



ACCORD RELATIF A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET AU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN D'ENGIE ENERGIE SERVICES

Entre les soussignés

La Société **ENGIE Energie Services**, dont le siège social est situé 1 place Samuel de Champlain Faubourg de l'arche à Paris la Défense (92930), prise en la personne de son DRH, Olivier GHIEFFE, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes.

D'une part,

Ci-après dénommée « l'entreprise »

Et

Les Délégations Syndicales :

- CFDT, représentée par Hervé WARTON, Délégué Syndical Central
- CFE-CGC, représentée par Patrick LASNIER-CONFOLANT, Délégué Syndical Central
- CGT, représentée par Stéphane GALIAY, Délégué Syndical Central
- FO, représentée par Michel DIRIX, Délégué Syndical central

D'autre part,

ENGIE Energie Services
Tour T1 – Faubourg de l'Arche
1, place Samuel de Champlain
92930 Paris La Défense Cédex - France
T +33 (1) 41 20 10 87

ENGIE Energie Services : SA au capital de 698 555
RCS Nanterre 552 046 955 – APE 3530Z
Siège social : 1, place Samuel de Champlain –
92030 Paris La Défense Cédex

SGY DH PLC

PREAMBULE

La configuration des instances représentatives du personnel de la société ENGIE ENERGIE SERVICES est organisée comme suit, en vertu d'un accord d'entreprise signé le 11 mars 2010 :

- un Comité Central d'Entreprise,
- 8 comités d'Etablissement,
- des Délégués du Personnel au niveau de chaque agence/BL et du Siège et anciens Sièges Régionaux,
- des Délégués Syndicaux au niveau central, au niveau national et au niveau de chaque Etablissement,
- des CHSCT au sein de chaque Etablissement et des Comités sécurité d'Agence.

Les mandats des représentants élus du personnel de la société ENGIE ENERGIE SERVICES arrivent à échéance en juin 2019.

La loi du 17 août 2015 relative au Dialogue Social et à l'Emploi et la Loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social ont mis en place de nouvelles règles relatives à l'organisation et au fonctionnement du dialogue social au sein des Entreprises et ce, afin d'en améliorer l'efficacité et la qualité.

Le 23 septembre 2017, l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a été publiée au journal officiel.

Le 20 décembre 2017 et le 29 décembre 2017, une ordonnance balai et un décret d'application sont respectivement venus compléter l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Ces ordonnances ont été ratifiées par la Loi n°2018-17 du 29 mars 2018.

Ces ordonnances prévoient notamment que :

- les différentes institutions représentatives du personnel que sont le Comité d'Entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT doivent être fusionnées au sein d'un Comité Social et Economique au terme de leur mandat ;
- des CSE d'Etablissement et un CSE Central d'Entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins 2 Etablissements distincts.

Sur ces bases, les parties signataires mettent par le présent accord en place une nouvelle organisation du dialogue social et de la représentation du personnel dans le cadre du nouveau contexte réglementaire et adaptée à la structure et au fonctionnement de la société ENGIE ENERGIE SERVICES, afin de favoriser un dialogue social de qualité.

L'environnement économique et social en évolution constante ainsi que les nécessaires adaptations de l'organisation qui en découlent impliquent de soutenir et faciliter la représentation du personnel afin de favoriser le dialogue social.

Convaincues de l'importance pour l'avenir d'ENGIE ENERGIE SERVICES de rénover la représentation des salariés, afin de la rendre plus efficace au regard de son organisation actuelle, la Direction

d'ENGIE ENERGIE SERVICES et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau national se sont réunies depuis le mois de février 2018 et se sont données comme objectifs :

- La mise en place d'une configuration des instances de représentation adaptée notamment suite au projet d'organisation EC 2020,
- L'octroi de moyens adaptés aux prérogatives des représentants du personnel, au regard de leurs missions et périmètre d'intervention,
- Un recours facilité aux nouvelles technologies pour une communication plus rapide et plus fluide avec les représentants,
- La valorisation professionnelle de l'exercice des mandats de représentation du personnel,
- La formation des managers au dialogue social.

Au terme de 12 journées de réunions, ces discussions ont abouti au présent accord qui a pour objet de définir :

- Le niveau de mise en place des Comité Social et Economique (CSE) et les modalités de fonctionnement des CSE et du Comité Social et Economique Central (CSEC),
- L'articulation des compétences entre les CSE et le CSEC,
- Les modalités de mise en place et de fonctionnement des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) au sein des CSE et du CSEC,
- Les modalités de désignation et les attributions des représentants de proximité qui seront désignés par les CSE pour une durée qui prendra fin avec celle des mandats électifs,
- Les dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, ainsi que la valorisation du parcours professionnel des salariés concernés,
- L'accompagnement des salariés cessant leurs mandats,
- Un socle de règles contribuant à faciliter l'exercice du droit syndical au sein d'ENGIE ENERGIE SERVICES.

Les parties reconnaissent que cet accord ayant été conclu à la suite de la publication des Ordonnances et Décrets susvisés constitue un cadre susceptible d'évoluer, d'être précisé ou complété, via une éventuelle révision, notamment si la mise en œuvre des présentes dispositions s'avérerait délicate ou incompatible avec l'esprit des textes et leur interprétation postérieure par l'administration ou les tribunaux.

Les CSE exercent leurs attributions dans les limites des pouvoirs des Chefs d'Etablissements.

C'est dans ce contexte qu'au regard de l'organisation de l'entreprise et de son activité, les parties conviennent que la poursuite de la construction d'un dialogue social de qualité se réalise principalement au niveau du CSEC et de la représentation syndicale au niveau central.

En effet, la quasi-totalité des décisions importantes est prise au niveau de la Direction de la société.

C'est à partir de ce constat que les parties ont structuré l'organisation de la représentation du personnel, ont défini l'articulation des compétences entre les CSE et le CSEC et les moyens dévolus à chacune des instances.

Les organisations syndicales représentatives reconnaissent qu'un certain nombre de dispositions prévues par le présent accord ne seront pas modifiées dans le protocole pré-électoral qui sera conclu dans le cadre des élections à intervenir en 2019, à savoir :

- * le nombre de sièges de la délégation du personnel au CSE,
- * les heures de délégation du CSE,
- * le nombre de mandats successifs.

Les parties s'engagent à ne pas modifier ces dispositions dans le protocole pré-électoral qui sera conclu préalablement à la tenue des prochaines élections dont la date est prévue en juin 2019. Les élections professionnelles des membres des Comités Sociaux et Economiques (CSE) d'Etablissement sont organisées de manière concomitante afin d'assurer une stabilité de la Représentation du personnel au Comité Social et Economique Central. La durée des mandats des membres élus des CSE est fixée à 4 ans. En cas de second tour, le point de départ de cette durée est fixée à la date du premier tour.

Cet aspect constitue pour les parties une condition déterminante à la signature du présent accord sans laquelle elles n'auraient pas donné leur consentement à sa signature.

Cet accord, qui résulte de compromis, traduit une volonté de doter chacune des instances de moyens nécessaires et suffisants pour exercer pleinement leurs missions, dans l'intérêt des salariés, au regard de l'organisation de la société et de sa façon d'adopter et de conduire des projets.

C'est dans cet esprit et au regard de ces principes que les parties ont négocié et signé le présent accord.

Ceci étant exposé, il est convenu et arrêté ce qui suit :

SOMMAIRE

PARTIE I : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD	9
PARTIE II : DELEGATION DU PERSONNEL ELUE	9
Chapitre 1- Les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE).....	9
1. La mise en place, le fonctionnement et les moyens des CSE	9
1.1 Cadre de mise en place des CSE, nombre et périmètre des Etablissements distincts	9
1.2 Composition des CSE	10
1.3 Fonctionnement des CSE	11
1.3.1 Composition des CSE	11
1.3.2 Les réunions des CSE	11
1.4 Crédit d'heures des membres du CSE	13
1.5 Remplacement d'un membre titulaire du CSE	14
1.6 Représentants Syndicaux au CSE	14
1.7 Budgets	15
1.7.1 Fonctionnement	15
1.7.2 Activités sociales et culturelles.....	15
1.7.3 Affectations de biens/droits/créances et dettes des anciens comités d'Etablissements.....	15
1.7.4 Transfert entre budget des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement.....	16
1.7.5 Etablissement et contrôle des comptes du Comité Social et Economique	16
2. La mise en place des Commissions Santé Sécurité, Conditions de Travail d'Etablissement (CSSCTE)	16
2.1 Désignation.....	16
2.2 Composition.....	17
2.3 Modalités de fonctionnement.....	18
3. Autres Commissions	19
Chapitre 2 : Le Comité Social et Economique Central (CSEC)	20
1. Mise en place, fonctionnement et moyens	20
1.1 Cadre de mise en place.....	20
1.2 Composition.....	20
1.3 Les réunions du CSEC.....	20
1.4 Participants aux réunions	21
1.5 Représentants Syndicaux au CSEC.....	21
1.6 Budget.....	21

1.7	Affectations de biens/droits/créances et dettes de l'ancien Comité Central d'Entreprise	21
2.	Les attributions	22
2.1	Périodicité et contenu des Consultations récurrentes du CSEC	22
2.1.1	Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise	22
2.1.2	Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise	23
2.1.3	Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.....	23
2.2	Consultations ponctuelles	24
3.	Commissions	24
3.1	Mise en place et composition de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail centrale (CSSCT-C).....	24
3.1.1	Désignation	24
3.1.2	Composition.....	24
3.1.3	Modalités de fonctionnement.....	25
3.2	Autres commissions.....	26
3.2.1	Commission économique	26
3.2.2	Commission sociale	26
3.2.3	Commission intéressement	26
3.2.4	Commission Santé/Prévoyance	27
Chapitre 3 – Les Représentants de Proximité		27
1.	Mise en place des Représentants de Proximité.....	27
1.1	Nombre et règles de répartition des représentants de proximité	27
1.2	Modalités de désignation des Représentants de Proximité.....	28
1.2.1	Conditions à satisfaire par les Représentants de Proximité	28
1.2.2	Désignation des représentants de proximité par les membres du CSE	28
1.3.	Modalités de remplacement des représentants de proximité.....	29
2.	Attributions déléguées aux Représentants de Proximité.....	29
2.1	Les attributions en matière de protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.....	29
2.2	Réclamations individuelles et collectives	30
2.3	Inaptitudes consécutives à une maladie ou à un accident professionnel ou non.....	30
2.4	Sujets de proximité: information de la Direction sur les sujets de l'entité (organisation, fonctionnement, commerce, ...)	30
2.5	Missions en matière de bien-être et de fonctionnement de l'entreprise.....	30
3.	Modalités de fonctionnement.....	30
4.	Moyens.....	31

PARTIE III - DELEGATIONS SYNDICALES	32
Chapitre 1 : Structure et Organisation	32
1. Délégués syndicaux au périmètre Entreprise	32
2. Délégués Syndicaux au périmètre Etablissement.....	32
3. Les représentants de section syndicale.....	33
Chapitre 2 : Les moyens et mode de fonctionnement	33
1. Crédit d'heures.....	33
2. Budget de fonctionnement.....	35
3. La communication syndicale	35
3.1 Utilisation de la messagerie interne.....	35
3.2 Accès aux sites syndicaux	36
3.3 Liberté de circulation.....	38
3.4 Réunions des adhérents	38
3.5 La Diffusion de tracts / communiqués syndicaux.....	39
3.6 Affichage	39
PARTIE IV : DISPOSITIONS COMMUNES.....	40
Chapitre 1 : Expertises	40
1. Objet de l'expertise.....	40
2. Prise en charge	40
Chapitre 2 - Recours à la Visio conférence.....	41
Chapitre 3 – Mise à disposition des moyens.....	42
1. Local et matériel	42
2. Déplacements et remboursement des frais.....	42
2.1 Sur convocation de l'employeur.....	42
2.2 Hors convocation de l'employeur.....	44
Chapitre 4 - Les heures de délégation	45
1. Utilisation des heures de délégation.....	45
2. Planification des heures de délégation	45
3. Gestion des heures de délégation	46
3.1 Bon de délégation.....	46
3.2 Gestion des forfaits jours.....	46
3.3 Temps passé en réunion.....	46
Chapitre 5 – Evolution de carrière et de rémunération.....	46
1. Entretien de prise de mandat.....	47
2. Suivi des promotions et des rémunérations	48
Chapitre 6 - La formation des élu(e)s et désigné(e)s	48

1. Formation sécurité.....	48
2. Formation économique	49
3. Congé de formation économique sociale et syndicale	49
Chapitre 7 – Information et formation des Managers et de la ligne RH.....	49
Chapitre 8 - Limitation du nombre de mandats successifs.....	49
Chapitre 9 - Accompagnement des salariés aux termes de leur(s) mandat(s)	49
1. Entretien de fin de mandat.....	49
2. Budget formation.....	50
Chapitre 10 - Confidentialité et discrétion.....	50
Chapitre 11 – Négociation du protocole préélectoral	50
PARTIE V : DISPOSITIONS FINALES	51
Chapitre 1 : Effet du présent accord sur les dispositions des accords antérieurs ayant le même objet et rapport avec les dispositions conventionnelles de branche	51
Chapitre 2 : Durée	51
Chapitre 3 : Révision	51
Chapitre 4 : Dénonciation	52
Chapitre 5 : Notification et dépôt de l'accord.....	52

SGY
H
W
PIC

PARTIE I : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord définit les règles devant s'appliquer à l'ensemble des Etablissements d'ENGIE ENERGIE SERVICES, pour ce qui concerne la représentation des salariés et le Dialogue social, à compter du renouvellement des mandats des représentants du personnel arrivant à échéance au mois de juin 2019.

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions des articles L2315-42 et L2315-43 du Code du travail de :

- fixer le nombre et le périmètre des Etablissements pour la mise en place des CSE,
- définir les modalités de fonctionnement des CSE et du CSE Central,
- fixer le nombre et le périmètre de mise en place des CSSCT,
- définir les missions et les modalités de fonctionnement des CSSCT et de la CSSCT centrale,
- fixer le périmètre de désignation et le nombre de représentants de proximité ainsi que leurs modalités de fonctionnement,
- redéfinir l'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise,
- définir les moyens alloués aux différentes instances et représentants de salariés.

PARTIE II : DELEGATION DU PERSONNEL ELUE

Chapitre 1- Les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE)

1. La mise en place, le fonctionnement et les moyens des CSE

1.1 Cadre de mise en place des CSE, nombre et périmètre des Etablissements distincts

Au regard des critères prévus par la loi, les parties constatent, au sein de la société ENGIE ENERGIE SERVICES, l'existence des 5 Etablissements distincts suivants pour la mise en place du Comité Social et Economique :

- Territoire Ouest
- Territoire Est
- Territoire Francilie
- Réseaux
- Siège social

Chacun des CSE est doté de la personnalité civile.

NB : les filiales conservent des instances représentatives du personnel propres.

La domiciliation de chaque Etablissement distinct est déterminée comme suit à la date de signature du présent accord (sous réserve d'éventuels déménagements) :

- pour le territoire Ouest : 2 rue de la Touche Lambert – 35517 Cesson Sévigné,
- pour le territoire Est : 59, rue Denuzière - CS 50020 - 69285 Lyon,
- pour le territoire Francilie : 23 avenue Jules Rimet - CS50006 - 93631 La Plaine Saint-Denis,
- pour Réseaux : 1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'arche - 92930 Paris La Défense,
- pour le Siège social : 1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'arche - 92930 Paris La Défense.

Cette domiciliation ne préjuge pas du lieu des réunions des instances représentatives du personnel (une alternance des lieux de réunion sera à prévoir au moment de la fixation de l'agenda social notamment pour les Territoires Est et Ouest).

Outre les prérogatives définies par la loi et aménagées dans le présent accord, le CSE d'Etablissement aura pour missions principales notamment :

- Pour la direction de présenter la politique sociale et économique définie au niveau de l'entreprise et pour les représentants du personnel de s'exprimer ; l'expert désigné par le CSEC pourra présenter ses travaux dans les différents CSE lors d'une réunion se tenant après la consultation du CSEC (dans la limite de 10 jours en totalité c'est-à-dire 4 demi-journées préparatoires inclus par Etablissement); Voir Titre II – chapitre 2 point 2.1.2 et 2.1.3,
- Pour la direction de présenter le déploiement des projets nationaux et leur mise en œuvre homogène sur l'ensemble du périmètre de l'Etablissement et pour les représentants du personnel de s'exprimer,
- D'assurer un reporting régulier à la maille de l'Etablissement des informations de nature :
 - économique (trimestriellement),
 - commerciale (mensuellement),
 - sociale : les effectifs des agences/BL siège (mensuellement - notamment évolution des effectifs tel que le modèle joint en annexe 1) et la formation (bilan N- 1 et état d'avancement).

Ces informations auront vocation à venir en lieu et place notamment des bilans sociaux et autres rapports sur la situation comparée des hommes et femmes, établis quant à eux au niveau central.

1.2 Composition des CSE

Le Comité Social et Economique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 en fonction de l'effectif de l'Etablissement.

Les parties conviennent de fixer le nombre de membres élus pour chaque Etablissement au nombre de membres élus visés par ce décret. Le protocole d'accord préélectoral viendra confirmer ce point.

La délégation élue des Comités Sociaux et Economiques est composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Un tableau de la composition des CSE, en fonction de l'effectif de chaque Etablissement, à la date de signature de l'accord est mentionné en annexe, à titre purement informatif (voir Annexe 2).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "SGY", "PLC", and "DH".

1.3 Fonctionnement des CSE

Le Comité Social et Economique déterminera, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées. L'organisation interne de l'instance et ses modalités de fonctionnement pratiques relèvent du règlement intérieur dont se dotera le CSE dès son élection par le vote d'une résolution prise à la majorité de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-24 du Code du Travail.

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales.

Indépendamment du règlement intérieur, les parties entendent rappeler ou fixer les règles qui suivent.

1.3.1 Composition des CSE

Le CSE est composé :

- De membres de la Direction

Le CSE est présidé par le représentant de l'employeur au niveau de l'Etablissement.

Il pourra éventuellement être assisté par trois collaborateurs, conformément aux dispositions légales.

En concertation avec le secrétaire, l'employeur ou son représentant peut inviter des acteurs opérationnels et/ou fonctionnels qui peuvent siéger aux réunions du CSE en particulier à l'occasion d'examen de sujets relevant de leurs compétences.

- De Membres représentants des salariés élus et désignés

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, ce qui sera confirmé dans le règlement intérieur du CSE.

1.3.2 Les réunions des CSE

> Périodicité

La délégation du personnel au CSE sera convoquée 11 fois par an en formation ordinaire, en principe une fois par mois sauf en août (la réunion en juillet pourra ne pas se tenir après accord entre le Président et le Secrétaire) à l'initiative de l'employeur, dont 4 réunions au moins par an (1 par trimestre) portant sur les attributions dévolues au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions extraordinaires peuvent aussi avoir lieu conformément aux dispositions légales.

La date de chaque réunion sera fixée par l'employeur par une convocation adressée (conformément à l'agenda social annuel défini en début d'exercice) au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion pour les réunions ordinaires (y compris l'ordre du jour et les éventuels documents associés). Pour tout changement de date de la réunion, la direction s'engage à adresser la convocation dans les meilleurs délais pour laisser le temps aux participants à la réunion de s'organiser en termes de logistique.

Cette convocation est adressée à toutes les personnes assistant de droit (ainsi qu'aux suppléants pour information) aux séances du CSE avec voix délibérative et consultative :

- Les membres élus titulaires du CSE

En ce qui concerne les membres suppléants, il est fait application de l'article L.2314-1 du Code du Travail. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Les membres suppléants seront en conséquence destinataires des convocations aux réunions ordinaires et extraordinaires à titre d'information seulement.

Les règles posées par l'article L2314-37 du code du travail s'appliqueront pour désigner le membre suppléant qui pourra assister à la réunion. Il appartient au titulaire absent d'en informer l'employeur dans les meilleurs délais, lequel confirmera le nom du suppléant invité à participer à la réunion. Si ce suppléant ne peut pas venir, l'employeur informe le suppléant qui vient ensuite sur la liste etc...

- Les représentants syndicaux auprès du CSE (le temps passé en réunion plénière n'est pas décompté du crédit d'heures).
- aux personnes suivantes, lorsque les réunions du comité portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 CT, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Il est rappelé que ces derniers doivent être informés annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La tenue de ces réunions doit également leur être confirmée, par écrit, au moins quinze jours avant.

> Réunions préparatoires

Chaque réunion du CSE sera précédée, la veille, d'une réunion préparatoire des membres participants à la réunion plénière du CSE.

Le temps passé en réunion préparatoire par les membres participants à la réunion plénière du CSE ne s'imputera pas sur les crédits d'heures de la délégation des membres du CSE dans la limite maximale de 4 heures.

Les représentants syndicaux peuvent participer aux réunions préparatoires du CSE. Le temps passé en réunion préparatoire ne s'imputera pas sur leurs crédits d'heures dans la limite maximale de 4 heures.

> Ordre du jour, délibération et procès-verbal

L'ordre du jour est établi en concertation entre le Président et le Secrétaire et/ou le Secrétaire adjoint du CSE selon les modalités fixées par les textes en vigueur.

Il est rappelé que les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Lors des délibérations, il est rappelé que seuls sont amenés à voter, les membres du Comité Social et Economique d'Etablissement disposant d'une voix délibérative. A ce titre, seuls les membres titulaires ainsi que les membres suppléants remplaçant les titulaires absents peuvent voter.

En conséquence, les personnes qui assistent au Comité avec une voix consultative sont exclues du vote. Il en va ainsi notamment des représentants syndicaux ou encore des invités/personnes extérieures au Comité.

Le Président est admis à voter pour les mesures qui concernent le fonctionnement interne de l'instance.

Conformément aux dispositions de l'article L 2315-32 du Code du Travail, les résolutions du Comité sont prises à la majorité des membres titulaires présents.

Le procès-verbal des réunions du Comité Social et Economique est, après avoir été adopté, diffusé dans l'entreprise (restitution synthétique des échanges plutôt que sous forme de minutes sauf demande des membres du CSE à la majorité simple).

Conformément aux dispositions de l'article D2315-27 du Code du Travail, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE.

1.4 Crédit d'heures des membres du CSE

- Membres titulaires

Les membres titulaires de la délégation du CSE bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 30 heures quel que soit l'effectif de l'Etablissement.

Les membres titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient (c. trav. art. L. 2315-9). Toutefois, cela ne peut amener l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire (c. trav. art. R. 2315-6).

Les membres titulaires concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Ils doivent procéder par un document écrit, en précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

- Membres suppléants

Les membres suppléants de la délégation du CSE bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 10h quel que soit l'effectif de l'Etablissement.

- Bureau

Le secrétaire du CSE sera dispensé de toute activité dans le cadre de son activité salariée pendant la durée de ses responsabilités de secrétaire du CSE et percevra sa rémunération. Cette dispense d'activité cessera au terme des responsabilités de secrétaire du CSE.

Le secrétaire du CSE organisera son activité, dans le cadre de son/ses mandat(s) de façon à respecter sa durée contractuelle de travail et à ne pas générer d'heures supplémentaires, sauf autorisation de la Direction.

Par ailleurs, les membres du bureau (secrétaire adjoint, trésorier et trésorier adjoint) disposent de 2 heures de crédit d'heures en plus par mois.

Enfin, les membres du CSE pourront prévoir, dans le règlement intérieur du CSE, que le trésorier bénéficie d'une dispense d'activité (permanente) dans le cadre de son activité salariée en lieu et place du secrétaire du CSE et selon les modalités ci-dessus, pour tenir compte de leurs responsabilités et mandats respectifs. Dans cette hypothèse, le secrétaire du CSE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 30 heures et la dispense d'activité dont bénéficie le trésorier cesse au terme de ses responsabilités de trésorier du CSE.

NB : cette dispense n'est pas de nature à remettre en cause les dispositions contractuelles du salarié. Par ailleurs, cette dispense n'a pas pour effet de priver un salarié de la mise à disposition d'un véhicule de service, à des fins exclusivement professionnelles, dont il bénéficierait avant la prise de son mandat.

NB : du fait de la dispense d'activité, le coût salarial du secrétaire (ou éventuellement du trésorier) ne sera plus imputé sur son entité de rattachement.

1.5 Remplacement d'un membre titulaire du CSE

Les parties rappellent que les titulaires et les suppléants étant élus séparément au scrutin de liste, chaque titulaire n'a pas de suppléant attitré.

Les règles légales de remplacement des membres titulaires présentent un caractère impératif. Il n'est pas possible de les adapter par voie conventionnelle.

En application de l'article L 2314-37 du code du travail, lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées en section 3 (durée et fin de mandat) ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

Dans le cas particulier où plusieurs suppléants répondent à ce critère la préférence va à celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors des élections. Si plusieurs suppléants ont un nombre de voix identiques, la priorité va au plus âgé.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

1.6 Représentants Syndicaux au CSE

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'Etablissement distinct peut désigner un représentant syndical au CSE de cet Etablissement. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'Etablissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au Comité Social et Economique fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'un crédit d'heures de 20 h par mois.

1.7 Budgets

Pour l'application des dispositions du présent article, les parties conviennent que la base sur laquelle sont assis les calculs des subventions de fonctionnement et des activités sociales et culturelles du CSE est la masse salariale telle que définie aux articles L2312-83 et L 2315-61 du code du travail, soit la masse brute constituée par les éléments de gain et de rémunération soumis à cotisations sociales en application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

1.7.1 Fonctionnement

L'employeur verse aux Comités Sociaux et Economiques une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,22 % de la masse salariale brute telle que définie au § 1.7.

Compte tenu des moyens directement mis à la disposition des CSE par l'entreprise, notamment en termes d'utilisation des services administratifs de l'entreprise pour l'expédition des courriers, d'utilisation du matériel et supports de reprographie, consommations téléphoniques, du recours ponctuel à du personnel des Ressources Humaines pour assurer la logistique dans le cadre des déplacements des membres du CSE, les parties conviennent que le budget de fonctionnement de 0.22% de la masse salariale se décompose de la manière suivante :

- 0.020 % au titre des moyens matériels et humains directement mis à la disposition des CSE par l'entreprise
- 0.20 % au titre du budget de fonctionnement restant dû aux CSE

De plus, les parties s'entendent pour que l'employeur verse directement 0,01% de la masse salariale brute au CSE Central. Par conséquent, l'employeur versera 0,190% de la masse salariale brute aux CSE selon la répartition suivante : les deux tiers de la subvention est répartie de façon identique entre les différents CSE et le tiers restant en fonction de l'effectif au sein de ceux-ci.

Le Comité Social et Economique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent.

La somme dédiée au budget de fonctionnement et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du Comité Social et Economique ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 du code du travail et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69 du code du travail.

1.7.2 Activités sociales et culturelles

Le financement des activités sociales et culturelles est assuré par une contribution annuelle de l'employeur.

La répartition de la subvention des activités sociales et culturelles entre les différents CSE se fait en fonction de l'effectif de l'Etablissement.

Cette contribution, versée au début de chaque trimestre à venir, le 5 du premier mois du trimestre (ex : pour le 1^{er} trimestre : le 5 janvier), est égale à 1.05% de la masse salariale telle que définie au § 1.7.

1.7.3 Affectations de biens/droits/créances et dettes des anciens comités d'Etablissements.

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des Comités d'Etablissement Régionaux et Siège sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE d'Etablissement mis en place par le présent accord.

SGY
02
DH
PLC

Conformément aux principes de dévolution définis ci-dessus, lors de leur dernière réunion, les Comités d'Etablissement Régionaux et Siège décideront à la majorité de leurs membres l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent à destination des futurs CSE et, le cas échéant les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Cette dévolution s'opèrera de la façon suivante :

- Dévolution des biens des CE ex Région Sud-ouest et Ex Région Centre Ouest vers le CSE d'Etablissement Territoire Ouest,
- Dévolution des biens des CE ex Région Sud-est et Ex Région Nord Est vers le CSE d'Etablissement Territoire Est,
- Dévolution des biens des CE ex Région Facilities Solutions et Ex Région Ile de France vers le CSE d'Etablissement Francilie,
- Dévolution des biens du CE Siège vers le CSE d'Etablissement Siège,
- Dévolution des biens du CE Réseaux vers le CSE d'Etablissement Réseaux.

Lors de leur première réunion, chaque CSE décidera à la majorité de ses membres d'accepter les affectations prévues par les CE des Etablissements Régionaux et Siège dans les conditions exposées ci-dessus, en conservant les affectations respectives des budgets de fonctionnement et des Activités Sociales et culturelles.

1.7.4 Transfert entre budget des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement

Conformément à l'article L.2315-61 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites légales et réglementaires.

1.7.5 Etablissement et contrôle des comptes du Comité Social et Economique

Le Comité Social et Economique est soumis aux obligations fixées aux articles L 2315-64 à L2315-77 du code du travail.

2. La mise en place des Commissions Santé Sécurité, Conditions de Travail d'Etablissement (CSSCTE)

Conformément aux articles L.2315-36 et L.2316-18 du Code du travail :

une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est mise en place au sein de chaque CSE dès lors que chaque Etablissement distinct emploie au moins 300 salariés.

Chaque CSSCT aura le même périmètre d'intervention que le CSE d'Etablissement au sein duquel elle est créée;

Les parties retiennent comme seul périmètre de mise en place des CSSCT d'Etablissement, le périmètre de mise en place des CSE d'Etablissements tels que mentionnés au présent accord.

2.1 Désignation

Le nombre de membres de la commission, qui ne peut être inférieur à 3 (dont au moins un membre appartenant au 3^{ème} collège conformément aux dispositions légales), est fixé à la moitié du nombre de membres titulaires du CSE (voir projection à la date de signature de l'accord en annexe 2).

SGY
a
PLC

La désignation des membres de la CSSCT intervient au cours de la première réunion du CSE suivant l'élection.

Les membres de la CSSCT sont désignés par chacun des CSE parmi leurs membres titulaires ou suppléants, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Au moins un membre de la CSSCT doit être désigné parmi les membres titulaires du CSE : lors de la première réunion de la CSSCT, les membres de la commission désignent un rapporteur (pour la durée du mandat), parmi les membres titulaires du CSE. Cette désignation se fait par vote des membres désignés de la CSSCT, présents lors de la 1^{ière} réunion plénière de la commission. En cas d'égalité de voix, le candidat le plus âgé est désigné rapporteur.

Il est rappelé que les membres de la Commission sont désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents.

Les signataires de l'accord invitent les membres du CSE à prendre en compte l'audience électorale au sein de l'Etablissement pour désigner les membres de la CSSCT.

Les membres élus du CSE s'efforceront également de désigner les membres de la commission en fonction de leurs compétences dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

2.2 Composition

Chaque CSSCT d'Etablissement est composée :

- **Du représentant de l'employeur mandaté** (président de la commission) correspondant au périmètre du CSE, ou de son représentant, qui préside la CSSCT.
- L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs choisis en dehors du CSE, sans que ceux-ci puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCT.
- **D'une délégation du personnel** comprenant les membres de la CSSCT.
- **Des personnalités extérieures prévues par les dispositions légales** : le médecin du travail, l'agent de contrôle désigné par l'inspection du travail, l'agent des services de prévention de la sécurité sociale, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Exceptionnellement et sur un sujet spécifique important, un représentant de proximité pourra être invité à participer à une réunion de la CSSCT et ce en accord avec la Direction.

Remplacement en cours de mandat

En cas de cessation anticipée du mandat d'élu au CSE, quelle qu'en soit la cause (départ pour une autre société du Groupe, départ à la retraite, démission, ...), il sera procédé à la désignation d'un autre élu du CSE au sein de la CSSCT, selon les modalités décrites ci-dessus en article 2.1.

2.3 Modalités de fonctionnement

La CSSCT est réunie 4 fois par an (1 fois par trimestre) à l'initiative de l'employeur.

Cette commission se tient en principe la veille ou le même jour qu'une réunion ordinaire du CSE en tenant compte des sujets à traiter, en veillant au respect des limites journalières relatives au temps de travail.

A l'issue de chaque réunion de la Commission, son rapporteur et le représentant de la Direction rédigeront un compte rendu des travaux de la Commission dans les 15 jours suivant la réunion, lequel sera adressé par courrier électronique au Président et aux membres de la CSSCT et validé par échanges de courriels avant d'être transmis à l'ensemble des membres titulaires et suppléants du CSE avec l'ordre du jour de la réunion suivante du CSE.

Par dérogation aux réunions des autres commissions, le temps passé en réunion de la CSSCT n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du CSE.

Missions et attributions

Par application des dispositions des articles L 2315-36 et L 2315-38 du code du travail, **le CSE délègue à la CSSCT ses attributions « santé, sécurité et conditions de travail »**, dans le périmètre de l'Etablissement, **à l'exception :**

- **Du recours à un expert**
- **Des attributions consultatives du comité**

Ainsi, la CSSCT est chargée d'étudier les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail sur son périmètre.

En particulier, elle est chargée de :

- La coordination de problématiques spécifiques remontées par les représentants de proximité de l'Etablissement concernant nécessitant des réponses homogènes ;
- Préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail et de participer à la promotion de la politique de prévention des risques au sein du périmètre de l'Etablissement.

Parmi ses attributions générales dans le domaine de l'analyse et de la prévention des risques professionnels, le CSE déléguera à la CSSCT :

- Celles de procéder à une synthèse périodique annuelle de l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L 4161.1 du code du travail.
- Celles de susciter toute initiative qu'elle estimera utile dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et de proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel ainsi que des agissements sexistes définis à l'article L1162-2-1 du code du travail.

Crédits d'heures

Les membres de la CSSCT disposent de 10 heures de crédit d'heures en plus par mois.

Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique.

Il en va de même des réunions à l'invitation de la direction.

Relations avec les représentants de proximité

Les représentants de proximité relayent les informations utiles à la CSSCT en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

3. Autres Commissions

Compte tenu de l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent d'instaurer les commissions prévues aux articles L 2315-46 à L 2315-56 du code du travail au niveau du CSE Central.

Chaque CSE aura la possibilité de créer des commissions ad hoc dont les modalités seront convenues entre la direction et la délégation du personnel.

Chapitre 2 : Le Comité Social et Economique Central (CSEC)

1. Mise en place, fonctionnement et moyens

1.1 Cadre de mise en place

Un Comité Social et Economique Central (CSEC) sera mis en place au sein de la société Engie Energie Services par le présent accord à l'issue des prochaines élections.

1.2 Composition

Le Comité Social et Economique Central comprend l'employeur et une délégation du personnel composé de 30 membres titulaires et de 30 membres suppléants.

Chaque Etablissement tel que précisé à l'article 1.1 du chapitre 1 est représenté proportionnellement en fonction de l'effectif au sein du CSEC au moment des élections. Un tableau de la composition du CSEC, en fonction de l'effectif de chaque Etablissement, à la date de signature de l'accord est mentionné en annexe, à titre purement informatif (voir Annexe 2).

La désignation de la délégation intervient au cours de la première réunion des CSE suivant l'élection, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Les élus titulaires et suppléants aux CSE peuvent être désignés au CSEC. Seuls les élus titulaires aux CSE peuvent être désignés titulaires.

En outre, il est réservé au moins un siège aux ingénieurs et cadres au sein de chaque désignation des Etablissements dès lors que l'effectif de l'Etablissement est supérieur ou égal à 1000 salariés. Le nombre et la répartition est mentionné à titre indicatif en annexe.

Il est procédé au sein des CSE à deux scrutins de liste, dont un strictement réservé aux ingénieurs et cadres (un seul scrutin pour réseaux), avec attribution des sièges conformément au principe de représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Des ingénieurs et cadres peuvent être désignés lors du 1^{er} scrutin.

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'Etablissement ayant des élus au CSE établira une liste de candidats. Les listes ne pourront pas contenir plus de candidats qu'il n'y a de siège à pourvoir.

En cas d'égalité de voix, priorité est donnée au(x) candidat(e-s) le(s) plus âgé(e-s).

1.3 Les réunions du CSEC

Le CSEC se réunit au moins quatre fois par an au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur

L'ordre du jour des réunions du CSEC est arrêté conjointement par le président et le secrétaire.

Chaque réunion du CSEC sera précédée d'une réunion préparatoire.

Le temps passé en réunion préparatoire ne s'imputera pas sur les crédits d'heures de la délégation des membres du CSEC qui assistent à la réunion plénière. Les représentants Syndicaux sont invités à participer à la réunion préparatoire et à la réunion plénière, qu'elles soient ordinaires ou extraordinaires.

Le Secrétariat

Le CSEC sera doté d'un secrétariat composé :

- D'un Secrétaire et d'un Secrétaire adjoint, ce dernier en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, conformément à l'article L2316-3 du code du travail, élus parmi les membres titulaires,
- De Secrétaires adjoints désignés par chacune des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise et choisis parmi les membres titulaires du CSEC, si elles ne sont pas déjà représentées par le Secrétaire et/ou le Secrétaire Adjoint indiqués ci-dessus.

Le secrétariat prépare les points susceptibles d'être mis à l'ordre du jour.

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le Secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres huit jours calendaires au moins avant la séance.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté de trois collaborateurs.

En outre, en concertation avec le Secrétaire, le Président peut se faire assister par des fonctionnels et ou / opérationnels selon les thèmes abordés.

1.4 Participants aux réunions

Participant aux réunions du CSEC

- L'employeur ou son représentant dûment mandaté et trois collaborateurs (et les invités en concertation avec le secrétaire),
- Les membres titulaires du CSEC,
- En l'absence d'un membre titulaire, ce dernier pourra être remplacé par un membre suppléant selon les règles légales rappelées au § 1.5 du chapitre 1 de la partie II du présent accord.
- Les Représentants Syndicaux (RS) au CSEC.

1.5 Représentants Syndicaux au CSEC

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un Représentant Syndical au CSEC conformément aux dispositions légales.

1.6 Budget

Le budget de fonctionnement du CSEC est déterminé conformément aux dispositions du point 1.7.1 Partie II – Chapitre 1.

1.7 Affectations de biens/droits/créances et dettes de l'ancien Comité Central d'Entreprise

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes du Comité Central d'Entreprise sont transférés de plein droit et en pleine propriété au CSEC mis en place par le présent accord.

Conformément au principe de dévolution défini ci-dessus, lors de la dernière réunion, le CCE décidera à la majorité de leurs membres l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent à destination du futur CSEC et, le cas échéant les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

2. Les attributions

Le CSEC est informé et consulté suivant les dispositions légales.

Il est rappelé que selon l'article L.2316-1 du Code du travail, le CSEC est seul consulté sur :

- 1° Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs Etablissements.
- 2° Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- 3° Les mesures d'adaptation communes à plusieurs Etablissements des projets prévus au 4° de l'article 2312-8 du code du travail.

2.1 Périodicité et contenu des Consultations récurrentes du CSEC

Il est rappelé que les consultations récurrentes n'ont pas vocation à se substituer aux consultations ponctuelles du CSEC sur les projets relevant de son domaine de compétence.

Conformément à l'article L2312-19 du code du travail, le présent accord définit le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSEC mentionnées à l'article L 2312-17 du code du travail.

Pour rappel, les consultations récurrentes prévues à l'article L 2312-17 du code du travail portent sur:

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

2.1.1 Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

2.1.1.1 La périodicité

Les parties reconnaissent que la stratégie de l'entreprise est définie sur plusieurs années. En conséquence, il est pertinent de porter cette consultation sur une périodicité triennale.

2.1.1.2 Modalités de la consultation

Tous les 3 ans, les orientations stratégiques d'ENGIE E.S seront présentées par l'entreprise au Comité Social et Economique Central lors de la réunion qui se tiendra au cours du mois d'octobre de l'année N, en vue d'une consultation du CSEC au mois de décembre de l'année N.

Au cours de cette réunion, le Comité Social et Economique Central pourra être assisté de l'expert.

Au terme de sa mission, l'expert présente son rapport à la commission économique du CSEC entre la deuxième quinzaine du mois de novembre et la première quinzaine du mois de décembre de l'année N, puis devant le Comité Social et Economique Central lors d'une quatrième réunion ordinaire qui se tiendra entre fin novembre et début décembre de l'année N, au terme de laquelle le Comité rendra son avis sur les orientations stratégiques.

Il est précisé que sera mis à l'ordre du jour de la quatrième réunion annuelle du CSEC la désignation de l'expert en charge tant de l'examen des comptes annuels consolidés de l'année N et des comptes prévisionnels de l'année N+1 que de l'analyse des orientations stratégiques et de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi.

2.1.2 Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

2.1.2.1 Périodicité de la consultation

La consultation aura lieu annuellement, généralement au mois de juin de chaque année.

2.1.2.2. Modalités de la consultation

Les comptes annuels consolidés de l'année N-1 et plus généralement, la situation économique et financière de l'entreprise sont présentés au CSEC lors d'une réunion ordinaire se tenant entre la deuxième quinzaine de mois mars et le mois d'avril de l'année N.

Au cours de cette réunion, le CSEC pourra être assisté de l'expert qu'il aura désigné lors de la dernière réunion ordinaire de l'année N-1.

L'expert, dont la demande d'informations et la lettre de mission auront été adressées à la Direction de l'Entreprise, à compter de fin décembre de l'année N-1, poursuivra ses travaux et organisera les entretiens avec les responsables des directions concernées de la société.

Au terme de sa mission, l'expert présentera son rapport à la commission économique du CSEC au printemps de l'année N, puis devant le Comité Social et Economique Central lors d'une deuxième réunion ordinaire qui se tiendra au cours du mois de juin de l'année N, au terme de laquelle le Comité rendra son avis sur les comptes consolidés.

L'expert pourra présenter ses travaux dans les différents CSE lors d'une réunion se tenant après la consultation du CSEC et/ou compléter sa mission sur des problématiques spécifiques d'établissement (ex : focus particulier).

2.1.3 Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

2.1.3.1 Périodicité de la consultation

La consultation aura lieu annuellement, généralement au mois d'octobre de chaque année.

2.1.3.2. Modalités de la consultation

Les parties conviennent que la consultation sur la politique sociale repose sur les informations contenues dans la base de données économiques et sociales comprenant notamment les éléments suivants :

- l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées,
- l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage,
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité,
- les conditions de travail,
- les congés et l'aménagement du temps de travail,
- la durée du travail,
- l'égalité professionnelle au travers du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes,
- le bilan social.

L'expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi dans l'entreprise se déroulera au cours du 3ème trimestre de l'année.

Le rapport de l'expert sera présenté lors de la troisième réunion ordinaire du CSEC qui se tiendra au cours du mois d'octobre de l'année N et au terme de laquelle le CSEC rendra son avis sur la politique sociale.

L'expert pourra présenter ses travaux dans les différents CSE lors d'une réunion se tenant après la consultation du CSEC et/ou compléter sa mission sur des problématiques spécifiques d'établissement (ex : focus particulier).

Les demandes spécifiques complémentaires (sur la situation économique et financière et sur l'examen de la politique sociale ne pourront pas excéder 5 jours/an).

2.2 Consultations ponctuelles

Les consultations ponctuelles se dérouleront conformément aux dispositions légales.

3. Commissions

3.1 Mise en place et composition de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail centrale (CSSCT-C)

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT-C) est créée au niveau du CSEC de Engie Energie Services.

3.1.1 Désignation

Le CSEC désigne 8 membres parmi les membres titulaires ou suppléants dont au moins un membre appartenant au 3^{ème} collège conformément aux dispositions légales.

La désignation des membres de la CSSCT-C intervient au cours de la première réunion du CSEC suivant la désignation de ses membres.

Les membres titulaires du CSEC procèdent à la désignation des membres de la CSSCT-C, selon les modalités prévues au § 2.1. du présent accord pour la désignation des membres des CSSCT d'Etablissement. Les mandats des membres de la CSSCT-C prennent fin avec ceux des membres élus du CSE Central.

3.1.2 Composition

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale est composée :

- De l'employeur ou de son représentant ;

Il peut se faire assister par des collaborateurs choisis en dehors du CSEC, sans ceux-ci ne puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCT-C.

- D'une **délégation du personnel** comportant les 8 membres désignés (et 1 remplaçant par OSR) par les membres du CSEC.

A ces membres s'ajoute le **secrétaire adjoint du CSEC** en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. Ce dernier sera secrétaire de la CSSCT-C et fera partie de la délégation du personnel.

3.1.3 Modalités de fonctionnement

La CSSCT-C est réunie au moins 2 fois par an à l'initiative de l'employeur. Elle est également réunie selon les sujets soumis au CSEC, par accord entre le Secrétaire et le Président ou à la majorité de ses membres

Les rapporteurs des CSSCT d'Etablissement sont invités une fois par an à participer à la réunion de la CSSCT-C qui traite du bilan annuel Sécurité.

A l'issue de chaque réunion de la Commission, le secrétaire adjoint et le représentant de la direction rédigeront un compte rendu des travaux de la Commission, dans un délai de 15 jours suivant la réunion, lequel sera adressé au Président et aux membres de la CSSCT-C et validé avant d'être transmis à l'ensemble des membres titulaires et suppléants du CSEC.

Par dérogation aux réunions des autres commissions, le temps passé en réunion de CSSCT-C n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du CSEC.

Missions et attributions

Par application des dispositions des articles L.2315-36 et L.2315-38 du code du travail, le CSEC délègue à la CSSCT-C ses attributions « santé, sécurité et conditions de travail », à l'exception :

- Du recours à un expert
- Des attributions consultatives du comité

Ainsi, la CSSCT-C est chargée d'étudier les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail au niveau de l'entreprise dans son ensemble.

En particulier, elle est chargée de :

- L'Examen de l'avancement du programme national de prévention,
- L'Examen du bilan sur la situation générale de la santé et programmes annuels de prévention dans le cadre de la consultation sur la politique sociale,
- La coordination de problématiques spécifiques communes aux différents Etablissements,
- Préparer les réunions et les délibérations du CSEC sur les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail et de participer à la promotion de la politique de prévention,
- L'Examen de la mise en œuvre de la politique Handicap.

Parmi ses attributions générales dans le domaine de l'analyse et de la prévention des risques professionnels, le CSEC déléguera à la CSSCT-C :

- Celles de procéder à une synthèse périodique annuelle de l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnées à l'article L 4161.1 du code du travail
- Celles de susciter toute initiative qu'elle estimera utile dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et de proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel ainsi que des agissements sexistes définis à l'article L1162-2-1 du code du travail.

3.2 Autres commissions

En dehors de la CSSCT-C, Les parties conviennent de la mise en place des commissions suivantes au niveau du CSEC :

- Commission économique dont le rôle est notamment de préparer la consultation sur la situation financière d'Engie Energie Services
- Commission sociale dont le rôle est notamment de préparer la consultation sur la politique sociale
- Commission intéressement
- Commission santé/ prévoyance

Peuvent être désignés membres de ces commissions les seuls membres du CSEC.

Seuls les titulaires du CSEC sont susceptibles d'être membres des commissions. Un suppléant peut être désigné en remplacement d'un titulaire absent.

3.2.1 Commission économique

La commission économique comprend 8 membres (et 1 remplaçant par OSR), dont au moins un représentant de la catégorie Cadre.

Elle se réunit deux fois par an. Elle pourra également se réunir pour instruire tout dossier en accord avec la direction.

Cette commission est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSEC et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle intervient à l'occasion de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Les membres sont désignés par le CSEC parmi ses membres titulaires par un vote à la majorité. Un suppléant peut être désigné en remplacement d'un titulaire absent. La commission économique peut se faire assister par l'expert-comptable désigné par le CSEC en vue de sa consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise.

3.2.2 Commission sociale

La commission sociale comprend 8 membres (et 1 remplaçant par OSR), dont au moins un représentant de la catégorie Cadre, désignés par un vote à la majorité.

Elle intervient à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'Entreprise et est chargée d'examiner :

- le bilan social
- Le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes
- Le bilan Formation
- L'emploi

La Direction réunit la commission sociale au moins 1 fois par an.

3.2.3 Commission intéressement

La commission intéressement comprend 8 membres (et 1 remplaçant par OSR), dont au moins un représentant de la catégorie Cadre, désignés par un vote à la majorité.

La commission intéressement se réunit 1 fois par an.

HC
SGY
PLC

3.2.4 Commission Santé/Prévoyance

La commission Santé/Prévoyance comprend 8 membres (et 1 remplaçant par OSR) dont au moins un représentant de la catégorie Cadre, désignés par un vote à la majorité.

Seuls les titulaires du CSEC sont susceptibles d'être membres des commissions. Un suppléant peut être désigné en remplacement d'un titulaire absent. Il pourra être dérogé à cette règle en accord avec la majorité du CSEC.

La commission Santé/Prévoyance se réunit 2 fois par an.

De manière générale, le temps passé en commission à l'invitation de l'employeur n'est pas décompté des crédits d'heures conformément à l'article 3.3 -chapitre 4 – Partie IV.

Chapitre 3 – Les Représentants de Proximité

Conscientes de l'importance d'une représentation du personnel au plus près des salariés de l'entreprise, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité, qui assureront un rôle de terrain et de proximité géographique avec les salariés. Acteurs à part entière du dialogue social, les Représentants de Proximité auront pour mission principale, par leur présence au niveau local, de :

- Remonter des informations « terrain » au sein du Comité Social et Economique d'Etablissement,
- Relayer les questions, difficultés ou attentes des salariés
- Participer au soutien des salariés par l'écoute.

Conformément à l'article L. 2313-7 du Code du Travail, l'accord définit :

- Le nombre de représentants de proximité ;
- Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les modalités de leur désignation ;
- Leurs modalités de fonctionnement et les moyens qui leur sont attribués, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

1. Mise en place des Représentants de Proximité

1.1 Nombre et règles de répartition des représentants de proximité

Afin de garantir une réelle représentation de proximité au sein des équipes locales, des représentants de proximité sont désignés au sein des Etablissements distincts tels que définis dans le présent accord.

Cadre de désignation :

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE :

- Au sein de l'Etablissement Siège Social

SGY
DH PCC
OR

Pour tenir compte du caractère multi localisé de l'Etablissement Siège Social, les parties conviennent de désigner des représentants de proximité au sein des sites déportés de l'Etablissement Siège Social (dans la limite des 5 périmètres suivants : Zone « parisienne », Territoire Francilie, Territoire Est, Territoire Ouest, BL contrats nationaux)

- Au sein des Agences / BL des territoires
- Au sein des agences de Réseaux

Nombre de représentants de proximité :

Le nombre de représentants est déterminé en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Ce nombre est de 243 représentants de proximité pour un effectif de 10265 salariés (calculé sur chaque entité selon l'ancien barème DP).

Cet effectif sera mis à jour lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral (*effectif calculé selon les dispositions de l'article L1111-2 du code du travail*). Le nombre de représentants de proximité (RP) évoluera proportionnellement au nombre de salariés (*soit $RP = 243/10265 \times \text{effectif à jour}$*).

Le nombre de représentants de proximité est ensuite réparti proportionnellement en fonction de l'effectif au sein des 5 périmètres du siège social visés ci-dessus, des agences/BL des territoires et des agences de Réseaux. Les nombres ainsi obtenu sont arrondis au nombre entier supérieur (*soit un total de 273 RP à titre indicatif en annexe 3*). Le nombre de RP ne peut être inférieur à 5 lorsque l'effectif est au moins égal à 140 salariés.

Le nombre et la répartition des mandats de RP à la date de signature sont mentionnés à titre indicatif en annexe 3.

1.2 Modalités de désignation des Représentants de Proximité

1.2.1 Conditions à satisfaire par les Représentants de Proximité

Les représentants de proximité peuvent être membres ou non des CSE et du CSEC. Des salariés non élus peuvent ainsi être désignés Représentant de Proximité.

Compte tenu de leurs attributions, les candidats à la désignation de Représentant de proximité satisferont aux critères suivants :

- Exercer leurs fonctions dans le périmètre de désignation concerné ou à défaut dans l'entreprise depuis au moins un an au jour de la candidature ;
- Avoir au moins 18 ans ;
- Exprimer de l'intérêt pour les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

1.2.2 Désignation des représentants de proximité par les membres du CSE

Les représentants de proximité seront désignés par les membres titulaires du CSE présents ou leurs remplaçants, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres du CSE, par une désignation au scrutin de liste.

Le scrutin a lieu à bulletin secret à l'occasion de la première réunion du CSE ; le résultat de ce vote valant désignation figure sur le procès-verbal de la réunion du CSE.

Il y a une seule désignation pour l'ensemble des périmètres de représentation de proximité de l'établissement.

Pour être validée, une liste devra obtenir au moins 90% des suffrages des membres du CSE présents. Si ce seuil n'est pas atteint, un second tour est organisé. Si ce seuil n'est toujours pas atteint, un nouveau vote est organisé lors de la réunion suivante etc.

Les organisations syndicales s'engagent à se concerter en amont pour présenter des candidats en tenant compte notamment de l'audience électorale (résultats définitifs - titulaires) constatée à la maille de chaque périmètre de représentation de proximité (à condition que cette information soit techniquement disponible).

Les membres élus sans étiquette syndicale peuvent également se présenter.

Les représentants de proximité sont compétents et ne peuvent exercer leurs attributions en cette qualité qu'au sein du périmètre pour lequel ils ont été désignés.

1.3. Modalités de remplacement des représentants de proximité

En cas de cessation du mandat d'un représentant de proximité, il sera procédé à son remplacement au sein du même périmètre de désignation par une nouvelle élection par les membres du CSE. Pour être validée, un(e) candidat(e) devra obtenir au moins 90% des suffrages des membres du CSE.

Il n'y aura pas de nouvelle désignation, si le remplacement doit intervenir dans les 6 mois précédant l'expiration des mandats des membres élus du CSE.

Le représentant de proximité sera alors désigné pour la durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

2. Attributions déléguées aux Représentants de Proximité

2.1 Les attributions en matière de protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Les représentants de proximité se voient attribuer une mission générale en matière de protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de leur périmètre de désignation, à l'exception des prérogatives dévolues exclusivement au CSE et au CSEC (expertises, attributions consultatives, etc).

Les représentants de proximité seront chargés en coordination avec la CSSCT de :

- procéder à intervalles réguliers à des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des différents sites du périmètre de désignation ;
- constater par eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un salarié ayant exercé son droit de retrait l'existence d'une cause de danger grave et imminent afin d'en aviser immédiatement le représentant de l'employeur et de consigner directement cet avis sur un registre spécial lorsque le représentant de proximité est membre du CSE ;
 - procéder alors immédiatement avec le représentant de l'employeur à une enquête afin que ce dernier précise les dispositions nécessaires pour y remédier,
 - réunir d'urgence les représentants de proximité du périmètre de désignation dans un délai n'excédant pas 24 heures, en cas de divergence entre le représentant de l'employeur et le représentant de proximité sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser,
 - adresser au CSE un rapport ou un compte rendu concernant l'exercice d'un tel droit d'alerte délégué en cas de constat d'un tel danger grave et imminent.

Les enquêtes sont réalisées en présence de l'employeur ou de son représentant.

2.2 Réclamations individuelles et collectives

Les représentants de proximité ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que les accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise

2.3 Inaptitudes consécutives à une maladie ou à un accident professionnel ou non

La proposition de reclassement susceptible d'être adressée à un salarié déclaré inapte par le médecin du travail est adressée pour information aux représentants de proximité du périmètre de désignation dans lequel exerce le salarié concerné. Les représentants de proximité pourront émettre des observations sur cette proposition dans un délai de 3 jours suivant sa réception.

Les éventuelles observations du ou des Représentants de proximité seront transmises au CSE qui est seul consulté sur les propositions de reclassement conformément aux articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail.

2.4 Sujets de proximité: information de la Direction sur les sujets de l'entité (organisation, fonctionnement, commerce, ...)

Le Représentant de Proximité pourra relayer à la Direction de l'agence/BL/siège dont il relève les informations émanant des salariés sur l'organisation, le fonctionnement de l'agence/BL/siège ainsi que toute difficulté ou réclamation d'ordre individuel.

2.5 Missions en matière de bien-être et de fonctionnement de l'entreprise

Les Représentants de Proximité pourront également intervenir dans les domaines suivants, en collaboration avec la CSSCT :

- Prévenir le harcèlement,
- Identifier les charges de travail (ex : organisation d'astreinte, temps de travail, absentéisme...),
- Préconiser des améliorations dans l'organisation du travail,
- Proposer des améliorations en matière de QVT,
- Proposer des améliorations en matière de prévention des risques psycho-sociaux,
- Emettre des observations sur les mesures d'aménagement de poste de travail, des horaires et/ou de l'organisation du travail réalisés sur recommandations de la médecine du travail (personnes en situation de handicap).

3. Modalités de fonctionnement

Chaque Représentant de Proximité exercera ses attributions en cette qualité sur le périmètre d'intervention où il a été désigné.

L'interlocuteur habituel du Représentant de Proximité sera le représentant de l'employeur mandaté sur son périmètre d'intervention. Ce dernier peut se faire assister d'un RRH et d'un préventeur.

Les Représentants de Proximité s'adresseront prioritairement au représentant de l'employeur, avec qui ils échangeront lors de 10 réunions par an.

La direction de l'entité adressera :

- Mensuellement le tableau des effectifs (voir annexe),
- Trimestriellement une information sur les compteurs d'heures,
- Au minimum, semestriellement, un tableau sur l'absentéisme (Accidents et maladie professionnels et non professionnels).

Les représentants de proximité peuvent inviter un Délégué Syndical à participer à la réunion. Le temps passé en réunion et pour s'y rendre s'impute sur le crédit d'heures du Délégué Syndical au-delà d'une réunion par an par périmètre de représentation et par organisation syndicale.

La convocation sera adressée au moins 3 jours ouvrés avant la réunion. Les éventuelles questions devront être adressées à la direction au moins 2 jours ouvrés avant le jour de la réunion.

Un relevé de conclusions est élaboré par l'employeur et transmis aux représentants de proximité et au secrétaire du CSE au plus tard 1 semaine avant la réunion suivante. Ce relevé de conclusions est diffusé au sein du périmètre considéré.

La direction affiche les prénoms et noms des représentants de proximité ainsi que leurs missions au sein des 5 sites du Siège Social visés ci-dessus, des agences/BL des territoires et des agences de Réseaux.

4. Moyens

Cf Partie IV dispositions communes

Afin d'exercer les attributions qui leurs sont déléguées par le CSE, les représentants de proximité bénéficieront chacun d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois ne pouvant être ni annualisées, ni mutualisées.

PARTIE III - DELEGATIONS SYNDICALES

Chapitre 1 : Structure et Organisation

Les parties conviennent d'instituer une représentation syndicale :

- au niveau de l'Entreprise
- au niveau des Etablissements distincts servant de cadre de mise en place des CSE d'Etablissement.

Il est expressément convenu entre les parties qu'aucune désignation syndicale ne pourra intervenir à un niveau plus restreint que celui de l'Etablissement distinct défini par le présent accord.

1. Délégués syndicaux au périmètre Entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise :

- un Délégué Syndical Central (DSC),
- un Délégué Syndical National (DSN) tel que prévu par la convention collective
- deux délégués syndicaux supplémentaires au périmètre entreprise.

Le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical National représentent leur organisation syndicale auprès de la Direction de l'Entreprise sur des sujets d'intérêt commun à l'ensemble des Territoires, de Réseaux et du Siège.

Ils sont aussi en charge de la gestion et de la représentation de l'organisation syndicale auprès des délégations mises en place dans chaque périmètre d'établissement.

Le DSC participe à la négociation des accords d'entreprise qu'il est seul habilité à signer pour le compte de l'organisation syndicales représentative qui l'a désigné.

Dans le cadre des convocations à des réunions de négociation, la délégation syndicale est composée de 4 membres comprenant le Délégué Syndical Central.

Une délégation de chaque organisation syndicale, composée de 5 membres et comprenant obligatoirement le Délégué Syndical Central, rencontre en réunion bilatérale la Direction de l'entreprise au minimum une fois par an. Au cours de cette réunion, tout sujet relevant de la compétence des organisations syndicales pourra être abordé.

2. Délégués Syndicaux au périmètre Etablissement

Les parties retiennent comme seul périmètre de désignation des délégués syndicaux d'Etablissement, le périmètre de mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement tels que mentionnés au présent accord.

Aucune désignation syndicale ne pourra intervenir dans un cadre plus restreint que celui de l'Etablissement.

AM
SGY
WTH
PLC

Afin de tenir compte de l'effectif de ces Etablissements, de leur étendue géographique, les parties conviennent d'aménager les règles légales et d'augmenter le nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés. Il est expressément convenu que ces aménagements conventionnels incluent les désignations supplémentaires pouvant être effectués en application des dispositions légales.

MOINS DE 1000	2/OSR *
ENTRE 1000 ET 1500	3/OSR*
ENTRE 1500 ET 2000	4/OSR*
ENTRE 2000 ET 3000	5/OSR*
PLUS DE 3000	6/OSR*

**OSR au niveau de l'Etablissement*

Le nombre de délégués syndicaux pouvant être potentiellement désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le périmètre de chaque Etablissement distinct est déterminé, au regard de l'effectif de chaque Etablissement (en cas de variation significative des effectifs durant la durée des mandats, la Direction des Ressources Humaines Nationale en examinera l'incidence éventuelle sur le nombre de DS par Etablissement). A titre purement indicatif, il est joint le tableau du nombre de DS pouvant être désignés en vigueur à la date de la signature du présent accord (annexe 4).

L'ensemble des désignations devra répondre aux exigences légales applicables en la matière et être adressé à la Direction des Ressources Humaines de l'Etablissement considéré.

3. Les représentants de section syndicale

Il est convenu que les organisations syndicales non représentatives, répondant aux conditions prévues par la loi, pourront désigner un représentant de section syndicale.

Les parties conviennent que la désignation d'un représentant de section syndicale ne pourra intervenir à un niveau plus restreint que celui des Etablissements distincts servant de cadre à la mise en place des CSE d'Etablissement définis par le présent accord.

Les parties conviennent de se référer aux dispositions légales en ce qui concerne les modalités de désignation, le statut, les moyens et les prérogatives du représentant de section syndicale.

Chapitre 2 : Les moyens et mode de fonctionnement

Les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives par le présent accord ont été définis en considération des missions dévolues aux organisations syndicales représentatives.

1. Crédit d'heures

Délégué Syndical Central (DSC)

Compte tenu de l'importance de ses attributions et du volume des activités qu'elles engendrent, le Délégué Syndical Central sera dispensé de toute activité dans le cadre de son activité salariée pendant la durée de son mandat et percevra sa rémunération normale.

Nb : le coût salarial ne sera plus imputé sur son entité de rattachement.

Dans ces conditions, il bénéficie d'une dispense totale d'activité dans son emploi pendant la durée de son mandat.

Cette dispense d'activité cessera au terme de son mandat de Délégué Syndical central.

Il organisera son activité, dans le cadre de son/ses mandat(s) de façon à respecter sa durée contractuelle de travail et à ne pas générer d'heures supplémentaires (hors réunion à l'initiative de la direction et hors réunion extérieure à l'entreprise (paritaire, conseiller prud'homal, conseiller salarié) dûment justifiée), sauf autorisation de la Direction.

NB : cette dispense n'est pas de nature à remettre en cause les dispositions contractuelles du salarié. Par ailleurs, cette dispense n'a pas pour effet de priver un salarié de la mise à disposition d'un véhicule de service, à des fins exclusivement professionnelles, dont il bénéficierait avant la prise de son mandat.

Délégué Syndical National (DSN)

Compte tenu de l'importance de ses attributions et du volume des activités qu'elles engendrent, le Délégué Syndical National sera dispensé de toute activité dans le cadre de son activité salariée pendant la durée de son mandat et percevra sa rémunération normale.

Nb : le coût salarial ne sera plus imputé sur son entité de rattachement.

Dans ces conditions, il bénéficie d'une dispense totale d'activité dans son emploi pendant la durée de son mandat.

Cette dispense d'activité cessera au terme de son mandat de Délégué Syndical National.

Il organisera son activité, dans le cadre de son/ses mandat(s) de façon à respecter sa durée contractuelle de travail et à ne pas générer d'heures supplémentaires (hors réunion à l'initiative de la direction et hors réunion extérieure à l'entreprise (paritaire, conseiller prud'homal, conseiller salarié) dûment justifiée), sauf autorisation de la Direction.

NB : cette dispense n'est pas de nature à remettre en cause les dispositions contractuelles du salarié. Par ailleurs, cette dispense n'a pas pour effet de priver un salarié de la mise à disposition d'un véhicule de service, à des fins exclusivement professionnelles, dont il bénéficierait avant la prise de son mandat.

Délégués syndicaux supplémentaires au périmètre Entreprise :

Le Délégué Syndical dispose de trente-cinq heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Pour tenir compte de l'étendue géographique des Etablissements (au sein desquels sont implantés les délégués syndicaux), les parties conviennent d'instaurer un forfait déplacement de deux heures. Ainsi les délégués syndicaux amenés à se déplacer dans le cadre de l'exercice de leur mandat se verront décompter sur leur crédit d'heures seulement 2 heures pour tout trajet (aller-retour) d'une durée supérieure à 2 heures. Le ou les lieux de déplacements sont indiqués clairement sur le bon de délégation.

Délégué Syndical d'Etablissement

Le Délégué Syndical dispose de vingt-quatre heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Pour tenir compte de l'étendue géographique des Etablissements (au sein desquels sont implantés les délégués syndicaux), les parties conviennent d'instaurer un forfait déplacement de deux heures.

SGY
ao
AM
WJA
PLC

Ainsi les délégués syndicaux amenés à se déplacer dans le cadre de l'exercice de leur mandat se verront décompter sur leur crédit d'heures seulement 2 heures pour tout trajet (aller-retour) d'une durée supérieure à 2 heures. Le ou les lieux de déplacements sont indiqués clairement sur le bon de délégation.

2. Budget de fonctionnement

Budget national :

Le bénéfice de ces moyens supplémentaires n'est justifié que par le rôle, les missions, les prérogatives et responsabilités confiés aux organisations syndicales.

Un budget forfaitaire de 5500 (cinq mille cinq cents) euros sera alloué à chaque organisation syndicale représentative. La représentativité de la CFE-CGC s'apprécie au regard des suffrages recueillis dans les collèges dans lesquels ses statuts lui donnent vocation à présenter des candidats. Un budget national complémentaire de 27500 (vingt-sept mille cinq cents) euros sera alloué à ces mêmes organisations syndicales et réparti entre elles au prorata de leur représentativité respective appréciée au niveau de l'entreprise à l'issue des élections des comités sociaux et économiques d'Etablissement.

Ces budgets seront versés au Délégué Syndical Central pour le compte de son organisation syndicale.

A défaut d'existence d'un Délégué Syndical Central, il appartiendra à la fédération de l'organisation syndicale considérée d'indiquer par écrit à la Direction des ressources Humaines du Siège de l'entreprise le nom et les coordonnées bancaires de la personne physique ou morale habilitée à recevoir les fonds pour le compte de son organisation syndicale.

Budget d'Etablissement :

Au sein de chaque Etablissement il sera alloué :

- un budget forfaitaire de 1600 (Mille six cents) euros pour chaque organisation syndicale représentative au sein de l'Etablissement considéré. La représentativité de la CFE-CGC s'apprécie au regard des suffrages recueillis dans les collèges dans lesquels ses statuts lui donnent vocation à présenter des candidats.
- un budget complémentaire de 8000 (Huit mille) euros pour ces mêmes organisations syndicales représentatives au sein de l'Etablissement et réparti entre elles au prorata de leur représentativité respective appréciée au niveau de l'Etablissement à l'issue des élections des CSE.

Ces budgets seront versés au Délégué Syndical Central pour le compte de son organisation syndicale. A défaut d'existence d'un Délégué Syndical Central, il appartiendra alors à la Confédération de l'organisation considérée d'apporter ces précisions selon les mêmes modalités.

3. La communication syndicale

3.1 Utilisation de la messagerie interne

Il est rappelé que la messagerie ENGIE ENERGIE SERVICES des salariés étant réservée à un usage strictement professionnel, cette dernière n'a pas vocation à être utilisée pour diffuser ou recevoir des informations, publications, tracts de nature syndicale et tout élément lié aux élections.

Seule la diffusion des informations relatives aux activités socioculturelles du CSE proposées aux salariés est autorisée.

3.2 Accès aux sites syndicaux

Chaque Organisation Syndicale Représentative peut demander l'autorisation de créer un groupe interne sur Yammer permettant l'accès à son site syndical.

Il est autorisé un seul groupe interne par Organisation Syndicale Représentative.

Pour les Organisations Syndicales Représentatives éventuellement non signataires de l'accord, une demande d'autorisation emporte adhésion aux dispositions du présent article.

La demande d'autorisation est formulée par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines Nationale. Elle précise le nom du directeur de la publication et d'une seconde personne, responsable de l'Organisation Syndicale Représentative, ayant en charge la publication, chargées de contrôler et de valider l'information avant sa mise en ligne.

Le non-respect des dispositions du présent article par une Organisation Syndicale pourra conduire l'entreprise à suspendre ou à retirer définitivement l'autorisation de créer un groupe interne, notamment en cas de non-respect des dispositions relatives à la presse.

Les principes communs régissant l'installation et la gestion des accès aux sites syndicaux sur Yammer sont les suivants :

- assurer une bonne visibilité et une bonne accessibilité de l'information (a),
- éviter le risque de confusion sur l'origine de cette information (b),
- assurer la sécurité et la performance de l'outil (c),
- respecter les libertés fondamentales et assurer la confidentialité dans l'accès des salariés aux sites syndicaux (d).

a) Chaque lien vers le site syndical est épinglé par l'organisation syndicale représentative sur la page de son groupe interne.

A la date du présent accord, le chemin d'accès est le suivant :

Exemple : Portail Intranet Next > Yammer > Groupes sur ENGIE (ou recherche par nom).

En cliquant sur l'intitulé du groupe interne d'une Organisation Syndicale Représentative, le salarié a accès au lien du site internet de cette Organisation Syndicale Représentative.

b) Les Organisations Syndicales Représentatives sont clairement identifiées par leur sigle syndical dans le bandeau réservé à cet effet sur la page du groupe interne.

L'information du salarié sur les nouvelles publications syndicales n'est possible qu'une fois le salarié connecté sur le site syndical.

Les logos Engie ne peuvent être utilisés ou modifiés sauf accord préalable de la DRH conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle notamment sur la protection de la marque.

c) Le support informatique constitue un outil de travail pour l'ensemble de ses utilisateurs ; sa fiabilité et sa sécurité doivent être garanties.

En ce sens, les Organisations Syndicales Représentatives s'engagent à respecter les contraintes techniques, règles de sécurité et de procédure définies pour la gestion du site syndical et pour

SGY
WTH
PLC
A

l'utilisation de la messagerie professionnelle. Il en est de même pour celles visant l'entretien du poste informatique.

Les règles techniques fixées par le Groupe pour l'entretien et la sécurité des systèmes d'information de ses salariés doivent être respectées. Elles sont portées à la connaissance des Organisations Syndicales Représentatives par ENGIE ENERGIE SERVICES, ainsi que leurs éventuelles modifications.

La taille maximum des fichiers joints à un message individuel doit être inférieure ou égale à 10Mo au total.

Seul un lien vers une page ou un document du site de l'Organisation Syndicale Représentative peut être inséré au message envoyé à la liste de diffusion (*).

Le groupe interne ou le site ne peuvent être utilisés pour envoyer des messages collectifs à l'adresse électronique professionnelle des salariés, ni servir de support à un forum de discussion ou de «chat», afin de ne pas interférer avec l'activité professionnelle des salariés et pour garantir la confidentialité des échanges électroniques éventuels des salariés avec les organisations syndicales.

Ne sont également pas autorisées les pratiques de messagerie suivantes:

- transmission / téléchargement de vidéo, d'images animées, de bande son,
- spam (diffusion d'un document en grand nombre),
- applets java, active X, moteurs de recherche ou cookies (programmes informatiques associés au message),
- principe de la chaîne (diffusion collective démultipliée par le biais du receveur d'information).

Les Organisations Syndicales Représentatives sont informées que :

- en fonction de la politique de filtrage internet de l'entreprise, les contenus publiés dans les sites internet font l'objet d'un filtrage susceptible d'aboutir à l'interdiction d'accès depuis le SI de l'entreprise (vidéos, musiques, jeux...).
- Et de même, les politiques de filtrages de contenu web en place dans les entreprises peuvent bloquer l'accès à des contenus non-souhaités (vidéos, musiques, jeux...), d'un site internet externe auquel le site internet renvoie.

Ces deux situations sont susceptibles de s'appliquer aux sites des Organisations Syndicales Représentatives visés par le présent texte.

Le site internet est un espace d'expression pour l'Organisation Syndicale Représentative. Il constitue exclusivement un lieu de consultation d'informations syndicales pour les salariés. La mise en place à l'intérieur du site syndical d'espaces réservés à un nombre limité d'utilisateurs est interdite, une telle restriction d'accès serait contraire à l'objectif de libre accès des salariés à l'information syndicale visé par le présent accord, hors espace réservé aux adhérents/élus.

Chaque Organisation Syndicale Représentative fixe librement le contenu des pages web de son site sous réserve que les informations qu'elle diffuse aux salariés **aient un caractère exclusivement syndical** en application de l'article L 2142-5 du code du travail. Ces informations ne doivent comporter **aucune mention injurieuse ou diffamatoire ou contrevenir au droit de la presse et de la législation garantissant la protection de la vie privée et du droit à l'image**. Les organisations syndicales ne peuvent divulguer d'informations confidentielles relatives à l'entreprise ou au groupe.

Le contenu des informations est placé sous l'entière responsabilité de l'Organisation Syndicale Représentative émettrice.

(d) Tout salarié peut souhaiter interroger l'Organisation Syndicale Représentative de son choix. Il peut accéder à la messagerie de cette Organisation Syndicale Représentative à partir du site syndical. La réponse donnée par l'Organisation Syndicale Représentative ne peut être qu'individuelle.

(*) Tout salarié peut souhaiter être inscrit sur la liste de diffusion de l'Organisation Syndicale Représentative de son choix afin d'être informé sur sa messagerie personnelle de l'intégration d'une nouvelle information syndicale sur le site de l'Organisation Syndicale Représentative. Sa volonté de demander cette inscription doit être claire et non équivoque. En ce sens, le salarié souscrit à son initiative et par écrit auprès de l'Organisation Syndicale Représentative une inscription sur la liste des destinataires de cette Organisation Syndicale Représentative. Le salarié peut indiquer par écrit à tout moment à l'Organisation Syndicale Représentative qu'il souhaite supprimer son inscription. Sa demande prend effet dans un délai maximum de 72 heures.

Le message d'information envoyé par l'Organisation Syndicale Représentative dans les conditions fixées par le présent accord aux salariés qui ont souscrit une inscription identifie clairement l'Organisation Syndicale Représentative émettrice de l'information.

La direction proposera aux organisations syndicales représentatives de travailler sur un courriel adressé par la DRH Nationale aux salariés pour les informer de l'accès aux sites syndicaux via Yammer : Ce courriel sera adressé aux salariés au moins deux fois par an.

3.3 Liberté de circulation

Les délégués Syndicaux au périmètre entreprise (cf article 1 du chapitre 1 de la partie III) ont la liberté de circuler dans l'ensemble de l'Entreprise et les Délégués Syndicaux (cf article 2 du chapitre 1 de la partie III) ont la liberté de circuler dans l'ensemble de l'Etablissement auquel ils sont rattachés et au sein duquel ils exercent leur mandat.

3.4 Réunions des adhérents

Conformément à l'article 6.2.2 d) de la convention Collective Nationale des Equipements Thermiques, des réunions d'information syndicale pourront être organisées.

Les parties conviennent que ces réunions sont ouvertes à l'ensemble des salariés indépendamment de leur appartenance syndicale. Toutefois, il est convenu qu'un salarié ne pourra participer à plus d'une réunion par mois.

Pour tenir compte des éventuelles contraintes et spécificités locales, il est convenu des modalités pratiques d'organisation suivantes :

- Respect d'un délai de prévenance raisonnable de la Direction de l'entité et du responsable hiérarchique
- Ces réunions s'organiseront soit en fin de matinée à partir de 11h, soit à partir de 13h, soit en fin de journée après 16 heures. Ces modalités pourront être adaptées en accord avec le responsable hiérarchique direct.
- Ces réunions se dérouleront soit dans un lieu déterminé par l'organisation syndicale (à l'extérieur de l'entreprise), soit dans une salle mise à disposition par la Direction de l'entité selon disponibilité. Dans ce cas, pour des questions de logistique, il est recommandé que l'organisation syndicale respecte un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

SGY
OG
A
W
PLC

3.5 La Diffusion de tracts / communiqués syndicaux

Conformément à la loi, la presse syndicale et les tracts syndicaux peuvent être diffusés librement dans l'enceinte des Etablissements, aux heures d'entrée et de sortie du travail, et placés à proximité des panneaux d'affichage, et distribués dans les zones où évolue le personnel uniquement, à l'exclusion des zones partagées avec d'autres entreprises.

3.6 Affichage

Les Organisations syndicales pourront librement apposer des affiches ou communications syndicales sur les panneaux d'informations réservés à cet effet. Le contenu de ces documents sera librement déterminé par l'Organisation syndicale, dans le respect des règles légales en la matière.

Un exemplaire des documents affichés, ou des tracts distribués, comportant obligatoirement la mention de l'Organisation syndicale, sera simultanément communiqué à la Direction de l'Etablissement ou son représentant sous forme papier ou électronique, en application de l'article L. 2142-3 du Code du travail.

Des panneaux d'informations seront mis à disposition dans les sièges des entités, agences/BL.

PARTIE IV : DISPOSITIONS COMMUNES

Chapitre 1 : Expertises

1. Objet de l'expertise

Le CSEC peut faire appel à un expert-comptable :

- pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise (art. L. 2315-87 CT), sur la situation économique et financière (art. L. 2315-88 CT), et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L. 2315-91 CT) ;
- pour les consultations ponctuelles prévues à l'article L. 2315-92 du code du travail.

Le CSE ou le CSEC peut, suivant le cas, et dans les conditions prévues par la loi, faire appel à un expert habilité:

- 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'Etablissement ;
- en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (art. L. 2315-94 CT).

En outre, le Comité Social et Economique peut faire appel à toute expertise pour la préparation de ses travaux (expertise libre), financée sur son budget (art. L. 2315-81 CT).

2. Prise en charge

Lorsque le CSEC ou le CSE décide d'avoir recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge:

- Pour les consultations récurrentes du CSEC
 - par l'employeur, à 100 %, concernant les consultations récurrentes sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
 - par le CSEC sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 %, et par l'employeur à hauteur de 80 %, pour les orientations stratégiques
- Pour les consultations ponctuelles du CSEC et du CSE

Le CSE ou le CSEC prend en charge sur son budget de fonctionnement 20 % des frais d'expertise, sauf exceptions prévues par la loi ou en cas d'accord spécifique entre le CSE ou le CSEC et l'employeur.

Chapitre 2 - Recours à la Visio conférence

Par principe, la tenue des réunions du CSE ou CSEC requiert la présence physique des membres.

Des réunions avec l'appui de conférences téléphoniques ou de visioconférences peuvent être organisées, à l'initiative de la Direction et en concertation avec le Secrétaire de l'instance concernée, afin de communiquer plus rapidement des informations aux représentants du personnel et de limiter les déplacements tout en respectant les règles légales sur le sujet. La Direction s'assurera de la disponibilité des salles nécessaires localement, et des moyens de conférence.

L'organisation de ces réunions se fait avec un délai de prévenance défini en concertation avec le bureau de l'instance concernée.

Un membre du CSEC peut à sa demande participer, sous réserve d'acceptation de la Direction, à une réunion d'information ou de consultation pour avis du CSEC par conférence téléphonique ou visioconférence.

Il peut également participer au vote lors des consultations dans les conditions fixées par le décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 « relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel », mais ne pourra pas participer à un vote à bulletin secret.

La possibilité de participer à une réunion d'information ou de consultation pour avis du CSEC par conférence téléphonique ou visioconférence s'offre également aux représentants de la Direction, à l'exception du Président.

Ces modalités s'appliquent à l'ensemble des instances représentatives et leurs commissions.

Lorsque le Comité Social et Economique 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.

Les dispositions prévues au présent article ne font pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en application des dispositions de l'article L. 2315-4 CT, 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.

La procédure mentionnée à l'article D. 2315-1 CT se déroule conformément aux étapes suivantes :

1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 CT;

2° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Ces dispositions seront reprises dans le règlement intérieur du CSE et CSEC.

SGY
DH
a
PLC


Chapitre 3 – Mise à disposition des moyens

1. Local et matériel

- CSE

Chaque CSE dispose d'un local équipé de mobilier, d'un ordinateur avec une imprimante (sur demande expresse).

- Représentants de proximité

Les représentants de proximité disposent d'un local équipé de mobilier à l'adresse de l'entité, d'un ordinateur avec une imprimante (sur demande expresse).

- Organisation Syndicale Représentative

Chaque Organisation Syndicale Représentative dispose à l'adresse :

- De l'Entreprise si représentative à ce niveau,
- De l'Etablissement si représentative à ce niveau.

D'un local syndical équipé de mobilier de bureau, d'un ordinateur avec une imprimante (sur demande expresse). Sa localisation sera aménagée avec la Direction des Ressources Humaines (en tenant compte également des lieux d'affectation des DSC et des DSN).

Il sera attribué un téléphone portable aux membres du CSE, aux délégués syndicaux et aux représentants de proximité qui n'en disposeraient pas à titre professionnel. Il sera attribué un smartphone aux DSN et aux DSC.

L'utilisation du téléphone portable ou du smartphone doit être raisonnable et conforme à l'exercice du mandat.

2. Déplacements et remboursement des frais

2.1 Sur convocation de l'employeur

A) Moyens de transport

Conscientes de la nécessité de limiter l'impact environnemental lié aux déplacements, les représentants du personnel s'engagent à privilégier les transports collectifs.

Le train sera privilégié comme moyen de transport pour les déplacements nationaux dans le respect de la politique voyage de l'entreprise.

Par exception, pour les trajets ne permettant pas un recours efficace aux transports collectifs- tel est le cas lorsque le transport collectif a pour effet d'accroître significativement le temps de déplacement par rapport à l'utilisation de la voiture pour ce même trajet- les représentants du personnel pourront utiliser, par ordre de priorité décroissante :

1. Pour les représentants du personnel disposant d'un véhicule de service dans le cadre de leurs activités professionnelles : utilisation de ce véhicule
2. A défaut de véhicule de service attribué dans le cadre de l'activité professionnelle : utilisation d'une voiture de service mise à disposition. Cette utilisation est conditionnée à la demande préalable du représentant du personnel et à la possibilité pour l'entreprise de pourvoir matériellement y donner suite,

3. A défaut, un véhicule de location. Le représentant du personnel devra alors adresser une demande préalable à son entité de rattachement. Les modalités pratiques de cette location sera définie par l'entité.
4. A défaut, un véhicule personnel, sous réserve par l'intéressé d'être couvert par son assurance automobile pour ce type de déplacement. Dans ce cas, le représentant du personnel percevra une indemnité conformément au barème fiscal, sous réserve de justifier de l'utilisation de son véhicule ainsi que de la distance effectuée par jour d'utilisation.

Par dérogation à l'ordre de priorité décrit ci-dessus, les parties conviennent que le représentant du personnel disposant d'un véhicule de service dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ou susceptible de pouvoir en disposer pourra, pour tout déplacement supérieur à 200 kilomètres (aller-retour) demander à bénéficier d'une location de voiture indépendamment de la possession ou de la mise à disposition possible d'un véhicule de service.

B) Remboursement de frais

Les frais des membres élus et désignés sont remboursés, sur justificatif, pour les réunions à l'initiative de la Direction dans les conditions suivantes :

Frais de transport :

Les frais afférents au transport des représentants du personnel seront remboursés, sur justificatifs, selon les barèmes en vigueur au sein de l'entreprise. Une note de frais spécifique devra être élaborée par le représentant du personnel et adressée avec mention claire du mandat et l'objet du déplacement.

Frais d'hébergement :

Les frais afférents à l'hébergement seront remboursés, sur justificatifs, dans la limite du coût d'une chambre simple dans un hôtel de catégorie 2 étoiles (type IBIS).

Frais de repas *

Déjeuner : si le repas n'est pas pris directement en charge par l'entreprise, les représentants du personnel en déplacement seront remboursés, sur justificatifs, de leur frais de repas au restaurant dans la limite du barème URSSAF relatif aux frais de repas au restaurant (soit 18,60€ au jour de la signature de l'accord).

Dîner *

Les représentants du personnel seront remboursés, sur justificatifs, dans la limite de 22 euros.

Des avances de frais pourront être effectuées pour limiter l'impact financier.

Les notes de frais sont adressées à la Direction de l'entité à laquelle est rattaché le représentant du personnel.

En tout état de cause, les parties réaffirment leur attachement au fait que des dépenses engagées par les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat, ne puissent pas avoir pour effet de porter préjudice à la performance économique de l'entité à laquelle ils sont rattachés.

SGY
a
DM
PLC
[Signature]

2.2 Hors convocation de l'employeur

A) Moyens de transport

Conscientes de la nécessité de limiter l'impact environnemental lié aux déplacements, les représentants du personnel s'engagent à privilégier les transports collectifs.

Le train sera privilégié comme moyen de transport pour les déplacements nationaux dans le respect de la politique voyage de l'entreprise.

Par exception, pour les trajets ne permettant pas un recours efficace aux transports collectifs- tel est le cas lorsque le transport collectif a pour effet d'accroître significativement le temps de déplacement par rapport à l'utilisation de la voiture pour ce même trajet- les représentants du personnel pourront utiliser, par ordre de priorité décroissante :

1. Pour les représentants du personnel disposant d'un véhicule de service dans le cadre de leurs activités professionnelles : utilisation de ce véhicule
2. A défaut de véhicule de service attribué dans le cadre de l'activité professionnelle : utilisation d'une voiture de service mise à disposition. Cette utilisation est conditionnée à la demande préalable du représentant du personnel et à la possibilité pour l'entreprise de pouvoir matériellement y donner suite,
3. A défaut, un véhicule de location. Le représentant du personnel devra alors adresser une demande préalable à son entité de rattachement. Les modalités pratiques de cette location sera définie par l'entité.
4. A défaut, un véhicule personnel, sous réserve par l'intéressé d'être couvert par son assurance automobile pour ce type de déplacement. Dans ce cas, le représentant du personnel percevra une indemnité conformément au barème fiscal, sous réserve de justifier de l'utilisation de son véhicule ainsi que de la distance effectuée par jour d'utilisation.

Par dérogation à l'ordre de priorité décrit ci-dessus, les parties conviennent que le représentant du personnel disposant d'un véhicule de service dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ou susceptible de pouvoir en disposer pourra, pour tout déplacement supérieur à 200 kilomètres (aller-retour) demander à bénéficier d'une location de voiture indépendamment de la possession ou de la mise à disposition possible d'un véhicule de service.

Dans le cadre des réunions paritaires de la branche professionnelle, la prise en charge s'effectue dans les mêmes limites.

B) Remboursement de frais

Il est rappelé que les frais des membres du CSE, du CSEC et de leurs commissions (sauf accord de la Direction pour ces dernières), autres que ceux liés aux réunions sur convocation de la Direction seront remboursés par ces instances sur leurs budgets de fonctionnement.

Les dispositions qui suivent ne concernent que les représentants de proximité, les représentants syndicaux et les différents délégués syndicaux.

Frais de transport :

Les frais afférents au transport des représentants du personnel seront remboursés, sur justificatifs, selon les barèmes en vigueur au sein de l'entreprise. Une note de frais spécifique devra être élaborée

SGY
WTH
PLC
a M
A

par le représentant du personnel et adressée avec mention claire du mandat et l'objet du déplacement.

Frais d'hébergement :

Les frais afférents à l'hébergement seront remboursés, sur justificatifs, dans la limite du coût d'une chambre simple dans un hôtel de catégorie 2 étoiles (type IBIS).

Frais de repas *

Déjeuner : si le repas n'est pas pris directement en charge par l'entreprise, les représentants du personnel en déplacement seront remboursés, sur justificatifs, de leur frais de repas au restaurant dans la limite du barème URSSAF relatif aux frais de repas au restaurant (soit 18,60€ au jour de la signature de l'accord).

Dîner *

Les représentants du personnel seront remboursés, sur justificatifs, dans la limite de 22 euros.

Des avances de frais pourront être effectuées pour limiter l'impact financier. Les notes de frais sont adressées à la Direction de l'entité à laquelle est rattaché le représentant du personnel.

* Les montants seront susceptibles d'être revus dans le cadre des négociations relatives à l'harmonisation des statuts.

Chapitre 4 - Les heures de délégation

1. Utilisation des heures de délégation

Conformément à l'article L.2315-1 et L.2315-2 du Code du travail, les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif et payées comme tel.

2. Planification des heures de délégation

Afin de gérer au mieux les activités de son service, il est indispensable que le manager soit informé par l'intéressé tant que possible de son intention d'exercer ses activités de représentant du personnel. Cette information permet au manager d'organiser les activités de son service et d'assumer ces responsabilités opérationnelles et humaines envers le personnel qui lui est rattaché. Cette information doit être communiquée par l'établissement **en amont** d'un bon de délégation.

Toutefois, en cas d'urgence elle peut être donnée par écrit ou par courrier électronique, et comportera une description succincte du motif de l'absence (ex : réunion obligatoire en présence de la Direction, temps d'absence pris sur crédit d'heures) et le mandat utilisé (ex : délégation CSE, Représentant de proximité, etc.), ainsi que la durée prévisible de sa vacation lorsque cela est possible. L'intéressé doit informer son manager lors de son retour à son poste de travail et rédiger un bon de délégation **a posteriori**.

3. Gestion des heures de délégation

3.1 Bon de délégation

L'utilisation du crédit d'heures fera obligatoirement l'objet d'une information a minima par courriel au moins 72 heures en amont de la prise d'heures de délégation et par un bon de délégation qui sera remis à la hiérarchie au plus tard 2 jours après le terme de la délégation. Il est rappelé que les bons de délégation ne sont pas une demande d'autorisation d'absence, mais un moyen de prévenance et de suivi administratif des heures de délégation.

La direction constituera un groupe de travail avec les membres des organisations syndicales sur un projet de bon de délégation dématérialisé en vue de faciliter les échanges entre les représentants du personnel et la hiérarchie.

3.2. Gestion des forfaits jours

Les salariés au forfait jours appartenant à la délégation du CSE ou des représentants de proximité voient leur crédit d'heures regroupé en demi-journées qui viennent se déduire du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait jours. Une demi-journée correspond à 4 h de mandat. Si, sur l'année, le crédit d'heures restant ou la fraction de crédit d'heures restant est inférieur à 4 h, lesdits salariés disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans leur convention de forfait.

3.3. Temps passé en réunion

- Réunions CSE, CSEC et des représentants de proximité

Le temps passé aux réunions du CSE, CSEC et des représentants de proximité et pour s'y rendre ne sera pas imputé sur le crédit d'heures. Il sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

- Réunions des commissions

Le temps passé aux réunions des commissions du CSEC et pour s'y rendre est payé comme temps de travail effectif et n'est donc pas déduit des heures de délégation des membres titulaires (et des membres suppléants présents aux réunions) dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 60 h pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Par dérogation, le temps passé aux réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail et pour s'y rendre est rémunéré comme du temps de travail sans être déduit des heures de délégation pour les membres titulaires de la délégation du personnel.

Chapitre 5 – Evolution de carrière et de rémunération

Ces dispositions s'inscrivent dans la volonté de renforcer la qualité du Dialogue Social se traduisant par le suivi spécifique de l'évolution professionnelle des Représentants du Personnel. Dans cet objectif, la Direction et les Organisations Syndicales signataires sont convenues d'approfondir les règles actuelles relatives à l'accompagnement des Représentants du Personnel par l'entreprise, qu'ils soient titulaires de mandats électifs ou désignatifs ou syndicaux

SGY
VH
PLC

Conformément à la loi sur la démocratie sociale et aux dispositions de l'article L.2141-5 du Code du travail, il s'agit de doter l'entreprise de mesures destinées à concilier l'exercice d'un mandat avec la carrière professionnelle :

“Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.”

Ce chapitre a donc pour ambition de :

- Faciliter l'exercice du mandat au quotidien en le conciliant avec l'exercice d'une activité professionnelle.
- Assurer une meilleure gestion des compétences des représentants du personnel et de leur évolution professionnelle.
- Éviter toute forme de discrimination, notamment en matière d'évolution salariale et professionnelle.
- Faciliter en fin de mandat, la reprise à titre principal d'une activité professionnelle.

Les parties tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à reconnaître et faciliter l'exercice des fonctions représentatives et syndicales visant à permettre aux salariés détenteurs de mandats de bénéficier d'un déroulement de carrière conforme au développement de leurs compétences.

Consciente que l'exercice d'un mandat de représentation ou syndical est un atout professionnel au sein de l'Entreprise et constitue un investissement dans la vie économique et sociale de l'entreprise, la participation du salarié au dialogue social doit être prise en considération, ainsi que leur évolution de carrière professionnelle.

La Société veillera à ce que l'exercice d'un mandat n'entraîne pas de conséquence négative sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution de carrière et de rémunération en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence ou l'alternance des activités professionnelles et syndicales dans des conditions satisfaisantes pour tous. Dans l'exercice de leurs missions, les titulaires de mandats veilleront, dans toute la mesure du possible, à informer leur hiérarchie de leurs absences afin de leur permettre de prendre, le cas échéant, les dispositions nécessaires pour garantir le bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent.

L'évolution de carrière et de rémunération des salariés exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé tout en prenant en considération les compétences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats.

1. Entretien de prise de mandat

Les représentants bénéficient, dans les mêmes conditions que tous les salariés, des entretiens prévus par la loi.

> L'entretien individuel en début de mandat :

Les représentants du personnel titulaires, les titulaires d'un mandat syndical et les représentants de proximité bénéficient, en début de mandat, d'un entretien individuel avec le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines.

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise au regard de l'emploi occupé.

Cet entretien ne remplace pas l'entretien professionnel obligatoire au moins tous les 2 ans.

Les points suivants peuvent notamment être abordés :

- L'accès aux locaux de l'entreprise : certaines zones peuvent être d'accès restreint pour des raisons de sécurité par exemple et il convient de définir dans quelles conditions le représentant du personnel pourra y accéder et quelles sont les éventuelles précautions à prendre ;
- Les moyens d'affichage mis à disposition du représentant du personnel et la possibilité ou non d'accéder à la messagerie de l'entreprise ou de diffuser des informations sur un intranet ;
- Les modalités d'utilisation des heures de délégation : le nombre d'heures dont le représentant dispose, l'existence de bons de délégation.

2. Suivi des promotions et des rémunérations

L'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser ni pénaliser la rémunération d'un salarié.

Les salariés élus ou mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise exerçant le même emploi, selon les modalités prévues par l'article L. 2141-5-1 du Code du travail.

Chapitre 6 - La formation des élu(e)s et désigné(e)s

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5 CT. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

1. Formation sécurité

Elus CSE

Les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail selon une durée minimale fixée à l'article L 2315-40 du code du travail.

L'organisme et les dates seront arrêtés en concertation avec les secrétaires des CSE.

Les parties entendent favoriser des sessions mutualisées lesquelles sont souhaitables pour des considérations financières et de synergie entre les nouveaux membres.

Représentant de Proximité

Les représentants de proximité, à l'exception de ceux qui font partie de la délégation du personnel au CSE, bénéficient d'une formation de 2 jours portant notamment sur leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'organisme est arrêté par l'employeur.

Cette formation est organisée et prise en charge par l'employeur tous les 4 ans.

2. Formation économique

Les membres titulaires du Comité Social et Economique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11 CT, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le Comité Social et Economique.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 CT et suivants.

Lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 années consécutives ou non, ces formations sont renouvelées.

3. Congé de formation économique sociale et syndicale

Ce congé est mis en œuvre et s'exerce dans les conditions prévues par la loi.

Chapitre 7 – Information et formation des Managers et de la ligne RH

Des formations et informations seront mises en place visant à sensibiliser les directeurs d'agence / BL et la ligne RH autour d'un intérêt commun qu'est la progression des compétences collectives et individuelles pour favoriser la qualité du dialogue social.

Chapitre 8 - Limitation du nombre de mandats successifs

Il est rappelé que les membres de la délégation du personnel aux CSE sont élus pour 4 ans.

Conformément aux dispositions légales, le nombre de mandats successifs des élus des CSE et du CSEC est limité à 3 à compter des élections professionnelles à intervenir en 2019 (cf art. L. 2314-33 du code du travail). Ces dispositions ne s'appliquent pas aux représentants de proximité.

Chapitre 9 - Accompagnement des salariés aux termes de leur(s) mandat(s)

1. Entretien de fin de mandat

En cas de cessation d'un ou plusieurs mandats de représentant du personnel ou syndicaux, un entretien professionnel est réalisé dès lors que le titulaire du mandat électif ou syndical dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'Etablissement. Le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien a pour objet de faire un point sur la situation professionnelle du représentant dont le mandat arrive à échéance. Il ne s'agit pas d'évaluer professionnellement le salarié mais de recueillir tous les éléments permettant de faciliter la reprise d'une activité professionnelle à temps plein, en interne en adéquation avec les souhaits du salarié et les postes ou les propositions de mission disponibles en rapport avec la qualification et les compétences du salarié.

Les salariés ayant exercé l'une des responsabilités prévues par cet accord à temps plein (Secrétaire ou Trésorier CSE, DSC, DSN) retrouvent leur emploi ou un emploi similaire au terme de ces responsabilités à temps plein. Dans l'hypothèse d'une modification substantielle du contrat de travail du salarié, il conviendra d'obtenir l'accord exprès de ce dernier.

2. Budget formation

La Société prend en considération le ou les mandats ayant un impact important sur la disponibilité professionnelle du salarié c'est-à-dire dont le ou les mandats occupent plus de 70% du temps de travail.

C'est pourquoi, dans les douze mois qui suivent la fin de leur mandat, des formations seront financées par la Société aux titulaires de ces mandats.

Dans ce cadre, le Responsable des Ressources Humaines de l'entité établira un plan de formation avec le salarié. Le plan de formation devra être validé par la Société.

L'élaboration du plan de formation passe par :

- L'analyse des besoins de formation nécessaires à la reprise totale de l'activité professionnelle
- La prospection des instituts et écoles susceptibles de proposer les formations
- Le suivi de chacun des salariés lors du déroulement des formations.

La présélection des organismes de formation se fera, compte tenu des souhaits des salariés. Le choix définitif de l'organisme appartiendra à la Société.

Chapitre 10 - Confidentialité et discrétion

Il est rappelé que les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique, du CSEC, les délégués syndicaux et les représentants de proximité sont tenus au secret professionnel.

Ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Chapitre 11 – Négociation du protocole préélectoral

Les parties conviennent que l'organisation des élections professionnelles à intervenir au cours de l'année 2019 donnera lieu à la négociation et à la signature d'un seul protocole d'accord préélectoral déterminant les conditions et modalités d'organisation des élections des différents CSE, dans le respect des dispositions du présent accord.

Outre les modalités d'organisation du vote, le protocole conclu selon les règles de majorité prévues par la loi, définit le nombre de collèges électoraux, la répartition des salariés et des sièges au sein des collèges électoraux pour chaque Etablissement distinct.

PARTIE V : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 1 : Effet du présent accord sur les dispositions des accords antérieurs ayant le même objet et rapport avec les dispositions conventionnelles de branche

Les parties estiment que le présent accord met en place des instances représentatives du personnel adaptées à l'activité et à l'organisation de la société ENGIE ENERGIE SERVICES de nature à garantir un dialogue social de qualité.

Les parties considèrent que le présent accord se substitue en intégralité à l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche ou d'Entreprise (notamment l'accord du 11 mars 2010) d'Etablissement, accords atypiques, des usages, pratiques, engagements unilatéraux ayant le même objet ou la même cause.

Les accords d'Entreprise, accords d'Etablissements, atypiques, usage, pratiques ou engagements unilatéraux en vigueur et ayant le même objet ou la même cause que le présent accord disparaîtront et ne trouveront plus à s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

De même, à compter de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord s'appliquent en lieu et place des dispositions conventionnelles instituées au niveau de la branche.

Les dispositions du titre II des conventions collectives des équipements thermiques et de génie climatique des 7 février 1979 et 3 mai 1983 ne trouveront donc plus à s'appliquer pendant toute la durée du présent accord.

De plus, l'accord ne pourra être modifié ni par les protocoles d'accords préélectoraux ni par les règlements d'intérieurs des futurs CSE /CSEC.

Enfin, les parties s'entendent pour mettre en place une commission de suivi qui se réunira une fois par an (la 1^{ère} au bout d'un an), composée de la Direction et des Délégués Syndicaux au périmètre national, ayant pour objet, notamment, le droit syndical, la réalisation des entretiens de prise de mandat, le bilan du fonctionnement du CSEC, du CSE (en particulier la présence effective des titulaires aux réunions et leur suppléance) et des RP.

Chapitre 2 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de l'élection des Comités Sociaux et Economiques prévu en juin 2019.

Chapitre 3 : Révision

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 3 mois suivant sa prise d'effet. Il est rappelé que cette révision pourra ne concerner que la délégation du personnel élue ou les délégations syndicales.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les organisations syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier recommandé avec accusé de réception.

Chapitre 4 : Dénonciation

Si l'une ou l'autre des parties décide de dénoncer le présent accord totalement ou partiellement, un délai de préavis de 3 mois devra être respecté.

La dénonciation devra être effectuée dans les formes conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Chapitre 5 : Notification et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'Entreprise et déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L 2231-5-1 du Code du Travail dans sa version anonymisée.

Fait à La Défense, le 20 décembre 2018

La Direction

Olivier GHIENNE



CFDT

Hervé WARTON



CFE-CGC

Patrick LASNIER-CONFOLANT



CGT

Stéphane GALIAY



FO

Michel DIRIX



Annexe 1 (exemples de reporting)

Information trimestrielle des agences et BL

TRIMESTRE					
Chiffre d'affaires Agences (Hors Filiales) en k€	Agence ou BL	Agence ou BL	Agence ou BL	Agence ou BL	...
CA Réalisé					
CA N-1					
Tendance / N-1					
CA Budget					
Tendance / Budget					
Dont Travaux					
CA travaux N-1					
Tendance / N-1					
CA travaux Budget					
Tendance / Budget					
Contribution Réalisé					
Contribution N-1					
Tendance / N-1					
Contribution Budget					
Tendance / Budget					

Information mensuelle des agences et BL

TOP X contrats gagnés/perdus du 01/XX/XX au 31/XX/XX (bimestriel)			
Agence du propriétaire	Type	Nom d'offre	Solution
Agence ou BL	Offre Nouvelle / Renégociation	...	EX : Gestion et maintenance technique
Agence ou BL	Offre Nouvelle / Renégociation	...	EX : Gestion et maintenance technique
Agence ou BL	Offre Nouvelle / Renégociation	...	EX : Gestion et maintenance technique
Agence ou BL	Offre Nouvelle / Renégociation	...	EX : Gestion et maintenance technique
Agence ou BL	Offre Nouvelle / Renégociation	...	EX : Gestion et maintenance technique
...	...	...	...
Totaux (X enregistrements)			
Informations confidentielles - Ne pas distribuer			

Information mensuelle sur les effectifs (CSE et RP)

Reporting Mensuel RH ENGIE Cofely : Agences/BL Siège : période mois année							
Périmètre Etablissement	Agence/BL Siège	Agence/BL Siège	Agence/BL Siège	Agence/BL Siège	Agence/BL Siège	...	TOTAL
Effectif début de période							
Embauches CDI <i>Dont transformation de contrat CDD à CDI</i> <i>Dont transformation Alternance à CDI</i>							
Embauches CDD <i>Dont transformation Alternance à CDD</i> <i>Dont surcroit d'activité</i> <i>Dont remplacement</i> <i>Dont Vacataires</i> <i>Dont Apprentissage</i> <i>Dont Contrat pro</i>							
Mobilités Groupe E							
Divers (Entrant)							
Total des entrées							
Démissions							
Départs en retraites							
Mobilités Groupe S							
Licenciements							
Rupture conventionnelle							
Fin de CDD <i>Dont Contrats pro</i> <i>Dont Apprentissages</i>							
Divers (Sortant)							
Total des sorties							
Effectif en fin de période							
Variation N-1	%	%	%	%	%	%	%
CDI							
CDD							
Alternance							
Taux d'alternance (projeté à fin 2018)	%	%	%	%	%	%	%
Cadre							
TAM							
O.E.							
Effectif féminin							
Cadre femme							
Intérim ETP Remplacement							
Intérim ETP surcroit							

Ration Effectif par CSP

Typologie des mouvements

SGY
DH
PLC

Annexe 2

Nombre de membres des CSE à titre indicatif

Etablissements	Titulaires	Suppléants
Réseaux	13	13
Siège	17	17
Territoire Est	25	25
Territoire Francilie	24	24
Territoire Ouest	24	24

Soit 206 membres pour les 5 CSE (T 103 / S 103)

Nombre de membre des CSSCT à titre indicatif

Etablissements	Titulaires CSE	Nbre Membres CSSCT
Réseaux	13	7
Siège	17	9
Territoire Est	25	13
Territoire Francilie	24	12
Territoire Ouest	24	12

Soit 53 membres pour les 5 CSE

Composition du CSEC : 30 titulaires et 30 suppléants

Répartition indicative des sièges	Titulaires	Suppléants	Total
Siège	3 dont au moins 1 IC	3 dont au moins 1 IC	6
Est	9 dont au moins 1 IC	9 dont au moins 1 IC	18
Francilie	8 dont au moins 1 IC	8 dont au moins 1 IC	16
Ouest	8 dont au moins 1 IC	8 dont au moins 1 IC	16
Réseaux	2	2	4
Total	30	30	60

Annexe 3 : Nombre de Représentants de proximité à titre indicatif

		0,02367	arrondi
RESEAUX	Effectifs	Nbre de RP	au >
CONFLUENCES	184	4,36	5
GRANDS TERRITOIRES	158	3,75	5
METROPOLE	147	3,48	5
SIEGE RESEAUX	105	2,50	3
SIEGE			
COFELY SIEGE TERRITOIRE OUEST	170	4,02	5
COFELY SIEGE TERRITOIRE EST	146	3,45	5
COFELY SIEGE TERRITOIRE FRANCILIE	165	3,90	5
COFELY SIEGE ZONE PARISIENNE	561	13,27	14
CONTRATS NATIONAUX	140	3,32	5
TERRITOIRE EST			
ACTIVITES NUCL	230	5,44	6
ALPES PROVENCE	197	4,66	5
ALSACE	230	5,45	6
AUVERGNE	176	4,15	5
BOURG. F. COMTE	253	5,98	6
CHAMP. ARDEN.	142	3,36	5
CORSE	40	0,95	1
COTE D'AZUR	149	3,52	5
LOIRE PTE. SUD	144	3,41	5
LORRAINE	253	5,99	6
LYON METROPOLE	278	6,59	7
NORD PDC	331	7,84	8
OUEST PROVENCE	244	5,77	6
PICARDIE	135	3,21	4
SAVOIE DAUPHINE	240	5,69	6
TERRITOIRE FRANCILIE			
BL INDUSTRIE SANTE RECHERCHE	352	8,34	9
B.L. TECHNOLOGIES	425	10,07	11
BL HABITAT PRIVE	161	3,82	5
BL SITES D'EXCEPTION	426	10,09	11
IMMOBILIER PREMIUM	561	13,29	14
IMMOBILIER TERTIAIRE	472	11,17	12
TERRITOIRES ET SERVICES PUBLICS	422	9,99	10
TERRITOIRE OUEST			
ADOUR PYREN.	188	4,46	5
ATL ANJOU	242	5,73	6
ATLAN. LIMOU	306	7,24	8
BRETAGNE	271	6,43	7
CENTRE	283	6,70	7
GARONNE	254	6,01	7
LANG. ROUSS.	170	4,03	5
MAINE CENTRE POITOU	223	5,27	6
NORMANDIE	319	7,54	8
TOUL. OCCITANIE	371	8,77	9
Total général	10265	243,01	273

Annexe 4

Nombre de Délégués Syndicaux d'Etablissement par OSR à titre indicatif (hors DS au périmètre entreprise)

Etablissements	Nombre de DS
Réseaux	2
Siège	3
Territoire Est	6
Territoire Francilie	5
Territoire Ouest	5

