ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AINSI QU’A L’EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

**SOCIETE HUBBARD SAS**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

**La société :**

Raison sociale : **HUBBARD SAS**

Forme juridique : Société par Actions Simplifiée

Siren : 305 609 398

Siège Social : Mauguérand

 Le Foeil (22800)

Représentée par xxxxxxxxxx

Agissant en qualité de Directeur Général

Ci-après dénommée « **l’entreprise** »

**D’une part, et**

**Les Délégués Syndicaux** des organisations syndicales représentatives au sens de l’article L 2122-1 du code du Travail :

 M. xxxxxx, délégué syndical central CGT

 M. xxxxxxx, délégué syndical central CFDT

M. xxxxxxxx, délégué syndical central SNCEA-CFE-CGC

Ci-après dénommés « **les salariés** »

**D’autre part,**

Ci-après désignés ensemble « les parties »

Il a été convenu ce qui suit :

Sommaire

[ARTICLE 1. PERIMETRE DE L’ACCORD 5](#__RefHeading___Toc4687731)

[1.1 PÉRIMÈTRE DE MISE EN PLACE DE L’ACCORD 5](#__RefHeading___Toc4687732)

[ARTICLE 2. COMPOSITION DU CSE 5](#__RefHeading___Toc4687733)

[ARTICLE 2.1. PRÉSIDENCE 5](#__RefHeading___Toc4687734)

[ARTICLE 2.2. DÉLÉGATION ÉLUE DU PERSONNEL ET DURÉE DU MANDAT 5](#__RefHeading___Toc4687735)

[ARTICLE 2.2.2. REMPLACEMENT DES ÉLUS TITULAIRES 5](#__RefHeading___Toc4687736)

[ARTICLE 2.3 LE BUREAU 5](#__RefHeading___Toc4687737)

[ARTICLE 2.4 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU CSE 6](#__RefHeading___Toc4687738)

[ARTICLE 3. LES COMMISSIONS DU CSE 6](#__RefHeading___Toc4687739)

[ARTICLE 3.1. LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL 6](#__RefHeading___Toc4687740)

[ARTICLE 3.2. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 6](#__RefHeading___Toc4687741)

[ARTICLE 3.3. COMMISSION DE SUIVI DU PSE 6](#__RefHeading___Toc4687742)

[ARTICLE 3.4. COMMISSION ŒUVRES SOCIALES 7](#__RefHeading___Toc4687743)

[ARTICLE 3.5. COMMISSION EPARGNE SALARIALE 7](#__RefHeading___Toc4687744)

[ARTICLE 3.6. COMMISSION SOCIALE 7](#__RefHeading___Toc4687745)

[ARTICLE 4. REUNIONS DU CSE ET CONSULTATIONS PERIODIQUES 8](#__RefHeading___Toc4687746)

[ARTICLE 4.1. RÉUNIONS MENSUELLES 8](#__RefHeading___Toc4687747)

[ARTICLE 4.2. CONSULTATIONS PÉRIODIQUES 8](#__RefHeading___Toc4687748)

[ARTICLE 4.2.1. ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L’ENTREPRISE 8](#__RefHeading___Toc4687749)

[ARTICLE 4.2.2. SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L’ENTREPRISE 8](#__RefHeading___Toc4687750)

[ARTICLE 4.2.3. POLITIQUE SOCIALE DE L’ENTREPRISE 9](#__RefHeading___Toc4687751)

[ARTICLE 5. SUBVENTIONS ET MOYENS DU CSE 9](#__RefHeading___Toc4687752)

[ARTICLE 5.1. SUBVENTIONS 9](#__RefHeading___Toc4687753)

[ARTICLE 5.2. MOYENS MATÉRIELS ET LOCAL A DISPOSITION 9](#__RefHeading___Toc4687754)

[ARTICLE 5.3. TRANSFERT DES AVOIRS FINANCIERS ET MATERIELS DU CE AU CSE 10](#__RefHeading___Toc4687755)

[ARTICLE 6. FORMATIONS DU CSE 10](#__RefHeading___Toc4687756)

[ARTICLE 7. ORDRE DU JOUR, PROCES-VERBAUX 10](#__RefHeading___Toc4687757)

[ARTICLE 7.1. ORDRE DU JOUR ET CONVOCATION 10](#__RefHeading___Toc4687758)

[ARTICLE 7.2. PROCÈS-VERBAUX 10](#__RefHeading___Toc4687759)

[ARTICLE 7.2. RÈGLEMENT INTERIEUR 10](#__RefHeading___Toc4687760)

[ARTICLE 8. BDES 11](#__RefHeading___Toc4687761)

[ARTICLE 9. REPRESENTANTS DE PROXIMITE 11](#__RefHeading___Toc4687762)

[9.1 NOMBRE D’ÉLUS ET CRÉDITS D’HEURES 11](#__RefHeading___Toc4687763)

[9.2 PÉRIMÈTRE D'APPLICATION ET REPARTITION PAR SITE GEOGRAPHIQUE 12](#__RefHeading___Toc4687764)

[9.3 ATTRIBUTIONS 13](#__RefHeading___Toc4687765)

[9.4 MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT 13](#__RefHeading___Toc4687766)

[9.5 MOYENS MATÉRIELS 14](#__RefHeading___Toc4687767)

[9.6 FORMATION DES REPRESENTANTS 14](#__RefHeading___Toc4687768)

[ARTICLE 10. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 14](#__RefHeading___Toc4687769)

[ARTICLE 10.1. LES DELEGUES SYNDICAUX 14](#__RefHeading___Toc4687770)

[ARTICLE 10.2. LES RELAIS SYNDICAUX 15](#__RefHeading___Toc4687771)

[ARTICLE 11. DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATION ET CREDIT D'HEURES 16](#__RefHeading___Toc4687772)

[ARTICLE 11.1. RÈGLES DE GESTION 16](#__RefHeading___Toc4687773)

[ARTICLE 11.2. MODULATION ET MUTUALISATION 16](#__RefHeading___Toc4687774)

[ARTICLE 11.3. BONS DE DÉLÉGATION 17](#__RefHeading___Toc4687775)

[ARTICLE 12. DUREE DE L’ACCORD 17](#__RefHeading___Toc4687776)

[ARTICLE 13. REVISION DE L’ACCORD 17](#__RefHeading___Toc4687777)

[ARTICLE 14. COMMUNICATION DE L’ACCORD 17](#__RefHeading___Toc4687778)

[ARTICLE 15. PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD 18](#__RefHeading___Toc4687779)

PREAMBULE

Le présent accord a pour ambition de mettre en œuvre de façon concrète les évolutions structurantes portées par les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018. Les mandats de l’ensemble des représentants du personnel de la société Hubbard SAS arrivant à échéance le 12 juin 2018, il a été décidé, en application des dispositions de l'article 9 de l'ordonnance susmentionnée et par consultation du Comité d’Entreprise le 23 février 2018, de repousser les prochaines élections jusqu’au 11 juin 2019.

C’est ainsi qu’après s’être réunies les 29 novembre, 20 décembre 2018, 10, 24 janvier, 21 et 28 février 2019, les Parties signataires sont convenues des dispositions suivantes, concernant la mise en place du Comité Social et Economique au sein de la société Hubbard SAS en vue des élections professionnelles à intervenir en 2019.

L’objectif partagé par les parties lors de la MEP du fonctionnement de ce CSE a été de placer le dialogue social au cœur de l’opérationnel afin d’assurer de concert la mise en pratique pérenne de la stratégie et des plans d’actions de l’entreprise. Ainsi, ce nouveau fonctionnement doit être compris par toutes et tous, comme un outil pour aider à l’amélioration du fonctionnement d’une ferme, du couvoir, d’un service, ayant pour but final d’améliorer l’efficacité de l’entreprise, au service de ses salariés et de ses clients. »

# ARTICLE 1. PERIMETRE DE L’ACCORD

## 1.1 Périmètre de mise en place de l’accord

Le présent accord est mis en place sur le périmètre Hubbard SAS dans son ensemble, c’est-à-dire à l’ensemble de ses sites :

- HUBBARD – Mauguerand 22800 LE FOEIL

- HUBBARD – La Pohardière 35220 CHATEAUBOURG

- HUBBARD – La Berjaterie 89330 ST LOUP D’ORDON

- HUBBARD – La Valleray 53950 LOUVERNE

Les parties conviennent que les sites précités ne constituent pas des établissements distincts au sens de l’article L. 2313-4 du code du travail.

Par conséquent, un CSE sera mis en place au niveau d’Hubbard SAS pour l’ensemble de ses implantations.

# ARTICLE 2. COMPOSITION DU CSE

## Article 2.1. Présidence

Le CSE est présidé par l’employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois salariés.

L’employeur ou son représentant peut, selon les sujets inscrits à l’ordre du jour, convier un ou plusieurs salariés de l’entreprise afin d’éclairer l’instance.

## Article 2.2. Délégation élue du personnel et durée du mandat

Les membres du Comité Social et Economique sont élus pour 4 ans.

## Article 2.2.2. Remplacement des élus titulaires

En cas d’absence à une réunion, chaque élu titulaire, le cas échéant en lien avec son organisation syndicale, organise son remplacement au plus tard avant le commencement de celle-ci.

Lorsqu’un élu titulaire cesse ses fonctions pour l’une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation, etc.) ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé selon les règles prévues à l’article L. 2314-37 du Code du travail.

## Article 2.3 Le bureau

Le Bureau du CSE est composé d’un :

* + Secrétaire
	+ Secrétaire-Adjoint
	+ Trésorier
	+ Trésorier-Adjoint

Les membres du Bureau sont désignés parmi les membres du CSE et ne bénéficient pas de crédit d’heures complémentaires.

## Article 2.4 Représentants syndicaux AU CSE

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CSE selon les conditions légales en vigueur. Il assiste aux séances avec voix consultative.

# ARTICLE 3. LES COMMISSIONS DU CSE

La mise en place des commissions a pour objectifs de :

- travailler sur des problématiques précises, identifiées en amont des réunions avec le CSE ;

- désigner des référents parmi les membres CSE, experts sur leur domaine de compétences ;

- préconiser des améliorations dans l'organisation du travail pour être plus efficace.

## Article 3.1. LA COMMISSION SANTE, SECURITE et conditions de travail

Les entreprises comptant moins de 300 salariés ne sont pas tenues de mettre en place une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT).

Dans ces conditions et dans un souci d’efficacité, les parties sont convenues de ne pas mettre en place de CSSCT. Certaines des questions ayant trait à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité) sont transférées aux représentants de proximité, tels que définis à l’article 9 du présent accord.

## Article 3.2. Commission de Suivi de l'accord sur la reduction du temps de travail

Le rôle de cette commission est de veiller à la bonne application de nos accords en vigueur dans l'entreprise sur l'organisation et le temps de travail. Elle sera composée de deux membres et elle présentera un bilan annuel aux membres du CSE.

Ce sont les membres de la Commission qui détermineront les documents dont elle a besoin pour fonctionner.

Cette réunion annuelle se déroulera sur le temps de travail et en présence de la Direction.

## Article 3.3. Commission de SUIVI DU PSE

Une commission de suivi a été créée en juillet 2018 en application des dispositions de l'accord majoritaire en date du 27 juillet 2018 établi en application de l'article L.1233-24-1 du Code du Travail sur un projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi.

Son rôle est de veiller à la bonne application des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et de suivre régulièrement la situation réelle des reclassements, ainsi que les résultats de l'ensemble des mesures d'aide aux salariés qui auront fait l'objet d'un licenciement.

Cette commission de suivi est composée de représentants de la Direction et du Personnel et plus précisément :

- de 2 membres titulaires et 2 membres suppléants parmi les membres du Comité d'Entreprise. A la suite des élections professionnelles, une nouvelle désignation parmi les membres du nouveau CSE devra être organisée dès la première réunion.

- de 2 membres dont un Président représentant la direction et 1 suppléant.

- de 1 représentant de la Cellule d'Accompagnement.

- de 1 représentant de la DIRECCTE compétente.

Cette commission se réunit une fois par mois dans les locaux de la Société, à l'initiative de la Direction, pendant les 4 premiers mois de la mise en œuvre du plan, puis une fois tous les deux mois. Ces réunions et les temps de trajets se déroulent sur le temps de travail. Les autres dispositions de l’accord du 27 juillet 2018 restent inchangées.

## Article 3.4. Commission œuvres SOCIALES

Une commission destinée aux œuvres sociales sera créée, et son rôle sera de veiller à la bonne gestion du budget relatif aux œuvres sociales et culturelles et de faire de nouvelles propositions.

Un bilan sera présenté à l'occasion d'une réunion ordinaire du CSE.

Cette commission sera composée de trois membres issus du Comité Social et Economique dont le Trésorier.

Le temps passé en commission sera pris sur les heures de délégation.

## Article 3.5. Commission Epargne salariale

Une commission destinée à l'épargne salariale sera créée, et son rôle sera d'étudier et de vérifier, à raison d'une fois par an, les enveloppes financières dédiées à l'intéressement et la participation ainsi que les modalités de répartition.

Deux membres seront désignés parmi les membres du CSE. Ils auront notamment pour missions de transmettre un compte rendu au CSE pour faciliter sa consultation.

Le temps de réunion de cette commission sera comptabilisé sur le temps de travail.

## Article 3.6. Commission SOCIALE

Une commission sociale regroupant l'ensemble des sujets relatifs à la politique sociale de l'entreprise (formation, égalité hommes/femmes…) sera créée.

Elle sera composée de :

- 2 membres titulaires désignés par le Comité Social et Economique dont le membre du CSE qui sera désigné en tant référent matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La mission de ce référent sera plus particulièrement de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise. En cas d'alerte, ce référent peut être libéré rapidement pour mener l'enquête. Dans ce cadre, une demande de déplafonnement des heures de délégation pourra être soumise auprès de la Direction.

Cette commission se réunira sur le temps de délégation et présentera un bilan annuel au CSE afin de préparer la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

# ARTICLE 4. REUNIONS DU CSE ET CONSULTATIONS PERIODIQUES

## Article 4.1. Réunions mensuelles

Le CSE se réunit au minimum 10 fois par an sur convocation de l’employeur ou de son représentant, hors cas prévus par la règlementation.

Quatre fois dans l'année, une de ces réunions porte en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, pendant laquelle la DIRECCTE et la médecine du travail sont invitées.

## Article 4.2. Consultations périodiques

## Article 4.2.1. Orientations stratégiques de l’entreprise

Le CSE est consulté tous les trois ans sur les orientations stratégiques de l’entreprise selon les modalités légales en vigueur.

Cette consultation porte sur :

* les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages
* la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
* les orientations de la formation professionnelle.

Les éventuelles actualisations du plan stratégique pourront être présentées annuellement, à titre informatif, au CSE, si la Direction l’estime nécessaire.

##  Article 4.2.2. Situation économique et financière de l’entreprise

L'année fiscale s'étend du 1er juillet N-1 au 30 juin N, le CSE sera consulté tous les ans et au plus tard, le 31 octobre de l'année N, sur la situation économique et financière de l’entreprise.

## Article 4.2.3. Politique sociale de l’entreprise

Le CSE est consulté tous les ans sur la politique sociale de l’entreprise. Cette consultation comprend notamment :

- Le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage

- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité

- Les conditions de travail

- les congés et l'aménagement du temps de travail

- La durée du travail

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le CSE s’appuie sur l’analyse réalisée en amont par la commission sociale.

# ARTICLE 5. SUBVENTIONS ET MOYENS DU CSE

## Article 5.1. Subventions

L’employeur verse chaque année au CSE une **subvention de fonctionnement** d’un montant équivalent à 0,2% de la masse salariale brute de l’entreprise telle que définie par les dispositions légales (article L. 2315-61 du Code du travail).

L’employeur verse chaque année au CSE une contribution destinée à financer les **activités sociales et culturelles** d’un montant équivalent à 0.8% de la masse salariale brute de l’entreprise telle que définie par les dispositions légales (article L. 2312-83 du code du travail).

## Article 5.2. Moyens matériels et Local a disposition

Il est convenu entre la direction et les membres CSE, la mise à disposition d'un local sécurisé leur permettant de se réunir et contenant un téléphone, un ordinateur, une imprimante et une connexion internet.

Lorsque les membres du CSE souhaiteront se réunir, ils auront accès à une salle de réunion à condition de l'avoir réservée.

Pour faciliter la communication interne, une adresse e-mail professionnelle sera créée pour chaque membre du Comité Social et Economique.

## Article 5.3. Transfert des avoirs financiers et materiels du CE au CSE

Il est convenu que les montants disponibles sur les comptes bancaires actuels du Comité d’Entreprise seront versés sur les nouveaux comptes bancaires du Conseil Social et Economique, dans les meilleurs délais, à la fin des mandats du CE.

Les biens corporels appartenant au Comité d'Entreprise deviendront automatiquement propriétés du CSE dès la promulgation des résultats des élections.

# ARTICLE 6. FORMATIONS DU CSE

Afin de garantir un dialogue social de qualité, les parties conviennent de l’importance du maintien des connaissances et de la montée en compétences des représentants du personnel. Dans ce cadre, sont prévus les dispositifs suivants :

- Une formation économique d'une durée de 5 jours pour les titulaires et de 3 jours pour les suppléants.

- Une formation sur la sécurité, la santé et les conditions de travail d'une durée de 3 jours pour les membres titulaires et suppléants.

Les membres du CSE porteront une attention particulière sur l'optimisation de l'organisation de ces formations.

# ARTICLE 7. ORDRE DU JOUR, PROCES-VERBAUX

## Article 7.1. Ordre du jour et convocation

L’ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le Président et le Secrétaire.

Les éventuels informations et documents associés à un ou plusieurs points prévus à l’ordre du jour sont mis à disposition dans la BDES en même temps que la convocation et l’ordre du jour.

## Article 7.2. Procès-verbaux

Chaque séance de CSE donnera lieu à la rédaction d’un procès-verbal.

## Article 7.2. Règlement interieur

Le CSE étudiera l'adoption d'un règlement intérieur lors de sa première réunion.

# ARTICLE 8. BDES

Conformément aux dispositions légales, une BDES est mise en place dans l’entreprise.

A ce titre, le comité social et économique, en collaboration avec la direction, définit :

1° L’organisation, l’architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales

2° Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d’accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d’utilisation.

Pour rappel, la base de données comporte à minima les thèmes suivants :

* L’investissement social,
* L’investissement matériel et immatériel,
* L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l’entreprise,
* Les fonds propres, 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.

Il sera également mis à disposition dans la BDES les autres informations nécessaires aux informations et consultations récurrentes (documentation comptable et financière nécessaire à la consultation sur la situation économique et financière) et ponctuelles.

La publication d’éléments par l’employeur vaut communication à compter de l’envoi de ces informations par voie électronique aux destinataires.

Les bénéficiaires de la BDES sont tenus de respecter la confidentialité des informations affichées comme telles par l’employeur.

La base de données est accessible en intégralité aux :

* Membres de la délégation élue du personnel ;
* Représentants syndicaux au CSE

# ARTICLE 9. REPRESENTANTS DE PROXIMITE

La mise en place des représentants de proximité a vocation à rendre plus efficace le suivi des actions réalisées sur le terrain.

## 9.1 Nombre d’élus et crédits d’heures

Dans un souci d'optimisation et de promotion du dialogue social, il est convenu de mettre en place 9 représentants de proximité sur l'ensemble des sites de la société Hubbard SAS.

Un crédit d'heures mensuel correspondant à deux demi-journées leur est attribué. Ce crédit est forfaitaire et incessible. Il ne peut faire l’objet d’aucun report ni d’aucune mutualisation.

## 9.2 Périmètre d'APPLICATION et repartition par site geographique

Chaque représentant de proximité sera référent sur le périmètre géographique défini ci-après :

- 1 représentant pour les services administratifs et le laboratoire - Site du Foeil (22),

- 2 représentants pour le couvoir du moulin - Site du Foeil (22),

- 2 représentants pour les élevages rattachés au site du Foeil (22),

- 2 représentants pour le centre de sélection R&D sur le périmètre de Châteaubourg et sites rattachés (35 & 53),

- 2 représentants pour le site de Saint-Loup d'Ordon (45 & 89).

Ils sont désignés par les membres du CSE à bulletin secret :

* en priorité parmi les membres du Comité Social et Economique exerçant leur travail sur le site sur lequel ils seront désignés représentant de proximité.
* Par exception, en l’absence de membres du CSE sur un des sites ci-dessus, les membres du CSE désigneront comme représentant de proximité un salarié non membre du CSE mais appartenant obligatoirement au site concerné.

Seuls participent au vote les présents ayant une voix délibérative, à savoir les titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique, ou les suppléants s’ils remplacent un titulaire absent.

Un appel à candidature sera effectué par le CSE par voie d’affichage, dans un délai de 8 jours suivant son élection. Pour pouvoir être désigné représentant de proximité, les salariés devront disposer d’une ancienneté minimum d’un an à la date de leur désignation par le CSE.

Les candidatures seront notifiées par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge ou envoyé par courrier électronique avec accusé de réception à l’attention du Président du CSE. A l’issue de la période de candidature, il sera procédé au cours de la réunion suivante du CSE à la désignation du représentant de proximité.

En cas de partage des voix, conformément aux règles habituelles du droit électoral et sans qu’il soit porté atteinte au principe de non-discrimination en raison de l’âge, la désignation se fera au profit du candidat le plus âgé.

Les représentants de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin au plus tard à l’échéance du mandat des membres élus du Comité social et économique.

Lorsque le représentant de proximité est membre du CSE, son mandat de représentant de proximité prend fin avec son mandat de membre du CSE.

Le salarié occupant les missions de représentant de proximité aura le statut de salarié protégé.

En cas de perte de mandat d’un représentant de proximité due à un départ de l’entreprise ou à une mobilité géographique sur un autre site, une nouvelle désignation d’un RP sera réalisée en CSE. Cette désignation aura lieu dans les 2 mois après la perte de mandat.

## 9.3 Attributions

Les représentants de proximité ne disposent ni de la personnalité juridique ni d’un budget dédié.

Les représentants de proximité sont chargés, par délégation du CSE, de toutes questions relevant de l’application du code du travail et des accords d’entreprise, nécessitant un traitement local ou de proximité, y compris en matière de santé, sécurité et conditions de travail, dans leur champ de compétence territorial.

Les représentants de proximité auront pour missions principales :

- d'assurer un rôle de relais d'information auprès du CSE en amont des réunions prévues avec la direction,

- de traiter l'ensemble des réclamations individuelles et collectives en termes de conditions de travail et de rémunération,

- de se réunir avec les responsables de site pour résoudre les problématiques terrains,

- d'assurer un rôle en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à travers la réalisation d'enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ainsi qu’aux inspections, lorsqu’elles ont lieu dans son périmètre. Dans ce cadre, il peut formuler et communiquer au CSE et à l’employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés de son périmètre.

En aucune manière, les représentants de proximité ne peuvent rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l’exercice de leurs attributions.

## 9.4 Modalités de fonctionnement

Une réunion toutes les six semaines sera organisée dans chaque secteur géographique (départements 22, 35/53 et 45/89) en présence :

- d'un représentant de proximité accompagné d'un membre titulaire du CSE,

- du responsable de site accompagné du Directeur de Production ou du Directeur R&D, de la Directrice des Ressources Humaines ou Directrice Administrative & Financière ou d'un salarié du service QSE en fonction des questions et des thématiques précisées en amont de la réunion.

Dans un souci de simplification et d'optimisation des échanges entre les partenaires sociaux et les représentants de la direction, il est convenu de tenir un plan d'actions dont la forme sera définie ultérieurement. Ce document sera le lien entre les représentants de proximité et le CSE. Il permettra de s’assurer du bon suivi des dossiers sur le terrain et servira d’indicateur de qualité et d’efficacité des réunions. En effet, ces réunions doivent aboutir à des décisions d’action (remplacement de matériel, amélioration des conditions de travail, etc) qui doivent être mises en place dans un délai défini. Le plan d’action transmis aux membres du CSE mettra en évidence l’état d’avancement de chaque sujet et éventuellement les points de blocage.

Les problématiques non réglées sur le site remonteront directement au Comité Social et Economique sous forme de note décisionnelle. Les problématiques réglées sur le site seront, quant à elles, retranscrites sous la forme de note informative.

Une réunion préparatoire sera effectuée sur les heures de délégation avant chaque réunion.

Le temps passé pour ces réunions est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit de ces heures de délégation.

## 9.5 Moyens matériels

Il est convenu d'utiliser le même local mis à disposition des membres du CSE pour leurs réunions. Ce local sera équipé d'un ordinateur, d'une imprimante, d'une connexion internet et d'un téléphone.

En cas de nécessité, un véhicule sera mis à disposition des représentants de proximité sur chacun des établissements. Les modalités d'utilisation seront définies ultérieurement en fonction des membres désignés et leur localisation.

## 9.6 FORMATION des representants

Compte tenu de l'ensemble des attributions confiées aux représentants de proximité, il est convenu de former l'ensemble des membres aux aspects santé, sécurité et conditions de travail exceptés pour les salariés déjà membres du CSE.

Il s’agira d’une formation sur la sécurité, la santé et les conditions de travail d'une durée de 3 jours.

# ARTICLE 10. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

## Article 10.1. Les DELEGUES SYNDICAUX

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l’employeur. Il est le représentant dans l’entreprise de l’organisation syndicale qui l’a mandaté et peut donc signer tout accord d’entreprise. Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l’entreprise pour l’exercice de son mandat.

Les moyens d’expression syndicale sont :

* La collecte des cotisations à l’intérieur de l’entreprise en-dehors du temps de travail, selon les modalités à déterminer
* La liberté de diffusion de la presse et de tout document syndical dans l’entreprise aux heures d’entrée et de sortie
* Le libre affichage des communications syndicales sur les panneaux prévus à cet effet avec communication simultanée à l’employeur
* La mise à disposition des organisations syndicales représentatives d’un local approprié. Ce local pourra être accessible à tous les représentants du personnel.
* Le droit pour chaque organisation syndicale représentative de réunir ses adhérents dans le local approprié, en dehors des heures et des postes de travail, suivant les modalités à fixer en accord avec le service Ressources Humaines
* Une fois par semestre, l’employeur autorise le personnel à terminer le travail une heure avant l’heure normale pour assister à l’assemblée générale de la section syndicale à laquelle il appartient.
* L’attribution du crédit de 24 heures mensuelles de délégation

## Article 10.2. Les relais SYNDICAUX

Comme indiqué plus haut, les différents sites de la société Hubbard SAS ne disposent pas de l’autonomie suffisante pour justifier qu’ils soient considérés comme établissement distincts et ainsi offrir la possibilité aux organisations syndicales représentatives la désignation d’un délégué syndical d’établissement.

Ainsi, compte tenu de l’éloignement et de la multitude des sites au sein de Hubbard SAS, les parties ont convenu de créer des « relais syndicaux » sur les sites de la Société dans lesquels ce dernier n’est pas présent dont la mission est d’assister le délégué syndical en vue de la préparation des négociations d’accords collectifs, notamment en lui faisant part des remarques et revendications des salariés du site en question.

Le relai syndical est désigné par chaque organisation syndicale représentative sur chacun des sites tels que mentionnés ci-dessous.

Les parties conviennent que le délégué syndical est automatiquement le relais syndical du site sur lequel il travaille habituellement.

Le relai syndical dispose de 10 heures de délégation mensuelle pour assurer son rôle. Si le délégué syndical est aussi relais syndical, les 10 heures de délégation précitées ne se cumulent pas avec les 24 heures attachées au mandat de délégué syndical. En revanche les membres de la délégation pourront mutualiser leurs heures dans les mêmes conditions que celles prévues par les dispositions règlementaires applicables aux membres titulaires du CSE.

Il y aura possibilité pour une organisation syndicale représentative de désigner un salarié en tant que relai syndical :

* LE FOEIL et sites rattachés (fermes internes – couvoir – bureaux – laboratoire)
* CHATEAUOURG et sites rattachés (bureaux - Martigné-Fd – Marpiré – Le Pertre – Louverné)
* SAINT LOUP D’ORDON et sites rattachés (Berjaterie – Marchais Ferrés – couvoir – bureaux)

Le relai syndical assiste le délégué syndical dans la globalité de sa mission mais n’est pas compétent pour la négociation collective de l’entreprise, et, sauf mandatement particulier attaché ponctuellement à une négociation, ne participera donc pas aux réunions de négociation.

S’agissant d’une instance purement conventionnelle, le salarié occupant les missions de relai syndical n'aura pas le statut de salarié protégé.

# ARTICLE 11. DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATION ET CREDIT D'HEURES

## Article 11.1. Règles de gestion

Le service Ressources Humains assure le suivi des heures de délégation tant pour le CSE, les représentants de proximité que pour les organisations syndicales.

Les parties conviennent que pour tout crédit d’heures prévu dans cet accord :

* Une journée équivaut à 7 heures ;
* Une demi-journée équivaut à 4 heures.

Ces principes de gestion concernent l’ensemble des salariés titulaires de mandats dont les cadres au forfait en jours, notamment en ce qui concerne le suivi de leur temps de travail journalier et hebdomadaire.

Si les membres du CSE relèvent d’une convention individuelle de forfait en jours sur l’année, le crédit d’heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié.

## Article 11.2. Modulation et mutualisation

Afin de fluidifier le travail des élus et des représentants, la législation a assoupli les règles de modulation et de mutualisation des heures de délégation. Les parties ont convenu de ne pas aller au-delà des dispositions légales.

## Article 11.3. Bons de délégation

Les représentants du personnel peuvent librement exercer leur mandat et utiliser le crédit d’heures dont ils disposent dès lors que cette utilisation est conforme aux dispositions règlementaires.

Toutefois, afin de permettre à l’entreprise d’organiser au mieux l’activité du service auquel appartient les représentants du personnel, en raison de l’absence liée à l’exercice de son mandat (imputable ou non sur son crédit d’heures), les parties signataires conviennent de mettre en place des bons de délégation.

Ces bons ne constituent pas une demande préalable d’autorisation d’absence.

Les bons sont établis sur un document mis à disposition des représentants du personnel et remis à leur responsable hiérarchique moyennant un délai de prévenance nécessaire à la bonne organisation du travail et au minimum de 48 heures ouvrées hors cas exceptionnel justifié par le représentant.

Le délai de prévenance est de 8 jours calendaires dans les hypothèses suivantes :

- utilisation d’heures cumulées au-delà du mois ;

- utilisation d’heures réparties entre les membres du CSE.

# ARTICLE 12. DUREE DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et entrera en vigueur le jour de la proclamation définitive des résultats des élections au CSE de 2019. Il cessera de produire tout effet au terme des mandats des membres du CSE élus en 2019.

En cas d’évolution substantielle ayant un impact sur l’économie globale du présent accord, les parties conviennent de se réunir de nouveau afin d’échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

# ARTICLE 13. REVISION DE L’ACCORD

Le présent accord peut faire l’objet de révisions.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

# ARTICLE 14. COMMUNICATION DE L’ACCORD

Le présent accord, une fois signé, sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l’ensemble des organisations syndicales représentatives de Hubbard SAS.

# ARTICLE 15. PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

* sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l’article D. 2231-7 du code du travail ;
* et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Saint Brieuc.

Une copie du présent accord sera affichée dans l’entreprise aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à LE FOEIL, le 29 mars 2019 en 6 exemplaires.

Pour la société Hubbard SAS, Olivier ROCHARD

Pour les organisations syndicales représentatives :

xxxxxxx, délégué syndical central CGT

xxxxxxxx, délégué syndical central CFDT

xxxxxxxx, délégué syndical central SNCEA-CFE-CGC