

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF
AU FONCTIONNEMENT DU
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Entre

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val-de-Marne, dont le siège est situé 93-95 Avenue du Général de Gaulle 94 000 CRETEIL, représentée par **Monsieur Frantz LEOCADIE, Directeur Général**,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme signataires du présent accord,

d'autre part,

Il a été convenu de signer un protocole d'accord sur le fonctionnement du nouveau Comité Social et Economique.

Préambule :

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a profondément modifié l'organisation des instances représentatives du personnel élues dans les entreprises en créant notamment le Comité Social et Economique (CSE).

Les modalités de fonctionnement du CSE ont été précisées par le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique. Par ailleurs, l'Ordonnance susvisée est intervenue dans le cadre d'une réforme d'ampleur du droit du travail, laquelle, dans la continuité de la loi Travail de 2016, favorise et encourage la négociation d'entreprise dans le but de doter les partenaires sociaux d'un cadre normatif qui correspond tant aux aspirations salariales qu'aux besoins spécifiques de l'entreprise.

C'est dans ce contexte que la direction et les organisations syndicales avaient négocié un premier accord, à durée déterminée, visant à régir le fonctionnement de l'instance du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Cet accord arrivant à échéance en même temps que le mandat des élus de l'instance le 25 mars 2023, les parties ont décidé de se réunir à nouveau pour conclure un nouvel accord.

Une négociation a été engagée sur la période du 25 novembre 2022 au 13 janvier 2023.

La direction et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de ne constituer qu'une seule instance CSE pour l'ensemble de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val-de-Marne, qui exerce ses activités sur plusieurs sites, mais développe une stratégie et des principes de gestion des ressources humaines centralisés.

La qualité du dialogue social nécessite une représentation élue du personnel proche des préoccupations et des priorités des salariés de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val-de-Marne.

Le présent accord a donc pour objectif de garantir les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'instance unique de représentation du personnel qu'est le comité social et économique.

Pour rappel,

- les dispositions de l'accord national relatives à l'exercice du droit syndical du 1^{er} février 2008 n'ont pas vocation à être modifiées dans le cadre du présent accord ;
- tout ce qui n'est pas expressément traité dans l'accord est régi par les dispositions supplétives du code du travail.

A l'issue des discussions susvisées, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

FR
CR

FR

1- COMPOSITION DU CSE

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-1 du code du travail, le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel, dont le nombre de membres est déterminé par accord collectif ou, à défaut, par les dispositions de l'article R.2314-1 du code du travail.

1-1 Le président

Le CSE est présidé par l'employeur ou l'un de ses représentants. Celui-ci peut être assisté de trois collaborateurs ayant voix consultative. Ces derniers sont, le plus souvent, des experts chargés de présenter l'un des points inscrits à l'ordre du jour de la réunion.

Le représentant de l'employeur a la charge d'animer et de diriger la réunion du CSE et plus globalement d'être l'interlocuteur privilégié des élus. Le président décide de l'ouverture et de la clôture de la réunion de CSE. Il a également la charge de la police des débats.

1-2 La délégation du personnel

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Cette délégation est déterminée en fonction de l'effectif de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val-de-Marne.

Les élus titulaires et suppléants étant élus sur des listes séparées, aucun membre titulaire ne dispose d'un suppléant attiré.

Le remplacement d'un membre qui cesserait ses fonctions pour l'une des causes prévues par la loi ou qui serait momentanément absent s'opère selon les règles de suppléance légales en vigueur, à savoir :

- 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.
- 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.

1-3 Le représentant syndical au CSE

Les organisations syndicales représentatives peuvent désigner, dans le respect des conditions légales, un représentant syndical au CSE (RS au CSE). Ce dernier assiste aux réunions avec voix consultative. Son rôle est de représenter son syndicat au cours des réunions du CSE.

Il est choisi parmi le personnel de l'entreprise.

La désignation du RS au CSE est faite par l'organisation syndicale représentative par écrit à la direction selon les règles légales pour la durée du mandat des membres du CSE.

1-4 Les membres du bureau du CSE

Les secrétaire et trésorier, secrétaire adjoint et trésorier adjoint sont désignés parmi les élus titulaires par résolution du CSE lors de la première réunion du CSE.

Le secrétaire adjoint est pleinement habilité à remplacer le secrétaire en cas d'absence de ce dernier, notamment lors des réunions ou bien pour l'élaboration d'un ordre du jour.

Le trésorier adjoint assure le remplacement du trésorier en cas d'absence et notamment dans le cadre de ses missions comptables.

2- LE FONCTIONNEMENT DU CSE

2-1 Les réunions du CSE

2-1-1 Périodicité

Le CSE se réunit mensuellement, sur convocation du président, dans le cadre de réunions ordinaires. Au moins 4 réunions annuelles du CSE portent, en tout ou partie, sur les attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir :

- sur convocation du président,
- sur demande de la majorité des membres titulaires,
- suite à un accident grave ou sur demande motivée de deux de ses membres sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

2-1-2 Convocation et ordre du jour

Le CSE se réunit sur convocation du président. L'ordre du jour des réunions du CSE est arrêté 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 par l'un ou l'autre.

En cas de désaccord, chacune des parties peut saisir l'inspecteur du travail ou le juge des référés.

L'ordre du jour et les documents en vue de la réunion du CSE sont adressés de manière dématérialisée à l'ensemble des membres du CSE au plus tard le 10^{ème} jour calendaire précédant la date de la réunion. Les documents obligatoires sont également disponibles dans la BDESE.

En cas de réunion extraordinaire, l'ordre du jour et les documents sont adressés de manière dématérialisée à l'ensemble des membres du CSE dans les plus brefs délais.

La transmission des supports aux membres suppléants ne vaut pas convocation, elle a uniquement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion.

2-1-3 Tenue des réunions

La délégation du personnel est composée de l'ensemble des membres titulaires. Un suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence d'un titulaire.

Les parties conviennent que tout remplacement temporaire d'un titulaire par un suppléant devra faire l'objet, sous la forme d'un courriel, d'une information préalable, auprès du responsable de service du remplaçant et de la Direction des Ressources Humaines au plus tard 3 jours ouvrés avant la réunion du CSE, sauf circonstances exceptionnelles.

2-2 Recours à la visioconférence pendant les réunions

Conformément à l'article L.2315-4 du code du travail, le recours à la visioconférence peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE.

En l'absence d'accord, le nombre de réunions organisées par visioconférence est limité à 3 par année civile.

2-3 Modalités d'information et de consultation du CSE

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés 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'Entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

En ce sens, il est informé et consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise telles que précisées dans l'article L.2312-8 du code du travail.

En sus, et conformément à l'article L.2312-17 du code du travail, le CSE est obligatoirement consulté sur :

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

En ce qui concerne la politique sociale de l'entreprise et les orientations stratégiques de l'entreprise, le CSE se prononce par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

L'ensemble des données nécessaires à ces consultations figure dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

2-3-1 Vœux et Avis

Dans le cadre de ses attributions consultatives, les représentants du personnel émettent des vœux et avis, conformément à l'article L.2312-15 du code du travail.

Pour leur permettre de formuler un avis motivé en séance, l'employeur transmet des informations écrites 10 jours avant la date de la réunion et répond en séance aux observations.

En l'absence d'avis émis, les représentants du personnel sont, conformément aux dispositions légales de l'article R.2312-6 du code du travail, réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif à l'expiration du délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail ou de l'information de leur mise à disposition au sein de la BDESE.

Dans le cas d'un avis différé, le résultat de la consultation sera communiqué lors de l'assemblée plénière suivante et retranscrit dans le procès-verbal de cette assemblée plénière suivante.

2-3-2 Recours à l'expertise

Le CSE peut recourir à un expert dans les conditions prévues aux articles L.2315-78 et suivants du code du travail.

Le financement des frais d'expertise se fera conformément aux dispositions de l'article L.2315-80 du code du travail. L'expert, désigné par le CSE, notifie à l'employeur, au travers d'un cahier des charges, le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat (article L.2315-81-1 du code du travail).

L'employeur doit fournir aux experts du CSE les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions (article L.2315-83 du code du travail).

L'employeur aura la possibilité de contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise (article L.2315-86 du code du travail).

2-3-3 Procès-verbal des réunions

Le procès-verbal consignant les délibérations du CSE est établi par le secrétaire dans un délai maximum de 1 mois. Une fois rédigé, le procès-verbal est transmis à l'employeur puis soumis pour approbation aux membres du CSE. Il est ensuite diffusé à l'ensemble des salariés via l'intranet de l'entreprise, à l'exception des informations considérées comme confidentielles et présentées comme telles par le président du CSE.

3- LES COMMISSIONS DU CSE

Les parties signataires conviennent de mettre en place les commissions suivantes :

3-1 La Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT)

3-1-1 Attributions

Cette commission, émanation du CSE, a vocation à exercer une partie des attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail de l'Entreprise. Toutefois, ne peuvent lui être confiées ni la décision de recourir à un expert, ni les attributions consultatives du CSE relevant de ces thématiques.

Cette commission analyse en particulier les déclarations d'accidents de travail, les rapports d'incidents et les plans de modification physique des lieux et des conditions de travail.

Elle peut également décider de diligenter des inspections du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et proposer des actions de prévention contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

En outre, la CSSCT participe aux travaux relatifs à l'établissement du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Ces missions sont réalisées dans le cadre légal et réglementaire fixé concernant les attributions en santé, sécurité et conditions de travail du CSE.

3-1-2 Composition et modalités de désignation de ses membres

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise. Toutefois, ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires de la CSSCT.

La CSSCT est composée de six membres élus désignés par le CSE dont au moins deux membres issus du collège « cadres » et avec une représentation de chaque organisation syndicale représentative.

Le secrétaire et le secrétaire adjoint, désignés parmi ses membres, ont la charge d'établir conjointement avec l'employeur ou son représentant l'ordre du jour et de rédiger le compte-rendu des réunions de la CSSCT.

Le compte-rendu ainsi rédigé est transmis à l'employeur pour validation dans un délai de 1 mois.

3-1-3 Réunions

La CSSCT se réunit en séance plénière 6 fois par an, en amont des réunions du CSE, à l'initiative de l'employeur et à une date fixée en accord avec le secrétaire de la commission.

3-1-4 Convocation et Ordre du jour

La convocation et l'ordre du jour sont adressés aux membres de la commission au plus tard le 7^{ème} jour calendaire précédant la commission.

3-2 La Commission Economique et Egalité Professionnelle (CEEP)

3-2-1 Attributions

Cette commission est chargée :

- d'une part, d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question relevant de ce domaine que ce dernier lui soumet (article L.2315-46 du code du travail)
- d'autre part, de préparer les délibérations prévues au 3° de l'article L.2312-17 du code du travail et d'assister le Comité dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

3-2-2 Composition

La commission économique et égalité professionnelle est composée de cinq membres, dont au moins un représentant du collège cadres et avec une représentation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant, lequel est susceptible d'y être assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

3-2-3 Réunions

Elle se réunit deux fois par an à l'initiative du président.

3-3 La Commission Financière

3-3-1 Attributions

Cette commission a pour mission d'établir le budget du CSE, d'en assurer le suivi ainsi que celui de la trésorerie du CSE et de contrôler les prestations.

3-3-2 Composition

La commission financière est composée d'un membre élu par organisation syndicale représentative et de deux membres du bureau.

3-3-3 Réunions

Cette commission se réunit trois fois par an à l'initiative de son président.

3-4 La Commission Formation

3-4-1 Attributions

Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre des consultations du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;

- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes, des seniors et des travailleurs en situation de handicap.

3-4-2 Composition

La commission formation est composée d'un membre par organisation syndicale représentative.

3-4-3 Réunions

Cette commission se réunit deux fois par an à l'initiative de son président à une date fixée en accord avec le représentant de l'employeur mandaté pour y participer.

3-5 La Commission des Activités Sociales et Culturelles

3-5-1 Attributions

Cette commission est chargée de gérer les vacances familiales du personnel, les sorties loisirs ou culturelles et les colonies de vacances.

3-5-2 Composition

La commission des activités sociales et culturelles est composée de 3 membres élus du CSE.

3-5-3 Réunions

Cette commission se réunit deux fois par an à l'initiative de son président.

3-6 La Commission sociale, d'information et d'aide au logement

3-6-1 Attributions

Cette commission est chargée :

- d'une part, de faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation,
- et d'autre part d'aider financièrement les salariés qui rencontrent de graves difficultés.

Elle établit un bilan annuel de son activité qui sera présenté en assemblée plénière du CSE.

3-6-2 Composition

Peuvent prendre part à la commission sociale, d'information et d'aide au logement l'ensemble des membres élus du CSE. Toutefois, la tenue de la commission se fera en présence d'un seul représentant par organisation syndicale représentative.

3-6-3 Réunions

La commission se réunit six fois par an, sauf situation d'extrême urgence, à l'initiative de son président.

Afin d'informer les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et de les assister dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre, la commission assure chaque semaine une demi-journée de permanence tenue par deux élus, dans un local mis à disposition par l'employeur au siège de l'organisme.

3-7 La Commission de Traitement des Réclamations (CTR)

3-7-1 Attributions

Conformément à l'article L.2312-5 du code du travail, les membres élus du CSE ont notamment pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés.

Il est rappelé qu'une réclamation individuelle ou collective consiste pour le ou les salariés à interroger l'employeur, par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, sur l'application d'un droit existant issu notamment d'une disposition légale ou conventionnelle. Il ne peut s'agir d'une simple demande d'information, ni d'une revendication, cette dernière relevant des attributions du délégué syndical.

Les dispositions légales ne prévoyant aucune obligation à la charge de l'employeur quant à la prise en compte ou au traitement de ces réclamations, les parties décident de créer une commission dédiée au traitement des réclamations individuelles et collectives afin d'en assurer un suivi efficace dans l'intérêt des salariés.

3-7-2 Composition

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Peuvent y prendre part l'ensemble des membres élus du CSE. Toutefois, la tenue de la commission se fera en présence d'un seul représentant par organisation syndicale représentative.

3-7-3 Réunions

Cette commission se réunit une fois par mois à une date fixée par le représentant de l'employeur mandaté pour y participer.

Les réclamations individuelles et collectives devront parvenir au service des relations sociales au plus tard le 5ème jour ouvré précédant la date de la réunion.

La rédaction du compte-rendu est prise en charge par l'employeur. Celui-ci est adressé aux organisations syndicales et fait l'objet d'une diffusion via l'intranet dans les 6 jours ouvrés à compter du lendemain de la tenue de la commission.

3-8 Les dispositions communes à toutes les commissions

Les membres des commissions sont désignés parmi les membres élus de la délégation du personnel, lors de la première réunion plénière du CSE et jusqu'à la fin de leur mandat au CSE.

Au cours de la première réunion du CSE, un président et un vice-président (ou un secrétaire et un secrétaire adjoint si la présidence appartient à l'employeur) sont désignés au sein de chaque commission.

La préparation ou la participation à une commission devra être portée à la connaissance du responsable de service. Le délai de prévenance est fixé à 3 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles, afin de permettre la bonne organisation des services.

Les membres des commissions peuvent être remplacés par tout autre élu de la délégation du personnel au CSE, moyennant une information préalable écrite au service des relations sociales.

4 - LES MOYENS ALLOUES AU CSE

4-1 Heures de délégation

4-1-1 Crédit d'heures légal

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures conformément aux dispositions prévues à l'article R.2314-1 du code du travail.

Les heures de délégation peuvent être mutualisées entre les membres. Ainsi, les élus peuvent se répartir leurs heures entre membres titulaires ou avec les membres suppléants sans que cela ne conduise l'un d'eux à disposer dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Le représentant syndical au CSE bénéficie quant à lui d'un crédit mensuel de 16 heures conformément aux dispositions légales.

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

4-1-2 Crédit d'heures spécifique pour les membres du bureau

Pour permettre aux membres du bureau d'exercer correctement leur mission, il est alloué :

- un temps de délégation de 1360 heures dédié à l'exercice de la fonction de secrétaire du CSE, et donc mobilisable par le secrétaire adjoint, sans préjudice des heures éventuellement allouées pour l'exercice des autres mandats, permettant ainsi un détachement à temps plein,
- un temps de délégation de 200 heures dédié à l'exercice de la fonction de trésorier/trésorier adjoint.

4-1-3 Temps passé en commission et crédit d'heures spécifiques

Le temps passé en réunion de la CSSCT ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion sont rémunérés comme temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants du personnel au CSE.

Chaque membre de la CSSCT dispose d'un crédit individuel de 3 heures de délégation par commission pour l'accomplissement de ses missions. Le rapporteur désigné de la CSSCT bénéficie également d'un crédit complémentaire de 2 heures par réunion pour la rédaction du compte-rendu.

Le temps passé en réunion des autres commissions est rémunéré comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée annuelle globale fixée à 400 heures, toutes commissions confondues (hors CSSCT). Au-delà de ce plafond, le temps passé en commission est déduit du crédit d'heures de délégation.

A l'issue de chaque réunion, le président (ou secrétaire) de la commission communique à la DRH la date, la durée et le nom des participants.

Par ailleurs, pour l'accomplissement de leurs fonctions, un volume annuel de 210 heures de préparation est alloué pour l'ensemble des commissions, réparti à parts égales entre les organisations syndicales représentatives.

Chaque membre d'une commission saisit dans l'outil de gestion des temps les informations nécessaires au suivi du temps de préparation et de tenue des commissions.

4-2 Moyens matériels et financiers

4-2-1 Local et affichage

Conformément aux dispositions de l'article L.2315-25 du code du travail, l'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

En sus des panneaux d'affichage prévus pour chaque organisation syndicale, le CSE dispose également d'un panneau d'affichage et d'un espace dédié sur l'intranet.

Par ailleurs, les gestionnaires des œuvres sociales et culturelles pourront, sous réserve d'obtenir l'accord préalable express de la Direction, informer les salariés via la messagerie électronique institutionnelle.

4-2-2 Prise en charge financière partielle de la frappe des procès-verbaux

La direction prend en charge la moitié du coût lié au recours à un prestataire pour faciliter la rédaction des procès-verbaux.

5- DISPOSITIONS DIVERSES

5-1 Application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée égale à celle des mandats conformément aux dispositions de l'article L.2314-33 du code du travail.

Il prend effet à compter de la proclamation des résultats. L'accord peut être révisé selon les dispositions de l'article L.2261-7 du code du travail.

5-2 Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux mesures légales de publicité, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-4 et D.2231-7 du code du travail, à savoir :

- son dépôt sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du travail,
- de sa transmission d'un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Créteil.

Chaque organisation syndicale recevra une copie du présent accord.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur l'intranet.

Créteil, le 20/01/2023

Le Directeur Général

Frantz LEOCADIE

CFDT	CFTC	CGT-FO
------	------	--------

