

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
AU SEIN D'ENGIE GBS SERVICES**

Entre les soussignés :

La société ENGIE GBS Services, ci-après dénommée « la société », ayant son siège au 257 avenue Georges Clémenceau, 92000 NANTERRE, représentée par Monsieur Thierry RATS, agissant en qualité de Gérant,

d'une part,

et,

La délégation syndicale CFDT, représentée par Madame Jasone MORAN-BESSIERE et Monsieur Jérôme BILLAUD,


La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Frédéric POISSON,

La délégation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Franck VIDEAU,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.



JB
1 AP
SMB

PREAMBULE

L'ordonnance du 22 septembre 2017, instituant le Comité Social et Economique (CSE), offre aux partenaires sociaux une grande latitude dans la définition des règles et du mode de fonctionnement du dialogue social au sein des entreprises afin de tenir compte des spécificités propres à chacune d'elle.

Les parties signataires souhaitent donc que le présent accord, tout en intégrant le cadre de la nouvelle réforme relative au fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel, reflète l'organisation d'ENGIE GBS Services afin de servir au mieux les intérêts des collaborateurs.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont convenus de dispositions visant à définir :

- le périmètre du CSE, les modalités de fonctionnement et les moyens alloués au CSE et à ses commissions,
- le périmètre des représentants de proximité, les modalités de désignation et de fonctionnement ainsi que les moyens alloués aux représentants de proximité.

Les parties conviennent par ailleurs que d'autres thématiques pouvant contribuer à la qualité du dialogue social, relatives notamment à la base de données économiques et sociales et au fonctionnement des instances représentatives du personnel pourront faire l'objet de négociations ultérieures.

CHAPITRE 1: LE PERIMETRE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET LA DUREE DES MANDATS

Article 1 : Le périmètre et le nombre de CSE

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la définition des établissements distincts au sein d'ENGIE GBS Services du 17 janvier 2019, le périmètre de mise en place des CSE désigne un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel.

Pour ENGIE GBS Services, la reconnaissance d'un établissement distinct repose sur les critères suivants :

- Autonomie de gestion, notamment en matière d'embauche du personnel,
- Pouvoirs conférés au représentant de l'employeur d'engager et de mettre en œuvre les décisions prises en séance avec les représentants du personnel,
- Cohérence en terme d'organisation fonctionnelle et géographique,
- Seuil critique d'effectifs.

L'application de ces critères permet de déterminer, au jour de la signature du présent accord, 1 établissement distinct au sein d'ENGIE GBS Services.

Le nombre d'établissements distincts, au sens du présent accord, sera revu au terme de chaque mandature.

Par ailleurs, les parties réaffirment que le périmètre de désignation du délégué syndical correspond par principe au périmètre de l'établissement distinct susvisé.

Article 2 : Durée des mandats

Les parties conviennent que les représentants du personnel au CSE sont élus pour une durée de 4 ans, à compter des prochaines élections professionnelles.



CHAPITRE 2 : MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 3 : La composition des CSE

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE sera déterminé en fonction des dispositions prévues à l'article R.2314-1 du Code du travail¹.

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant assisté éventuellement de trois collaborateurs au maximum ayant voix consultative, conformément aux dispositions de l'article L.2315-23.

En outre, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est nommé par les représentants du personnel au CSE parmi ses membres. Ce référent bénéficiera d'une formation spécifique en vue d'exercer cette mission.

Article 4 : Les réunions ordinaires

Les parties conviennent que le CSE se réunira à l'occasion de 11 réunions mensuelles ordinaires par an, soit une chaque mois à l'exception au mois d'août.

Parmi ces 11 réunions mensuelles, 4 réunions portant sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail se tiendront à chaque trimestre. Pour les points inscrits à l'ordre du jour relevant de ces compétences, le médecin du travail et le préventeur santé & sécurité participeront de droit à cette partie de la réunion. Des personnalités extérieures, non membres du CSE, seront invitées également pour traiter ces points, conformément aux dispositions en vigueur. En complément, une réunion bilatérale se tiendra annuellement entre chaque organisation syndicale siégeant au sein du CSE et la Direction d'ENGIE GBS Services afin d'évoquer la politique santé & sécurité de l'entreprise.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE.


Conformément aux dispositions en vigueur, seuls les titulaires siègent lors des réunions des CSE. Les suppléants seront néanmoins destinataires de la convocation, des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire.

Afin de garantir une proximité avec les salariés, les parties conviennent que les réunions plénières du CSE se tiendront sur l'ensemble des sites d'ENGIE GBS Services. Un recours à la visioconférence est aussi autorisé.

Article 5 : Les heures de délégation

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 444 heures, soit 37 heures par mois. Ce crédit d'heures a pour objet de permettre à chaque représentant titulaire élu de mener à bien son mandat, notamment en vue de rencontrer les salariés ENGIE GBS Services et de consacrer le temps nécessaire à la préparation des réunions plénières.

¹ Lors de la négociation de l'accord, l'effectif de référence permet de définir 13 élus titulaires et 13 élus suppléants.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a smaller signature, and the letters 'JB', 'AP', and 'JAB'.

Ces heures sont reportables d'un mois sur l'autre, dans la limite d'une année civile.

Article 6 : Les budgets des CSE

6.1. La dévolution des biens des comités d'établissement

Les parties conviennent que le patrimoine de l'ancien Comité d'Entreprise sera dévolu au nouveau CSE, conformément aux dispositions en vigueur.

Ainsi, lors de la dernière réunion du Comité d'Entreprise, leurs membres décideront de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées, à destination du futur CSE.

Lors de sa première réunion, le CSE décidera à la majorité de ses membres soit d'accepter les affectations prévues, soit de décider d'affectations différentes.

6.2. Le budget des activités sociales et culturelles

Les parties signataires, dans le but d'harmoniser la contribution au financement des activités sociales et culturelles du CSE au sein d'ENGIE GBS Services, décident de fixer la contribution de l'entreprise à 1,1% de la masse salariale brute de l'établissement distinct, telle que définie à l'article L.2312-83 du Code du travail.

6.3. Le budget de fonctionnement

Conformément à l'article L.2315-61 2° du Code du travail, le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 0,22% de la masse salariale brute de l'entreprise, telle que définie à l'article L.2315-61 du code du travail.

6.4. Transferts entre budget des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider par une délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel dans les conditions fixées par les articles L.2312-84 et L.2315-61 du Code du travail.

Article 7. Les consultations récurrentes et les délais de consultation :

Le CSE sera annuellement consulté sur les thématiques suivantes, conformément aux dispositions des articles L.2312-17 et L.2312-22 du Code du travail :

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

Le CSE est consulté dans le respect des délais en vigueur² définis par l'article R.2312-6 du Code du travail.

² 1 mois en cas de consultation simple, 2 mois en cas d'expertise.



R

4

7

JB

JB

Article 8. Le statut des représentants du personnel élus au CSE :

Les représentants du personnel élus au CSE bénéficient des dispositions du statut protecteur prévu par le Code du travail.

En outre, durant la durée d'exercice de leur mandat et pendant une durée d'1 an supplémentaire au terme de celui-ci, une vigilance sera portée quant à l'évolution professionnelle et salariale afin d'éviter toute discrimination.

CHAPITRE 3 : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Afin de garantir la représentation de l'ensemble du personnel et compte tenu de l'organisation fonctionnelle et géographique d'ENGIE GBS Services, à la date de conclusion du présent accord, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité en application des dispositions de l'article L.2313-7 du Code du travail.

Article 9 : Périmètre de mise en place et nombre de représentants de proximité

Les parties conviennent de mettre en place 6 périmètres pour les représentants du personnel. Ces périmètres correspondent aux mailles des délégués du personnel, définies lors des élections professionnelles précédant la signature du présent accord.

Les parties conviennent également que 20 représentants de proximité pourront être désignés, dans les conditions définies à l'article 10.1. La répartition de ces représentants de proximité est la suivante :

- Dijon : 2 représentants de proximité,
- Lyon : 2 représentants de proximité,
- Villeurbanne : 2 représentants de proximité,
- Toulouse : 2 représentants de proximité,
- Nantes : 6 représentants de proximité
- Ile de France (Nanterre et Saint-Ouen) : 6 représentants de proximité.

Article 10 : Modalités de désignation et mandat

10.1. Modalités de désignation des représentants de proximité

Pour chaque maille définie à l'article 9, les représentants de proximité sont désignés par les membres du CSE, à la proportionnelle, dans les conditions suivantes :

- Être rattaché à l'un des 6 périmètres identifiés,
- Avoir été candidat au premier tour des élections des représentants du personnel au CSE et avoir recueilli au moins 10% des suffrages sur le périmètre de désignation des RP. A cet effet, un calcul de représentativité spécifique, sur chaque maille, sera réalisé lors du dépouillement.
- Ne pas être le N-1 d'un Directeur de CSP en exerçant une activité managériale.



JB
5 AP
JB

10.2. Perte du mandat et remplacement

Le mandat de représentant de proximité prend fin :

- en cas de mobilité en dehors du périmètre pour lequel il exerce son mandat, y compris en cas de mutation interne au sein d'ENGIE GBS Services,
- en cas de rupture du contrat de travail,
- en cas de démission du mandat,
- lors du renouvellement du mandat du CSE.

Si le mandat de représentant de proximité prend fin avant le terme du mandat des membres du CSE, ces derniers procéderont à son remplacement.

Article 11 : Attributions et participation aux réunions du CSE

Le représentant de proximité exerce les attributions suivantes :

- Traiter des réclamations individuelles et collectives de leur périmètre,
- Veiller au respect de la réglementation du travail,
- Assurer les missions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail par délégation de la CSSCT du CSE :
 - réaliser les enquêtes faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
 - réaliser des visites de site (après accident, avant un projet de déménagement, etc.),
 - traiter des problématiques du site (aménagement d'un poste de travail, problématique hygiène, etc.),
 - identifier les charges de travail,
 - recommander des actions d'amélioration des conditions de travail et sur l'organisation,
- Être le relai sur des sujets locaux auprès des managers et des collaborateurs.

Chaque représentant de proximité participe, sans voix délibérative, a minima, à 2 réunions annuelles du CSE pour la partie de l'ordre du jour consacrée aux domaines relevant de ses attributions. En cas de circonstances exceptionnelles, leur participation à d'autres réunions plénières reste possible.

Article 12: Moyens attribués

Article 12.1 : Heures de délégation

Pour l'exercice de son mandat, le représentant de proximité dispose d'un crédit d'heures annuel de 180 heures, soit 15 heures par mois. Ces heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

Ces heures sont reportables d'un mois sur l'autre, dans la limite d'une année civile. Elles ne sont toutefois pas transférables à un autre représentant du personnel (membre du CSE ou représentant de proximité). En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Le temps passé aux réunions sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.



Article 12.2 : Fonctionnement et moyens de communication

Pour permettre aux représentants de proximité d'exercer au mieux leur mandat, une réunion plénière, au sein de chaque périmètre RP, se tiendra a minima 1 fois par trimestre avec le représentant employeur. Un compte-rendu de chacune de ces réunions sera adressé directement aux membres du CSE.

En complément et afin de faciliter la gestion quotidienne, les représentants de proximité disposent de la faculté de communiquer avec la Direction (manager, RH) par divers moyens de communication, tels que les mails et des points d'échanges. Une boîte aux lettres électroniques sera créée à cet effet. La Direction s'engage à traiter les points transmis au fil de l'eau.

Par ailleurs, une réunion entre l'ensemble des membres élus du CSE et des représentants de proximité peut se tenir annuellement à l'initiative de l'une de ces instances. Le temps passé à cette réunion ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Article 12.3 : Droit d'alerte :

Les représentants de proximité disposent des prérogatives suivantes :

- du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes,
- par délégation du CSE, du droit d'alerte en matière de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité, étant entendu que les membres du CSE conservent également cette prérogative.

Article 12.4 : Liberté de circulation

Le représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation, dans le cadre de l'exercice de son mandat, sur le ou les sites couvrant le champ de celui-ci.

Article 12.5 : Statut des représentants de proximité

En sa qualité d'instance représentative du personnel, le représentant de proximité bénéficie du même statut protecteur que les membres du CSE.

En outre, durant la durée d'exercice de leur mandat et pendant une durée d'1 an supplémentaire au terme de celui-ci, une vigilance sera portée quant à l'évolution professionnelle et salariale afin d'éviter toute discrimination.

Article 13 : Formation

Chaque représentant de proximité bénéficie, s'il en formule la demande, des actions de formation nécessaires à l'exercice de son mandat, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail prévues aux articles L.2315-18 et R.2315-9 et suivants du Code du travail.

CHAPITRE 4 : LES COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 14 : La Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT)

14.1 La composition

Les parties signataires conviennent que la CSSCT est composée de 6 membres désignés par le CSE parmi ses membres. La répartition des sièges au sein de la commission est réalisée comme suit :

- proportionnellement aux résultats des dernières élections du CSE
- chaque site, au sens maille RP (cf. article 9), doit être représenté au sein de la commission³.

Elle est présidée par le représentant de la Direction dûment désigné à cet effet, assisté de la personne en charge des problématiques liées à la santé, la sécurité, aux conditions de travail.

La CSSCT désigne un secrétaire parmi ses membres.

14.2. Les attributions

En application de l'article L.2315-38 du Code du travail, la CSSCT exerce, par délégation du CSE, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE.

En particulier, la CSSCT est compétente pour intervenir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Elle donne toutefois délégation aux représentants de proximité compétents pour :

- réaliser les enquêtes liés à un accident de travail ou à une maladie professionnelle,
- réaliser des visites de site,
- traiter des problématiques relevant de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

14.3. La périodicité et le nombre de réunions

La CSSCT se réunit officiellement 4 fois par an.

L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le Président et le Secrétaire de la CSSCT et les convocations adressées dans les conditions prévues par le Code du travail.

En application des dispositions de l'article L.2314-3 du Code du travail, des personnalités extérieures non membres assistent aux réunions des CSSCT.

Des réunions complémentaires, peuvent également se tenir, en accord avec le secrétaire de la CSSCT et le Président, en fonction des actualités. Les règles de formalisme définies par l'article L.2314-3 du Code du travail.

Le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

³ Ainsi, par exemple, la maille RP de Nantes ne peut pas être représentée par plus d'1 RP

14.4 . Les heures de délégation et la formation des membres

Les membres de la CSSCT disposent d'un crédit d'heures annuel spécifique supplémentaire de 84 heures (soit 7 heures par mois) en vue d'exercer leur mission. Ces heures sont reportables d'un mois sur l'autre dans la limite de l'année civile.

Chaque membre des CSSCT bénéficie des actions de formations nécessaires au plein exercice de ses attributions dans les conditions prévues aux articles L.2315-18 et R.2315-9 et suivants du Code du travail.

Article 15 : Les autres commissions

Article 15.1. Les commissions obligatoires

Les parties conviennent de créer, au sein du CSE, les commissions suivantes :

- Une commission de la formation professionnelle :

Elle a pour mission :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 dans les domaines qui relèvent de sa compétence, c'est-à-dire de préparer les aspects formation professionnelle dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise ;
- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;
- de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés ;
- d'être consultée sur les problématiques générales relatives à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue et relatives à la validation des acquis de l'expérience.

- Une commission égalité professionnelle :

Elle a pour mission d'assister le comité dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la politique sociale de l'entreprise prévues à l'article L. 2323-15.

Les parties conviennent que ces deux commissions sont composées respectivement de 3 membres élus du CSE. Pour les représentants du personnel au CSE titulaires, leur mission sera exercée dans le cadre des heures de délégation allouées au titre de leur mandat. Pour les représentants du personnel suppléants, les parties conviennent qu'un crédit d'heures annuel égal à 1 journée de travail effectif leur sera attribué afin de leur permettre de préparer les réunions des commissions.

- Une commission d'information et d'aide au logement :

Elle a pour mission :

- de rechercher les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction,



AP 9 JB
x JMB

- d'informer les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

La commission est composée au maximum de 4 membres élus du CSE. Chaque bénéficiaire en plus d'un crédit d'heures annuel égal à 20 heures par an. Pour les élus titulaires, ce crédit d'heures est attribué de manière supplémentaire au crédit d'heures lié au mandat de représentant du personnel au CSE.

Article 15.2. Les commissions facultatives

Le CSE se réserve le droit de constituer toute autre commission, en fonction du besoin. La mise en place et la désignation des membres fera l'objet d'une consultation préalable du CSE.

Les membres de ces commissions seront des membres du CSE, titulaires ou suppléants.

Par principe, aucune heure de délégation supplémentaire ne sera attribuée aux membres de ces éventuelles commissions. Néanmoins, à titre exceptionnel et selon les sujets traités, des heures de délégation pourront être attribuées après notification par écrit de la Direction d'ENGIE GBS Services.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 16 : Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 17 : Révision et dénonciation

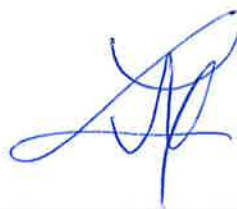
Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties, dans les conditions prévues aux articles L.2261-8 et suivants du Code du travail.

Article 18 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est déposé sur la plateforme dédiée du Ministère du travail, conformément aux dispositions de l'article D.2231-4 du Code du travail.

Par ailleurs, un exemplaire du présent accord est déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale intéressée.



RP 5NB 5B
10
Z



Une communication de mise à disposition du présent accord sera adressée à l'ensemble des salariés.

Fait en 6 exemplaires originaux à Nanterre, le 22 10 / 2019

Pour la Société ENGIE GBS SERVICES

Monsieur Thierry RATS

Pour la Délégation Syndicale CFDT

Madame Jasone MORAN-BESSIERE

Monsieur Jérôme BILLAUD

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON

Pour la Délégation Syndicale CFTC

Monsieur Franck VIDEAU

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON

