

# ACCORD COLLECTIF RELATIF AU CADRE DE MISE EN PLACE DU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Entre les soussignés

## **Association CREATIV**

Association loi 1901

Dont le siège est situé 17 avenue Champollion, 21000 DIJON

*Représentée par Madame Océane CHARRET-GODARD, Présidente*

Et

## **L'Union Départementale CGT 21**

Dont le siège est situé 17 rue du Transvaal, 21000 DIJON

*Représenté par Monsieur Frédéric MOUTOU, Délégué syndical*

## SOMMAIRE

Préambule.....	2
Article 1 - Champ d'application.....	2
Article 2 - Mise en place du Comité Social et Économique.....	2
Article 2.1 - Moyens exceptionnels du CSE.....	3
Article 2.2 - Dispositions transitoires.....	3
Article 3 - Établissements distincts.....	3
Article 4 - Représentants de proximité.....	4
Article 4.1 - Nombre et qualité.....	4
Article 4.2 - Attributions.....	4
Article 4.3 - Désignation.....	5
Article 4.3.1 - Périmètre de désignation.....	5
Article 4.3.2 - Modalités de désignation.....	5
Article 4.4 - Fonctionnement.....	6
Article 5 - Dispositions transversales.....	7
Article 5.1 - Durée.....	7
Article 5.2 - Révision.....	7
Article 5.3 - Dénonciation.....	7
Article 5.4 - Suspension.....	8
Article 5.5 - Dépôt et publicité.....	8

## PRÉAMBULE

Le présent accord manifeste la volonté des parties de développer un dialogue social ancré dans la proximité avec les salariés, notamment pour faciliter leur participation active au dialogue social sur des sujets fondamentaux et leur garantir des moyens adaptés pour accompagner les évolutions de la structure.

Les dispositions suivantes visent donc à permettre aux salariés d'être force de proposition et source d'innovation, tant en matière d'adaptation au poste de travail, qu'en matière de santé et de sécurité au travail, notamment pour la prévention des risques psychosociaux.

Ces matières sont nécessaires à la continuité de l'entreprise qui a besoin de s'adapter continuellement aux évolutions et aux besoins des politiques publiques et des acteurs institutionnels, des entreprises, des publics en recherche d'emploi accompagnés et des salariés, eux-mêmes.

En ce sens, le présent accord s'inscrit dans la continuité des actes fondateurs du dialogue social dans l'entreprise et des principes qui les ont gouverné, notamment la préservation et le développement du capital humain dans l'entreprise.

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel, en application de l'Article L1111-2 du Code du travail et des articles L2314-18 à L2314-25 dudit code.

Il s'applique aux travailleurs participant aux activités de l'entreprise, lorsqu'ils sont placés dans les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article 2.5.5 de la Convention Collective Nationale (CCN) des Missions Locales, Maisons de l'emploi, PLIE et PAIO (IDCC 2190).

## ARTICLE 2 - MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Un comité social et économique est mis en place, au niveau de l'entreprise ou d'un établissement, lorsque l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

## ARTICLE 2.1 - MOYENS EXCEPTIONNELS DU CSE

Les dispositions du présent article s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise, sans préjudice aux autres dispositions légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Le CSE est associé à l'élaboration et au suivi du plan de formation.

La base de données économiques et sociales (BDES) prévue à l'article L2312-18 du Code du travail, est mise à disposition du CSE, dans les conditions prévues à l'article L2312-21 du Code du travail. A défaut, la BDES est mise à disposition du CSE selon les dispositions de l'article L2312-36 du Code du travail.

La BDES intègre les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L. 2242-1, au 1° de l'article L. 2242-11 ou à l'article L. 2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique, selon la taille de l'entreprise.

Les représentants du personnel suppléants peuvent participer aux réunions du CSE.

## ARTICLE 2.2 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les mots renvoyant aux anciennes instances représentatives du personnel, notamment les "*délégués du personnel*", le "*comité d'entreprise*" ou le "*CHSCT*", sont réputés être remplacés par les mots "*comité social et économique*", dans les seules conditions limitatives suivantes :

1. les accords qui ont été négociés et signés au niveau de la structure,
2. les décisions unilatérales de l'employeur
3. le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER),
4. les registres tenus par l'employeur
5. les contrats travail ou conventions de mise à disposition de personnels

Les modifications nécessaires sont portées dans ces documents, dans un délai raisonnable ou, le cas échéant, à l'occasion de leur révision périodique. Ces dispositions entrent en vigueur à la date du premier tour de la première élection du CSE.

## ARTICLE 3 - ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Un Comité Social et Économique unique est mis en place, au niveau de l'entreprise.

## ARTICLE 4 - REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

### ARTICLE 4.1 - NOMBRE ET QUALITÉ

Le nombre de représentants de proximité permanents est fixé par une décision unilatérale de l'employeur, pour la durée du mandat du CSE. Cette décision intervient, au plus tard, lors de la première réunion du CSE.

Le nombre de représentants de proximité permanents ne peut être inférieur à un.

Des représentants de proximité peuvent être désignés, ponctuellement, pour une durée déterminée inférieure au mandat du CSE, sur le périmètre d'un projet important<sup>1</sup>. Sauf accord de l'employeur, les représentants de proximité ponctuels ne peuvent être plus nombreux que les représentants de proximité permanents.

### ARTICLE 4.2 - ATTRIBUTIONS

Le représentant de proximité a pour mission de contribuer à l'action du CSE, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, sur son périmètre de désignation.

A ce titre, il capitalise et évalue les besoins de ses collègues, sur son périmètre de désignation et formule au CSE des propositions motivées pour les satisfaire.

Sur son périmètre de désignation, le représentant de proximité :

- participe à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels
- est informé, par l'employeur, en cas d'accident du travail
- est informé de toutes situations ou projets pouvant affecter la santé ou la sécurité au travail

Lorsqu'il estime que les problèmes relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail le justifient, le CSE peut autoriser le représentant de proximité, avec son accord, à exercer certaines attributions du CSE, sur son périmètre de désignation, pour une durée déterminée. Dans ce cas, la décision du CSE :

- précise les attributions concernées,
- précise la durée du transfert,

<sup>1</sup> Inférieur à celui de l'entreprise : par exemple un ou plusieurs sites, un ou plusieurs services, plusieurs individus sur différents services

- fixe les modalités d'information et de contrôle du CSE,
- fixe les modalités d'information et de contestation du personnel,
- transfère au représentant de proximité une partie adéquate de son crédit d'heures de délégation

## ARTICLE 4.3 - DÉSIGNATION

Les travailleurs entrant dans le champs d'application du présent accord, peuvent être désignés « représentant de proximité », pour la durée du mandat du CSE restant à courir.

### ARTICLE 4.3.1 - PÉRIMÈTRE DE DÉSIGNATION

Les représentants de proximité permanents sont des salariés de l'entreprise qui sont désignés, par une délibération majoritaire du CSE, au sein des sites comptant le moins d'élus au CSE.

### ARTICLE 4.3.2 - MODALITÉS DE DÉSIGNATION

Lorsque plusieurs travailleurs font acte de candidature au mandat de « représentant de proximité », sur un même périmètre, ils peuvent être départagés sur la base d'une note prenant en compte, sur le périmètre de désignation, les critères cumulatifs suivants :

- l'ancienneté la plus importante
- la représentativité paritaire la plus forte
- la catégorie d'emploi<sup>2</sup> la plus représentative

Lorsqu'un candidat au mandat de représentant de proximité fait part d'un projet, d'une profession de foi ou de toute autre déclaration libre, il peut être pris en compte comme un critère à part entière.

Chaque critère est pris en compte avec un même poids, pour la désignation des représentants de proximité.

Les représentants de proximité sont révocables, par les membres du CSE, dans les cas suivants :

- défaut d'exercice du mandat durant une période d'au moins trois mois
- défaut d'application du règlement intérieur du CSE, lorsqu'il existe
- défaut d'application du présent accord

---

<sup>2</sup> ouvriers, professions intermédiaires, cadres

## ARTICLE 4.4 - FONCTIONNEMENT

Le représentant de proximité dispose, pour accomplir sa mission, d'un crédit d'heures de douze heures par an. Ce crédit d'heures peut être complété, dans limite de vingt-quatre heures par an, par le transfert d'une partie des heures de délégation du CSE.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures.

Pour l'exercice de ses fonctions, le représentant de proximité peut, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Le représentant de proximité peut également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de ses heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

En accord avec le CSE, sur son périmètre de désignation, le représentant de proximité peut :

- utiliser les locaux réservés au CSE
- utiliser les panneaux d'affichages réservés au CSE
- utiliser la messagerie électronique de l'entreprise, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Il transmet, dans le même temps, les informations diffusées à l'employeur.

Une fois par trimestre, il dispose d'une heure pour réunir le personnel relevant de son périmètre de désignation, sur le temps et le lieu de travail. Il en informe, préalablement, le CSE.

Le représentant de proximité est invité aux réunions du CSE, sans voix délibérative. Il peut y soutenir les observations ou réclamations relevant de son périmètre de désignation et de sa compétence.

Il accède aux mêmes informations que les membres du CSE, en matière de santé et de sécurité au travail, notamment celles relatives au registre de sécurité.

## ARTICLE 5 - DISPOSITIONS TRANSVERSALES

### ARTICLE 5.1 - DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### ARTICLE 5.2 - RÉVISION

Le présent accord est révisé à la demande de l'employeur ou d'une organisation syndicale intéressée.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'employeur et aux organisations syndicales intéressées. Les modifications souhaitées sont jointes à la demande de révision.

La convocation à négocier est adressée par l'employeur aux organisations syndicales intéressées. Cette convocation intervient, au plus tôt un mois après la première demande de révision et, au plus tard, avant un délai de deux mois à compter de ladite demande.

Avant d'engager la négociation prévue à l'article L2314-6 du Code du travail, l'employeur convoque les organisations syndicales intéressées à la négociation en vue de la révision éventuelle du présent accord. À défaut de dénonciation, dans les quinze jours suivants la fin de cette négociation, l'employeur engage le processus électoral prévu par les Articles L2314-4 à L2314-32 du Code du travail, selon les dispositions du présent accord.

### ARTICLE 5.3 - DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé, sans préavis, par l'employeur ou les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Sauf disposition contraire, l'accord s'applique aux mandats en cours, jusqu'au premier tour des élections professionnelles qui suivent sa dénonciation.

Lorsque le présent accord est dénoncé dans les conditions spécifiques prévues au dernier alinéa de l'article 5.2, il est fait directement application de l'article L2313-4 du Code du travail.

## ARTICLE 5.4 - SUSPENSION

Les dispositions du présent accord peuvent être suspendues par un accord pris en application des dispositions de l'article L2313-8 du Code du travail, pour la durée dudit accord.

## ARTICLE 5.5 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Les formalités de dépôt sont réalisées par l'employeur.

Celui-ci dépose le présent accord sur la plateforme TéléAccords :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Un exemplaire est transmis :

1. au Greffe du Conseil de Prud'hommes du périmètre de l'employeur
2. à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou adhérentes

Une copie de l'accord est transmise à chaque travailleur entrant dans son champs d'application. Le présent accord est affiché, par l'employeur, dans chaque site de travail où des travailleurs entrant dans le champs d'application de l'accord sont présents.

Fait à Dijon, le lundi 8 mars 2021

Pour Créativ  
Océane CHARRET-GODARD  
*Présidente*

Pour la CGT  
Frédéric MOUTOU  
*Délégué syndical*