

**ACCORD RELATIF AUX ETABLISSEMENTS DISTINCTS, AUX CSE ET A L'ORGANISATION DU DIALOGUE
SOCIAL AU SEIN DE CCEP FRANCE**

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par sa Directrice des Ressources Humaines, [REDACTED] [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné **COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS France (CCEP France)**,

Et d'autre part ;

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise représentées respectivement par :

- Pour la CFDT : [REDACTED] [REDACTED], agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED] ;
- Pour la CFE-CGC : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central, accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la CGT : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la FGTA - FO : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED]

a

W
WPN
CL

Table des matières

Préambule.....	5
Chapitre préliminaire : Dispositions générales.....	5
Article 1 : Objet.....	5
Article 2 : Champ d'application.....	5
Chapitre 1 : Structure de représentation du personnel.....	6
Article 1 : Nombre et périmètre des établissements distincts.....	6
Article 2 : Comité social et économique central.....	6
Article 3 : Représentants de proximité.....	6
Article 4 : Durée des mandats.....	6
Chapitre 2 : Les Comités sociaux et économiques d'établissement.....	7
Article 1 : Composition des CSE d'établissement.....	7
1.1. Nombre de représentants élus au CSE d'établissement.....	7
1.2. Présidence du CSE d'établissement.....	7
1.3. Bureau du CSE d'établissement.....	8
Article 2 : Missions et attributions des CSE d'établissement.....	8
Article 3 : Fonctionnement du CSE d'établissement.....	8
3.1. Périodicité des réunions.....	8
3.2. Ordre du jour et convocation.....	9
3.3. Procès-verbaux.....	9
3.4. Réunions préparatoires des CSE Supply Chain, Commercial Force de vente et Siège.....	10
3.5. Délais de consultation des CSE d'établissement.....	10
Article 4 : Les moyens des CSE d'établissement.....	11
4.1. Crédit d'heures.....	11
4.2. Local et matériel.....	11
4.3. Budgets des CSE d'établissement.....	12
4.4. Modalités de communication.....	13
4.5. Temps de trajet.....	13
4.6. Formations.....	13
Article 5 : Commission santé, sécurité et conditions de travail.....	14
5.1. Périmètre des CSSCT.....	14
5.2. Composition.....	14
5.3. Missions.....	15
5.4. Fonctionnement.....	16
5.5. Heures de délégation.....	16
Article 6 : Autres commissions.....	16
6.1. Commission œuvres sociales et culturelles.....	16

6.2. Commissions Restauration	17
Chapitre 3 : Les représentants de proximité	17
Article 1: Périmètre d'implantation.....	17
Article 2 : Mission et attribution.....	18
Article 3 : Nombre et modalités de désignation.....	18
Article 4 : Modalités de fonctionnement.....	19
Article 5. Formation de début de mandat	20
Chapitre 4: Le Comité Social et Economique Central	20
Article 1 : Composition du CSE Central.....	20
1.1. Nombre de représentants élus.....	20
1.2. Présidence du CSEC.....	21
1.3. Bureau du CSEC.....	21
Article 2 : Missions et attributions du CSEC - Articulation des consultations avec les CSE d'établissement	21
2.1. Missions et attributions du CSE Central	21
2.2. Articulation des consultations récurrentes	21
Article 3 : Fonctionnement du CSE central.....	23
3.1. Périodicité des réunions ordinaires	23
3.2. Ordre du jour et convocation	23
3.3. Procès-verbaux	24
3.4. Réunions préparatoires	24
Article 4 : Les moyens du CSE central.....	24
4.1. Crédit d'heures	24
4.2. Lieu des réunions.....	25
4.3. Budget du CSE central.....	25
Article 5 : Les commissions centrales :	25
5.1. Commission centrale santé, sécurité et conditions de travail (« CSSCT - C »)	25
5.2 Commission économique	27
5.3. Commission égalité professionnelle	28
5.4. Commission d'information et d'aide au logement et Loisirs.....	28
5.5. Commission formation	29
5.6 Temps passé en commission	29
Chapitre 5 : Base de données économiques et sociales.....	29
Article 1 : Principe.....	29
Article 2 : Architecture et contenu	29
Article 3 : Accès et confidentialité	30
Chapitre 6 : Dispositions communes	31

Article 1 : Dispositions communes aux bénéficiaires d'un crédit d'heures	31
1.1. Utilisation du crédit d'heures	31
1.2. Modalités propres aux élus postés des usines	32
Article 2 : Temps de trajet	33
Article 3 : Frais de déplacement, d'hébergement et de restauration	33
Article 4. Liberté de circulation.....	33
Chapitre 7 : Valorisation des parcours des représentants du personnel	33
Article 1 : Evolution professionnelle.....	33
1.1. Entretien de prise de mandat	33
1.2. Entretien en cours de mandat	34
1.3. Entretiens de fin de mandat – bilan de compétence	34
Article 2 : Rémunération et progression salariale	34
2.1. Progression salariale	35
2.2. Primes et rémunérations sur objectifs individuels	35
Article 3 : Mobilité ayant un impact sur le mandat	35
Article 4 : Formation	36
4.1. Formation professionnelle.....	36
4.2. Formation de reconversion	36
Chapitre 8 : Autres dispositions.....	36
Article 1 : Incidence de la mise en place du CSE sur les usages et les dispositions conventionnelles	36
Article 2 : Suivi de l'accord.....	37
Article 3 : Clause de rendez-vous.....	37
Article 4 : Durée, révision et dénonciation de l'accord	37
Article 6 : Notification - Dépôt de l'accord et publicité	37

Préambule

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a renouvelé le dialogue social notamment en fusionnant les institutions représentatives du personnel existantes (Comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel) au sein d'une instance unique, le Comité social et économique (CSE).

Cette nouvelle instance devant, aux termes de l'ordonnance précitée, être mise en place avant le 1^{er} janvier 2020, les mandats des membres des différentes instances représentatives du personnel (CCE, CE, DP et CHSCT) existant au sein de CCEP France ont été prorogés, après consultation des Comités d'établissement et du Comité central d'entreprise, jusqu'au 21 novembre 2019.

En outre, suite à l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont accordées sur la nécessité d'établir une nouvelle organisation des instances représentatives du personnel, plus adaptée aux réalités opérationnelles et managériales, tout en veillant à préserver la qualité du dialogue social.

De même, les parties entendent définir les modalités de fonctionnement de ces nouvelles instances afin qu'elles permettent aux représentants du personnel d'exercer efficacement leurs attributions, tant au niveau central qu'au niveau local.

14 réunions de négociation sont intervenues avec les organisations syndicales représentatives.

A l'issue de ces réunions, il a été convenu de ce qui suit.

Chapitre préliminaire : Dispositions générales

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de mise en place des CSE d'établissement et des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) d'établissement, ainsi que du CSE central et de la CSSCT centrale et notamment de définir :

- le périmètre de mise en place des CSE d'établissement,
- les modalités de fonctionnement des CSE d'établissement et du CSE central,
- les modalités de mise en place et de fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), ainsi que des autres commissions,

Il définit par ailleurs les modalités de mise en place et de fonctionnement des représentants de proximité.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de la société CCEP France.

Chapitre 1 : Structure de représentation du personnel

Article 1 : Nombre et périmètre des établissements distincts

Les Parties conviennent de faire évoluer le périmètre des établissements distincts au sein de CCEP France afin de tenir compte de leur autonomie en matière d'exécution du service et de gestion du personnel.

Sur la base de ces critères, trois établissements distincts sont reconnus au sein de la Société CCEP France :

- Etablissement Supply Chain: qui comprend l'ensemble des salariés rattachés aux usines de CCEP France (Castanet-Tolosan, Les Pennes-Mirabeau, Clamart et Grigny), ainsi qu'au Service Technique Equipement.
- Etablissement Commercial – Force de vente : qui comprend l'ensemble des salariés rattachés à la Direction commerciale terrain, et sans préjudice des dispositions relatives à l'établissement « siège » ci-après.
- Etablissement Siège : qui comprend l'ensemble des salariés rattachés au siège social de CCEP France.

Il est ainsi constitué trois Comités Sociaux et Economique d'établissement qui seront institués à compter des prochaines élections professionnelles organisées en novembre 2019.

Article 2 : Comité social et économique central

Un CSE central d'entreprise est constitué au niveau de l'entreprise.

Les membres du CSE d'établissement désignent les membres du CSE central.

Article 3 : Représentants de proximité

Les parties conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail, de mettre en place des représentants de proximité au sein de chaque établissement.

Les représentants de proximité sont compétents pour le périmètre géographique pour lequel ils ont été désignés par le CSE d'établissement.

Article 4 : Durée des mandats

La durée des mandats des membres élus des comités sociaux et économiques d'établissement (titulaires et suppléants), du comité social et économique central et des représentants de proximité est fixée à 4 ans.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du Code du travail, le nombre de mandats des membres des CSE d'établissement et du CSE central est limité à trois mandats successifs.

Chapitre 2 : Les Comités sociaux et économiques d'établissement

Article 1 : Composition des CSE d'établissement

1.1. Nombre de représentants élus au CSE d'établissement

Chaque CSE comprend une délégation du personnel comportant un nombre égal de membres titulaires et suppléants élus répartis entre les différents collèges électoraux.

Les parties conviennent que le nombre de titulaires et de suppléants au sein de chaque CSE est fixé comme suit :

Etablissement	Supply Chain	Commercial - Force de vente	Siège
Nombre de membres du CSE	20 titulaires et 20 suppléants	14 titulaires et 14 suppléants	13 titulaires et 13 suppléants

Ce nombre sera repris à l'identique dans le protocole d'accord préélectoral à intervenir pour l'élection des CSE prévue en novembre 2019, quelle que soit la variation constatée dans l'effectif à la date de signature dudit protocole. Le nombre de représentants par CSE pourra, le cas échéant, être revu lors des élections à intervenir à l'issue de la première mandature en cas de variation des effectifs.

Seuls les membres titulaires peuvent assister aux réunions du CSE d'établissement et peuvent exercer leur droit de vote.

Ainsi, conformément aux dispositions légales, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires.

Le suppléant appelé à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement, est déterminé conformément aux dispositions légales.

Afin de pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, les suppléants reçoivent les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l'ordre du jour et les documents y afférents.

Il est par ailleurs rappelé que, dans les établissements de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'établissement peut désigner un Représentant Syndical (RS) au CSE d'établissement.

1.2. Présidence du CSE d'établissement

Le CSE est présidé par le chef d'établissement ou un représentant dûment mandaté à cet effet.

Lors des réunions du CSE d'établissement, le Président a la possibilité de se faire assister par trois collaborateurs qui composeront la délégation patronale.

1.3. Bureau du CSE d'établissement

Le Bureau du CSE est composé :

- d'un Secrétaire et d'un Secrétaire adjoint,
- d'un Trésorier et d'un Trésorier adjoint.

Les membres du Bureau sont désignés, dans le cadre d'un vote à la majorité des membres titulaires présents, lors de la première réunion du CSE parmi ses membres titulaires, sachant que le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint peuvent être désignés parmi les membres suppléants.

Un Règlement intérieur sera initié lors de la première réunion des CSE.

Article 2 : Missions et attributions des CSE d'établissement

Conformément aux dispositions légales, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés de l'établissement permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et, le cas échéant, aux techniques de production.

Le cas échéant, il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

Il exerce également au sein de l'établissement les attributions légales entrant dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, conformément aux articles L. 2312-9 et suivants du Code du travail.

Article 3 : Fonctionnement du CSE d'établissement

3.1. Périodicité des réunions

Le CSE d'établissement se réunit 11 fois par an sur convocation de son Président afin de tenir compte des congés d'été.

Conformément aux dispositions légales, au moins quatre réunions ordinaires portent en tout ou partie, sur des attributions des CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu à la demande de la majorité des membres titulaires du CSE, ou à l'initiative du Président du CSE.

Pour les établissements Supply Chain et Commercial / Force de vente, la direction prend en charge les frais de restauration et d'hébergement correspondant à la nuit précédant la réunion du CSE, dans les limites en vigueur au sein de l'entreprise pour les membres qui ne seraient pas en capacité de réaliser le déplacement le jour de la réunion.

3.2. Ordre du jour et convocation

Les membres du CSE sont convoqués aux réunions par le Président ou son représentant, par courrier électronique.

Conformément aux dispositions des articles L. 2315-29 et suivants du Code du travail, l'ordre du jour de chaque réunion est établi par le Président et le Secrétaire du CSE ou, en cas d'indisponibilité de ce dernier, par le Secrétaire adjoint. Toutefois, les consultations rendues obligatoires par une disposition légale 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 du CSE au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, la convocation ayant été envoyée préalablement.

Afin de pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, les suppléants reçoivent les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l'ordre du jour et les documents obligatoires afférents. Ces documents sont ajoutés à la BDES.

Lorsque les réunions du CSE portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, l'ordre du jour est communiqué à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

La direction informe annuellement l'agent de contrôle de l'Inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Les réunions portent sur les points inscrits à l'ordre du jour. Les questions diverses permettent d'aborder, le cas échéant, des éléments d'actualité le nécessitant.

En cas de consultation, les documents obligatoires afférents sont mis à disposition dans la BDES. La date de cette mise à disposition marque le point de départ du délai de consultation.

3.3. Procès-verbaux

La prise de note pendant les réunions du CSE d'établissement ainsi que la rédaction des procès-verbaux sont assurées par un prestataire extérieur choisi par le Président du CSE après concertation avec le Secrétaire.

Les frais afférents à cette prestation sont intégralement pris en charge par la Société.

Le projet de procès-verbal est transmis dès son établissement (et au plus tard dans les 15 jours suivant la réunion) au Président et au Secrétaire afin de leur permettre de formuler des observations avant la réunion suivante au cours de laquelle le procès-verbal sera approuvé.

3.4. Réunions préparatoires des CSE Supply Chain, Commercial Force de vente et Siège

Les CSE des établissements Supply Chain, Commercial Force de vente et Siège bénéficient, avant chaque réunion ordinaire du CSE concerné, d'une réunion préparatoire organisée à l'initiative de son Secrétaire, soit 11 réunions préparatoires par an.

La réunion préparatoire aura lieu avant la tenue de chaque réunion ordinaire afin d'assurer la préparation de l'ordre du jour.

Pour les établissements Supply Chain et Force de vente, chacune de ces réunions est d'une durée d'une demi-journée (hors temps de trajet).

Pour l'établissement Siège, chacune de ces réunions est d'une durée de deux heures maximum.

Le temps passé en réunion préparatoire ainsi que le temps de déplacement pour s'y rendre est considéré comme du temps de travail effectif et ne sera pas décompté du crédit d'heures.

Seuls les membres titulaires du CSE, sauf remplacement, peuvent y participer. En cas de participation d'un suppléant, qui ne remplacerait pas un titulaire, le temps de réunion et le temps de déplacement sera imputé sur le crédit d'heures. Les frais de déplacement seront pris en charge par la Société.

3.5. Délais de consultation des CSE d'établissement

Les délais de consultation du CSE sont régis par les articles R. 2312-5 et R. 2312-6 du code du travail.

Le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations en vue de la consultation du comité ou de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales. Ce délai est porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert. La saisine d'une commission ne peut avoir pour effet d'allonger les délais de consultation précités.

Le délai de consultation est porté à trois mois dans le cas d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

En tout état de cause, le CSE peut, lorsqu'il est consulté, rendre un avis avant l'expiration du délai maximum de consultation précité.

Article 4 : Les moyens des CSE d'établissement

4.1. Crédit d'heures

Chaque membre titulaire du CSE bénéficie d'un crédit d'heures de délégations mensuel conformément aux dispositions de l'article R. 2314-1 du Code du travail, auxquelles s'ajoutent 6 heures, soit un crédit d'heures total de :

Etablissement	Supply Chain	Commercial / Force de vente	Siège
Heures de délégation	30 heures	30 heures	30 heures

Pour tenir compte des contraintes inhérentes à l'exercice des mandats dans les établissements dits nationaux, il est octroyé aux membres titulaires des CSE Supply Chain et Commercial / force de vente, aux détenteurs de mandats d'établissements nationaux ainsi que pour les Représentants de proximité itinérants un crédit d'heures additionnel dédié à leur temps de trajet équivalent à 50% du crédit d'heures octroyé pour chacun de leur mandat. Afin d'en permettre une meilleure utilisation et répondre au côté aléatoire de déplacement d'un mois sur l'autre, le crédit d'heure dédié au temps de trajet se fait trimestriellement.

Les temps de trajet pour se rendre aux réunions convoquées par la Direction ne sont pas imputés sur ce crédit d'heures, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 3.4 concernant les suppléants.

Dans l'ensemble des CSE d'établissement, le Secrétaire et le Trésorier bénéficient d'un crédit d'heures mensuel individuel supplémentaire de 10 heures. Le Secrétaire et le Trésorier pourront transmettre tout ou partie de leur crédit d'heures individuel supplémentaire au Secrétaire adjoint ou au Trésorier adjoint, le cas échéant.

Chaque membre suppléant du CSE bénéficie d'un crédit d'heures de 5 heures par mois.

Les heures de délégation (hors crédit d'heures mensuel individuel supplémentaire des Secrétaire et Trésorier visé ci-dessus) sont reportables et peuvent être réparties entre les membres de la délégation du personnel du CSE dans les conditions et limites prévues par les articles R.2315-5 et R.2315-6 du code du travail.

4.2. Local et matériel

L'employeur met à la disposition de chaque CSE un local adapté à l'exercice de ses missions.

Ce local est situé au siège social pour les CSE nationaux.

Une salle de réunion sera en outre ponctuellement mise à disposition des membres des CSE pour leur permettre de tenir une réunion (préparatoire ou exceptionnelle) sur demande du secrétaire d'instance auprès de la Direction.

Concernant le CSE Supply Chain, un local dédié est réservé sur chaque site physique afin de permettre aux membres du CSE d'organiser si nécessaire une permanence liée aux œuvres sociales sur site.

Ce local comprend du matériel informatique, une table et des chaises en quantité suffisante.

Les membres des CSE auront en outre accès à des moyens d'impression et à une photocopieuse.

Par ailleurs, CCEP France met à disposition des représentants du personnel, pour l'exercice de leur mandat, le matériel suivant :

- Un ordinateur portable pour :
 - les membres titulaires des CSE Force de vente et Supply Chain ;
 - les Secrétaires de l'ensemble des CSE.
 - Un téléphone portable pour les membres titulaires et suppléants des CSE Force de vente et Supply Chain et siège s'ils ne disposent pas déjà de cet outil professionnel

L'utilisation de ces matériels sera faite conformément aux politiques en vigueur au sein de CCEP.

4.3. Budgets des CSE d'établissement

4.3.1. Budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement de chaque CSE d'établissement est calculé selon les règles suivantes :

- Un budget de fonctionnement global, correspondant à 0,22% de la masse salariale brute de CCEP France, est déterminé au niveau de l'entreprise dans son ensemble ;
- Ce budget de fonctionnement est ensuite réparti entre les CSE d'établissement au prorata des effectifs de chaque établissement.

Les versements s'effectueront à trimestre échu.

4.3.2. Budget des activités sociales et culturelles

Les CSE d'établissement assurent, contrôlent et gèrent toutes les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés et de leurs familles. A ce titre, les CSE d'établissement bénéficient d'un budget spécifique.

Le budget des activités sociales et culturelles de chaque CSE d'établissement est calculé selon les règles suivantes :

- Un budget des activités sociales et culturelles global, fixé à 0,95% de la masse salariale brute, est calculé au niveau de l'entreprise dans son ensemble ;
- Ce budget des activités sociales et culturelles est ensuite réparti entre les CSE d'établissement au prorata des effectifs de chaque établissement.

Les versements s'effectueront à trimestre échu.

ce

W
CL

4.4. Modalités de communication

Chaque CSE d'établissement a la possibilité de créer un site accessible à tous les salariés dans le but exclusif de porter à la connaissance des salariés la composition de l'instance, le calendrier des réunions et le compte-rendu des réunions tenues par la mise à disposition des procès-verbaux de réunions approuvés en séance. Le cas échéant, les procès-verbaux de réunions seront expurgés des éventuelles informations confidentielles ou pouvant intéresser les concurrents de CCEP, étant entendu que le Secrétaire et le Président du CSE disposent d'un procès-verbal intégral.

Une adresse email « CSE Œuvres sociales » sera également attribuée à chaque CSE d'établissement dans le but exclusif de communiquer aux salariés de l'établissement, de manière occasionnelle, sur les œuvres sociales. Ces informations sont placées sous la responsabilité du Secrétaire qui doit veiller au respect des règles du présent accord.

Ces outils ne pourront être utilisés à d'autres fins notamment syndicales ou de communication revendicative sous peine de voir leur accès immédiatement suspendu par la Direction et sont soumis aux dispositions de la charte informatique en vigueur au sein de l'entreprise.

La bonne tenue de ces sites est de la responsabilité exclusive du Secrétaire du CSE d'établissement qui doit veiller à la bonne administration du site et au strict respect des règles fixées ci-avant. L'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect, d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée, à la loi informatique et liberté et au règlement général de protection des données (RGPD) et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils de NTIC) mises en place au sein de l'entreprise.

La réalisation technique de ces sites sera assurée par le service informatique de CCEP France sur la base d'un format standard. Une communication rappelant la création puis l'existence de ces sites sera adressée par la Direction par voie d'email dès leur mise en ligne à l'attention des salariés des établissements concernés.

Ces modalités de communication complètent les obligations spécifiques à l'affichage sur les sites physiques de l'entreprise. Cet affichage se réalisera au moyen de panneaux disposés aux endroits de passage des salariés des lieux précités conformément aux règles en vigueur.

4.5. Temps de trajet

Les temps de trajet pour se rendre aux réunions organisées par la Direction sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les parties s'engagent en outre à respecter scrupuleusement les règles en vigueur en matière de déplacement (« Politique de Voyages et Frais professionnels »).

4.6. Formations

4.6.1. Formation économique des nouveaux élus

Conformément aux dispositions légales, les membres titulaires et suppléants du CSE élus pour la première fois, bénéficient, sous certaines conditions et limites, d'un stage de formation économique.

La durée maximale du stage de formation économique est de 5 jours.

La formation est renouvelée lorsque les membres du comité ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré aux formations des membres du CSE en matière économique est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

4.6.2. Formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail des nouveaux élus

Les membres titulaires et suppléants des CSE bénéficient, dès leur désignation, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Conformément aux dispositions applicables aux établissements de plus de 300 salariés, la formation des membres du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée de 5 jours.

Cette formation a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Le membre du CSE qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail.

Le temps consacré aux formations des membres du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Article 5 : Commission santé, sécurité et conditions de travail

5.1. Périmètre des CSSCT

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein de chacun des CSE, quel que soit son effectif.

5.2. Composition

Chaque CSSCT d'établissement est composée :

- de l'employeur ou de son représentant qui préside la CSSCT, accompagné d'une personne et assisté par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE en fonction des sujets ;

- d'une délégation du CSE composée de :
 - 5 membres pour la CSSCT créée au niveau du CSE Commercial – force de vente
 - 5 membres pour la CSSCT créée au niveau du CSE Siège
 - 7 membres pour la CSSCT créée au niveau du CSE Supply Chain

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

Les parties s'accordent pour que la CSSCT Supply Chain soit composée de salariés du Service Technique Equipement et de salariés des usines afin que tous les métiers soient représentés

La délégation du personnel à la CSSCT d'établissement doit comprendre au minimum :

- un membre appartenant au deuxième collège ou le cas échéant au troisième collège (collège cadres) ;
- un membre titulaire du CSE ayant vocation à faire le lien entre la CSSCT et le CSE.

En cas de départ d'un membre de la CSSCT d'établissement en cours de mandat, son remplacement se fera conformément aux règles en vigueur. Ainsi, le CSE concerné doit, lors de sa réunion suivante, désigner son remplaçant. Le nouveau membre doit remplir les mêmes conditions de désignation que le membre qu'il remplace.

Le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail, les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que le représentant interne du service QESH sont invités par le Président aux réunions de la CSSCT.

5.3. Missions

Les CSSCT sont compétentes, par délégation d'attribution du CSE, pour les questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail dans le périmètre du CSE.

Ainsi, les missions confiées aux CSSCT d'établissement sont les suivantes :

- Préparer les délibérations du CSE d'établissement dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, à l'occasion des réunions périodiques consacrées aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Procéder à l'analyse de l'ensemble des risques professionnels spécifiques à l'établissement, contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels et susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ;
- Formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail (y compris en matière d'hygiène et sécurité) et de formation professionnelle des salariés de l'établissement.
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et répondre aux problèmes liés à la maternité

- Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle

Il est rappelé que les CSSCT ne disposent pas du droit de recourir à un expert ni d'attributions délibératives, qui demeurent les prérogatives du CSE d'établissement.

En outre, les CSSCT délèguent certaines missions aux représentants de proximité afin de disposer de relais locaux conformément à l'article 2 du chapitre 3.

5.4. Fonctionnement

Lors de la première réunion des membres de la CSSCT désignée par le CSE, il sera procédé à l'élection d'un Secrétaire de la CSSCT choisi parmi les membres titulaires du CSE.

Dans l'hypothèse où un seul membre titulaire du CSE est élu à la CSSCT, il est automatiquement désigné Secrétaire de celle-ci.

Chaque CSSCT d'établissement se réunit sur convocation de son Président une fois par trimestre au plus tard 8 jours avant chacune des réunions trimestrielles des CSE d'établissement consacrées aux sujets santé, sécurité et conditions de travail.

Dans le délai d'un mois suivant chaque réunion, le Secrétaire de la CSSCT établit, de manière synthétique et le cas échéant avec la collaboration d'un représentant des Ressources Humaines, le compte-rendu de la réunion de la CSSCT afin qu'il soit transmis aux membres du CSE. Le compte-rendu sera mis sur la BDES après validation par la CSSCT.

Les modalités spécifiques de fonctionnement des CSSCT sont définies par le Règlement Intérieur de chaque CSE d'établissement.

5.5. Heures de délégation

Chaque membre de la CSSCT dispose au titre de ses missions de 15 heures de délégation par mois pour le CSE Supply Chain et de 8 heures de délégation par mois pour les CSE commercial force de vente et siège.

Le temps passé en réunion de la CSSCT visée au point 5.4 ci-dessus est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Article 6 : Autres commissions

6.1. Commission œuvres sociales et culturelles

Une commission œuvres sociales et culturelles est mise en place au niveau de chaque établissement.

Cette commission est composée :

- Au niveau de l'établissement Supply Chain : de 7 membres (un membre par usine - Castanet-Tolosan, Pennes-Mirabeau, Clamart et Grigny – un membre pour le CTN , un membre pour le CRD et un pour la population des techniciens itinérants).
- Au niveau de l'établissement Commercial / Force de vente : de 4 membres
- Au niveau de l'établissement Siège : de 2 membres.

Ces membres seront désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE ou parmi les représentants de proximité afin de s'assurer la présence de tous les périmètres.

Les modalités de désignation, le mode de fonctionnement et les attributions de cette commission seront détaillés dans le règlement intérieur de chaque CSE.

Cette Commission se réunit une fois par semestre.

Les membres de cette commission bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel de 5 heures.

6.2. Commissions Restauration

Une commission restauration est mise en place au niveau de chaque site physique qui dispose d'un service de restauration collective.

Cette commission est composée de deux membres du CSE travaillant sur le site physique ou, à défaut, de deux représentants de proximité

Le mode de fonctionnement et les attributions de cette commission seront détaillés dans le règlement intérieur des CSE concernés.

Chapitre 3 : Les représentants de proximité

Article 1: Périmètre d'implantation

Les parties conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail, de mettre en place des représentants de proximité au sein de chaque établissement.

La durée des mandats des représentants de proximité est alignée sur celle des CSE d'établissement.

Les représentants de proximité sont compétents pour l'ensemble des salariés rattachés au CSE d'établissement qui les a désignés ou au périmètre pour lequel ils ont été désignés.

Les représentants de proximité bénéficient de la protection spéciale telle que prévue par le code du travail.

Article 2 : Mission et attribution

Les représentants de proximité sont chargés des questions nécessitant un traitement local ou de proximité.

Ils ont pour mission, sur leur périmètre, de :

- Reporter à la Direction locale les réclamations individuelles et collectives des salariés relatives à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords en vigueur dans l'entreprise ;
- Participer dans l'établissement à toute enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- Etre le relais du CSE dans la mise en œuvre des œuvres sociales et culturelle ;
- Participer, sur invitation de la Direction, à l'élaboration de l'arbre des causes en cas d'accident du travail, de « presque accident » ;
- En cas d'absence sur site d'un membre du CSE, accompagner l'agent de contrôle de l'inspection du travail lors de ses visites ;
- Etre le relais des salariés auprès de la Direction au quotidien.

La CSSCT peut en outre confier des missions ponctuelles aux représentants de proximité.

Article 3 : Nombre et modalités de désignation

Le nombre de représentant de proximité, au niveau de chaque CSE, est déterminé sur la base de l'effectif de chaque établissement selon les règles suivantes :

- CSE Etablissement Supply Chain : 1 représentant pour 40 salariés.
- CSE Etablissement Commercial : 1 représentant pour 80 salariés.
- CSE Etablissement Siège : 1 représentant pour 135 salariés.

Au jour de la signature du présent accord, sont ainsi institués :

Etablissement	CSE Supply Chain	CSE Commercial	CSE Siège
Représentants de proximité	24**	9*	4*

* dont au moins un cadre pour les CSE Commercial et au-moins un employé pour le Siège

** dont au moins 5 cadres pour le CSE Supply Chain

Les représentants de proximité sont élus par les membres titulaires du CSE de chaque établissement au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement pourra présenter une liste de candidats.

Il est par ailleurs précisé que pour l'établissement Supply Chain :

- 3 représentants de proximité devront être salariés de l'usine de Castanet-Tolosan (dont au moins un cadre) ;
- 5 représentants de proximité devront être salariés de l'usine des Pennes-Mirabeau (dont au moins un cadre) ;
- 4 représentants de proximité devront être salariés de l'usine de Clamart (dont au moins un cadre) ;
- 6 représentants de proximité devront être salariés de l'usine de Grigny (dont au moins un cadre) ;
- 6 représentants de proximité devront être salariés du Service Technique Equipement (dont au moins un cadre, dont au moins un représentant du périmètre CRD et un du CTN, et 4 de la population itinérante)

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement Supply Chain établiront, pour chaque périmètre visé ci-dessus, une liste de candidats.

Lorsque, pendant la durée de son mandat, un représentant de proximité cesse ses fonctions, son remplaçant est élu lors de la réunion du CSE d'établissement concerné suivant la cessation des fonctions, pour la période du mandat restant à courir.

Article 4 : Modalités de fonctionnement

Au regard de leurs attributions, les Représentants de proximité bénéficient chacun d'un crédit d'heures mensuel de 8 heures.

Pour tenir compte des contraintes inhérentes à l'exercice des mandats dans les établissements dits nationaux, il est octroyé uniquement aux Représentants de proximité itinérants un crédit d'heures additionnel dédié à leur temps de trajet équivalent à 50% du crédit d'heures octroyé pour chacun de leur mandat. Afin d'en permettre une meilleure utilisation et répondre au côté aléatoire de déplacement d'un mois sur l'autre, le crédit d'heure dédié au temps de trajet se fait trimestriellement.

En outre, chaque représentant de proximité dispose de deux journées annuelles complémentaires, pouvant être prises en demi-journée, afin de réaliser les missions relatives aux œuvres sociales de son périmètre.

Il est par ailleurs précisé que des Commissions de proximité sont mises en place au sein de l'établissement Supply Chain.

Ces commissions sont composées, pour chaque usine ou service concerné :

- Des représentants de proximité du site ;
- D'un représentant de la Direction locale qui en assure la Présidence et qui peut, le cas échéant, être assisté d'un collaborateur.

Ces commissions se réunissent quatre fois par an sur convocation du Président. Un membre titulaire ou suppléant du CSE Supply Chain par commission de proximité est choisi en début de mandat par le CSE et est systématiquement invité aux réunions des commissions de proximité. Dans la mesure du possible, le membre du CSE participant aux réunions de la commission de proximité sera rattaché au site concerné.

Article 5. Formation de début de mandat

Les représentants de proximité bénéficieront, au début de leur mandat, de deux journées de formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Chapitre 4: Le Comité Social et Economique Central

Article 1 : Composition du CSE Central

Le CSE central est composé :

- de l'employeur ou de son représentant,
- de trois de ses collaborateurs,
- d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants, élus par chaque CSE d'établissement parmi ses membres,
- de représentants syndicaux, désigné par les organisations syndicales représentatives.

Les membres de la délégation du personnel au CSE central sont nécessairement désignés parmi les élus des CSE d'établissement selon les principes suivants :

- les membres titulaires des CSE d'établissement peuvent être désignés titulaires et/ou suppléants au CSE Central,
- les membres suppléants des CSE d'établissement ne peuvent être désignés que suppléants au CSE Central.

Cette désignation aura lieu lors de la première réunion des CSE suivant la proclamation des résultats des élections professionnelles.

La désignation des membres du CSE Central a lieu dans le cadre d'un collège unique d'électeurs, au scrutin uninominal majoritaire à un tour. En cas de partage des voix entre deux candidats, le plus âgé est déclaré élu. Le scrutin a lieu à bulletins secrets sous enveloppe.

Le résultat des élections sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage d'un extrait du procès-verbal des résultats de la désignation des membres du CSE Central.

La durée des mandats des membres du CSE central est fixée à 4 ans.

1.1. Nombre de représentants élus

Le CSEC est composé de 11 membres titulaires et 11 membres suppléants.

Afin de s'assurer de tenir compte de la diversité des métiers et de l'importance respective de chacun des établissements, il est convenu que :

- le CSE Supply Chain désignera 5 titulaires et 5 suppléants au CSE central ;
- le CSE commercial force de vente désignera 3 titulaires et 3 suppléants au CSE central ;
- le CSE Siège désignera 3 titulaires et 3 suppléants au CSE central.

1.2. Présidence du CSEC

Le CSEC est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté jusqu'à trois collaborateurs, outre les experts en fonction des sujets à traiter.

1.3. Bureau du CSEC

Lors de la première réunion du CSEC, le Secrétaire et le Secrétaire-adjoint seront désignés parmi les membres titulaires du CSE central par délibération adoptée à la majorité des membres présents.

Ces deux membres composent le bureau du CSE central.

Les parties conviennent qu'aucun trésorier ne sera désigné au niveau du CSE central.

Le secrétaire adjoint est en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est à ce titre membre de droit de la Commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE.

Article 2 : Missions et attributions du CSEC - Articulation des consultations avec les CSE d'établissement

2.1. Missions et attributions du CSE Central

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-1 du Code du travail, le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

2.2. Articulation des consultations récurrentes

Il en résulte que les consultations récurrentes des instances sont articulées comme précisé ci-dessous.

En application de l'article L. 2312-19 du code du travail, les Parties s'accordent sur les points suivants :

2.2.1. Consultation sur les orientations stratégiques

Le CSE central est seul informé et consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La périodicité de cette consultation est fixée à deux ans. Toutefois, une information sera effectuée annuellement au CSE central ainsi qu'en CSE d'établissement portant sur la mise à jour éventuelle des orientations stratégiques définies lors de la dernière consultation.

La consultation se déroulera au premier trimestre de l'année civile considérée.

Les parties conviennent que le recours à un expert sera fait tous les 2 ans.

Les avis rendus par le CSE Central dans le cadre de ces consultations récurrentes sont transmis aux CSE d'établissement.

2.2.2. Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Le CSE central est seul informé et consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Cette consultation aura lieu annuellement, au deuxième trimestre de chaque année, comme l'expertise associée. Les avis rendus par le CSE Central dans le cadre de ces consultations récurrentes sont transmis aux CSE d'établissement.

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

Le CSE Central et les CSE d'établissement sont consultés sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. A ce titre, préalablement à la consultation du CSE Central, chaque CSE d'établissement est consulté sur :

- le bilan social d'établissement,
- le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines,
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- la politique sociale, incluant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cas, les avis des CSE d'établissement sont transmis au CSE Central pour lui permettre de rendre son avis dans les délais prévus au présent accord. A cet effet, les avis des CSE d'établissement doivent donc être rendus au moins 7 jours avant la date à laquelle l'avis du CSE Central doit être rendu. Les avis rendus par le CSE Central dans le cadre de ces consultations récurrentes sont transmis aux CSE d'établissement.

La périodicité de cette consultation est annuelle. Les parties conviennent que le recours à un expert sera fait tous les 2 ans.

S'agissant toutefois de la consultation sur les orientations de la formation professionnelle, celle-ci sera faite exclusivement au niveau du CSE central selon une périodicité annuelle. Les CSE seront toutefois informés annuellement sur ce thème.

2.2.4. Expertises

Les parties conviennent que, dans le cadre des trois consultations obligatoires mentionnées ci-dessus, le CSE central aura seul la faculté de recourir à un expert-comptable.

Il en sera de même à l'occasion d'une consultation ponctuelle se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

S'agissant de la consultation sur les orientations stratégique et de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, l'expertise ne pourra avoir lieu que tous les deux ans.

Il est rappelé que l'expertise sur les orientations stratégiques sera financée à hauteur de 20% de son montant par le CSE central dans les conditions fixées au point 4.3 de l'article 4 .

Il en va de même des expertises décidées dans le cadre de consultations ponctuelles, sauf dispositions légales contraires.

Il est rappelé que les CSE d'établissement conservent la faculté de recourir à des expertises libres, financées sur leur budget de fonctionnement.

Article 3 : Fonctionnement du CSE central

3.1. Périodicité des réunions ordinaires

Le comité social et économique central se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de son Président.

La direction prend en charge les frais de restauration et d'hébergement correspondant à la nuit précédant la réunion du CSE central, dans les limites en vigueur au sein de l'entreprise pour les personnes dont le lieu de domicile ne permet pas de se déplacer le jour même.

3.2. Ordre du jour et convocation

Les membres du CSE central sont convoqués aux réunions par le Président ou son représentant par courrier électronique, sauf disposition contraire.

Les Délégués Syndicaux Centraux seront invités aux réunions du CSE central au cours desquelles cette instance rendra un avis dans le cadre d'une consultation récurrente.

Conformément aux dispositions des articles L. 2316-17 du Code du travail, l'ordre du jour de chaque réunion est établi par le Président et le Secrétaire du CSE central ou, en cas d'indisponibilité de ce dernier, par le Secrétaire adjoint. 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.

L'ordre du jour est communiqué aux membres du CSE central au moins 8 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Les membres suppléants du CSE Central n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent. Le suppléant appelé à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement, est déterminé conformément aux dispositions légales.

Afin de pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, les suppléants reçoivent les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l'ordre du jour et les documents obligatoires afférents. Les documents sont mis dans la BDES.

Sont invités aux réunions du CSE central consacrées aux questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail :

- le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ayant les compétences en la matière, sur délégation du médecin du travail ;
- le représentant interne du service QESH
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents de services de prévention des CARSAT concernées.

3.3. Procès-verbaux

La prise de note pendant les réunions du CSE central ainsi que la rédaction des procès-verbaux sont assurées par un prestataire extérieur choisi par le Président du CSE central.

Ainsi, les honoraires afférents à cette prestation seront pris en charge par la Société.

Le projet de procès-verbal est transmis dès son établissement au Président et au Secrétaire afin de leur permettre de formuler des observations avant la réunion suivante au cours de laquelle le procès-verbal sera approuvé.

3.4. Réunions préparatoires

Le CSEC central bénéficie, avant chaque réunion de cette instance, d'une réunion préparatoire organisée à l'initiative de son Secrétaire, soit deux réunions préparatoires par an.

La réunion préparatoire aura lieu avant la tenue de la réunion ordinaire afin d'assurer la préparation de l'ordre du jour.

Chacune de ces réunions est d'une durée d'une journée.

Seuls les membres titulaires du CSEC, sauf remplacement, peuvent y participer. En cas de participation des membres suppléants ne remplaçant pas un titulaire, le temps passé en réunion sera déduit de leurs heures de délégation (hors cas de remplacement d'un titulaire). Les frais de déplacement seront pris en charge dans les limites en vigueur.

En outre, les secrétaires des Commissions mises en place au niveau du CSE central peuvent participer aux réunions préparatoires sur invitation du Secrétaire, lorsque des points entrant dans le cadre des attributions desdites Commissions figurent à l'ordre du jour du CSE central.

Le temps passé en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions à l'initiative de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 4 : Les moyens du CSE central

4.1. Crédit d'heures

Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint bénéficient d'un crédit d'heures semestriel commun de 20 heures.

u

uu
CL
MBN

4.2. Lieu des réunions

Le CSE central se réunira au siège social de l'entreprise.

4.3. Budget du CSE central

Les parties conviennent que le CSE central ne dispose pas d'un budget permanent.

Toutefois, pour financer les éventuelles expertises qu'il pourrait décider, lorsque les dispositions légales prévoient une prise en charge partielle sur son budget de fonctionnement, le CSE central fera un appel de fonds auprès des CSE d'établissement.

La Société ne pourra en aucun cas être tenue de pallier à la carence des CSE d'établissement en procédant au financement de la quote-part des frais d'expertise à la charge du CSE central.

Article 5 : Les commissions centrales :

Les parties conviennent de mettre en place les Commissions mentionnées aux paragraphes suivants.

Les Commissions Mutuelle et Epargne Salariale prévues par accords distincts sont maintenues au niveau du CSE central.

5.1. Commission centrale santé, sécurité et conditions de travail (« CSSCT - C »)

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE central.

5.1.1 Composition

La CSSCT centrale est composée :

- de l'employeur ou de son représentant qui préside la CSSCT centrale, assisté par des collaborateurs appartenant à l'entreprise ;
- d'une délégation du CSE central composée de 5 membres, dont le secrétaire adjoint du CSE central

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

La délégation du personnel à la CSSCT centrale doit comprendre au minimum :

- un membre appartenant au deuxième ou le cas échéant troisième collège ;
- un membre titulaire du CSEC.

En cas de départ d'un membre de la CSSCT centrale en cours de mandat, le CSE central doit, lors de sa réunion suivante, désigner son remplaçant. Le nouveau membre doit remplir les mêmes conditions de désignation que le membre qu'il remplace.

Le médecin du travail ainsi que le représentant interne du service QESH assistent aux réunions de la CSSCT. Ils sont invités par le Président. De même, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités, par le Président, aux réunions de la CSSCT Centrale.

5.1.2. Missions

La CSSCT centrale est compétente, par délégation d'attribution du CSE central, pour les questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail du périmètre du CSE central à l'exclusion du recours à toute expertise et des attributions délibératives, qui demeurent les prérogatives du CSE C

Elle a pour mission de contribuer à la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs de l'entreprise.

Dans ce cadre, le rôle de la CSSCT centrale est triple :

- d'une part, un rôle de veille et de conseil : la CSSCT centrale est chargée de suivre la réalisation des objectifs fixés par le service de prévention et la médecine du travail (analyse du rapport annuel de la médecine du travail, synthèse des informations des bilans sociaux d'établissement relatives à la santé et à la sécurité). Dans ce cadre, la CSSCT centrale soumet ses observations et peut proposer des recommandations au sein d'un rapport transmis par écrit au Président de la CSSCT centrale, au Président et au Secrétaire du CSE central, au service de prévention des risques et à la médecine du travail ;
- d'autre part, un rôle en matière de communication préventive : la Direction peut associer la CSSCT centrale dans l'élaboration de messages de prévention et de programmes de santé et de sécurité communs à l'entreprise ;
- enfin, un rôle de préparation des délibérations du CSE central dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les sujets qui seront portés à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE central visée à l'alinéa 1er de l'article L.2315-27 du Code du travail sont déjà connus.

5.1.3. Fonctionnement

Lors de la première réunion des membres de la CSSCT Centrale désignée par le CSE central, il sera procédé à l'élection d'un Secrétaire de la CSSCT centrale choisi parmi les membres titulaires du CSE central.

Si un seul membre titulaire du CSE central est élu à la CSSCT, il est automatiquement désigné Secrétaire de celle-ci.

La CSSCT centrale se réunit sur convocation de son Président au plus tard 3 jours avant chacune des réunions ordinaires du CSE central portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Dans le délai d'une semaine suivant la réunion, le Secrétaire de la CSSCT centrale établit, de manière synthétique, le compte-rendu de la réunion de la CSSCT.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la CSSCT centrale sont définies par le Règlement Intérieur du CSE central.

Le calendrier annuel des réunions de la CSSCT centrale est établi par son Président et communiqué aux membres de la commission un mois au moins avant la première réunion annuelle. Lors de la première mise en place du CSE central, puis lors de chaque renouvellement, le calendrier des réunions de la CSSCT centrale pour l'année en cours est établi par l'employeur et communiqué aux membres de la commission dans le mois suivant leur désignation par le CSE.

Le médecin du travail, ainsi que le représentant interne du service QESH assistent aux réunions de la CSSCT centrale. Ils sont invités par le Président. De même, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités, par le Président, aux réunions de la CSSCT centrale.

5.1.4. Heures de délégation

Chaque membre de la CSSCT centrale dispose de 8 heures de délégation par mois au titre de ses missions.

Le temps passé en réunion visée au point 5.1.3 ci-dessus est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

5.2 Commission économique

Une commission économique est instituée au niveau du CSE central.

Elle est composée de 6 membres – dont au moins un membre du deuxième collège voire le cas échéant du collège cadre -, désignés par le CSE central parmi ses membres titulaires ou suppléants, et elle est Présidée par l'employeur ou son représentant.

Cette commission a pour mission d'étudier de manière approfondie les documents économiques et financiers recueillis par le CSE central et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle se réunit 2 fois par an sur convocation de son Président. Les Délégués Syndicaux Centraux seront invités à cette commission.

Les membres de la commission économique bénéficient chacun d'un crédit d'heures annuel de 10 heures.

Les membres de la Commission désignent un secrétaire qui pourra participer aux réunions préparatoires du CSE central lorsque le thème de la Commission est prévu à l'ordre du jour de la réunion plénière.

5.3. Commission égalité professionnelle

Une commission égalité professionnelle est instituée au niveau du CSE central.

Elle est composée de 5 membres, chaque membre étant désigné à l'occasion d'un vote qui se tiendra lors de la première réunion du CSEC. Les Délégués Syndicaux Centraux seront invités à cette commission.

La commission égalité professionnelle est chargée de préparer les délibérations du CSE central en ce domaine dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Elle se réunit une fois par an.

Les membres de la commission égalité professionnelle bénéficient chacun d'un crédit d'heures annuel de 10 heures.

Les membres de la Commission désignent un secrétaire qui pourra participer aux réunions préparatoires du CSE central qui pourra participer aux réunions préparatoires du CSE central lorsque le thème de la Commission est prévu à l'ordre du jour de la réunion plénière.

5.4. Commission d'information et d'aide au logement et Loisirs

Une commission d'information et d'aide au logement et Loisirs est instituée au niveau du CSE central.

Elle est composée de 5 membres, chaque membre étant désigné à l'occasion d'un vote qui se tiendra lors de la première réunion du CSEC, et présidée par un représentant de l'employeur.

La commission d'information et d'aide au logement et Loisirs a pour mission :

- de faciliter le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation. À cet effet, elle recherche les offres de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes chargés de collecter la participation des employeurs à l'effort de construction, informe les salariés sur les conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention d'aides financières ;
- proposer des activités pour les œuvres sociales et culturelles mutualisables aux trois CSE

Elle se réunit une fois par an en 2 réunions d'1/2 journée sur chaque thème.

Les membres de la commission d'information et d'aide au logement bénéficient chacun d'un crédit d'heures annuel de 10 heures.

Les membres de la Commission désignent un secrétaire qui pourra participer aux réunions préparatoires du CSE central lorsque le thème de la Commission est prévu à l'ordre du jour de la réunion plénière.

5.5. Commission formation

Une commission formation est instituée au niveau du CSE central.

Elle est composée de 5 membres, chaque membre étant désigné à l'occasion d'un vote qui se tiendra lors de la première réunion du CSEC. Les Délégués Syndicaux Centraux seront invités à cette commission.

La commission formation a pour mission de :

- préparer les délibérations du CSE central prévues dans ce domaine dans le cadre des consultations récurrentes,
- d'étudier les moyens de favoriser l'expression des salariés
- de participer à leur information dans ce domaine
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés

Elle se réunit une fois par an.

Les membres de la commission bénéficient chacun d'un crédit d'heures annuel de 10 heures.

5.6 Temps passé en commission

Les temps passés aux réunions des commissions visées aux articles 5.2 à 5.5 sont considérés comme du temps de travail effectif dans la limite de 60 heures par an. Ils ne sont pas imputés sur le crédit d'heures.

Chapitre 5 : Base de données économiques et sociales

Article 1 : Principe

CCEP France met à la disposition des représentants du personnel visés à l'article 3 ci-après une base de données économiques et sociale (**BDES**), rassemblant les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes ainsi que les convocations et procès-verbaux des réunions des différentes instances.

Cette BDES est mise en place sur support informatique.

Article 2 : Architecture et contenu

Conformément aux dispositions légales, cette base de données est organisée comme suit :

Conformément aux dispositions de l'article R2312-9 du code du travail, la base comporte les thèmes suivants :

- l'investissement social et l'investissement matériel et immatériel ;

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- les fonds propres et l'endettement ;
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise.

Les informations de la base portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes et les 3 années suivantes. Elles sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour des raisons qu'il précise.

Elle est mise à jour des éléments d'information au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail.

La mise à disposition actualisée dans la base des informations contenues dans les rapports et des informations transmises de manière récurrente aux CSE et au CSE central vaut communication à ceux-ci des rapports et informations

Article 3 : Accès et confidentialité

La BDES est accessible aux détenteurs de mandats suivants :

- Membres titulaires et suppléants des CSE d'établissement et au CSE central ;
- Représentants syndicaux
- Délégués syndicaux centraux et d'établissement
- Représentants de proximité pour les informations concernant le CSE d'établissement auquel leur périmètre est rattaché

Elle est en outre accessible aux experts désignés par les CSE ou le CSE central pendant la durée de leur mission.

Chaque représentant du personnel visé au présent article a accès exclusivement aux informations dont il a besoin pour l'exercice de son mandat.

La BDES est accessible en permanence aux personnes habilitées. Cependant cette notion de permanence ne s'entend pas comme une obligation pour CCEP de rendre la BDES accessible 7 jours sur 7 et 24h sur 24, notamment lorsque cet accès nécessite l'accès aux locaux.

L'ensemble des personnes ayant accès à la BDES est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations confidentielles et présentées comme telles par l'employeur.

Chapitre 6 : Dispositions communes

Article 1 : Dispositions communes aux bénéficiaires d'un crédit d'heures

1.1. Utilisation du crédit d'heures

Les heures de délégation sont présumées utilisées conformément à leur objet et payées à échéance normale dès lors que la Direction a bien été informée de la prise de ces heures dans les délais le permettant.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'utilisation des heures de délégation suppose une information préalable du manager. Cette information s'effectue obligatoirement par la saisie informatique préalable des heures de délégations dans les systèmes appropriés.

A défaut d'information préalable, les titulaires d'un crédit d'heures préviennent par tout moyen leurs managers dès le début de l'utilisation de leur crédit d'heures.

En tout état de cause, ils renseignent avec exactitude les temps passés en délégation lors des relevés d'activité par le biais des outils mis à disposition par l'entreprise pour suivre les temps d'activité.

Le temps de trajet supérieurs au temps de trajet habituel pour se rendre aux réunions sur convocation de la direction est considéré comme du temps de travail effectif.

Pour tenir compte des contraintes inhérentes à l'exercice des mandats dans les établissements dits nationaux, il est octroyé aux membres titulaires des CSE Supply Chain et Commercial / force de vente aux détenteurs de mandats d'établissements nationaux ainsi qu'aux Représentants de proximité itinérants un crédit d'heures additionnel dédié à leur temps de trajet équivalent à 50% du crédit d'heures octroyé pour chacun de leur mandat. Afin d'en permettre une meilleure utilisation et répondre au côté aléatoire de déplacement d'un mois sur l'autre, le crédit d'heure dédié au temps de trajet se fait trimestriellement.

1.2. Modalités propres aux élus postés des usines

Pour les représentants du personnel occupant des fonctions postées en usine, les dispositions suivantes s'appliqueront lorsqu'ils seront convoqués à une réunion par la Direction (étant entendu que les éléments variables de rémunération sont maintenus) :

	Réunion Matin (9h à 12h)	Réunion après-midi (14h – 18h)	Réunion en journée (9h – 18h)
Poste du matin	* Le représentant du personnel quitte son poste pour aller à la réunion - OU * Le représentant du personnel vient pour la réunion et il pose le complément en délégation ou récupération	* Le représentant du personnel prend son poste à 8 heures puis va en réunion jusqu'à 18h - OU * Le représentant du personnel vient en réunion à 14h et pose le complément en délégation ou récupération	Le représentant du personnel vient en réunion toute la journée – est décyclé en journée
Poste après-midi	* Le représentant du personnel vient à 9h pour la réunion puis il reprend son poste jusqu'à 19h maximum - OU * Le représentant du personnel vient à 9h pour la réunion et il pose le complément en délégation ou récupération	Le représentant du personnel quitte son poste pour aller à la réunion puis : * il revient sur son poste - OU * il pose le complément des heures de délégation ou de récupération	Le représentant du personnel vient en réunion toute la journée – est décyclé en journée
Poste de nuit	* La veille, le représentant du personnel ne travaille pas – il fait sa réunion de 9h à 12h – le soir il ne travaille pas A titre exceptionnel, le complément de l'équivalent de son quart est considéré comme une absence autorisée payée.	* La veille, le représentant du personnel ne travaille pas – il vient à la réunion – le soir même, il ne travaille pas A titre exceptionnel, le complément de l'équivalent de son quart est considéré comme une absence autorisée payée.	Le représentant du personnel vient en réunion toute la journée ; la veille et le soir même, il ne travaille pas A titre exceptionnel, le complément de l'équivalent de son quart est considéré comme une absence autorisée payée.

Du fait de la spécificité de certains élus postés en usine, le suppléant pourra remplacer son titulaire et de ce fait bénéficier d'un transfert du crédit d'heures de son titulaire lorsque celui-ci est absent, en congés, en repos entre deux prises de quart ou sur son quart.

Article 2 : Temps de trajet

Le cas échéant, les temps de trajet pour se rendre aux réunions organisées par la Direction sont considérés comme du temps de travail effectif. Elles ne sont pas imputées sur le crédit d'heures, excepté en cas de participation d'un suppléant du CSE central aux réunions préparatoires de ces instances portant sur les trois réunions de rendus d'avis sur les consultations récurrentes.

Les parties s'engagent en outre à respecter les règles en vigueur en matière de déplacement (« Politique de Voyages et Frais professionnels »).

Article 3 : Frais de déplacement, d'hébergement et de restauration

Les frais de transport, restauration et hébergement éventuels des titulaires d'un mandat, engagés dans le cadre de l'utilisation de leurs heures de délégation et de la participation aux réunions organisées par la Direction, sont remboursés par l'entreprise dans les conditions et limites en vigueur au sein de la Société, sauf dispositions contraires prévues dans le présent accord.

Article 4. Liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les détenteurs de mandat peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail si l'exercice du mandat le justifie (ex. : visite d'un travailleur de nuit), circuler librement dans l'entreprise sur les sites qui relèvent de leur périmètre de désignation pendant les jours et heures d'ouverture.

Ils peuvent prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, ni mettre en cause la sécurité des personnes visitées.

Le cas échéant, ils se font connaître au poste de garde dès leur arrivée.

Chapitre 7 : Valorisation des parcours des représentants du personnel

Article 1 : Evolution professionnelle

L'expérience acquise par les salariés qui s'engagent dans un mandat de membres du CSE, de la CSSCT, de représentants de proximité participe à leur développement professionnel.

1.1. Entretien de prise de mandat

Les membres élus titulaires des CSE d'établissement et les représentants du personnel dont le total cumulé théorique des heures de délégation, de formation, de réunions représentent au moins 50 % de la durée légale de travail pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien individuel avec le

représentant des Ressources Humaines de leur établissement et leur manager portant sur les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de l'entreprise au regard de leur emploi.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

1.2. Entretien en cours de mandat

Indépendamment des entretiens périodiques prévus par CCEP, les membres élus titulaires des CSE d'établissement et les représentants du personnel dont le total cumulé théorique des heures de délégation, de formation, de réunions représentent au moins 50 % de la durée légale de travail pourront, à leur demande, peuvent demander à bénéficier tous les deux ans d'un entretien spécifique de carrière avec le représentant des ressources humaines de leur établissement.

Cet entretien doit notamment permettre de vérifier la bonne conciliation entre les contraintes liées au mandat et celles inhérentes à l'activité professionnelle du salarié et de construire d'éventuelles actions correctives jugées souhaitables et pertinentes.

Cet entretien doit également être l'occasion d'étudier la situation professionnelle du salarié, ses possibilités d'évolution en interne, son avenir professionnel et sa situation salariale.

1.3. Entretiens de fin de mandat – bilan de compétence

Au terme de leur mandat, les membres élus titulaires des CSE d'établissement et les représentants du personnel dont le total cumulé théorique des heures de délégation, de formation, de réunions représentent au moins 50 % de la durée légale de travail pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien individuel avec le représentant des Ressources Humaines de leur établissement et/ou leur manager afin de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de définir des possibilités de formation de nature à permettre un retour satisfaisant à une pleine activité professionnelle.

A l'occasion de cet entretien de fin de mandat, le représentant du personnel concerné pourra solliciter la réalisation d'un bilan de compétences. En cas d'accord, ce bilan de compétence sera pris en charge par l'entreprise.

Article 2 : Rémunération et progression salariale

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de leurs mandats.

Afin de garantir cet engagement, les parties conviennent des dispositions suivantes :

2.1. Progression salariale

Les détenteurs de mandat doivent bénéficier d'une progression salariale basée sur la réalité de leur activité professionnelle et qui soit cohérente avec celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation identique.

En conséquence, il sera fait application des règles suivantes :

- Pour les représentants du personnel dont le total cumulé théorique des heures de délégation, des heures de formation et des heures de réunion des instances représente moins de 50% de la durée légale de travail tous mandats confondus et qui n'ont pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des deux années consécutives, leur situation salariale donne systématiquement lieu à un examen lors de la troisième année y compris si ce mandat n'est pas renouvelé. Cet examen est conduit sur la base des évaluations réalisées par le manager et tient compte des situations salariales des salariés placés dans une situation identique sur les trois dernières années (panel de référence). Il donne lieu à une décision motivée et écrite.
- Pour les représentants du personnel dont le total cumulé théorique des heures de délégation, des heures de formation et des heures de réunion des instances représente au moins 50% de la durée légale de travail tous mandats confondus et qui n'ont pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des deux années consécutives, ils bénéficient automatiquement la troisième année de la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés placés dans une situation identique (panel de référence). Cette augmentation peut intervenir plus tard dans l'année que les augmentations individuelles auquel cas elle donnera lieu à une application rétroactive.

2.2. Primes et rémunérations sur objectifs individuels

Lorsqu'un salarié détenteur d'un mandat visé ci-dessus est éligible à un dispositif de prime ou rémunération sur objectifs individuels, les objectifs de celui-ci doivent être proratisés afin de tenir compte du volume d'heures de réunion, délégation (y inclus temps de trajet) et formation liés au mandat.

Article 3 : Mobilité ayant un impact sur le mandat

L'accès à la mobilité et aux offres d'emploi est garanti aux détenteurs de mandat comme à tout autre salarié de CCEP France. Lorsque le titulaire d'un mandat accepte une mobilité en cours de mandat qui pourrait avoir pour conséquence d'en remettre en cause l'exercice effectif ou lui ferait perdre les conditions requises pour l'éligibilité, les règles de suppléance seront mises en œuvre conformément aux dispositions légales dans les meilleurs délais.

Les choix managériaux tiennent compte des éventuels mandats détenus par les salariés en cas de modification d'organisation, de poste/emploi, ou d'affectation site/territoire/portefeuille d'activité aux fins de permettre de concilier au mieux activité professionnelle et exercice du / des mandats.

Article 4 : Formation

4.1. Formation professionnelle

Indépendamment de la nature et du nombre des mandats, les détenteurs de mandat ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, à l'ensemble des actions de formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. Comme pour chaque salarié, l'entreprise s'efforce de maintenir à jour les connaissances professionnelles et techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner chaque salarié dans la maîtrise des évolutions technologiques ayant un impact sur son métier.

4.2. Formation de reconversion

Au terme du mandat, les membres titulaires des CSE d'établissement ou les représentants du personnel dont le total théorique des heures de délégation, des heures de formation et des heures de réunion représente plus de 50% de la durée légale de travail pourront bénéficier, dans une perspective de retour à l'exercice de son emploi à plein temps et sous réserve de l'accord de la Direction des Ressources Humaines, d'une formation de reconversion.

Chapitre 8 : Autres dispositions

Article 1 : Incidence de la mise en place du CSE sur les usages et les dispositions conventionnelles

Conformément aux dispositions du VII de l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, les stipulations des accords relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise, au comité central d'entreprise au CHSCT ou au regroupement par accord des institutions représentatives du personnel, cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres du CSE.

Il en va ainsi notamment de l'accord sur la reconnaissance des établissements distincts et la composition du CCE au sein de Coca Cola Entreprises SAS en date du 23 juillet 2013, de l'accord relatif à l'articulation des informations et consultations en date du 29 mars 2017 et de l'accord sur la représentation du personnel, l'exercice du droit syndical, les rôles et moyens des élus et mandatés en date du 22 juillet 2014.

De même, le présent accord met un terme aux usages en vigueur, engagements unilatéraux et dispositions conventionnelles antérieures se rapportant aux instances visées (CE, CCE, DP, CHSCT, DSC, DS, RS, RSS...) au paragraphe ci-dessus. Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles.

Article 2 : Suivi de l'accord

En cas de difficultés d'application des présentes dispositions au cours de la première mandature, une commission de suivi pourra être réunie à la demande de deux organisations syndicales signataires ou de la Direction afin d'assurer le suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée :

- d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ;
- d'un représentant de la Direction.

Elle aura pour rôle notamment d'identifier les points soulevant d'éventuelles difficultés d'application ou nécessitant un avenant d'interprétation.

Article 3 : Clause de rendez-vous

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les 4 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord en vue d'entamer le cas échéant des négociations relatives à son adaptation

Article 4 : Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la mise en place des nouvelles instances CSE consécutives aux prochaines élections professionnelles, soit au plus tard le 31 décembre 2019.

Il pourra être révisé, selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

La partie souhaitant réviser l'accord devra notifier sa volonté par écrit à l'ensemble des signataires ou adhérents du présent accord. Une réunion devra alors être organisée entre les signataires ou adhérents dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification.

Il pourra également être dénoncé à tout moment en application des dispositions des articles L.2261-9 et L.2261-10 du code du travail.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 6 : Notification - Dépôt de l'accord et publicité

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.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un déposé sur la plateforme du ministère du travail et l'autre au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter à la majorité qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt.

A défaut, l'accord sera publié dans une version intégrale, étant précisé qu'il sera demandé la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces formalités de dépôt sont assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Enfin, en application de l'article L.2262-5 du Code du travail, il est transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord est faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 1^{er} JUILLET 2019

Pour la société Mme [REDACTED]

Directrice des Ressources Humaines

[REDACTED]

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT

M. [REDACTED]

Pour la CFE-CGC

M. [REDACTED]y

[REDACTED]

Pour la CGT

M. [REDACTED]

[REDACTED]

Pour FGTA - FO

M. [REDACTED]

[REDACTED]

