**ACCORD D’ENTREPRISE METTANT EN PLACE**

**LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

**VWR INTERNATIONAL S.A.S.**

ENTRE

La **S.A.S. VWR International**, dont le Siège Social est situé au 201, rue Carnot à Fontenay-sous-Bois (94120), représentée par **S**, Directrice des Ressources Humaines Europe du Sud.

**D’UNE PART,**

ET

Les **Organisations Syndicales** :

**CFDT** représentée par **Mme C**, Déléguée Syndicale Centrale d’Entreprise,

**CGT**  représentée par **M. M**, Délégué Syndical Central d’Entreprise,

**CFE/CGC** représentée par **M. B**, Délégué Syndical Central d’Entreprise,

**CGT/FO** représentée par **M. P**, Délégué Syndical Central d’Entreprise,

**D’AUTRE PART.**

***Préambule :***

Il est rappelé qu’au cours du mois de mai 2019, la Direction a proposé, après consultation des organisations syndicales puis du Comité Central d’entreprise, le 9 juillet 2019 :

* De proroger les mandats des délégués du personnel et des membres des comités d’entreprise,
* Et de réduire les mandats des membres des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans la perspective du renouvellement des instances représentatives du personnel de l’entreprise VWR, sous forme de comité social et économique (CSE), conformément à l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et au décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, la Direction et les organisations syndicales se sont réunies les 14 mai, 7 et 17 juin, 2, 8 et 12 juillet, puis le 11 et 16 septembre 2019, afin de négocier le présent accord portant mise en place du CSE.

Dans le cadre de ces négociations, les Partenaires sociaux et la Direction ont souhaité adapter ce nouveau dispositif législatif au fonctionnement de l’entreprise et ont décidé de :

1. déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts devant être retenus pour la mise en place des futurs CSE ;
2. fixer les modalités de mise en place et de fonctionnement :

* des CSE d’établissement et du CSE central ;
* des Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), ainsi que de la CSST centrale ;
* du Représentant de Proximité,
* et enfin, des autres Commissions du CSE.

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

**Article 1 – Fixation du périmètre des CSE**

* 1. **Comité Social et Economique d’établissement (CSE-E)**

L’entreprise SAS VWR International est composée de deux établissements distincts, disposant d’une autonomie de gestion, notamment en matière de gestion du personnel et sont les suivants :

1. L’établissement de Briare,
2. L’établissement dit du siège social regroupant les sites de Fontenay-sous-Bois, de Pessac, de Strasbourg, Seclin et les équipes On Site (J and J).

Au sein de ces deux établissements distincts, sera donc mis en place un comité social et économique d’établissement.

En application de l’article L. 2314-33 du code du travail, les membres du comité social et économique d’établissement seront élus pour quatre ans.

La négociation d’un protocole d’accord préélectoral pour organiser les élections professionnelles sera réalisée ultérieurement.

* 1. **Comité Social et Economique Central (CSE-C)**

Conformément à l’article L. 2313-1 du code du travail, les parties à la négociation rappellent que dans les entreprises de plus de 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, il est obligatoire de constituer un Comité Social et Economique Central (CSE-C).

Dans le mois qui suit l’élection des membres du CSE-E, les membres titulaires élus, toutes catégories confondues, réunis en collège unique, désignent par un vote à bulletin secret, les membres titulaires et suppléants du CSE-C, sur candidature de membres titulaires ou suppléants. Cette élection a lieu tous les 4 ans, après l’élection générale des membres des CSE d’établissements.

Le procès-verbal de chaque CSE-E mentionne ces opérations électorales et le résultat du vote.

Le mandat de membre du CSE-C est d’une durée de quatre années, soit la durée du cycle électoral, sauf fin anticipée du mandat. En cas de fin du mandat d’un titulaire (vacance, par départ de l’entreprise ou perte du mandat), un remplaçant de la même catégorie et établissement est alors désigné pour la durée du mandat restant à courir jusqu’aux prochaines élections.

**Article 2 – Composition des CSE**

Article 2.1 Composition du Comité Social et Economique Central (CSE-C)

Le CSE-C est présidé par l’employeur ou son représentant, et il est assisté en tant que de besoin par tout collaborateur en charge notamment d’un sujet inscrit à l’ordre du jour.

*Article 2.1.1 Membres élus par les CSE-E*

Conformément à l’article L. 2316-4, le CSE-C est composé d’un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants désignés pour chaque établissement, par le CSE d’établissement parmi ses membres titulaires.

Il est convenu qu’ils seront au nombre de 11 titulaires et 11 suppléants.

Afin d’assurer la représentation la plus juste de chaque établissement et de chaque catégorie de salarié, la répartition est fixée comme suit :

* 6 titulaires et 6 suppléants pour l’établissement dit du siège social,
* 5 titulaires et 5 suppléants pour l’établissement de Briare.

Conformément à l’article L. 2316-5 du code du travail, un siège titulaire et un siège suppléant est obligatoirement réservé à la catégorie « cadres ».

Dans chaque CSE-E, les membres titulaires élus, toutes catégories confondues (=collège unique), désignent par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, le titulaire et le suppléant au CSE-C représentant leur établissement, parmi les membres titulaires au CSE-E. Ainsi, l’ensemble des membres titulaires vote sans distinction de collège pour élire les membres titulaires et/ou suppléants qui le représentera.

Les parties au présent accord rappellent qu’en cas de partage des voix, le plus âgé des candidats est proclamé élu. Les membres suppléants des CSE-E ne peuvent voter que s’ils remplacent un titulaire absent.

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

Le nombre et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fera l’objet d’un accord entre l’employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les règles de double majorité de l’article L. 2314-6 (protocole d’accord préélectoral).

Seuls les membres titulaires du CSE-C disposent d’une voix délibérative. Si le suppléant assiste à la réunion en remplacement du titulaire, le suppléant qui a vocation à le remplacer dispose alors d’une voix délibérative.

*Article 2.1.2 Représentants syndicaux au CSE-C*

Chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE-C, choisi, soit parmi les élus titulaires ou suppléants des CSE-E, soit parmi les représentants syndicaux désignés dans ces comités. Chaque représentant syndical assiste aux réunions du CSE-C avec voix consultative.

*Article 2.1.3 Bureau du CSE-C*

Au cours de la première réunion, le CSE-C élit le secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint parmi ses membres titulaires.

Les candidats devront être élus membres titulaires du CSE-C et se déclarer candidat au plus tard en séance et préalablement au vote. En cas d’égalité des voix, ce sera le candidat le plus âgé qui sera nommé.

Article 2.2 Composition du Comité Social et Economique d’Etablissement (CSE-E)

*Article 2.2.1 Délégation patronale*

L’employeur ou son représentant préside le CSE-E.

Conformément aux dispositions légales, le président peut lors de chaque réunion du CSE-E, être accompagné d’une délégation formée de trois personnes au maximum.

Le président et les collaborateurs qui l’assistent ont voix consultative. Ils peuvent s’exprimer et donner leur point de vue lors des réunions. Ils ne peuvent cependant prendre part aux votes.

Il est rappelé que la Direction peut inviter un ou plusieurs collaborateurs ayant la connaissance du sujet abordé lors de la réunion afin de permettre aux élus d’avoir une meilleure compréhension du projet ou du sujet traité.

*Article 2.2.2. Délégation du personnel*

Sous réserve que cela soit repris dans le protocole d’accord préélectoral, le nombre des membres titulaires et suppléants des CSE-E est fixé comme suit :

* Pour l’établissement dit du siège social : 6 titulaires et 6 suppléants ;
* Pour l’établissement de Briare : 8 titulaires et 8 suppléants.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes devra également être désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les membres du CSE-E devront se déclarer candidat aux fonctions de référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, au plus tard en séance et préalablement au vote. En cas d’égalité des voix, ce sera le candidat le plus âgé qui sera nommé.

*Article 2.2.3 Bureau du CSE-E*

Lors de la première réunion du CSE-E, les membres titulaires des CSE-E voteront pour désigner le secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et un trésorier-adjoint.

Les candidats devront être élus membres titulaires du CSE-E et se déclarer candidat au plus tard en séance et préalablement au vote. En cas d’égalité des voix, ce sera le candidat le plus âgé qui sera nommé.

*Article 2.2.4 Représentants syndicaux aux CSE-E*

Conformément à l’article L. 2314-2 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l’établissement peut désigner un représentant syndical au CSE-E.

*Article 2.2.5 Membres de droit*

Lors des réunions portant sur les questions relatives à l’hygiène et à la sécurité, sont membres de droit au CSE :

* L’inspecteur du travail,
* Le médecin du travail,
* Le représentant de la CARSAT ou CRAMIF,
* Le responsable du service de sécurité et des conditions de travail (Fonction HSE).

Ces membres n’ont vocation à être présents que durant le temps où les questions relatives à l’hygiène et à la sécurité sont abordées.

Ces membres n’ont qu’une voix consultative, ils ne prennent pas part aux votes.

**Article 3 – Fonctionnement des CSE-C et CSE-E**

Article 3.1 S’agissant du CSE-C

Les parties conviennent que le CSE-C se réunisse une fois par semestre au siège de l’entreprise.

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir sur convocation du président ou sur demande de la majorité des membres titulaires.

Les membres du CSE central et les représentants syndicaux au CSE-C sont convoqués par le Président, par courrier électronique avec accusé de réception, auquel sont joints l’ordre du jour et le cas échéant les documents afférents.

L’ordre du jour de chaque réunion est communiqué aux membres du CSE-C au moins huit jours calendaires avant la réunion.

Conformément aux dispositions de l’article L. 2314-1 du code du travail, les suppléants n’assistent aux réunions qu’en l’absence des titulaires qu’ils remplacent.

En vue de permettre la participation d’un suppléant aux réunions, chaque titulaire informera dès qu’il en aura connaissance, de son absence à une ou plusieurs réunions du CSE central, le membre suppléant appelé à le remplacer, le Secrétaire et le Président.

Les parties au présent accord conviennent que chaque membre du CSE-C (y compris les représentants syndicaux) bénéficie d’un temps de préparation de trois heures avant chaque réunion. Ce temps de préparation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel et ne s’impute pas sur le crédit d’heures de délégation.

Si le CSE décide d’avoir recours à un expert-comptable en vue des trois consultations récurrentes prévues par les articles L. 2315-87 à L. 2315-91 du code du travail, les parties décident que les membres du CSE-C, disposent d’un temps de préparation de trois heures supplémentaires avant la réunion.

En outre, il est convenu qu’en cas de réunions extraordinaires à l’initiative de la Direction, la prise de note soit prise en charge par l’employeur.

Article 3.2 S’agissant des CSE-E

Le nombre de réunions annuelles des CSE-E est fixé à sept, dont au moins quatre réunions porteront sur tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Conformément aux dispositions légales, les membres du CSE-E, ainsi que l’employeur, peuvent demander la tenue d’une réunion extraordinaire.

L’ensemble des membres de la délégation au CSE-E (titulaires et suppléants), les représentants syndicaux et le représentant de proximité visé par l’article 5 du présent accord reçoivent les convocations, ainsi que les documents afférents, par courrier électronique, au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Le représentant de proximité visé par l’article 5 du présent accord, sera invité aux réunions qui traitent des sujets concernant directement le site de Pessac.

Concernant la présence des suppléants, il est convenu d’appliquer les règles suivantes :

1° Pour le CSE-E dit du siège social, les suppléants participent aux réunions du CSE-E.

2° Pour le CSE-E de Briare, les suppléants n’assistent aux réunions qu’en l’absence des titulaires qu’ils remplacent, conformément à l’article L. 2314-1 du code du travail.

Néanmoins, les parties retiennent que les suppléants du CSE-E de Briare qui sont également membres de la CSSCT-E, pourront participer aux réunions du CSE-E de Briare pour les points qui traiteront des questions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En vue de permettre la participation d’un suppléant aux réunions, chaque titulaire informera dès qu’il en aura connaissance, de son absence à une ou plusieurs réunions du CSE-E, le membre suppléant appelé à le remplacer, le Secrétaire et le Président. Le titulaire absent est remplacé par le suppléant pendant toute la durée de la réunion. Il est précisé que, dans le cas où un titulaire absent n’aurait pas pu être remplacé par un suppléant lors d’une réunion de CSE-E, les votes et les délibérations réalisés par l’instance à la majorité des membres présents sont réputés valides.

Les parties au présent accord conviennent que chaque membre du CSE-E (y compris les représentants syndicaux) bénéficie d’un temps de préparation d’une heure avant chaque réunion. Le temps de préparation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel et ne s’impute pas sur le crédit d’heures de délégation.

**Article 4 – Heures de délégation**

Sous réserve que ce point soit repris dans le protocole d’accord préélectoral, les parties rappellent que le volume d’heures de délégation est réparti dans les conditions suivantes :

1° Pour le CSE-E dit du siège social, il est prévu un total de 300 heures de délégation mensuelles, réparties ainsi :

* Les membres titulaires disposent de 25 heures de délégation par mois ;
* Les membres suppléants disposent de 15 heures de délégation par mois ;
* Enfin, les 4 membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de 15 heures de délégation par mois.

2° Pour le CSE-E de Briare, 220 heures de délégation mensuelles sont affectées, comme suit :

* Seuls les membres titulaires disposent d’heures de délégation qui sont de 24 heures de délégation par mois ;
* Les 4 membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de 7 heures de délégation par mois.

L’utilisation des heures de délégation et les conditions dans lesquelles les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d’heures de délégation dont ils disposent sont définies par la réglementation en vigueur (article R. 2315-6 du code du travail : «*La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1 »).*

**Article 5 – Représentant de proximité**

Afin d’assurer une représentation au plus proche des salariés, les parties au présent accord décident que pourra être mis en place un représentant de proximité au sein du site de Pessac.

Article 5.1 Désignation du représentant de proximité

A l’issue des élections professionnelles des CSE-E, le représentant de proximité sera désigné par délibération du CSE-E du siège social à la majorité des membres présents. Seuls les salariés du site de Pessac, âgés de 18 ans révolus et travaillant dans l’entreprise depuis un an au moins, pourront se porter candidat au poste de représentant de proximité.

Le représentant de proximité peut être un élu ou un salarié ne disposant pas de mandat représentatif.

Les candidats pourront se manifester par tout moyen auprès des membres titulaires du CSE jusqu’à l’ouverture de la réunion du CSE-E du siège social.

Une information de cette désignation sera effectuée sur le site de Pessac.

Le représentant de proximité est désigné pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE-E du siège social.

Article 5.2 Attributions du représentant de proximité

Les parties au présent accord conviennent de confier aux représentants de proximité les missions suivantes :

* Relayer les réclamations individuelles et collectives qu’ils constatent sur leur site de rattachement auprès du CSE-E du siège social ;
* Les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail dans leur champ de compétence territorial ;
* Identifier les charges de travail excessives ;
* Instruire un droit d’alerte local en cas d’atteinte aux personnes.

Le représentant de proximité pourra être convié aux réunions du CSE-E du siège social si les thèmes de l’ordre du jour concernent le site de Pessac. Les frais engagés pour ces réunions seront pris en charge par l’entreprise, selon les modalités applicables au sein de l’entreprise.

Le CSE-E du siège social est autorisé à communiquer auprès des salariés de l’entreprise sur l’existence de ce représentant de proximité, son identité, son périmètre d’intervention et ses missions.

**Article 6 – Moyens et ressources alloués aux CSE-E**

Chaque CSE dispose d’un local aménagé (meublé notamment de tables, chaises et armoire) et du matériel (notamment un ordinateur et un accès à internet/ligne téléphonique) nécessaires à l’exercice de ses fonctions.

Tout autre équipement et tous frais de fonctionnement (notamment frais de documentation, papeterie, frais d’abonnement et de communications téléphoniques) sont à la charge du CSE sur son budget de fonctionnement.

Les parties au présent accord rappellent que les CSE-E disposent pour l’exercice de leurs attributions, d’un budget de fonctionnement et d’un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles.

Le budget de fonctionnement des CSE-E est déterminé, conformément aux dispositions légales.

Le budget affecté au financement des activités sociales et culturelles est de :

* 5 % de la masse salariale pour le CSE-E dit du siège social ;
* 4,20 % de la masse salariale pour le CSE-E de Briare.

**Article 7 – Commissions d’établissement et Commission centrale de santé, de sécurité et des conditions de travail**

En application du code du travail, une commission chargée d’étudier les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail doit obligatoirement être mise en place au sein du CSE dans les établissements d’au moins 300 salariés et dans les établissements comprenant au moins une installation classée Sévéso.

L’ordonnance précitée du 22 septembre 2017 prévoit également la mise en place d’une commission centrale de santé, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises d’au moins 300 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Dans ces conditions, les parties conviennent de fixer, au sein du présent accord :

* Le périmètre des commissions locales et centrale de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT) ;
* Le nombre de membres de ces commissions,
* Les missions déléguées aux commissions par le CSE et celles de la commission centrale ;
* Leurs modalités de fonctionnement ;
* Les modalités de formation des membres de ces commissions.

Article 7.1 : Mise en place et périmètre des commissions

Une commission centrale (CSSCT-C) est mise en place au niveau de l’entreprise.

Une commission d’établissement (CSSCT-E) est établie dans chacun des établissements distincts décrits par le présent accord, soit au sein de :

1. L’établissement de Briare,
2. Et L’établissement dit du siège social regroupant les sites de Fontenay-sous-Bois, de Pessac, de Strasbourg, de Seclin et les équipes On Site (J and J).

La mise en place de ces commissions intervient à compter des élections professionnelles pour une durée de mandat identique aux mandats des membres du CSE.

Article 7.2 : Composition des commissions

Les commissions (CSSCT-C et CSSCT-E) sont présidées par l’employeur ou son représentant. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les CSSCT (d’établissement et centrale) sont composées de 4 membres, dont au moins un représentant du 2éme collège ou le cas échéant du 3éme collège.

Plus précisément, la CSSCT-C est composée de 2 représentants par établissement.

Un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés lors de la première réunion des commissions, parmi les élus du CSE-C et CSE-E par un vote majoritaire. En cas d’égalité des voix, le candidat le plus âgé est élu. Afin d’assurer une bonne communication entre le CSE et la commission, il est recommandé de désigner le secrétaire parmi les titulaires des CSE.

Article 7.3 : Désignation des membres

Seuls les membres du CSE du périmètre de mise en place de chaque commission peuvent être désignés comme membres de la délégation du personnel à ladite commission, suite à candidature.

Ainsi, les membres de la CSSCT-C sont désignés, pour la durée de la mandature du CSE-C, par et parmi les membres de la délégation du personnel du CSE-C. De même, les membres de la CSST-E sont désignés, pour la durée de la mandature du CSE-E, par et parmi les membres de la délégation du personnel du CSE-E.

Cette désignation est réalisée lors de la première réunion suivant l’élection de chaque CSE.

La désignation a lieu par un vote du CSE à la majorité des membres présents.

Le président ne vote pas.

Article 7.4 : Missions

Il est rappelé que la commission centrale et les commissions d’établissement sont une émanation des CSE, sans personnalité juridique distincte.

Elles ont vocation à préparer les réunions et les délibérations des CSE sur les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

La commission centrale et les commissions d’établissement se voient confier tout ou partie des attributions des CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Elles ne peuvent cependant pas recourir à un expert, ni exercer les attributions consultatives du CSE-C et des CSE-E.

*Article 7.4.1 : Missions de la commission centrale*

La Commission centrale par délégation du CSE-C a pour vocation d’examiner les questions générales relatives à la santé et à la sécurité au travail dans l’entreprise commune à l’ensemble des établissements.

L’axe essentiel de sa mission est la prévention des risques professionnels transverses. A ce titre, elle est amenée à participer aux travaux relatifs à l’établissement du document unique d’évaluation des risques et du programme annuel de prévention des risques de l’entreprise.

Elle peut être associée à des études et émettre des recommandations qui seront transmises au CSE-C.

*Article 7.4. 2 : Missions des Commissions d’établissement*

Les CSSCT-E exercent en lieu et place des CSE-E, les attributions suivantes, exercées dans le cadre des dispositions légales :

1. Formulent toute proposition de nature à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des collaborateurs. En matière de sécurité, les commissions d’établissement veillent notamment au respect :
2. des règles de sécurité :

* dans les laboratoires,
* concernant la manipulation des engins,
* à l’égard des piétons,
* et enfin, en cas de travaux à effectuer aux sein des établissements.

1. des règles d’intervention lors des phases de maintenance, des règles d’utilisation des produits chimiques en production et logistique,
2. des règles d’hygiène,
3. au traitement des déchets, recyclage des produits chimiques,
4. au port des équipements de protection individuelle, aux protections collectives,
5. Procèdent à l’analyse des risques professionnels, notamment les risques psycho-sociaux et proposent dans ce cadre, des actions de prévention et des actions correctives à mener
6. En matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles, il est prévu que les commissions d’établissement :

* Soient réunies à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves dans l’établissement dont elles relèvent, ainsi qu’en cas d’évènement grave lié à l’activité de l’établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l’environnement.
* La commission d’établissement a également la responsabilité de réaliser des enquêtes prévues par l’article L. 2312-13 du code du travail.

1. Dans le cas de ces missions de prévention des risques professionnels, les commissions d’établissement suivent l’ensemble des visites médicales effectuées par les services de la médecine du travail.
2. Enfin, les commissions d’établissement, par délégation des CSE-E, sont compétentes pour exercer le droit d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent au sein des établissements. Chaque membre de la CSSCT peut alerter l’employeur en cas d’atteinte à la santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles au sens de l’article L. 2312-59 du code du travail ou de danger grave ou imminent ou d’une atteinte en matière de santé publique et d’environnement au sens de l’article L. 2312-60 du code précité.

Article 7.5. Fonctionnement

*Article 7.5.1 : Périodicité des réunions*

Les CSSCT-E se réunissent quatre fois par an, à raison d’une fois tous les trimestres, à l’initiative du président pour étudier la situation de l’établissement en termes de santé, sécurité et des conditions de travail. Dans la mesure du possible, les CSSCT-E se réunissent avant la réunion du CSE-E portant sur des sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés.

Au niveau de l’entreprise, les CSSCT-C se réunissent deux fois par an, avant la réunion du CSE-C, pour aborder ces thématiques au niveau de l’entreprise.

Des réunions extraordinaires des commissions peuvent être organisées à l’initiative du président ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves dans l’établissement dont elle relève, ainsi qu’en cas d’évènement grave lié à l’activité de l’établissement, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l’environnement.

Les commissions peuvent aussi être réunies à la demande motivée de deux de ses membres.

*Article 7.5.2 : Convocation et ordre du jour*

Pour établir l’ordre du jour, une rencontre préparatoire entre le président et le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) des commissions est programmée 15 jours calendaires avant la réunion.

Le président convoque ensuite les membres et les participants des commissions et leur transmet l’ordre du jour, ainsi que les documents afférents, par courrier électronique avec accusé de réception, au moins 8 jours calendaires avant la réunion.

*Article 7.5.3 : Participants*

En sus des membres des commissions et du président, participent aux réunions avec voix consultative :

* le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l’équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
* le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (Fonction HSE).

Sont également invités aux réunions des commissions :

* l’Inspecteur du travail;
* le représentant de la CARSAT ou CRAMIF.

*Article 7.5.4 : Procès-verbal des réunions*

Toute réunion des commissions fait l’objet d’un procès-verbal rédigé par le secrétaire.

Le temps consacré par le secrétaire à la rédaction des procès-verbaux des réunions s’impute sur ses heures de délégation.

Le procès-verbal de la réunion est communiqué au président ainsi qu’aux autres membres des commissions afin qu’ils puissent formuler leurs observations et l’approuver lors d’une séance ultérieure en commission.

Une fois approuvé, le secrétaire transmet le procès-verbal à la direction et le diffuse à tous les membres du CSE du périmètre dont relève la commission.

Concernant le site de Briare, compte tenu de son classement SEVESO, les parties au présent accord, conviennent que le président du CSSCT-E prendra en charge la rédaction du procès-verbal, le diffusera aux membres et le soumettra lors de la prochaine réunion pour approbation.

Article 7.6 : Moyens accordés aux Commissions de santé, sécurité et conditions de travail

*Article 7.6.1 Heures de délégation*

Chacun des membres de la délégation du personnel de la CSSCT-E bénéficie, dans le cadre de l’enveloppe d’heures de délégation des membres des CSE-E, d’un crédit d’heures de délégation, réparti comme suit :

* au sein de la CSSCT-E du siège social, les membres bénéficient de 15 heures mensuelles de délégation ;
* au sein de la CSSCT-E de Briare, les membres bénéficient de 7 heures de délégation mensuelles.

Sauf situation d’urgence, les membres des CSSCT-E planifient et informent leur hiérarchie des heures de délégation qu’ils doivent prendre.

Le temps passé aux réunions des CSSCT est rémunéré comme du temps de travail effectif et n’est pas déduit du crédit d’heures.

Les parties au présent accord conviennent également que chaque membre de la CSSCT-C bénéficie d’un temps de préparation de trois heures avant chaque réunion. Ce temps de préparation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel et ne s’impute pas sur le crédit d’heures de délégation.

*Article 7.6.2 Moyens accordés aux commissions de santé, sécurité et conditions de travail*

**Matériel**

Les CSSCT-E disposent d’un ordinateur pour effectuer ses travaux de secrétariat, d’un accès à internet pour leurs recherches spécifiques.

Une documentation technique et juridique pourra être demandée en fonction des besoins des membres des commissions.

**Formation**

Conformément aux articles L. 2315-18 et L. 2315-40 du code du travail, il est prévu que les membres des CSE-E bénéficient d’une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail dès leur première désignation, afin de leur permettre de réaliser leurs missions de façon efficace.

Ces formations seront renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans consécutifs ou non.

Ces formations sont d’une durée de 5 jours.

En outre, une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'établissement peut être dispensée aux membres de la CSSCT de Briare. Cette formation spécifique est intégralement prise en charge par l’employeur.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, il n’est donc pas déduit du crédit d’heures de délégation.

**Article 8 – Autres Commissions du CSE-C**

Article 8.1. Commission formation

Les parties conviennent de mettre en place une commission de la formation au sein du CSE-C.

Cette commission est chargée :

* De préparer les délibérations du comité sur les orientations stratégiques en matière de formation et sur la politique sociale dans les domaines qui relèvent de sa compétence pour la partie formation ;
* 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 et des travailleurs handicapés.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité aux réunions de la commission de la formation est rémunéré comme du temps de travail et ne s’impute pas sur le crédit d’heures de délégation.

La commission se réunit deux fois par an à l’initiative du président de la commission pour étudier la situation de l’entreprise concernant les mesures d’accompagnement et de développement des compétences des collaborateurs.

La commission est composée de quatre membres : 3 représentants pour l’établissement dit du siège social et 1 représentant de Briare.

Seuls les membres du CSE du périmètre de mise en place de chaque commission peuvent être désignés comme membres de la délégation à la commission formation.

Cette désignation est réalisée lors de la 1ére réunion suivant l’élection de chaque CSE.

La désignation a lieu par un vote des membres du CSE à la majorité des présents.

Article 8.2. Commission d’information et d’aide au logement

Une commission d’information et d’aide au logement est créée au sein du CSE-C.

Cette commission est chargée notamment :

* De rechercher des possibilités d’offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l’effort de construction ;
* D’informer les salariés sur leurs conditions d’accès à la propriété ou à la location d’un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l’obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

La commission se réunit au minimum une fois par an à l’initiative du président de la commission en tant que de besoin s’agissant de l’affectation de logement le cas échéant.

La commission est composée de quatre membres : 3 représentants pour l’établissement dit du siège social et 1 représentant de Briare.

Seuls les membres du CSE du périmètre de mise en place de chaque commission peuvent être désignés comme membres de la délégation à la commission formation.

Cette désignation est réalisée lors de la 1ére réunion suivant l’élection de chaque CSE.

La désignation a lieu par un vote des membres du CSE à la majorité des présents.

Article 8.3. Commission égalité professionnelle

Une commission égalité professionnelle est mise en place au sein du CSE-C.

Cette commission est chargée d’étudier les données sociales de l’entreprise (rapport de situation comparée, index de l’égalité professionnelle, bilan de l’accord égalité professionnelle…) et elle prépare les délibérations du CSE-C dans le domaine de l’égalité professionnelle.

La commission se réunit deux fois par an à l’initiative du président de la commission, avant la consultation du CSE-C sur la politique sociale de l’entreprise.

La commission est composée de quatre membres : 3 représentants pour l’établissement dit du siège social et 1 représentant de Briare.

Seuls les membres du CSE du périmètre de mise en place de chaque commission peuvent être désignés comme membres de la délégation à la commission égalité professionnelle.

Cette désignation est réalisée lors de la 1ére réunion suivant l’élection de chaque CSE.

La désignation a lieu par un vote des membres du CSE à la majorité des présents.

Article 8.4. Commission Frais de santé et prévoyance

Une commission *« Frais de santé et prévoyance »* est créée au sein du CSE-C, avec pour missions :

* Piloter le régime en proposant des actions visant à la pérennité de la structure et assurer l’équilibre des régimes ;
* Et échanger autour de l’articulation des régimes de mutuelle et de prévoyance des établissements du périmètre.

La commission se réunit deux fois par an à l’initiative du président, avant la consultation du CSE-C sur la politique sociale de l’entreprise.

La commission est composée de quatre membres : 3 représentants pour l’établissement dit du siège social et 1 représentant de Briare.

Seuls les membres du CSE du périmètre de mise en place de chaque commission peuvent être désignés comme membres de la délégation à la commission *« Frais de santé et prévoyance »*.

Cette désignation est réalisée lors de la 1ére réunion suivant l’élection de chaque CSE.

La désignation a lieu par un vote des membres du CSE à la majorité des présents.

**Article 9 – Confidentialité et secret professionnel**

Il est rappelé que les membres des CSE-E sont tenus à une obligation de discrétion à l’égard des informations revêtant un caractère professionnel dont ils pourraient avoir connaissance et présentés comme tels par l’employeur.

**Article 10 – Commissions de transfert**

Afin de permettre le transfert dans de bonnes conditions des changements d’entité (CE vers CSE), il est décidé de mettre en place une commission de transfert au sein de chaque CE, pour une durée de 6 mois, à compter de la mise en place de ces instances. Ces commissions seront composées de 2 membres qui sont désignés, par et parmi les membres de la délégation du personnel du CE.

Cette désignation sera réalisée en CE, au plus tard, en décembre 2019.

La désignation aura lieu par un vote du CE à la majorité des membres présents.

Le président ne votera pas.

Il est convenu entre les parties que le temps passé par les deux membres de la Commission de transfert sera considéré comme du temps de travail.

**Article 11 – Application - Durée – Révision – Dénonciation de l’accord**

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions antérieures qui seraient contraires aux présentes.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à l’échéance du cycle électoral en cours à la date de sa signature, soit au plus tard le 31 décembre 2019.

Il peut être révisé par avenant, conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées par l’article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation de l’accord fait l’objet d’une notification auprès de chacune des parties signataires et d’un dépôt dans les conditions visées par l’article L. 2261-9 dudit code.

**Article 12 – Suivi de l’accord**

L’application du présent accord est suivie par le CSE-C.

Au cours de son application, chacune des parties, ainsi que le CSE-C, peut solliciter les parties au présent accord afin qu’elles se réunissent, dans les six mois, en vue d’envisager d’éventuelles évolutions à apporter au présent accord, en identifiant précisément les thématiques concernées.

Enfin, les parties signataires se réunissent tous les quatre ans, pour faire un bilan des différents éléments du présent accord.

**Article 13 – Dépôt et publicité**

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Un exemplaire du présent accord est déposé auprès de la DIRRECTE, ainsi qu’au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE de signature de l’accord.

Enfin, le présent accord fait l’objet d’un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Fontenay-sous-Bois, le 7 octobre 2019

En 10 exemplaires dont un exemplaire est remis à chaque partie signataire.

Pour la **S.A.S. VWR International Mme S**

Pour les **Organisations Syndicales** :

**CFDT Mme C**

**CGT**  **M. M**

**CFE/CGC M. B**

**CGT/FO** **M. R**