cas des consultations ponctuelles un document d'information explicitant le projet envisagé ainsi que ses conséquences pour les salariés et l'entreprise sera remis aux élus dans un délai raisonnable, fonction des impacts de la mise en œuvre du projet, et au plus tard avec l'ordre du jour de la réunion. L'appréciation de l'importance des conséquences du projet sera discutée en réunion entre le bureau et le président ou son représentant).

### **7.3 Délai pour rendre un avis**

Conformément à l'article R. 2312-6 du Code du travail, le CSEC et/ou le CSEE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif en cas d'absence de réponse à l'expiration d'un délai d'un mois.

Par cet accord, il est convenu que le point de départ du délai d'un mois pour rendre un avis court à partir du moment où les documents ont été présentés en séance.

En cas d'intervention d'un expert, le délai sera porté à deux mois à partir du moment où les documents auront été présentés en séance. Ce délai est porté à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSEE.

### **Article 8 - Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** (conformément et selon les modalités décrites à l'article L.2314-1 du Code du travail).

Par cet accord, il est prévu la désignation de deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, un sur chacun des sites de Rueil-Malmaison et de Lyon.

Ces référents seront désignés par les CSEE parmi leurs membres (titulaires ou suppléants), sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du Code du travail.

Ils bénéficient de la même formation que le référent désigné par l'entreprise afin de partager un socle commun de connaissances et de pratiques et suivront également la formation santé, sécurité et conditions de travail, au même titre que les autres membres de la délégation du personnel du CSE (article L.2315-18 du Code du travail).

### **Article 9 - Budgets alloués aux CSEE et au CSEC**

Il est convenu par cet accord que pour le mois de décembre 2019, il ne sera pas demandé au CSE nouvellement élu le remboursement des salaires des permanents (ie. arrêté des comptes en décembre).

Ainsi le versement de la première dotation budgétaire du CSE interviendra en début d'année 2020 (année civile).

- Budget activités et œuvres sociales (ACS)

Le budget annuel global pour les œuvres sociales des CSEE et des associations sportives (ASIP et ALSIP) versé par IFPEN sera de 0,9643 % de la masse salariale brute (MSB) de l'année qui précède.

- Pour les deux CSEE, ce budget (année n) s'élève à 0,8885 % de la MSB de l'année qui précède (année n-1), la répartition entre les deux CSEE de Rueil et de Lyon se faisant au prorata des effectifs chartés arrêtés au 31 décembre de l'année précédente (année n-1). Le CSEE de Rueil remboursera annuellement au premier trimestre de chaque année à IFPEN 30 % des salaires bruts chargés de l'année précédente (année n-1) des permanents du CSEE du fait de leurs contributions aux œuvres sociales.

AEF 14/21  
RUEIL LG  
LYON CPY  
LR SD

- Pour l'aide aux vacances (anciennement versée forfaitairement), les enveloppes respectives pour les 2 CSEE sont majorées de 0,009% pour Rueil et de 0,019% pour Lyon. L'assiette de cette majoration est la masse salariale brute globale de l'année qui précède.
- Pour les associations sportives, ce budget s'élève à 0,04775 % de la MSB de l'année qui précède (année n-1), la répartition entre Asip et Alsip se faisant au prorata des effectifs chartés arrêtés au 31 décembre de l'année précédente (année n-1).

- Budget de fonctionnement

Pour le CSEE de Rueil, le budget (année n) annuel global de fonctionnement alloué par IFPEN sera de 0,5630 % de la masse salariale brute (MSB) de l'établissement de Rueil de l'année qui précède (année n-1). Ce budget intégrera la prise en charge par le CSEE de Rueil de 70 % des salaires bruts chargés de l'année précédente des permanents du CSEE de Rueil du fait de leurs contributions au fonctionnement.

Pour le CSEE de Lyon, Le budget (année n) annuel global de fonctionnement alloué par IFPEN sera de 0,4631 % de la masse salariale brute (MSB) de l'établissement de Lyon de l'année qui précède (année n-1). Ce budget intégrera la prise en charge par le CSEE de Lyon de 100 % des salaires bruts chargés de l'année précédente des permanents du CSEE de Lyon du fait de leurs contributions au fonctionnement.

Ces taux incluent la part de TVA induite par l'externalisation des dépenses de fonctionnement des CSE.

Ces budgets de fonctionnement intégreront l'ensemble des dépenses de fonctionnement des CSEE et en particulier le recours à des expertises. Seuls les frais de déplacements des élus liés à l'activité des CSE pour des réunions obligatoires qui se tiennent à l'initiative de l'employeur seront pris en charge par la direction .

En cas de dépenses exceptionnelles, un CSEE aura la possibilité de solliciter une participation de l'employeur en sus de son budget de fonctionnement.

Le règlement intérieur du CSEC intégrera la répartition des dépenses de fonctionnement du CSEC par une dotation issue des deux CSEE.

### **Article 10 – Les expertises**

Les CSEE et le CSEC peuvent décider de recourir à une expertise.

Le financement de ces expertises sera pris en charge selon les conditions de l'article L. 2315-80 du Code du travail.

### **Article 11- La base de données économiques et sociales (BDES)**

IFPEN a mis en place une base de données économiques et sociales via une zone dédiée sur l'intranet de l'entreprise.

Cette BDES est accessible aux élus qu'ils soient titulaires ou suppléants, aux représentants syndicaux, aux délégués syndicaux ainsi qu'aux membres élus des commissions centrales comme locales.

Elle est mise à jour régulièrement et rassemble l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à disposition du CSEC et des CSEE en application de l'article L. 2312-36 du Code du travail, ainsi que les documents nécessaires aux travaux de l'ensemble des commissions.

Les informations seront accessibles sans limitation de durée dans le temps.

Handwritten notes and initials: LR, SA, ACF, TUF, VF, PR, MD, LG, 4/1.

Les élus seront informés de chaque mise à jour de la BDES via une alerte automatique de l'intranet d'entreprise dès qu'un document est ajouté dans la base.

Les parties rappellent que les représentants du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations figurant dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme tel par l'employeur.

## **Article 12 - Accompagnement des élus CSE**

### **12.1 Formations**

Les parties réaffirment, à travers cet accord, l'importance pour les membres de la délégation des CSEE d'acquérir et/ou de développer des compétences solides afin de mener efficacement leurs missions.

- Formation économique, sociale et syndicale

Tous les membres titulaires, élus au sein du CSE bénéficieront, au moment de leur prise de mandat, d'une formation économique sociale et syndicale d'une durée de 5 jours et dans les conditions prévues à l'article L 2315-63 du Code du travail.

- Formation santé-sécurité-conditions de travail

Une formation santé, sécurité et conditions de travail de 7 jours sera proposée et entièrement financée par IFPEN (budget formation). Elle sera organisée à travers des sessions collectives intra entreprise. Tous les membres élus du CSE ainsi que les représentants syndicaux et les deux référents CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pourront bénéficier de cette formation afin de développer leur capacité à déceler et mesurer les risques professionnels, à analyser les conditions de travail ainsi qu'à les initier aux méthodes de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. Pour des raisons budgétaires, trois sessions par an et pour environ 12 personnes pourront être organisées en intra en 2020 et 2021.

- Formations complémentaires négociées

En plus du socle de base de formations prévu au paragraphe précédent pour les membres des CSE, IFPEN propose d'accompagner les élus dans leurs missions par des formations complémentaires, financées sur le budget formation de l'entreprise à hauteur d'une enveloppe budgétaire de 34 K€ pour la durée totale du mandat (3 ans), cette enveloppe étant dédiée pour moitié à chaque CSEE.

Cette enveloppe formation spécifique vise à permettre aux élus membres des CSEE d'accéder à des formations qui participent au développement de leurs compétences, telles que des formations en communication ou en développement personnel ainsi que des formations sur des thématiques en lien avec leur mandat telles que par exemple les risques psycho-sociaux, la connaissance des activités de l'entreprise.

Il appartient aux élus de prendre l'initiative d'une demande de formation complémentaire et de porter leurs demandes éventuelles au bureau des CSEE de leur site de rattachement qui pourra opérer un arbitrage ou une priorisation si nécessaire.

Ces demandes de formation complémentaires seront ensuite formulées à la DRH par le bureau des CSEE.

L'enveloppe budgétaire globale allouée pour la formation pourra exceptionnellement, si le budget de fonctionnement des CSEE ne le permet pas, être utilisée à hauteur de maximum 5 k€ sur 3 ans pour financer une/des expertises. La demande sera formulée conjointement par les deux secrétaires de CSEE à la Direction.

Les élus des CSEE ont un accès facilité au coaching interne tout au long de leur mandat.

A l'issue de deux mandats successifs un accès sera enfin facilité :

ET SD LR  
ATF  
PR 16/21  
u LG UPF  
UPF

- à des formations diplômantes dans la mesure où elles représentent un intérêt pour IFPEN,
- à une certification via les Certificats de Compétences Professionnelles (CCP)

## 12.2 Accompagnement professionnel

### • Entretien obligatoire

Un entretien avec la hiérarchie sera systématiquement proposé aux élus des CSEE en début de mandat. Cet entretien est obligatoire pour les salariés dont le nombre d'heures de délégation représente au moins 30% de leur durée contractuelle de travail sur l'année. Il vise à évoquer les modalités pratiques de l'exercice du mandat ainsi que son articulation avec les activités professionnelles afin de faciliter la conciliation entre mandat et activité professionnelle.

La direction veillera à ce que chaque élu se voit attribuer une charge de travail et des objectifs professionnels tenant compte de son mandat. A cet effet seront communiqués à la hiérarchie la liste des représentants du personnel ainsi que le temps de délégation correspondant conformément aux conditions de l'article 4.4 de ce présent accord.

### • Entretiens facultatifs

Les élus des CSE se verront proposer par la DRH un entretien à mi-mandat ou en fin de mandat. Cet entretien, réalisé par la DRH, vise à procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience ainsi acquise, en réfléchissant à une projection professionnelle.

## Article 13- Activités sociales et culturelles permanentes

Le temps passé aux activités sociales et culturelles permanentes (bricolage, bibliothèque, médiathèque...) par les salariés qui tiennent des permanences s'impute au crédit d'heures annuel fixé à :

- 500 h pour le site de Rueil
- 1000 h pour le site de Lyon

Ce crédit d'heures devra être réparti entre tous les salariés y contribuant.

## Article 14- Conditions de validité de l'accord

Conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.2232-12 du Code du travail, la validité de cet accord est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections, quel que soit le nombre de votants.

## Article 15 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prendra effet à compter de sa signature.

## Article 16 – Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé révision.

Handwritten signatures and initials in blue ink: ES, PR, G, UH, MF, ACF, SD, LR, and others.

La Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives se réuniront alors dans un délai de deux mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant.

Par soucis de simplification et d'efficacité les parties signataires ont par ailleurs convenu qu'il serait néanmoins possible en séance avec l'accord de toutes les parties, d'apporter révision de thèmes sans impérativement rentrer dans le processus de révision décrit ci-dessus.

Enfin, dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les signataires se réuniront pour envisager toute modification du présent accord rendue et jugée nécessaire.

Conformément à l'article L.2261-8 du Code du travail, si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord.

### **Article 17 – Dénonciation**

Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord auront également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

La Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se réuniront alors dans un délai de deux mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution.

Afin de ne pas remettre en cause l'équilibre issu des élections professionnelles, les parties conviennent qu'en cas de dénonciation de l'accord, celle-ci ne sera pleinement effective qu'aux prochaines échéances électorales.

### **Article 18 – Application de l'accord**

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur l'interprétation du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable.

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent dans cette hypothèse de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la demande de règlement amiable, pour étudier et tenter de régler tout différend né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consignera l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document sera remis à chacune des parties signataires. Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 10 jours suivant la première réunion.

La solution à la difficulté d'interprétation soulevée donnera alors lieu, le cas échéant, soit à un procès-verbal d'interprétation, soit à un procès-verbal de désaccord indiquant l'interprétation de chacune des parties signataires.

### **Article 19 – Suivi de l'accord**

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

ED  
AER  
18/21  
u /o  
SA  
UF  
AF  
LR

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

### **Article 20 – Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par IFPEN à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

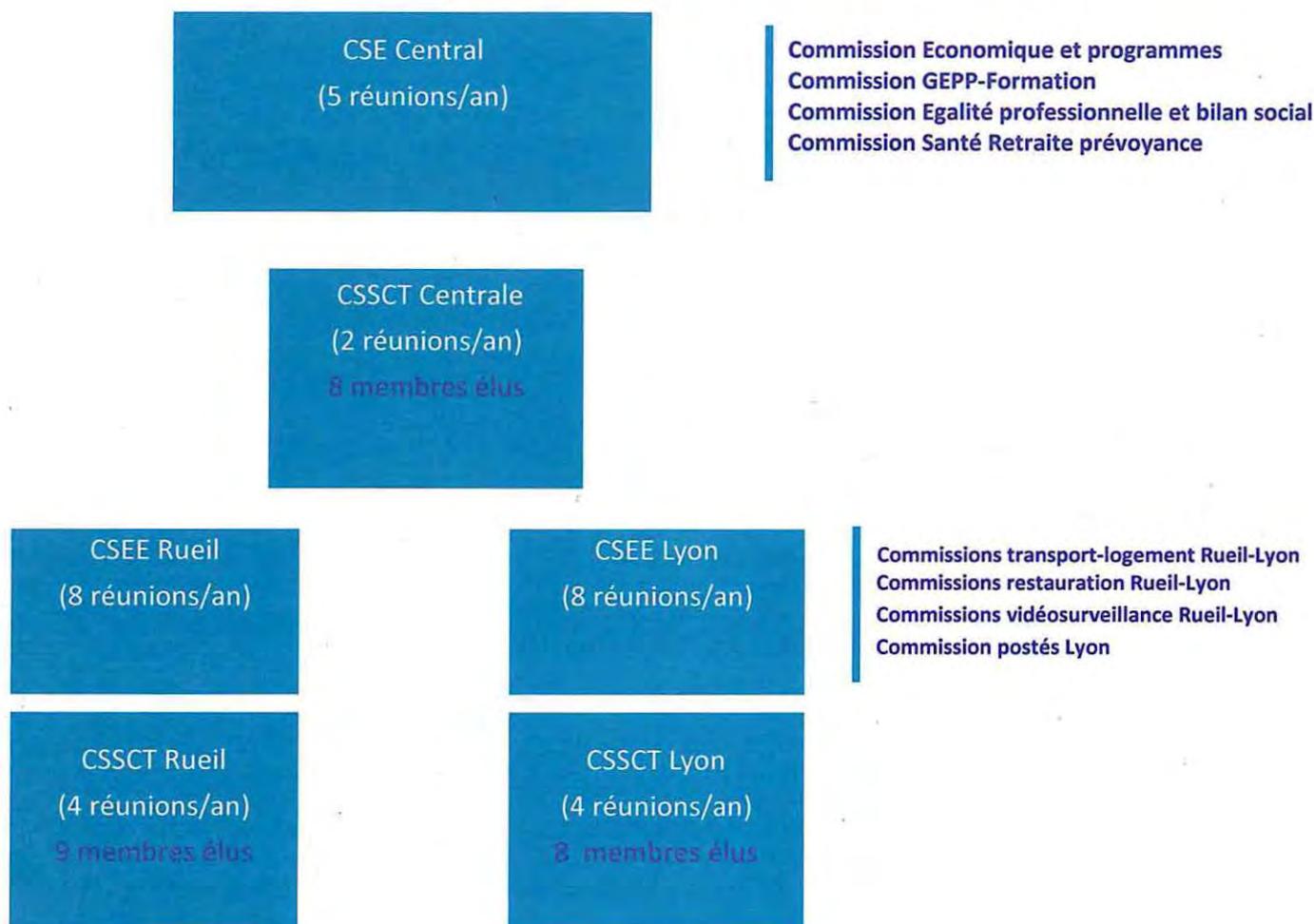
Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Ce dépôt interviendra à l'issue du délai d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et L.2231-6 du Code du travail, le texte du présent accord sera rendu public et versé, par IFPEN, dans la base de données Nationale. Il sera publié dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des Prud'hommes.  
Enfin, un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

# ANNEXE 1

## Schéma des instances



Handwritten notes in blue ink: AEF, ES, 20/21, PR, C, LG, U, SBLR, MF, U.

# ANNEXE 2

## Répartition des heures de délégation

	Titulaires	Heures délégation /mois	Suppléants	Heures délégation /mois	Total Heures/mois	Total Jour/an	Equivalent ETP
CSEE Rueil	17	24	17	4	476	816,0	4,08
CSEE Lyon	16	24	16	4	448	768,0	3,84
CSEC	16	0	16	0	0	0,0	0,00
Secrétaire du CSEE Rueil		20			20	34,3	0,17
Secrétaire du CSEE Lyon		20			20	34,3	0,17
Secrétaire CSEC		20			20	34,3	0,17
Secrétaire adjoint CSEE Rueil-CSSCT		10			10	17,1	0,09
Secrétaire adjoint CSEE Lyon-CSSCT		10			10	17,1	0,09
Secrétaire adjoint CSEC-CSSCTC		10			10	17,1	0,09
Membre Elu Suppléant CSE au CSSCT Rueil	5	6			30	51,4	0,26
Membre Elu Suppléant CSE au CSSCT Lyon	4	6			24	41,1	0,21