



Accord relatif à la conduite du dialogue social au sein de l'UES Ineo

Le fonctionnement des institutions représentatives du personnel & les informations et consultations obligatoires au sein de l'UES Ineo

Entre :

La société INEO, S.A., société tête de l'UES Ineo, au capital de 120 598 854,52 EUROS, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 552 108 797, dont le siège social est situé 49/51 rue Louis Blanc – 92400 Courbevoie, représentée par Monsieur Julien COURONNE, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes par l'ensemble des mandataires sociaux des sociétés composant l'UES Ineo,

D'une part,

Et

L'organisation syndicale C.F.D.T., représentée par ses délégués syndicaux centraux MM. Laurent BRUGERE et Anthony MOLLE,

L'organisation syndicale C.F.E.-C.G.C., représentée par ses délégués syndicaux centraux Mme Habiba PIAZZON et M. Christophe CLOT,

L'organisation syndicale C.F.T.C., représentée par ses délégués syndicaux centraux MM. Jean-Pascal HEGRON et Guy RUGGERI,

L'organisation syndicale C.G.T., représentée par ses délégués syndicaux centraux MM. Pascal BOIN et Mourad KAIROUANI,

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord.



Table des matières

PREAMBULE 4

CHAPITRE I – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL MISES EN PLACE AU PERIMETRE DE L’UES 5

 Article 1^{er} – Le Comité Social et Economique Central (CSE-C)..... 5

 Article 1-1 – Composition du CSE-C 5

 Article 1-2 – Attributions du CSE-C 9

 Article 1-3 – Fonctionnement du CSE-C..... 20

 Article 2 – Les Commissions du Comité Social et Economique Central (CSE-C) 20

 Article 2-1 – La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT-C) 20

 Article 2-2 – La Commission Economique 22

 Article 2-3 – Les autres commissions 23

 Article 3 – Les représentants du CSE-C au Conseil d’Administration d’Ineo SA 25

CHAPITRE II – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL MISES EN PLACE AU PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS 26

 Article 4 – Les Comités Sociaux et Economiques d’établissement (CSE-e) 26

 Article 4-1 - Composition des CSE-e 26

 Article 4-2 – Missions des CSE-e 28

 Article 4-3 – Fonctionnement des CSE-e 38

 Article 4-4 – Moyens des membres du CSE-e 38

 Article 5 – Les Commissions des Comités Sociaux et Economiques d’établissement (CSE-e) 40

 Article 5-1 – La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail d’établissement (CSSCT-e) 40

 Article 5-2 – Les autres commissions 43

 Article 6 – Mise en place de Délégations de proximité (Ddp) 45

 Article 6-1 – Périmètre de mise en place 45

 Article 6-2 – Composition de la Délégation de proximité (Ddp) 46

 Article 6-3 – Attributions de la Délégation de proximité 49

 Article 6-4 – Fonctionnement de la Délégation de proximité 51

CHAPITRE III - Entretien de prise de mandat 52

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS FINALES 53

 Article 7 – Durée de l’accord 53

 Article 8 – Modalités de suivi de l’accord 53

 Article 9 – Révision de l’accord 53



Article 10 – Signature électronique 54
Article 11 – Publicité et dépôt de l'accord 54
ANNEXES 56
ANNEXE 1 - Les experts du CSE-C 56
ANNEXE 2 - PLANNING RECAPITULATIF DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS
ANNUELLES OBLIGATOIRES DU CSE-C 58
ANNEXE 3 - PLANNING RECAPITULATIF DES INFORMATIONS et CONSULTATIONS
OBLIGATOIRES DES CSE-e 59
ANNEXE 4 - Attribution des sièges entre les organisations syndicales (OS) au quotient
électoral 60
ANNEXE 5 – Modèle de support d'entretien de prise de mandat..... 61

DS Paraphe DS DS Paraphe DS DS DS
BP BL U W JPH Ml PH RG



PREAMBULE

Suite à la réforme du Droit du travail, engagée par 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 de la valorisation des responsabilités syndicales » complétée par la Loi de ratification du 29 mars 2018, les parties se sont réunies pour définir ensemble de la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel au terme des mandats des représentants du personnel, en amont des échéances de renouvellement d'octobre 2019. Cette négociation a abouti à la signature de l'accord relatif à la conduite du dialogue social au sein de l'UES Ineo en date du 19 mars 2019.

En vue des prochaines échéances électorales au sein de l'U.E.S. Ineo devant se tenir au cours du 2nd semestre 2024, les parties se sont réunies pour définir la composition de l'UES ainsi que le nombre et le périmètre des Comités Sociaux et Economiques d'établissement, en application des dispositions de l'article L. 2313-2 du Code du travail et conformément à l'accord sur la reconnaissance de l'U.E.S. INEO du 25 septembre 2002. Au terme de ces négociations, deux accords majoritaires ont été conclus le 15 mars 2024.

Afin d'accompagner l'évolution de la carte sociale négociée avec la mise en place de 21 CSE-e, les parties au présent accord se sont engagées à maintenir tout ou partie des mesures prises aux termes de l'accord de mars 2019 arrivant à échéance et de les compléter de mesures transitoires couvrant la durée des prochains mandats.

Dans ce contexte, le présent accord a pour objet de définir, dans la continuité du fonctionnement actuel des instances à renouveler :

- Les modalités de mise en place et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel au périmètre de l'UES (CSE-C et commissions) ;
- Les modalités de mise en place et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel au périmètre des établissements (CSE-e, commissions et délégation de proximité) ;
- Les informations et consultations obligatoires du CSE-C et des CSE-e en application des dispositions de l'article L. 2312-19 du Code du travail.



CHAPITRE I – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL MISES EN PLACE AU PERIMETRE DE L’UES

Article 1^{er} – Le Comité Social et Economique Central (CSE-C)

Article 1-1 – Composition du CSE-C

Article 1-1-1 – Les membres élus du CSE-C

Article 1-1-1-1 – Les membres titulaires et suppléants

Le Comité Social et Economique Central (CSE-C) sera composé d’élus des CSE-e dans les conditions définies aux termes de l’article 3.1 du Protocole d’Accord Préélectoral Central signé à l’unanimité le 5 avril 2024 à savoir **26 titulaires et 26 suppléants** (au lieu de 25) afin que :

- Chaque CSE d’établissement soit a minima représenté par un membre titulaire et un membre suppléant au CSE-C, choisis parmi leurs membres titulaires du CSE d’établissement ;
- Les CSE-e de plus de 1000 salariés soient représentés par un membre titulaire et un membre suppléant supplémentaires

Les sièges de titulaires et suppléants pour chacun des CSE-e sont répartis ainsi :

Périmètre CSE-e	Effectifs				Titulaires			Suppléants		
	C1	C2	C3	TOTAL	C1	C2	C3	C1	C2	C3
1 GRAND OUEST	605,02	618,91	292,00	1515,93	1	1			2	
2 GRAND SUD	907,03	707,88	362,42	1977,33	1		1		1	1
3 ILE DE France	287,47	281,79	243,48	812,74		1			1	
4 NORD & EST	863,66	679,99	344,14	1887,79	1	1			1	1
5 IDS	21,63	57,52	171,69	250,84			1			1
6 DEFENSE	53,94	203,87	261,52	519,33			1			1
7 ENERGY ET SYSTEMS	5,57	35,91	69,45	110,93			1			1
8 GROUPE ECIA	0,00	71,73	122,83	194,56		1			1	
9 NUCLEAIRE	266,75	451,64	287,59	1005,98		1	1			2
10 POSTES ET CENTRALES	201,47	100,58	74,01	376,07		1		1		
11 RESEAUX HAUTE TENSION	158,12	52,41	39,06	249,59	1			1		
12 SCLE SFE	52,38	69,57	179,09	301,03			1		1	
13 SIEGE	12,29	63,32	401,20	476,81			1			1
14 SYSTRANS	60,79	84,55	246,87	392,21		1				1
15 TRANSPORTS	253,56	195,71	266,48	715,74			1		1	
16 INFRACOM	539,33	759,17	416,42	1714,93		2		1	1	
17 RESEAUX CENTRE ATLANTIQUE	545,23	312,39	98,48	956,11			1		1	
18 INFRASSTRUCTURES IDF NORMANDIE	126,11	46,15	39,28	211,54	1			1		
19 RESEAUX NORD EST	213,65	79,60	50,57	343,82	1			1		
20 RESEAUX NOUVELLE AQUITAINE	160,55	71,53	32,68	264,76		1		1		
21 RESEAUX SUD	377,54	132,58	75,90	586,03	1			1		
	5712,10	5076,82	4075,15	14864,07	7	10	9	7	10	9
					26			26		

A noter que les effectifs figurant dans ce tableau ont été arrêtés au mois de mars 2024.

DS BP Paraphe DS BL Paraphe DS CC Paraphe DS JPH Paraphe DS MD Paraphe DS PH Paraphe DS RG

Paraphes :



Il est par ailleurs convenu que :

- En principe, seuls les membres titulaires ayant voix délibérative pourront assister aux séances plénières, sauf remplacement par un membre suppléant en cas d'absence ;
- Les membres suppléants seront invités aux réunions préparatoires des deux séances plénières ordinaires ;
- Le ou les suppléants d'un établissement concerné par un projet justifiant un double niveau de consultation seront également invités en séance plénière du CSE-C lorsque ledit projet sera inscrit à son ordre du jour.

Chaque membre du CSE-C s'engage à réaliser auprès de son CSE-e une restitution des sujets abordés lors du CSE-C.

Article 1-1-1-2 – Les modalités de remplacement des membres titulaires

Il est convenu entre les parties à l'accord que les absences ponctuelles des membres titulaires du CSE-C devront être anticipées.

DS BP Paraphe DS BL DS CC DS CJ Paraphe DS MA DS PH DS RG

Paraphes :



Pour ce faire, la procédure suivante a été définie :

- 15 jours avant la séance, les membres titulaires et suppléants confirment leur disponibilité à la date de la séance plénière via un outil de fixation de réunion (type Forms) ;
- Entre 15 jours et 9 jours avant la séance, le membre titulaire qui serait finalement confronté à une contrainte d'agenda devra en informer par écrit la Direction des Affaires Sociales ;
- La liste définitive des présents à convoquer sera arrêtée conformément aux réponses apportées suite aux sollicitations de la Direction des Affaires Sociales. Les membres titulaires et suppléants ne répondant pas seront considérés comme absents ;
- 8 jours avant la séance, la convocation sera adressée à l'ensemble des membres présents à la séance.

L'ordre de priorité des remplacements est fixé comme suit :

- Le suppléant du même établissement ;
- A défaut, le suppléant de la même organisation syndicale, du même collège et de la même catégorie ;
- A défaut, le suppléant de la même organisation syndicale et du même collège ;
- A défaut, le suppléant de la même organisation syndicale mais d'un autre collège ;
- A défaut, le suppléant d'une autre organisation syndicale du même collège et de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix ;
- A défaut, le suppléant d'une autre organisation syndicale du même collège.

Il convient de préciser qu'en cas de perte définitive de son mandat par un membre titulaire, le choix de son remplaçant sera réalisé par les membres du CSE de l'établissement concerné par le biais d'une élection lors de la séance suivant la perte du mandat.

A noter qu'à des fins de bonne organisation, le **planning social** étant fixé pour un an, il est demandé aux établissements de le prendre en compte lors de la fixation des réunions des CSE-e de telle façon que les séances plénières d'établissement se tiennent après la séance plénière ordinaire ou extraordinaire du CSE-C. En complément, des



invitations outlook seront adressées aux membres titulaires et suppléants et aux représentants syndicaux du CSE-C de façon prévisionnelle.

Article 1-1-2 – Les représentants syndicaux au CSE-C

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Ineo pourra désigner un Représentant Syndical au CSE-C, choisi :

- Soit parmi les représentants syndicaux de cette organisation aux CSE-e ;
- Soit parmi les membres élus des CSE-e.

Toutefois, en complément, conformément aux dispositions de l'article 3.1 du Protocole d'Accord Préélectoral Central du 5 avril 2024, il est convenu que si un Délégué syndical central, élu au sein de son CSE-e, n'est pas élu membre titulaire du CSE-C malgré sa candidature, un siège supplémentaire de représentant syndical au CSE-C sera conféré à son organisation syndicale afin qu'il puisse y siéger. A noter qu'une organisation syndicale reconnue représentative au niveau de l'UES disposera ainsi au plus de 2 représentants syndicaux au CSE-C.

Article 1-1-3 – Les autres invités

Lorsque les réunions du comité portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, les personnes suivantes siègent avec voix consultative :

- le médecin du travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du Code du travail ;
- l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale ;
- et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ;
- ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles de l'établissement du siège de l'UES et territorialement compétentes.



Article 1-1-4 – Le Président et ses collaborateurs

Le CSE-C est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de quatre collaborateurs qui ont voix consultative ainsi que des intervenants spécifiques par dossier.

Article 1-2 – Attributions du CSE-C

Article 1-2-1 – Les principes généraux

Le CSE-C exerce les attributions suivantes :

- des attributions économiques et sociales :
 - concernant la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement ¹ ;
 - sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière ² ;
- des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il doit être consulté annuellement sur :

- Les orientations stratégiques de l'UES ;
- La situation économique et financière de l'UES ;
- La politique sociale, les conditions de travail et d'emploi³.

Article 1-2-2 – Les modalités d'information-consultation du CSE-C

La consultation du CSE central de l'UES, dit également CSE-C ci-après, précède la décision du chef d'Entreprise ou de son représentant afin que l'avis du Comité puisse favoriser la prise de décision finale de l'employeur.

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le CSE-C dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur. Les informations fournies assurent une lisibilité du projet afin que le Comité puisse exprimer un avis éclairé et utile.

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), constitue le support de préparation des informations-consultations.

¹ Article L. 2316-1, alinéa 1 du Code du travail

² Article L. 2316-2 du Code du travail

³ Articles L. 2312-26 et -27 du Code du travail



Les parties conviennent qu'en plus des documents transmis via la BDESE, l'employeur adresse par e-mail aux membres du CSE-C les informations nécessaires à la préparation des consultations annuelles.

En vue de préparer les éléments exposés lors de la réunion du CSE-C, l'Employeur convoque les membres élus du CSE-C et les représentants syndicaux au CSE-C à une réunion préparatoire. Le temps passé en réunion préparatoire ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation et est rémunéré par l'employeur.

La consultation doit donner lieu à une discussion, à un échange de points de vue. Il appartient au chef d'Entreprise ou son représentant de présenter les informations qui ont été transmises aux membres du Comité via la BDESE et par e-mail.

Afin que le CSE-C puisse donner son avis éclairé, l'employeur fournit des réponses motivées à ses observations.

Dans les cas prévus par la loi, le CSE-C peut bénéficier du concours de la CSSCT centrale (CSSCT-C), en vue de préparer ses travaux.

Également, le Comité a la possibilité de se faire assister d'un expert dans les cas limitativement énumérés par la loi et dans le respect des règles fixées par le présent accord. Le déclenchement d'une expertise doit nécessairement être mis en œuvre lors de la première réunion en vue de l'information-consultation de l'Instance. L'expert rend son rapport dans les délais légaux, à défaut de délais prévus par accord collectif.

Le CSE-C formule des avis motivés ou des souhaits. Ceux-ci sont consignés dans un procès-verbal.

Lors des réunions du Comité, le secrétaire du CSE-C, qui a la responsabilité de la rédaction des procès-verbaux, se fait assister dans cette tâche par un sténodactylographe, non membre du CSE-C. Celui-ci est rémunéré par l'employeur.

En l'absence d'avis du CSE-C à l'expiration des délais légaux, à défaut de délais prévus par accord collectif, le CSE-C est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Les parties au présent accord entendent ainsi préciser que les consultations des CSE-e et du CSE-C s'inscriront au plus dans les délais légaux suivants :



- 1 mois à compter de la communication des informations claires et détaillées via la BDESE (et doublées par e-mail concomitamment à la mise en ligne) ;
- 2 mois lorsque le CSE-C a recours à un expert ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

Il est précisé que ces délais peuvent être plus courts dès lors que les instances concernées ont disposé d'un délai d'examen suffisant, notamment dans le cadre des consultations obligatoires du CSE-C et de l'intervention en amont de la séance plénière de ses différentes commissions.

Dans tous les cas, la décision du CSE-C de se faire assister par un expert doit intervenir lors de la première réunion relative au sujet soumis à l'instance.

L'employeur rend compte de la suite donnée à ces avis et souhaits, en la motivant.

Le CSE-C peut avoir recours à un expert dans les conditions rappelées en **annexe 1**.

Article 1-2-3 – Les informations et/ou consultations annuelles obligatoires du CSE-C

Les obligations annuelles d'information-consultation, portant sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'UES, assimilée à une Entreprise, sont exclusivement portées par le CSE-C.

Il est précisé qu'au cours de ces consultations, le CSE-C sera informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 2312-17 du Code du travail.

Une commission dédiée au suivi annuel des données environnementales et climat, pourra être mise en place au niveau du CSE-C.

Toutefois, les parties conviennent de maintenir un certain nombre d'informations et/ou consultations au niveau des CSE-e, conformément aux stipulations de l'article 4 du présent accord. En effet, l'entretien d'un dialogue social de qualité au sein de l'UES Ineo est une priorité qui passe notamment par l'implication des différents partenaires sociaux dans le développement de l'Entreprise.



Article 1-2-3-1 – L’objet de la consultation et le contenu des informations récurrentes

En vue de chaque thématique de consultation, différentes informations, listées par le présent accord sont fournies au CSE-C.

➤ **La consultation annuelle sur les orientations stratégiques**

Cette consultation annuelle est consacrée aux orientations stratégiques de l'Entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration de l'Entreprise et tenant compte notamment de l'organisation managériale d'Equans France et de ses divisions, et à leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Elle porte, en outre, sur la gestion anticipative des emplois et des compétences (GAEC) et les orientations de la formation professionnelle.

L'employeur transmet au CSE-C, via la BDESE et par e-mail, les informations suivantes en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'Entreprise :

▪ **Présentation de la stratégie d'Entreprise**

Le CSE-C reçoit une présentation de la stratégie d'entreprise, qui contient en outre des indicateurs de performance pertinents relatifs à la prise/le carnet de commandes, au chiffre d'affaires, aux Résultats, aux effectifs de l'UES et aux effectifs intérimaires. Ces indicateurs portent sur les 2 années précédentes, l'année en cours et les perspectives sur les 3 années suivantes.

Cette présentation annuelle sera réalisée lors de la séance ordinaire de fin d'année.

▪ **Les informations relatives à la gestion anticipative des emplois et des compétences**

Une présentation sur la GAEC est transmise au Comité, contenant les informations suivantes :

- Des indicateurs économiques relatifs aux exercices N-1 et N, des informations sur la stratégie et les perspectives économique à moyen terme, des indicateurs Ressources Humaines et le suivi GAEC ;
- Une cartographie des emplois en décroissance, en adaptation et en croissance ;



- Un plan d'actions RH associé.
- Les informations relatives aux orientations générales sur la formation professionnelle

Une note d'orientation est communiquée au Comité. Celle-ci est notamment réalisée en fonction de la stratégie de l'UES et d'Equans France et de la feuille de route RH. Elle comprend le contexte stratégique de l'UES Ineo, la politique RH et ses enjeux, les principes et ambitions de la politique de formation, ainsi que les axes prioritaires de la formation au sein de l'UES et d'Equans France.

➤ [La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'Entreprise](#)

Cette consultation annuelle est consacrée à la situation économique et financière de l'UES. Elle porte, en outre, sur la politique de recherche et de développement technologique au sein de l'UES, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche (CIR).

L'employeur transmet au CSE-C, via la BDESE et par e-mail, les informations suivantes en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'Entreprise :

- Les informations sur l'activité, la situation économique et financière de l'Entreprise et les perspectives pour l'avenir ; les documents comptables ; les documents obligatoires transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires et le rapport des commissaires aux comptes

Pour une meilleure lisibilité et clarté des informations transmises lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'Entreprise, les parties conviennent qu'un expert désigné par le CSE-C sera chargé d'établir un rapport annuel relatif à l'examen des comptes de l'UES.

Ce rapport, communiqué au CSE-C dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'Entreprise, porte sur :

- L'activité et la situation économique et financière de l'Entreprise, ainsi que sur les perspectives pour l'avenir ;
- Les documents comptables ;



- Les documents obligatoires transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires et le rapport des commissaires aux comptes.

L'expert est désigné chaque année lors du CSE-C ordinaire du quatrième trimestre et est rémunéré par l'employeur.

- Les informations sur la politique de recherche et de développement technologique de l'Entreprise

La documentation transmise fait état de la politique de recherche retenue par l'Entreprise au regard de ses axes stratégiques.

- Les informations sur les sommes reçues par l'Entreprise au titre du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche et sur leur utilisation

Est fourni au Comité une documentation chiffrée faisant état des sommes reçues par l'Entreprise au titre du CIR, ainsi que ses postes d'utilisation.

- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme annuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'employeur transmet au CSE-C, via la BDESE et par e-mail, les informations suivantes en vue de la consultation sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi :

- Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, l'apprentissage, le recours aux contrats de travail à durée déterminée, les contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou les contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.



Ces informations sont adressées dans le cadre du Bilan social d'Entreprise à l'exception des informations sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, qui figurent dans le bilan annuel sur le handicap, ainsi que celles sur les conditions d'accueil des stagiaires.

- Les informations sur le plan annuel de développement des compétences du personnel de l'Entreprise

La documentation transmise au Comité contient une répartition, par sexe et par catégorie professionnelle, du nombre de participants au plan de formation, du nombre d'heures de formation et du coût prévisionnel de ces heures de formation. Elle contient également le pourcentage d'actions de formation par domaine de formation.

Un point d'étape est réalisé annuellement sur le déploiement du plan de développement des compétences en cours.

- Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation

Le CSE-C reçoit des informations chiffrées sur le nombre de contrats et de périodes de professionnalisation, leur durée moyenne et le taux de transformation en CDI.

Il est destinataire d'informations chiffrées lorsque ces informations sont disponibles sur le nombre de salariés ayant mobilisé leur compte personnel de formation en tout ou partie sur le temps de travail, le domaine de formation et la durée moyenne des formations.

- Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif

Le CSE-C sera destinataire de données chiffrées sur le suivi de la réalisation des entretiens professionnels et de l'établissement des états des lieux récapitulatifs transmis aux salariés tous les 6 ans, visés à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

- Le rapport et le programme annuels de prévention⁴

⁴ Article L. 2312-27 du Code du travail

Accord sur la conduite du dialogue social UES Ineo 2024-2028



Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail est transmis chaque année au CSE-C. Ce rapport fait état des actions ayant contribué à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'Entreprise. Il contient une présentation des indicateurs sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il est établi notamment à partir du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés, lequel donne lieu à consultation du CSE lors de ses mises à jour.

Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est adressé au Comité. Il fixe en outre les mesures de prévention et de sécurité à réaliser dans l'Entreprise.

- Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Le Comité reçoit chaque année un suivi des accidents du travail au sein de l'UES (Taux de fréquence, taux de gravité) ainsi que les éléments des plans d'actions associés.

Il reçoit en outre un bilan annuel sur le handicap contenant des informations sur le nombre de travailleur handicapés, le plan d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés reconnus handicapés, les formations et l'évolution professionnelles des salariés reconnus handicapés, les actions de sensibilisation et de communication, les actions menées pour développer le recours au secteur protégé et adapté, le budget et les dépenses réalisées.

- Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'Entreprise se propose de recruter

L'employeur adresse au CSE-C le rapport de la Commission d'Information et d'Aide au logement des salariés contenant des informations sur la répartition des cotisations et des demandes, ainsi que l'évaluation de la performance des différents dispositifs proposés par l'organisme collecteur agréé. Il contient également des informations sur les prêts à taux réduit accordés aux salariés (prêt accession, dossiers pro BTP, etc...).



- Les informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'Entreprise, ainsi que l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Est transmis au CSE-C un rapport permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'Entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce rapport s'appuie sur des éléments chiffrés.

Une analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée pour chaque catégorie professionnelle sur les thèmes précédemment exposés. Le rapport suit les objectifs et les actions fixées dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'Entreprise

L'employeur remet au Comité un rapport faisant le bilan du travail à temps partiel dans l'Entreprise et portant sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés à temps partiel, les horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'Entreprise et le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées.

- Le bilan social d'entreprise

Le bilan social d'Entreprise récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Il contient notamment des informations sur l'emploi, les qualifications, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, la formation, les relations professionnelles, le nombre de stagiaires, l'apprentissage, le recours aux contrats de travail à durée déterminée, les contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou les contrats conclus avec une entreprise de portage salarial, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés



accueillis, ainsi que les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'Entreprise.

Article 1-2-3-2 – La périodicité des réunions

En application des dispositions de l'article L. 2312-19 du Code du travail, les parties au présent accord ont convenu d'organiser leur propre calendrier social. Compte tenu de l'organisation de l'UES Ineo, deux réunions ordinaires ont lieu chaque année, afin que l'Entreprise puisse remplir ses obligations annuelles en matière d'information-consultation.

Le calendrier social suivant organise de manière séquencée l'ensemble des obligations de l'UES Ineo.

Deuxième trimestre

La première réunion organisée en vue de la consultation du CSE-C a lieu au second trimestre de chaque année.

Au cours de celle-ci, le CSE-C est consulté sur :

- La situation économique et financière de l'Entreprise.

Et il reçoit une information sur :

- Les orientations générales de la formation professionnelle du personnel de l'Entreprise et
- Le bilan social d'entreprise.

Dans la mesure où l'information ne se confond pas avec la consultation, l'avis du CSE-C est uniquement recueilli sur la situation économique et financière de l'Entreprise.

En aucun cas, le Comité doit rendre un avis sur les orientations générales de la formation professionnelle du personnel de l'Entreprise et le bilan social d'entreprise. En effet, la première information fait partie de la thématique de consultation sur les orientations stratégiques de l'Entreprise et la seconde de la thématique de consultation sur la politique sociale de l'Entreprise.

Quatrième trimestre

La seconde réunion organisée en vue de la consultation du CSE-C a lieu au dernier trimestre de chaque année.

Au cours de celle-ci, le CSE-C est consulté sur :

Accord sur la conduite du dialogue social UES Ineo 2024-2028

16/07/2024 – Page 18/62

DS Paraphe DS DS Paraphe DS DS DS
 BP BL CC CJ JPH ML PH RG

Paraphes :



- Les orientations stratégiques de l'Entreprise ;
- La politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;

Et il reçoit une information sur :

- Les perspectives de l'année en matière de situation économique et financière de l'Entreprise. Ce point d'étape n'a qu'un but informatif. En aucun cas, l'avis du CSE-C est recueilli sur ce point.

Le schéma récapitulatif figure en **annexe 2** du présent accord.

Article 1-2-4 – Les informations et/ou consultations du CSE-C sur les accords collectifs

Article 1-2-4-1 – Les accords collectifs conclus au niveau supra-UES

Il est convenu entre les parties que lorsqu'un accord collectif est conclu au niveau du supra-UES, le CSE-C reçoit une copie de l'accord et une synthèse portant sur le contenu de celui-ci. Cette synthèse fait l'objet d'une présentation en séance.

Article 1-2-4-2 – Les projets d'accord collectif d'UES

➤ Les consultations obligatoires sur les projets d'accord collectif d'UES

Le CSE-C est consulté avant la conclusion d'un accord collectif d'UES dès lors que celle-ci est requise par une disposition légale pour l'accord lui-même ou pour le thème qu'il traite.

La consultation du Comité doit nécessairement avoir lieu au plus tard avant la signature de l'accord sans toutefois pouvoir intervenir avant l'ouverture des négociations.

Toutefois, en cas de changements marginaux, de faible ampleur, le Comité ne sera ni informé, ni consulté.

➤ Les consultations non-requises sur les projets d'accord collectif d'UES

Par ailleurs, lorsque la consultation du Comité en vue de la conclusion d'un accord collectif au niveau de l'UES n'est pas légalement requise, l'employeur devra néanmoins présenter pour information le projet d'accord suffisamment abouti au CSE-C avant toute ouverture à signature. Le Comité pourra formuler toute remarque à destination des négociateurs.



Article 1-3 – Fonctionnement du CSE-C

Article 1-3-1 – Les réunions plénières

Le CSE-C se réunira une fois tous les six mois dans le cadre de réunions plénières ordinaires en présence des seuls membres titulaires.

Il peut tenir des réunions extraordinaires à la demande de la majorité de ses membres titulaires conformément aux dispositions de l'article L. 2316-15 du Code du travail.

Les décisions du CSE-C portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Il est doté de la personnalité civile⁵.

Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE Central peut être autorisé par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. A défaut d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile⁶.

Article 1-3-2 – Les membres du Bureau

Le Bureau du CSE-C sera composé :

- du Secrétaire, choisi parmi ses membres titulaires ;
- du Secrétaire adjoint, choisi parmi ses membres titulaires, spécialisé dans la santé, la sécurité et les conditions de travail⁷.

Article 2 – Les Commissions du Comité Social et Economique Central (CSE-C)

Article 2-1 – La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT-C)

Article 2-1-1 – La composition de la CSSCT-C

La CSSCT-C est présidée par l'employeur ou son représentant, assisté de collaborateurs.

Son secrétaire est le secrétaire adjoint du CSE-C eu égard à ses compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

⁵ Article L. 2316-13 du Code du travail

⁶ Article L. 2316-16 du Code du travail

⁷ Articles L. 2316-13 et R. 2316-3 du Code du travail

Accord sur la conduite du dialogue social UES Ineo 2024-2028



Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentée en CSE-C, dont le secrétaire adjoint, et dont a minima un membre du collège cadre, désignés par le CSE-C parmi ses membres titulaires ou suppléants ou ses RS-CSE-C, par une résolution adoptée à la majorité des présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Sont invités aux réunions de la Commission le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'Inspection du Travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Ses membres bénéficieront d'une formation dans les conditions posées par l'article L. 2315-40 du Code du travail (sauf s'ils ont bénéficié une telle formation au titre de leur mandat local).

Article 2-1-2 – Les attributions de la CSSCT-C

Par délégation du CSE-C, la CSSCT-C exerce les pouvoirs de ce dernier sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, par l'intermédiaire de la CSSCT-C, à laquelle il délègue ses pouvoirs, le CSE-C exerce une mission d'analyse et de prévention des risques professionnels⁸ adaptée au niveau de l'UES, en ce qu'il :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap 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. Le refus de l'employeur est motivé.

⁸ Article L. 2312-9 du Code du travail

Accord sur la conduite du dialogue social UES Ineo 2024-2028



Article 2-1-3 – Le fonctionnement de la CSSCT-C

Elle est obligatoirement mise en place au périmètre du CSE-C.

Elle a vocation à préparer les réunions et délibérations du CSE-C sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Elle se voit confier par les membres du CSE-C tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité⁹.

Elle est réunie une fois par semestre en amont de la réunion plénière ordinaire du CSE-C et à chaque fois qu'un sujet présenté en CSE-C comporte des aspects en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les réunions ordinaires de cette Commission se tiendront sur une journée.

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Il est, par ailleurs, précisé qu'une réunion annuelle se tiendra avec l'ensemble des rapporteurs des CSSCT-e aux fins de partager les sujets d'actualité en matière de Santé-Sécurité.

Article 2-1-4 – Les moyens de fonctionnement

Les membres de la CSSCT-C ne disposent pas de crédit d'heures propre à l'exercice de leur mission.

Article 2-2 – La Commission Economique

La Commission Economique est composée de deux membres proposés par chaque organisation syndicale représentée au CSE-C, choisis parmi ses membres et validé par le Comité et comprenant au moins un représentant du collège cadre.

Le cabinet d'expertise désigné par le CSE-C assiste également à ses réunions.

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant.

Les membres de la Commission dispose du temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 60 heures par an.

⁹ Article L. 2315-38 du Code du travail

Accord sur la conduite du dialogue social UES Ineo 2024-2028



Elle se réunit au moins deux fois par an, le temps passé en réunion n'étant pas déduit du crédit d'heures.

Les réunions ordinaires de la commission se tiendront sur une journée.

Les parties souhaitent entériner dans le présent accord le processus mis en place pour le déroulé de la Commission se tenant sur les 2^e et 4^e trimestres en préparation de la présentation pour avis de la situation économique et financière de l'UES, comme suit :

- **J+1** : Tenue de la séance plénière du CSE-C
- **J** : Transmission des réponses aux membres du CSE-C lors de la réunion préparatoire
- **J-19** : Transmission des questions de la COMECO à la Direction
- **J-21** : Tenue de la COMECO
- **J-33** : Remontée des questions pour le CSE-C par les membres des CSE-e
- **J-111** : Questions locales posées en CSE-e (mars/avril et septembre/octobre)

Article 2-3 – Les autres commissions

Il est convenu entre les parties que les commissions suivantes seront mises en place par le CSE-C.

Il est précisé que le temps passé par les membres du CSE-C aux réunions et séances de ces commissions sera payé comme du travail effectif, dans la limite d'une durée globale annuelle de 60 heures (commission économique comprise).

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation pour les membres titulaires du comité.

Article 2-3-1 – La Commission de la Formation Professionnelle

Elle est composée de deux membres proposés par chaque organisation syndicale représentée au CSE-C et validé par le Comité.

Un rapporteur, désigné par les membres de la Commission, est un membre titulaire du CSE-C.

Elle se réunit deux fois par an.



Article 2-3-2 – La Commission de l’Egalité Professionnelle et de la Politique sociale

Elle est composée de deux membres proposés par chaque organisation syndicale représentée au CSE-C et validé par le Comité.

Son rapporteur, désigné par les membres de la Commission, est un membre titulaire du CSE-C. Elle se réunit deux fois par an.

Article 2-3-3 – La Commission d’Information et d’Aide au Logement

Elle est composée d’un membre proposé par chaque organisation syndicale représentée au CSE-C et validé par le Comité.

Un rapporteur est désigné par les membres de la Commission parmi ses membres titulaires.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Article 2-3-4 – La Commission de la Couverture Sociale

Elle est composée d’un membre proposé par chaque organisation syndicale représentée au CSE-C et d’un délégué syndical central par organisation syndicale représentative et validé par le Comité.

Un rapporteur est désigné par les membres de la Commission parmi ses membres titulaires.

Elle se réunit au moins deux fois par an.

Il est, par ailleurs, précisé que le rapporteur désigné parmi ses membres lors de la 1ère réunion par chacune des commissions susvisées aura pour mission d’établir un compte-rendu et de faire une restitution en réunion plénière du CSE-C de la teneur des échanges entre les membres et la Direction en commission.

Article 2-3-5 - La Commission de suivi des données Environnement et Climat

Une commission dédiée au suivi annuel des données environnementales et climat sera mise en place au niveau du CSE-C.

Elle sera composée d’un membre proposé par chaque organisation syndicale représentée au CSE-C choisi parmi ses membres titulaires et d’un délégué syndical central par organisation syndicale représentative au périmètre de l’UES Ineo et validé par le Comité.

DS Paraphe DS DS Paraphe DS DS DS
 BP BL CC CJ JPH Md PH RG

Paraphes :



Un rapporteur est désigné pour l'ensemble de la mandature par les membres de la Commission parmi ses membres titulaires.

Elle se réunit une fois par an.

Article 3 – Les représentants du CSE-C au Conseil d'Administration d'Ineo SA

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-72 du Code du travail, quatre membres de la délégation du personnel au CSE-C assistent avec voix consultative aux séances du Conseil d'Administration de la société INEO SA.

S'ils ne participent pas au vote, ils peuvent prendre la parole et exprimer un avis. Ils sont, par ailleurs, comme toute personne appelée à assister aux réunions du Conseil d'Administration, tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le Président du Conseil d'Administration.

Deux de ces membres sont issus du 1^{er} collège, le troisième du 2^{ème} collège et le quatrième du 3^{ème} collège. Ils sont obligatoirement membres titulaires ou membres suppléants du CSE-C.

La désignation s'effectue à la majorité des suffrages exprimés, dans le cadre d'un vote global et non par collège, à bulletins secrets.

Le droit de vote est réservé aux membres titulaires et aux membres suppléants remplaçant un titulaire. L'employeur ne prend pas part au vote.

En cas d'égalité des voix, le candidat le plus âgé est élu.

Une sensibilisation des 4 membres sur le fonctionnement du conseil d'administration et leur rôle sera réalisée au début du mandat.



CHAPITRE II – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL MISES EN PLACE AU PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS

Article 4 – Les Comités Sociaux et Economiques d’établissement (CSE-e)

Article 4-1 - Composition des CSE-e

Article 4-1-1 – Les membres élus des CSE-e

Article 4-1-1-1 – Les membres titulaires et suppléants des CSE-e

Les Comités Sociaux et Economiques d’établissement (CSE-e) seront composés d’élus dans les conditions définies aux termes du Protocole d’Accord Préélectoral Central. Les Protocoles d’Accords Préélectorales locaux annexés au PAP Central ont fixé la répartition des effectifs et des sièges entre les collèges.

Un CSE-e sera ainsi mis en place au périmètre de chacun des établissements distincts et composé des membres élus, titulaires et suppléants dont le nombre est fixé conformément aux dispositions légales comme suit :

Effectifs	Membres titulaires CSE	Effectifs	Membres titulaires CSE
75 à 99	5	500 à 599	13
100 à 124	6	600 à 699	14
125 à 149	7	700 à 799	14
150 à 174	8	800 à 899	15
175 à 199	9	900 à 999	16
200 à 249	10	1000 à 1249	17
250 à 299	11	1250 à 1499	18
300 à 399	11	1500 à 1749	20
400 à 499	12	1750 à 1999	21

Le nombre de membres suppléants sera fixé dans les mêmes conditions.



Des sièges conventionnels ont toutefois été définis aux termes du Protocole d'accord préélectoral central et de certains protocoles d'accords préélectoraux locaux.

En séances plénières, seuls les membres titulaires ayant voix délibérative seront amenés à siéger, sauf remplacement par un membre suppléant en cas d'absence.

Il est toutefois convenu entre les parties qu'une fois par trimestre, les membres suppléants seront conviés aux réunions plénières pour une participation prioritairement par TEAMS. Dans ce cadre, une charte de « *bonne participation* » rappelant les règles à respecter lors de la participation à ce type de réunion sera établie et devra être appliquée.

Article 4-1-1-2 – Les modalités de remplacement des membres titulaires

Il est convenu que les modalités de remplacement des membres titulaires seront fixées par chacun des établissements conformément aux dispositions légales.

Article 4-1-2 – Les représentants syndicaux aux CSE-e

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité choisi parmi les salariés de l'établissement remplissant les conditions d'éligibilité au CSE-e.

Il siègera en séance plénière avec voix consultative.

Article 4-1-3 – Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Le CSE-e désignera un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce référent est désigné parmi les membres du comité, via une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Le mandat du référent prend fin au terme de son mandat.

Article 4-1-4 – Le Président et ses collaborateurs

Le CSE-e est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté le cas échéant jusqu'à quatre collaborateurs permanents qui ont voix consultative ainsi que des intervenants spécifiques par dossier.



Article 4-2 – Missions des CSE-e

Article 4-2-1 – Les attributions économiques et sociales

Le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'UES spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Par ailleurs, les comités sociaux et économiques d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1. Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
2. La modification de son organisation économique ou juridique ;
3. Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
4. L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
5. 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.

Article 4-2-2 – Les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Par ailleurs, au moins quatre réunions du comité social et économique d'établissement 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, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

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.

Article 4-2-3 – Les information et/ou consultation des CSE-e

Au bilan social d'entreprise – soumis au CSE-C dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi – s'ajoute un bilan social propre à chaque établissement distinct de l'UES au sens du Comité Social et Economique d'établissement (CSE-e).

L'UES Ineo s'engage à ce que chaque CSE-e soit informé sur les consultations annuelles du CSE-C visée à l'article 1-2 du présent accord.

De plus, les parties entendent instaurer une information des CSE-e sur les orientations locales de la formation professionnelle mais également sur les accords conclus au niveau supra-UES, de l'UES Ineo et de l'établissement concerné.

Enfin, les parties entendent instaurer une consultation sur le bilan et le plan de formation local, ainsi qu'un point d'étape annuel sur ce dernier.

Article 4-2-3-1 – Les modalités d'information-consultation du CSE-e

Les principes qui encadrent la consultation du CSE-C, fixés à l'article 1-2-2 du présent titre, s'appliquent également aux CSE-e, dans les limites des pouvoirs confiés au chef d'établissement, à l'exception des stipulations portant sur le recours à un sténodactylographe pour la rédaction des procès-verbaux des réunions du comité, ainsi que celles portant sur les réunions préparatoires et le recours à un expert.

Dans tous les cas, la décision du CSE-e de se faire assister par un expert doit intervenir lors de la première réunion relative au sujet soumis à l'instance.

➤ Les réunions préparatoires du CSE-e

La mise en place d'une réunion préparatoire à la réunion plénière, à la charge de l'employeur, relève du pouvoir de direction du Président du CSE-e.



Néanmoins, les parties s'accordent sur la nécessité de fixer des modalités communes relatives aux réunions préparatoires dès lors que de telles réunions seraient actées au sein d'un établissement de l'UES.

Ainsi, il est convenu entre les parties que la direction prendra en charge la tenue des **réunions préparatoires à hauteur de 4 heures** de réunion qui ne s'imputeront pas sur les heures de délégation. Cette réunion préparatoire sera accolée à la réunion plénière (le matin ou la veille selon les organisations locales des séances) et les frais de déplacement afférents seront pris en charge par la direction.

Par ailleurs, tous les membres titulaires du CSE-e ainsi que les représentants syndicaux devront être invités à la réunion préparatoire. De même, les documents qui seront présentés lors de la réunion plénière du comité devront parvenir aux membres au plus tard lors de la réunion préparatoire.

Enfin, les membres suppléants pourront également être invités aux réunions préparatoires aux séances trimestrielles visées à l'article 4.1.1.1 du présent accord et y participer selon les mêmes modalités que la séance plénière.

➤ Le recours à la visioconférence

Les parties rappellent que le recours à la visioconférence pour réunir le CSE-e peut être autorisé par accord entre le Chef d'établissement et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

Lorsque le comité est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.



➤ **Les experts rémunérés par le chef d'entreprise**

○ *L'expert-comptable*

Les expertises sur les trois thématiques annuelles de consultation sont exclusivement portées par le CSE-C, conformément aux stipulations des articles 1-2-2 et 1-2-3 du présent accord et n'appellent donc pas d'expertise au niveau des établissements distincts.

Néanmoins, les parties s'entendent sur le besoin ponctuel d'une expertise complémentaire au niveau d'un établissement. Cette faculté est ouverte en présence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'établissement ou d'une de ses agences en cas de baisse importante et durable des commandes ou de dégradation récurrente du résultat depuis deux exercices.

Face à une telle situation, le CSE-e peut, à la majorité de ses membres, demander à l'employeur des explications sur ces éléments préoccupants et le plan d'actions envisagé. Cette demande doit être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité.

En cas d'explications insuffisantes ou de confirmation du caractère préoccupant de la situation, la majorité du comité pourra alors déclencher une expertise complémentaire localisée, s'inscrivant dans le prolongement de la mission d'expertise générale.

A ce titre, cette expertise complémentaire sera conduite par l'expert-comptable désigné par le CSE-C et prise en charge par l'employeur. La mission de l'expert-comptable porte alors sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'établissement.

○ *L'expert habilité en qualité du travail et de l'emploi*¹⁰

Le CSE-e peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi :

- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

¹⁰ Article L. 2315-94, 1° et 2° du Code du travail

Accord sur la conduite du dialogue social UES Ineo 2024-2028



- En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

Article 4-2-3-2 – Les informations du CSE-e

Les CSE-e sont destinataires d'informations annuelles et trimestrielles dans les conditions définies dans le présent accord.

➤ **Les informations annuelles du CSE-e**

Pour rappel, le CSE-C est le seul à être consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'Entreprise.

○ *Les orientations stratégiques de l'Entreprise*

Chaque CSE-e reçoit l'avis rendu par le CSE-C sur les orientations stratégiques de l'Entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la note d'orientation générale sur la formation professionnelle des salariés de l'Entreprise. Sont jointes à l'avis la présentation GAEC Ineo correspondante ainsi que la note d'orientation. De plus, le CSE-e est destinataire des travaux de la Commission GAEC tels que prévus dans l'accord relatif à la Gestion Anticipative des Emplois et des Compétences (GAEC) au sein de l'UES Ineo en date du 12 avril 2023 (*Partie 2 article 2 .4*).

Enfin, une note d'orientations locale portant sur la formation professionnelle du personnel de l'établissement est communiquée, le cas échéant, au CSE-e. Celle-ci est notamment réalisée à partir des orientations générales de la formation professionnelle définie au niveau de l'UES Ineo.

○ *La situation économique et financière de l'Entreprise*

Concernant la thématique annuelle de consultation du CSE-C sur la situation économique et financière de l'Entreprise, chaque CSE-e reçoit :

- l'avis rendu par le CSE-C ;
- la synthèse du rapport de l'expert-comptable portant sur l'activité, la situation économique et financière de l'Entreprise, les perspectives pour l'avenir, les documents comptables, les documents obligatoires transmis annuellement à



l'assemblée générale des actionnaires et le rapport des commissaires aux comptes ;

- ainsi que le détail du rapport de l'expert-comptable sur la direction déléguée visée.

- *La politique sociale de l'Entreprise*

Chaque CSE-e reçoit l'avis du CSE-C sur la politique sociale de l'Entreprise. Il est rappelé que les documents remis au CSE-C en vue de sa consultation sur la politique sociale de l'Entreprise sont accessibles aux membres de chaque CSE-e via la BDESE.

- *Les obligations de déclaration et de paiement des cotisations et contributions sociales auprès de l'URSSAF*

Les parties s'engagent à ce qu'annuellement le chef d'établissement remette au CSE-e une attestation URSSAF indiquant que l'établissement est à jour de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations et contributions sociales auprès de l'URSSAF.

➤ **Les informations trimestrielles des CSE-e**

Chaque trimestre, le chef d'établissement ou son représentant communique au CSE-e les informations suivantes via la BDESE :

- L'évolution générale des commandes ;
- Les retards éventuels dans le paiement des cotisations de sécurité sociale ;
- L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

- *Les informations sur l'évolution générale des commandes*

La documentation transmise au CSE-e contient un indicateur faisant état de l'évolution de la prise/du carnet de commandes. Dès lors que la durée moyenne du carnet de commandes au sein de l'UES Ineo est de 7 mois, cet indicateur est primordial puisqu'il permet de suivre effectivement l'évolution générale des commandes d'un trimestre à l'autre.

- *Les informations sur les retards éventuels dans le paiement des cotisations de sécurité sociale*



Le chef d'établissement adresse, le cas échéant, au CSE-e une documentation explicative sur les retards éventuels dans le paiement des cotisations de sécurité sociale. Celle-ci indique en outre les montants restants dus.

○ *L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe*

Le CSE-e reçoit une documentation retraçant mois par mois, sur les trois derniers mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

- Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- Le nombre de salariés à temps partiel ;
- Le nombre de salariés temporaires ;
- Le nombre de salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre au titre de la loi Cherpion ;
- Le nombre des contrats d'alternance.

Le chef d'établissement présente au comité les motifs l'ayant conduit à recourir aux contrats à durée déterminée et aux salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre au titre de la loi Cherpion.

Il communique au CSE-e le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

Article 4-2-3-3 – Les consultations du CSE-e

➤ **Les consultations annuelles du CSE-e**

○ *La consultation annuelle sur le bilan social d'établissement*

Est transmis au CSE-e, via la BDESE, un bilan social d'établissement en vue de sa consultation.

Tout comme le bilan social d'entreprise, le bilan social d'établissement contient notamment des informations sur l'emploi, les qualifications, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, la formation, les relations professionnelles, le nombre de stagiaires, l'apprentissage, le recours aux contrats de travail à durée déterminée, les contrats de mission conclus avec une Entreprise de



travail temporaire ou les contrats conclus avec une entreprise de portage salarial, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis, ainsi que les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'établissement.

- *La consultation annuelle sur le plan de développement des compétences du personnel de l'établissement et son bilan*

La documentation transmise au CSE-e contient une répartition, par sexe et par catégorie professionnelle, du nombre de participants au plan de formation, du nombre d'heures de formation et du coût prévisionnel de ces heures de formation. Elle contient également le pourcentage d'actions de formation par domaine de formation.

Le bilan de formation reprend les éléments du plan pour comparaison.

Un point d'étape est réalisé annuellement sur le déploiement du plan de formation.

- Les informations sur les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'Entreprise

Les informations communiquées portent, le cas échéant, sur le motif du recours aux heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'Entreprise, la période de recours, la durée hebdomadaire de travail prévue et les établissements, services et effectifs de salariés concernés.

- Les informations sur le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale

La documentation transmise indique le nombre, le sexe et la qualification des demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale mais également l'objet de la demande (contraintes personnelles, étudiant, etc.).

- Les informations sur la durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés



Le CSE-e reçoit une documentation détaillant la durée et l'aménagement du temps de travail (annuel ou infra-annuel), la période de prise des congés payés, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps, le nombre de salariés soumis à une convention individuelle de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (ex : entretien annuel ; entretiens périodiques, etc.).

➤ **Les informations et/ou consultations sur les accords collectifs**

- *Les informations sur les accords collectifs conclus au niveau du Groupe et de l'UES Ineo*

Les parties au présent accord conviennent que lors de la conclusion d'un accord collectif supra-UES ou d'UES entrant dans son champ d'application, le CSE-e reçoit une synthèse portant sur le contenu de celui-ci, présentée en séance.

- *Les informations-consultations sur les accords collectifs d'établissement*

- **Les consultations obligatoires sur les accords collectifs d'établissement**

Le CSE-e est consulté avant la conclusion d'un accord collectif d'établissement important dès lors que celle-ci est requise par une disposition légale pour l'accord lui-même ou le thème qu'il traite.

La consultation du comité doit nécessairement avoir lieu au plus tard avant la signature de l'accord sans toutefois pouvoir intervenir avant l'ouverture des négociations.

- **Les consultations non-requises sur les accords collectifs d'établissement**

Par ailleurs, dès lors que la consultation du Comité en vue de la conclusion d'un accord collectif au niveau de l'établissement n'est pas légalement requise, l'employeur devra néanmoins présenter le projet d'accord finalisé au CSE-e dans la mesure du possible en amont de l'ouverture à la signature. Le Comité pourra le cas échéant formuler toute remarque à destination des négociateurs.



Article 4-2-3-4 – La périodicité des réunions et le calendrier social d'établissement

Dans les établissements d'au moins soixante-quinze salariés, le CSE-e se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'établissement ou de son représentant. Toutefois, compte tenu de la période des congés d'été, les partenaires sociaux entendent qu'il sera possible d'un commun accord de supprimer la réunion intervenant pendant les congés d'été.

Dans les établissements de moins de soixante-quinze salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois.

La loi Rebsamen permet aux entreprises d'organiser leur propre calendrier social. Ainsi, les parties s'accordent sur la volonté d'uniformiser le calendrier social des CSE-e de l'UES Ineo en positionnant les informations et les consultations visées aux articles 4-2-3-2 et 4-2-3-3 du présent accord sur des plages de calendrier communes. Le schéma ci-dessous fait apparaître le détail de celles-ci.

Le rétroplanning est **annexé** au présent accord.

➤ **L'articulation de la consultation du CSE-C et de celle d'un ou plusieurs CSE-e**

Le présent article vise les sujets pour lesquels il y a légalement lieu de procéder à une double information-consultation à la fois du CSE-C et d'un ou plusieurs CSE-e. Les parties entendent alors déroger aux dispositions légales en la matière.

En effet, il est entendu que les deux procédures d'information-consultation seront menées de manière concomitante. Toutefois, l'avis du CSE-C devra être recueilli préalablement à celui du ou des CSE-e concernés. Cet avis cadre du CSE-C sera alors transmis sans délai au(x) CSE-e qui pourront rendre leur avis à compter du lendemain. Par ailleurs, il est précisé que le processus de consultation s'inscrira dans les délais rappelés aux termes de l'article 1.2.2. du présent accord étant précisé qu'un délai plus court pourra être mis en place dès lors que les CSE concernés auront disposé des informations leur permettant de rendre un avis éclairé.



Article 4-3 – Fonctionnement des CSE-e

Article 4-3-1 – Les réunions plénières

Les CSE-e se réuniront une fois par mois dans le cadre de réunions plénières ordinaires en présence des seuls membres titulaires.

Ils peuvent tenir des réunions extraordinaires à la demande de la majorité de ses membres titulaires conformément aux dispositions de l'article L. 2316-15 du Code du travail.

Les décisions des CSE-e portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Ils sont dotés de la personnalité civile¹¹.

Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE-e peut être autorisé par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. A défaut d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile¹².

Article 4-3-2 – Les membres du Bureau

Le Bureau des CSE-e sera obligatoirement composé :

- D'un Secrétaire, choisi parmi ses membres titulaires ;
- D'un Trésorier, choisi parmi ses membres titulaires.

Article 4-4 – Moyens des membres du CSE-e

Article 4-4-1 – Crédit d'heures mensuel

Il est convenu entre les parties que les membres titulaires des CSE-e bénéficieront d'heures de délégation mensuelles conventionnelles fixées comme suit :

Effectifs (au sens des articles L. 1111-1 à L. 1111-3 du Code du travail)	Crédit d'heures
75 à 99	23
100 à 199	25
200 à 499	26
500 à 1499	28
1500 et plus	30

¹¹ Article L. 2316-25 du Code du travail

¹² Article L. 2316-16 du Code du travail

DS BP Paraphe DS BI DS CC Paraphe DS JPH DS MD DS PH DS RG

Paraphes :



Par ailleurs, il est convenu entre les Parties que, compte tenu des missions complémentaires qui leur incombent et des évolutions des périmètres des CSE-e définis aux termes de l'accord du 27 mars 2024, le Secrétaire et le Trésorier du CSE-e bénéficieront des dotations mensuelles complémentaires suivantes :

Pour les CSE-e BIS et Transport dont le territoire est étendu (NE, GO, GS et Transport) et de façon transitoire	Pour les CSE-e sur périmètres nationaux de plus de 1000 salariés (Nucléaire et Infracom)	Pour les autres CSE-e
21 heures supplémentaires pour les secrétaires et trésoriers	14 heures supplémentaires pour les secrétaires et trésoriers*	7 heures supplémentaires pour les secrétaires et trésoriers
4 heures supplémentaires pour les autres membres	4 heures supplémentaires pour les autres membres	4 heures supplémentaires pour les autres membres

(*) A noter qu'une majoration à hauteur de 21 heures pour le secrétaire et le trésorier bénéficiant d'une majoration de 14 heures de leur crédit pourra être discutée dans le cadre des négociations locales afin de tenir compte des mesures mises en place lors de la mandature 2019-2024.

De plus, un crédit de **3 heures supplémentaires** sera attribué aux membres titulaires du CSE-e afin de les accompagner dans le cadre de leurs missions d'acteurs de proximité (voir infra article 6.4.2. du présent accord).

Enfin, il est convenu entre les parties au présent accord qu'il pourra être tenu compte, lors des négociations locales visées à l'article 6-1 du présent accord, des temps de transport afin de prendre en compte la spécificité de certains établissements.

DS BP Paraphe DS BL DS CC Paraphe DS JPH DS MD DS PH DS RG

Paraphes :



Article 4-4-2 – Mutualisation

Les membres titulaires du CSE-e peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils disposent. La répartition ne pourra toutefois pas conduire l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont l'élu titulaire devrait disposer.

En cas de mutualisation, les membres titulaires doivent en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation dans un écrit précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisé pour chacun d'eux.

Un dispositif de collecte et de suivi de ces heures sera par ailleurs mis en place.

Article 4-4-3 – Annualisation

Les membres titulaires du CSE-e peuvent utiliser cumulativement les heures de délégation dont ils disposent individuellement dans la limite de 12 mois.

Toutefois, cette possibilité ne pourra pas conduire l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le membre titulaire du CSE-e doit informer l'employeur de l'utilisation cumulée de ses heures au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Un dispositif de collecte et de suivi de ces heures sera par ailleurs mis en place.

Article 5 – Les Commissions des Comités Sociaux et Economiques d'établissement (CSE-e)

Article 5-1 – La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'établissement (CSSCT-e)

Il convient de rappeler que la mise en place d'une CSSCT-e n'est obligatoire que dans les établissements de plus de 300 salariés ou comprenant au moins une installation nucléaire de base ou classée Seveso.

Il est néanmoins convenu entre les parties de mettre en place une telle commission au sein de chacun des CSE-e qui seront mis en place au périmètre de l'UES Ineo.

Article 5-1-1 – La composition de la CSSCT-e

Les membres de la CSSCT-e sont désignés par le CSE-e parmi ses membres titulaires ou suppléants, par résolution adoptée à la majorité des membres du comité présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.



Le nombre de membres composant les CSSCT-e est fonction des effectifs de l'établissement et fixé comme suit :

Effectifs	Membres CSSCT-e
De 75 à 199	3
De 200 à 399	4
De 400 à 599	4
De 600 à 799	5
De 800 à 1099	5
De 1100 à 1299	6
De 1300 à 1499	6
De 1500 à 1699	7
De 1700 à 1899	8

Il convient de noter que, **dans le cadre de la négociation locale visée à l'article 6.1** du présent accord (voir infra), le nombre de membres indiqués pourra être majoré **sans pouvoir porter le nombre total de membres à plus de 11 membres**, afin de tenir compte le cas échéant du nombre de périmètres de proximité qui seraient mis en place, hors cas de carence.

Par ailleurs, elle sera présidée par l'employeur ou son représentant, assisté le cas échéant par des collaborateurs de l'entreprise, sans qu'ensemble leur nombre soit supérieur à celui des membres de la CSSCT-e.

Enfin, sont invités aux réunions de la CSSCT-e :

- Le médecin du travail ;
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ;
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.



Article 5-1-2 – Les attributions de la CSSCT-e

La CSSCT-e est une émanation du CSE-e et n’a donc pas à ce titre de personnalité morale.

Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ainsi, elle peut se voir confier par délégation du comité tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Elle peut exercer un droit d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent, par l’intermédiaire de ses membres.

Par contre, elle ne dispose ni du droit à recourir un expert, ni d’attributions consultatives, prérogatives qui relèvent exclusivement du CSE-e.

Il appartiendra aux membres de planifier annuellement le nombre de visites à réaliser par leur soin.

Article 5-1-3 – Le fonctionnement de la CSSCT-e

La CSSCT-e se réunit au moins une fois par trimestre en amont de la séance plénière du CSE-e.

Article 5-1-4 – Les moyens de fonctionnement des membres de la Commission

➤ **Crédit d’heures mensuel**

Il est convenu entre les parties que les membres de la CSSCT-e bénéficieront d’heures de délégation mensuelles distinctes de celles qui sont octroyées aux membres titulaires du CSE-e, fixées comme suit :

Effectifs	Crédit d’heures
75 à 99	2
100 à 299	7 + 7 heures pour le rapporteur
300 à 499	14 + 7 heures pour le rapporteur
500 à 999	14 + 7 heures pour le rapporteur
1000 et plus	21 + 7 heures pour le rapporteur

DS BP Paraphe BL DS CC DS CJ Paraphe JPH DS ML DS PH DS RG

Paraphes :



Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation de ses membres.

➤ **Mutualisation et annualisation**

Il est convenu entre les parties que les heures de délégation octroyées aux membres de la CSSCT-e pourront être mutualisées et annualisées dans les mêmes conditions que celles des membres titulaires du CSE-e.

Article 5-2 – Les autres commissions

Il convient de préciser que le temps passé par les membres du CSE aux réunions des commissions ci-après est payé comme du travail effectif, dans la limite d'une durée globale fixée à :

- 30 heures pour les établissements de 300 à 1000 salariés ;
- 60 heures pour les établissements de plus de 1000 salariés.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation pour les membres titulaires du comité.

Les commissions listées ci-après doivent obligatoirement être mises en place dans les établissements de plus de 300 salariés, voire de plus de 1000 salariés concernant la commission économique.

Chaque commission procédera à la désignation d'un rapporteur choisi parmi ses membres qui rapportera de ses travaux lors de la séance plénière du CSE-e suivant sa tenue.

➤ **La Commission de la Formation**

Elle est chargée de :

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

Elle est librement composée par le CSE-e.



➤ **La Commission d'Information et d'Aide au Logement**

Cette commission tend à faciliter l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

Le nombre de ses membres ne peut excéder :

- 3 – dans les établissements de 300 à 500 salariés
- 4 – dans les établissements de 501 à 1000 salariés
- 5 – dans les établissements de 1001 à 2000 salariés
- 6 – dans les établissements de plus de 2000 salariés.

➤ **La Commission de l'Égalité Professionnelle**

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE-e concernant le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes remis chaque année au CSE-e.

➤ **La Commission Economique**

Cette commission doit être mise en place dans les établissements de plus de 1000 salariés.

Lorsqu'elle est mise en place, elle est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE-e dans le cadre des consultations dont il ferait l'objet. Elle comprend au maximum 5 membres, désigné par le CSE-e parmi ses membres et est présidé par l'employeur ou son représentant.

➤ **La Commission GAEC**

Une commission GAEC sera mise en place dans les conditions prévues aux termes de l'accord relatif à la GAEC en vigueur au périmètre de l'UES Ineo.



Article 6 – Mise en place de Délégations de proximité (Ddp)

Afin de préserver un dialogue de proximité au niveau approprié, les parties ont convenu de mettre en place des délégations de proximité afin d'assister localement les CSE-e et les CSSCT-e dans l'exercice de leurs prérogatives (problématiques individuelles et collectives, ainsi qu'en matière d'hygiène et de sécurité).

Article 6-1 – Périmètre de mise en place

Avant les prochaines élections professionnelles organisées au périmètre de l'UES Ineo ou postérieurement en cas d'évolution du périmètre du CSE-e (par exemple : CSE-e de la division BIS), chaque établissement distinct fixera par **accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives locales** le nombre de périmètres de proximité le composant.

Une délégation de proximité sera ainsi mise en place au niveau de chacun de ces périmètres selon les modalités définies ci-après.

Il convient de préciser que dans l'hypothèse où aucun accord ne serait trouvé ou que la configuration de l'établissement distinct ne permettrait pas de le découper en périmètres de proximité, l'ensemble du périmètre de l'établissement constituera un périmètre de proximité.

A noter que l'accord local susvisé portera également pour les périmètres de CSE-e concernés sur :

- *Le nombre de membres de la CSSCT-e dans les conditions visées à l'article 5.1 du présent accord*
- *Le crédit d'heures des secrétaires et trésoriers pour les entités de plus de 1000 salariés – hors divisions BIS et Transport – dans les conditions visées à l'article 4.4.1. du présent accord*
- *La mise en place de périmètres « intermédiaires » dans les conditions fixées à l'article 6.3.2. du présent accord*



Article 6-2 – Composition de la Délégation de proximité (Ddp)

Article 6-2-1 – Les acteurs de la délégation de proximité

➤ **Le nombre d'acteurs de proximité**

Chaque délégation de proximité sera composée d'acteurs de proximité dont le nombre est fixé comme suit :

Effectifs	Nombres d'acteurs de proximité
Moins de 100	2
De 100 à 149	3
De 150 à 199	4
De 200 à 299	5
300 et plus	6

Le nombre d'acteurs par périmètre de proximité ainsi fixé comprend le cas échéant les membres titulaires du CSE-e concerné, présents audit périmètre.

➤ **Les membres titulaires des CSE-e du périmètre de proximité**

Compte tenu des prérogatives des CSE-e, leurs membres titulaires (dont ceux désignés au sein de la CSSCT-e) seront acteurs de droit de la délégation de proximité sur le périmètre auquel ils sont rattachés.

Ils seront ainsi les interlocuteurs privilégiés du représentant de l'employeur au périmètre de proximité.

➤ **Les représentants de proximité (RdP)**

La délégation de proximité sera complétée le cas échéant de représentants de proximité dans les conditions ci-après définies, dès lors que le nombre de membres titulaires du CSE-e présents sur le périmètre de proximité ne permet pas d'atteindre le nombre d'acteurs de proximité fixé par l'accord.

Les représentants de proximité sur un périmètre donné devront être choisis par chaque organisation syndicale représentative et proposés à la désignation par le CSE-e :



- Prioritairement parmi les membres élus suppléants au CSE appartenant à l'organisation syndicale concernée, rattachés audit périmètre, et ce afin de leur donner un rôle accru en l'absence de participation aux séances plénières des CSE-e ;
- A défaut de membres suppléants de ladite organisation syndicale disponibles sur le périmètre, parmi ses candidats (non élus) inscrits sur la liste pour les élections du CSE-e et rattachés audit périmètre,
- A défaut de candidats non élus de l'organisation syndicale, parmi :
 - soit les membres suppléants au CSE-e appartenant à une autre organisation syndicale ou sans étiquette élus au 2nd tour et rattachés audit périmètre ;
 - soit les autres salariés du périmètre, dont les candidats « libres » non élus.

Le choix devra prendre en compte leurs aptitudes en matière de :

- Rigueur
- Fiabilité
- Polyvalence
- Ecoute
- Diplomatie et sens du contact
- Légitimité professionnelle

Article 6-2-2 – Les modalités de désignation des représentants de proximité

➤ **Détermination du nombre de représentants de proximité à désigner**

Une fois les résultats des élections proclamés, chaque établissement identifiera pour chacun de ses périmètres de proximité le nombre de représentants de proximité à désigner comme suit :

<p><i>Nombre de représentants de proximité</i></p> <p>=</p> <p><i>Nombre d'acteurs de proximité (-) Nombre de membres titulaires du CSE-e présents sur le périmètre de proximité.</i></p>



A noter que dans l'hypothèse où le nombre de membres titulaires d'un CSE-e présents sur un périmètre de proximité s'avèrerait supérieur à celui d'acteurs de proximité à mettre en place sur ledit périmètre, tous les membres titulaires du CSE-e seront acteurs de proximité et aucun représentant de proximité ne sera désigné.

➤ **Répartition des représentants de proximité entre les organisations syndicales**

Les représentants de proximité seront désignés par le CSE-e selon des modalités fixées par le présent article pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le nombre de représentants de proximité par organisation syndicale sera déterminé selon les mêmes règles qu'en matière d'élections du CSE, à savoir par l'attribution des sièges au quotient puis à la plus forte moyenne, au prorata de leurs résultats lors du premier tour des élections des titulaires du CSE-e concerné.

Il est précisé que :

- En cas d'égalité des moyennes, le représentant de proximité sera attribué à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages
- En cas d'égalité de suffrages, le représentant de proximité sera attribué à l'organisation syndicale qui a l' élu le plus âgé.

Chaque organisation syndicale représentative ou non représentative, de celle ayant obtenu le plus de suffrages à celle en ayant obtenu le moins, identifiera le ou les salariés auxquels elle confèrera les missions de représentant de proximité en respectant les conditions susvisées.

Les règles d'attribution des sièges entre les organisations syndicales au quotient électoral sont rappelées en **annexe** du présent accord.

➤ **Désignation des représentants de proximité**

Afin qu'il soit procédé à l'affectation des sièges, la Direction organisera une réunion dédiée avec des représentants des OS (DS ou salariés mandatés au périmètre donné) en présence du RRH concerné. A cette occasion, les règles de répartition entre les organisations syndicales seront rappelées et la répartition des représentants de proximité réalisée en application des règles susvisées.



A l'issue de cette réunion, une liste uniquement contenant l'ensemble des représentants de proximité proposés par chaque OS sera établie et transmise au Secrétaire et au Président du CSE-e afin qu'elle soit entérinée par une résolution du CSE-e adoptée à la majorité de ses membres présents, au plus tard lors de la 2^e réunion plénière du CSE, pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

En cas de vacance d'un mandat de représentant de proximité, l'organisation syndicale à laquelle le siège a été affecté pourra désigner un remplaçant en respectant les règles de désignation et en communiquant son nom au Secrétaire et au Président du CSE afin que cette désignation soit entérinée par une résolution du CSE-e adoptée à la majorité des membres présents, lors de sa séance plénière suivant la date de la vacance.

Il est convenu entre les parties que la révocation de l'un des représentants de proximité ainsi désigné ne pourra être réalisée que selon les mêmes modalités que leur désignation, à savoir par une résolution du CSE-e adoptée à la majorité de ses membres présents.

➤ **Modalités spécifiques pour les entités entrant dans le périmètre de l'UES en cours de mandature**

Toute entité entrant dans le périmètre de l'UES en cours de mandature et dont le CSE est conservé ne se verra pas contrainte de mettre en place une délégation de proximité quelle que soit sa configuration géographique. Le CSE continuera ainsi de fonctionner, jusqu'au terme des mandats de ses membres, selon les mêmes modalités que celles existant lors de sa mise en place.

Article 6-3 – Attributions de la Délégation de proximité

Par délégation du CSE-e, et afin d'en faire des soutiens aux membres élus en tant que relais locaux pertinents auprès des salariés, les acteurs de proximité seront compétents, sur le périmètre, en matière tant de réglementation du travail que de santé, sécurité et conditions de travail.

Article 6-3-1 – Les missions en matière de réglementation du travail

Les acteurs de proximité auront pour missions de :

- Présenter au représentant de l'employeur de son périmètre des réclamations individuelles et collectives des salariés portant sur l'application des dispositions



légales et conventionnelles (Branche, UES et établissement) relatives notamment à la protection sociale et aux problématiques de paie ;

- Présenter au représentant de l'employeur de son périmètre des réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur, des salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice ;
- Présenter au représentant de l'employeur de son périmètre des réclamations des salariés temporaires intéressant l'application des dispositions relatives à la rémunération, aux conditions de travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, surveillance médicale renforcée, équipements de protection individuelle) et à l'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives ;
- Veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise.

Article 6-3-2 – Les missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Sous réserve que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail de l'établissement (CSSCT-e) n'en soit pas investie, ils auront également pour mission de :

- Promouvoir l'amélioration de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, et notamment la prévention des situations de harcèlement ou de discrimination dans leur périmètre, en pouvant faire remonter au représentant de l'employeur toute problématique ou demande dans ce domaine ;
- Réaliser des enquêtes locales en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sur demande de la CSSCT-e et en lien avec elle ;
- Contribuer à la prévention des risques psycho-sociaux en proposant des solutions adaptées à son périmètre auprès du représentant de l'employeur ;
- Signaler à la CSSCT-e et/ou au CSE-e les situations d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Afin de remplir ces prérogatives dans les meilleures conditions, une sensibilisation Santé Sécurité sera proposée aux représentants de proximité.



Il est également précisé que, **dans le cadre des négociations locales visées à l'article 6.1** sur les périmètres des CSE-e Grand Ouest, Nord Est, Grand Sud et Transport, il pourra être convenu de mettre en place, à des **périmètres « intermédiaires »** regroupant plusieurs périmètres de proximité à définir (par exemple : périmètre régional, périmètre DD...), des réunions trimestrielles auxquelles seront invités en amont de la tenue de celle de la CSSCT-e en vue de sa préparation :

- Un ou deux membres de la CSSCT-e choisis en priorité parmi les membres issus dudit périmètre ;
- Un acteur de proximité par périmètre de proximité appartenant audit périmètre ;
- Un représentant de la Direction investi des prérogatives de l'employeur sur ledit périmètre.

Article 6-4 – Fonctionnement de la Délégation de proximité

Article 6-4-1 – Les réunions de la Délégation de proximité

- Tous les deux mois, le représentant de l'employeur du périmètre de proximité organisera une réunion avec les acteurs de proximité, à savoir :
 - Les membres titulaires du CSE de son périmètre, comprenant le cas échéant des membres de la CSSCT ;
 - Les représentants de proximité désignés le cas échéant à son périmètre.
- Une réunion intermédiaire pourra être demandée à la majorité des membres de la délégation de proximité en cas de situation dont l'urgence ne peut attendre la réunion ordinaire suivante.
- Au cours de cette réunion plénières seront abordées :
 - Les éventuelles réclamations remontées au représentant de l'employeur au moins sept jours calendaires avant la réunion ;
 - L'actualité de l'établissement.
- A l'issue de la réunion, un compte rendu sera établi dans les 15 jours calendaires suivants et transmis au CSE-e.



Article 6-4-2 – Les moyens de fonctionnement

Il est convenu entre les parties que les représentants de proximité bénéficieront de **14 heures conventionnelles mensuelles de délégation** pour l'exercice de leurs missions.

Il est rappelé que les membres titulaires des CSE-e, investis de la mission d'acteurs de proximité de plein droit, bénéficieront de **3 heures supplémentaires** pour les accompagner dans l'exercice de ce mandat de proximité.

CHAPITRE III - Entretien de prise de mandat

Dans la continuité de l'accord de Droit Syndical de 2019, applicable au sein de l'UES Ineo, les parties au présent accord tiennent à s'assurer que la charge de travail liée à la tenue normale du poste de travail soit adaptée en fonction des mandats.

En aucun cas l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne peut, par ailleurs, être considéré comme de l'absentéisme, ni constituer une entrave à l'exercice de sa profession, voire un frein à son évolution professionnelle.

La direction de l'entité concernée veillera, par conséquent, à organiser **un entretien entre le responsable hiérarchique et le titulaire d'un mandat représentatif** (entretien de prise de mandat) pour adapter l'activité professionnelle et rechercher les modalités d'organisation du travail permettant l'exercice de la mission de représentation, étant précisé que cette adaptation ne devant pas réduire l'intérêt du travail ni compromettre l'évolution professionnelle de l'intéressé. En cas de nécessité, la Direction des Ressources Humaines pourra être sollicitée en vue d'une résolution par arbitrage en concertation avec l'Organisation Syndicale concernée.

Ainsi, les modalités convenues et, notamment, la répartition indicative des jours entre les activités syndicales et les activités professionnelles, seront retranscrites sur un support signé par le manager et/ou la DRH et le salarié concerné (**annexe 5**).



CHAPITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Article 7 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de la mandature qui débutera au terme du processus électoral qui se tiendra en octobre 2024 pour s'achever au 27 octobre 2028. Il cessera alors de produire ses effets qui ne sauraient être prorogés après l'arrivée du terme par tacite reconduction.

Article 8 – Modalités de suivi de l'accord

Un suivi des dispositions du présent accord sera également réalisé dans le cadre de la Commission de Suivi des Accords dont les modalités sont précisées aux termes de l'accord Droit Syndical du 18 novembre 2019.

La Commission a pour rôle d'assurer le suivi de la mise en application du présent accord et de donner un avis en cas de difficulté d'interprétation des dispositions de l'accord.

Par ailleurs, il est convenu entre les parties de procéder à un bilan après 24 mois de fonctionnement des IRP mises en place.

Article 9 – Révision de l'accord

Conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision de l'accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de cet accord,
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de réexaminer les clauses du présent accord afin de les adapter.



Article 10 – Signature électronique

Les Parties reconnaissent que :

- chacune d'elles peut signer le présent accord par l'apposition d'une signature électronique sur la plateforme DocuSign® ,
- cette signature électronique a la même valeur légale qu'une signature manuscrite,
- le présent accord constitue l'original du document, qu'il est établi et sera conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité et qu'il est parfaitement valable entre elles.

Elles s'engagent à ne pas contester la recevabilité, l'opposabilité ou la force probante du présent accord sur le fondement de sa signature par voie électronique

Article 11 – Publicité et dépôt de l'accord

La Direction notifiera, sans délai, par e-mail, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Ineo. Un exemplaire électronique sera également remis à chaque organisation syndicale signataire par email avec accusé réception.

Le présent accord sera déposé sur le site Téléaccords et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Fait en 6 exemplaires, à La Défense, le 16 juillet 2024

Pour la Direction,

Julien COURONNE

Directeur des Ressources Humaines

DocuSigned by:
Couronne Julien
8703D9A71E9D484...



Pour l'organisation syndicale C.F.D.T.,

Signé par :

87E1B2F82FC649D...

Laurent BRUGERE
Délégué syndical central

DocuSigned by:

31C479D5840B4E2...

Anthony MOLLE
Délégué syndical central

Pour l'organisation syndicale C.F.T.C.,

DocuSigned by:

D35042EAE69542A...

Guy RUGGERI
Délégué syndical central

Signé par :

624EA27A38EF409...

Jean-Pascal HEGRON
Délégué syndical central

Pour l'organisation syndicale C.F.E.-C.G.C.,

DocuSigned by:

5EFC55D8B625464...

Habiba PIAZZON
Délégué syndical central

DocuSigned by:

A6E0DAF2A185403...

Christophe CLOT
Délégué syndical central

Pour l'organisation syndicale C.G.T.,

DocuSigned by:

7DE4BFED3BFC4BA...

Pascal BOIN
Délégué syndical central

Mourad KAIROUANI
Délégué syndical central

ANNEXES

ANNEXE 1 - Les experts du CSE-C

1- L'expert-comptable

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le CSE-C peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur dans les cas suivants :

- En vue de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'Entreprise ;
- En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'Entreprise ;
- En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- Lors de la mise en œuvre d'opérations de concentration ;
- En cas d'exercice du droit d'alerte économique ;
- Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours est mise en œuvre ;
- En cas d'offres publiques d'acquisition ;
- Pour toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations portant sur un accord de maintien de l'emploi ou un accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Dans ces cas limitativement énumérés, les parties conviennent que préalablement au déclenchement d'une expertise, un premier échange avec l'employeur ou son représentant sera établi afin que celui-ci puisse apporter des explications sur les éléments sur lesquels le CSE-C demande une expertise. Si la majorité des membres élus titulaires du Comité estime que les explications données par l'employeur ne sont pas suffisantes, celui-ci pourra après délibération déclencher une expertise financée par l'employeur.

2- L'expert habilité en qualité du travail et de l'emploi

Le CSE-C peut aussi, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi dans les cas suivants :

- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;



- en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus titulaires du Comité.

En cas de désaccord entre les deux parties sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la commission de suivi des accords est saisie afin qu'elle puisse se positionner sur le sujet. A l'issue de cette saisine, si le désaccord persiste le Tribunal de grande instance pourra être saisi.

DS BP Paraphe DS BL DS CC DS CJ Paraphe DS MD DS PH DS RG

Paraphes :



ANNEXE 2 - PLANNING RECAPITULATIF DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES DU CSE-C

CSE-C n°1 : T2	Situation économique et financière - Situation éco et financière - Politique de recherche et développement - Utilisation CIR <i>Information-consultation</i>	Orientations stratégiques - orientations générales de la formation <i>Information</i>	Politique sociale - Bilan social d'Entreprise <i>Information</i>
CSE-C n°2 : T4	Situation économique et financière - Perspective de l'année <i>Information</i>	Orientations stratégiques - Orientations et conséquences - GAEC <i>Information-consultation</i>	Politique sociale - Evolution de l'emploi - Durée du travail - Plan + Bilan de formation - Condition de travail - Egalité F/H [...] <i>Information-consultation</i>

DS BP Paraphe DS BI CC DS CJ Paraphe DS MR DS PH DS RG

Paraphes :



ANNEXE 4 - Attribution des sièges entre les organisations syndicales (OS) au quotient électoral

Dès lors que le quorum est atteint, il est procédé, pour chaque collège, à l'attribution des sièges pour chaque catégorie (titulaires / suppléants) dans lequel le quorum calculé dans le cadre de l'élection du CSE d'établissement est atteint, en calculant, dans un premier temps, le quotient électoral de chaque collège (nombre total de suffrages valablement exprimés dans le collège / nombre de sièges à pourvoir dans ce collège). Si le résultat du quotient électoral ne correspond pas à un nombre entier, il convient d'arrêter le nombre à deux décimales.

Ce quotient est le même pour chaque liste.

Il est attribué à chaque OS autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le **quotient électoral**.

Pour ce faire, la moyenne des voix attribuée à chaque OS est calculée comme suit :

- addition du nombre de voix obtenues par tous les candidats de la liste,
- divisée par le nombre de candidats sur la liste,
- en déduisant les noms raturés du total des voix de la liste même si le pourcentage de ratures est inférieur à 10%.

Il est ensuite attribué à chaque liste le nombre de sièges égal à sa moyenne de liste divisée par le quotient électoral.

Lorsqu'il n'a pu être pourvu à aucun siège par application du quotient électoral ou s'il reste des sièges non attribués, ceux-ci sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre moyen de voix obtenues par chaque OS est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier. Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce siège est attribué à l'OS qui a obtenu le plus grand nombre de voix et en cas d'égalité à celle qui a l'élu le plus âgé.



ANNEXE 5 – Modèle de support d’entretien de prise de mandat

Support d’entretien de prise de mandat



Date :

Nom et prénom du titulaire du/des mandat(s) :

.....

Fonction du titulaire du/des mandat(s), indiquer si une convention de forfait en jours a été conclue :

Mandat(s) exercé(s) :

.....

Entité :

Nom et prénom du responsable hiérarchique :

.....

Fonction du responsable hiérarchique :

.....

Nom et prénom du RRH :

Reçu par :

Type d’entretien : TEAMS présentiel

Modalités pratiques d’exercice du/des mandat(s) :

Crédit d’heures :

DS BP Paraphe BI DS CC DS CJ Paraphe JPH DS MA DS PH DS RG

Paraphes :



Nombre et fréquence des réunions organisées par la Direction :

Eventuel temps de transport :

Actions à mettre en œuvre afin d'assurer l'adéquation entre la charge de travail liée à la fonction occupée et l'exercice du/des mandat(s) :

(ex : point mensuel avec le N+1, communication du calendrier prévisionnel, bons de délégation, répartition du travail etc...)

Répartition indicative des jours entre les activités syndicales et les activités professionnelles :

- Lundi :
- Mardi :
- Mercredi :
- Jeudi :
- Vendredi :

Autres remarques :

Fait à _____, le _____

Signature du titulaire du/des mandat(s)

Signature du RRH/Manager

DS
BP
Paraphe DS
BL
DS
CC
DS
CJ
Paraphe DS
JPH
DS
Md
DS
PH
DS
RG