



**ACCORD RELATIF A LA MISE EN
PLACE**

**DES COMITES SOCIAUX ET
ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT
(CSE)**

**ET DU COMITE SOCIAL ET
ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)**

AU SEIN DE MANPOWER FRANCE

Direction des Relations Sociales – Manpower France - Novembre 2018

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "R U", "AK", and a signature.

Table des matières

PRÉAMBULE.....	5
LEXIQUE.....	6
Titre 1 - Périmètre des instances représentatives et leur mode de fonctionnement	7
Article 1.1 : Périmètre des établissements distincts	7
Article 1.2 : Durée des mandats	7
Article 1.3 : Missions et attributions générales du CSE	7
Article 1.4 : Composition du CSE	7
Article 1.4.1 : Membres titulaires et suppléants du CSE.....	7
Article 1.4.2 : Membres suppléants siégeant désignés par chaque OSR.....	8
Article 1.4.3 : Présidence du CSE.....	8
Article 1.4.4 : Bureau du CSE	8
Article 1.5 : Ordre du jour et convocation.....	8
Article 1.6 : Remplacement des membres du CSE	9
Article 1.7 : Crédit d'heures	10
Article 1.7.1 : Crédit d'heures des membres du CSE.....	10
Article 1.7.2 : Crédit d'heures du suppléant remplaçant un titulaire du CSE.....	10
Article 1.7.3 : Mutualisation du crédit d'heures des membres du CSE.....	10
Article 1.7.4 : Modalités d'annualisation des heures de délégation des membres titulaires du CSE.....	11
Article 1.7.5 : Crédit d'heures mutualisé des membres du bureau du CSE.....	11
Article 1.8 : Nombre de réunions annuelles.....	11
Article 1.9 : Temps passé aux réunions du CSE	12
Article 1.10 : Réunions préparatoires aux réunions du CSE.....	12
Article 1.11 : Les commissions obligatoires du CSE	13
Article 1.11.1 : Commission santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT)	14
Article 1.11.1.1 : Périmètres des CSSCT	14
Article 1.11.1.2 : Missions.....	14
Article 1.11.1.3 : Composition	15
Article 1.11.1.4 : Modalités de fonctionnement	16
Article 1.11.1.5 : Crédit d'heures	16
Article 1.11.1.6 : Nombre de réunions annuelles	16
Article 1.11.1.7 : Comptes-rendus de la CSSCT	16
Article 1.11.2 : Commission égalité professionnelle	17
Article 1.11.3 : Commission d'information et d'aide au logement.....	17
Article 1.11.4 : Commission formation.....	17
Article 1.12 : Commissions facultatives.....	17

Article 1.13 : Procès-verbaux de réunion	18
Article 1.14 : Mise en place de la visioconférence.....	19
Article 1.15 : Règlement intérieur du CSE	19
Article 1.16 : Obligation de discrétion	19
Article 1.17 : Local du CSE.....	19
Article 1.18 : Expertises légales.....	20
Article 1.19 : Formations.....	20
Article 1.19.1 : Formation économique.....	20
Article 1.19.2 : Formation à la santé, sécurité et conditions de travail	20
Article 1.19.3 : Formation aux règles en vigueur en matière de relations sociales	21
Article 1.20 : Subvention de fonctionnement et contribution patronale aux ASC.....	21
Article 1.20.1 : Dévolution des biens des Comités d'établissement et du Comité central d'entreprise	21
Article 1.20.2 : Subvention de fonctionnement.....	21
Article 1.20.3 : Contribution patronale aux ASC.....	21
Article 1.20.4 : Périodicités de versement.....	21
Article 1.20.5 : Rétrocession au CSEC.....	21
Article 1.20.6 : Date d'entrée en vigueur	22
Article 1.20.7 : Assiette de calcul de la masse salariale	22
Article 1.20.8 : Reliquat budgétaire	22
Article 1.21 : Approbation des comptes du CSE.....	22
Titre 2 - Mise en place et fonctionnement du comité social et économique central (CSEC)	23
Article 2.1 : Missions et attributions générales du CSEC	23
Article 2.2 : Durée des mandats	24
Article 2.3 : Composition du CSEC	24
Article 2.3.1 : Membres titulaires et suppléants du CSEC.....	24
Article 2.3.2 : Membre suppléant siégeant désigné par chaque OSR.....	24
Article 2.3.3 : Présidence du CSEC	24
Article 2.3.4 : Bureau du CSEC	24
Article 2.4 : Ordre du jour.....	24
Article 2.5 : Remplacement des membres du CSEC	25
Article 2.6 : Absence de crédit d'heures pour les membres du CSEC	26
Article 2.7 : Crédit d'heures mutualisé des membres du bureau.....	26
Article 2.8 : Nombre de réunions annuelles.....	27
Article 2.9 : Réunions préparatoires aux réunions du CSEC	27
Article 2.10 : Les commissions centrales.....	28
Article 2.10.1 : Commission santé, sécurité et des conditions de travail centrale (CSSCTC) ...	29
Article 2.10.1.1 : Missions.....	29
Article 2.10.1.2 : Composition	29
Article 2.10.1.3 : Modalités de fonctionnement	29
Article 2.10.1.4 : Nombre de réunions annuelles	30
Article 2.10.1.5 : Comptes-rendus de la CSSCTC.....	30

Article 2.10.2 : Commission économique.....	30
Article 2.10.3 : Commission des marchés.....	30
Article 2.10.4 : Commissions facultatives.....	31
Article 2.11 : Procès-verbaux de réunion.....	31
Article 2.12 : Mise en place de la visioconférence.....	32
Article 2.13 : Règlement intérieur du CSEC	32
Article 2.14 : Obligation de discrétion	32
Article 2.15 : Local du CSEC.....	33
Article 2.16 : Expertises légales.....	33
Article 2.17 : financement de la formation des membres des CSE par le CSEC.....	33
Article 2.18 : Approbation des comptes du CSEC	33
Titre 3 - Les représentants de proximité.....	34
Article 3.1 : Représentants de Proximité.....	34
Article 3.2 : Nombre de représentants de proximité et modalités de désignation.....	34
Article 3.2.1 : Conditions de désignation.....	34
Article 3.2.2 : Modalités de désignation.....	34
Article 3.3 : Durée du mandat	35
Article 3.4 : Crédit d'heures de délégation	35
Article 3.5 : Commission des Représentants de Proximité référents.....	36
Article 3.5.1 : Composition et mission de la commission.....	36
Article 3.5.2 : Transmission du bilan de la commission au CSE	36
Article 3.6 : Attribution des représentants de proximité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.....	36
Article 3.6.1 : Réclamations individuelles ou collectives.....	37
Article 3.6.2 : Inspection des agences et entités du périmètre	37
Article 3.6.3 : Enquêtes en matière de maladie professionnelle et accident du travail grave....	37
Article 3.6.4 Procédure de reclassement en matière d'inaptitude.....	38
Article 3.6.5 : Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.....	38
Article 3.6.6 : Traitement des situations spécifiques devant le CSE.....	38
Article 3.7 : Temps de trajet	39
Article 3.8 : Formation à la santé, sécurité et conditions de travail des Représentants de Proximité	39
Article 3.9 : Liberté de circulation	39
Article 3.10 : Obligation de discrétion	39
Article 3.11 : Accès à la BDES.....	39
Titre 4 - Mise en place des périodes d'information-consultation des instances représentatives du personnel.....	40
Article 4.1 : Modalités relatives aux consultations récurrentes.....	40
Article 4.1.1 : Articulation des informations-consultations entre le CSEC et les CSE d'établissement	40
Article 4.1.2 : Consultation sur la situation économique et financière	40
Article 4.1.3 : Consultation sur les orientations stratégiques	41
Article 4.1.4 : Consultation sur la politique sociale de l'entreprise	41

5 RP AK FL RV

Article 4.2 : Recours à l'expertise.....	41
Article 4.3 : Modalités relatives aux consultations ponctuelles	42
Article 4.4 : Information-consultation en matière de santé, sécurité et conditions de travail	42
Article 4.5 : BDES	42
Titre 5 - Représentants syndicaux aux CSE et CSEC	43
Titre 6 - Caducité des accords relatifs aux anciennes IRP (CE, DP, CCE, CHSCT, IPC-CHSCT)43	
Titre 7 - Mesures transitoires avant le CSE	44
Article 7.1 : Mesures transitoires liées aux effets de la caducité.....	44
Article 7.2 : Dispositions transitoires diverses	44
Titre 8 - Suivi de l'accord	45
Titre 9 - Autres dispositions	46
Article 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	46
Article 9.2 : Révision de l'accord	46
Article 9.3 : Notification de l'accord	46
Article 9.4 : Dépôt et Publicité.....	46
ANNEXE I – Cartographie des CSE	48
ANNEXE II – Répartition des sièges RP par CSE	49

RV 4

FL

PP

AK

✓

PRÉAMBULE

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 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi d'habilitation n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 visant à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique : le comité social et économique (CSE).

Si la loi prévoit le socle de cette nouvelle instance, elle donne la possibilité aux partenaires sociaux d'aménager les dispositions légales pour tenir compte des spécificités de l'entreprise. Les organisations syndicales et la Direction de Manpower France conviennent, par le présent accord, d'adapter le nouveau dispositif légal en mettant en place une architecture des instances représentatives du personnel et du dialogue social conforme aux besoins des salariés et au fonctionnement de l'entreprise.

Par le présent accord, il est souligné l'intention de poursuivre la tradition du dialogue social au sein de la société Manpower France en considérant que les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel sont des interlocuteurs privilégiés de la Direction.

Les parties au présent accord entendent réaffirmer que le dialogue social contribue à l'adhésion de tous les salariés, intérimaires et permanents, au projet collectif de Manpower France. Cela suppose de poursuivre le renforcement de la confiance et la reconnaissance des acteurs du dialogue social de l'entreprise.

Cet accord se substitue dans son intégralité à toute disposition conventionnelle, usage, pratique, engagement unilatéral ou accord collectif ayant le même objet ; il vise à rénover simultanément les modes et moyens de fonctionnement des représentants du personnel pour :

- s'adapter au nouveau cadre légal en formalisant la nouvelle architecture de la représentation du personnel (CSE d'établissement et CSE Central, commissions spécialisées, Représentants de Proximité, représentants des organisations syndicales) ;
- veiller à ce que le dialogue social se tienne au niveau approprié en trouvant le bon équilibre entre le niveau national et le niveau local ;
- ancrer la représentation du personnel dans son rôle d'acteur incontournable de l'entreprise ;
- conserver une représentation de proximité attentive aux besoins et aspirations des salariés intérimaires et permanents ;
- assurer la circulation, la fluidité et le partage loyal et complet des informations entre les instances représentatives du personnel, les organisations syndicales et les salariés de l'entreprise.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le respect et en complément des dispositions légales applicables le cas échéant.

Au final, le présent accord vise l'efficacité, l'opérationnalité, le respect des différents acteurs tant dans la tenue des instances que dans l'exercice des mandats des représentants du personnel.

Handwritten initials and signatures: PP, RL, AK, and a blue checkmark.

LEXIQUE

Dans le présent accord :

- les comités sociaux et économiques d'établissement sont désignés par « CSE » ;
- le comité social et économique central est désigné par « CSEC » ;
- les commissions santé, sécurité et conditions de travail d'établissement sont désignées par « CSSCT » ;
- la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique central est désignée par « CSSCTC » ;
- les réunions « ordinaires » et « extraordinaires » désignent les réunions auxquelles les membres de la délégation du personnel sont convoqués par l'employeur ;
- les « préparatoires » désignent les réunions organisées à l'initiative du Secrétaire du CSE ou du CSEC, pour que les membres de la délégation du personnel préparent entre eux une réunion plénière à venir ;
- lorsqu'il est fait référence aux titulaires, cela vise également le cas du suppléant qui remplace un titulaire par application de la loi, ou du suppléant désigné par l'organisation syndicale représentative pour siéger au CSE conformément au présent accord.
- les organisations syndicales représentatives sont désignées par « OSR », les non représentatives le sont par « OSNR » ;
- les directions de région sont désignées par DR ;
- le personnel intérimaire en CDI-I est désigné par « CDI-I » ;
- le personnel intérimaire du travail temporaire est désigné par « personnel intérimaire » ;
- l'intermission désigne la période comprise entre deux missions de travail temporaire au sein de Manpower France ;
- les délégués syndicaux d'établissement sont désignés par « DSE » ;
- les délégués syndicaux centraux sont désignés par « DSC » ;
- les représentants syndicaux sont désignés par « RS » ;
- le Responsable Régional Ressources Humaines est désigné par « RRH » ;
- la Direction des Relations Sociales est désignée par « DRS » ;
- le Responsable d'agence est désigné par « RA » ;
- les Représentants de Proximité sont désignés par « RP » ;
- la Base de Données Economiques et Sociales est désignée par « BDES ».

Le préambule, le lexique et les annexes font partie intégrante du présent accord.

RV
4
FL
AK

Titre 1 - Périmètre des instances représentatives et leur mode de fonctionnement

Article 1.1 : Périmètre des établissements distincts

Le périmètre de mise en place des six CSE de Manpower France est le suivant :

- CSE Nord : périmètre de la DR Nord ;
- CSE Ouest : périmètre de la DR Ouest ;
- CSE Sud : périmètre de la DR Sud ;
- CSE Est : périmètre de la DR Est ;
- CSE Ile-de-France : périmètre de la DR Ile-de-France ;
- CSE Siège : périmètre du Siège.

Le rattachement des salariés s'effectuera en fonction de l'implantation géographique de leur agence ou entité de rattachement, y compris les Centres de Services et les fonctions support.

La cartographie des établissements CSE se trouve en annexe I.

Article 1.2 : Durée des mandats

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-33 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour une durée de 4 ans.

Article 1.3 : Missions et attributions générales du CSE

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés, intérimaires et permanents, permettant l'information, la consultation et la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise conformément aux articles L.2312-8 à -10 du Code du travail, dans les limites et pouvoirs confiés au chef d'établissement.

Il est notamment consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement et sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement conformément à l'article L.2316-20 du Code du travail.

Le CSE n'est pas consulté sur les sujets qui relèvent exclusivement du CSEC, qui sont décidés au niveau de l'entreprise ; le CSE sera consulté sur les sujets comportant des mesures d'adaptation ou de réorganisation locales spécifiques à l'établissement.

Article 1.4 : Composition du CSE

Article 1.4.1 : Membres titulaires et suppléants du CSE

Le nombre de membres titulaires et suppléants de chaque CSE sera déterminé sur la base de l'effectif intérimaire et permanent de chaque établissement, en fonction du protocole d'accord préélectoral ou à défaut selon les dispositions prévues à l'article R.2314-1 du Code du travail.

Seuls les membres titulaires du CSE et les membres suppléants siégeant surnuméraires (cf. article 1.4.2) assistent aux réunions du CSE.

Le(s) suppléant(s) siège(nt) lors de la réunion du CSE uniquement en cas d'absence d'un ou plusieurs titulaires.

Article 1.4.2 : Membres suppléants siégeant désignés par chaque OSR

Il est convenu que les OSR au niveau de l'établissement disposent de la faculté de désigner, parmi les élus suppléants dans l'établissement CSE, des suppléants habilités à participer à toutes les réunions du CSE ; ces suppléants surnuméraires sont appelés les « suppléants siégeant ».

12 membres suppléants siégeant sont désignés dans chaque CSE (hors Siège) répartis de la manière suivante :

- un suppléant siégeant par OS représentative dans l'établissement ;
- le reliquat est réparti à la plus forte moyenne sur la base des résultats obtenus au premier tour des élections.

S'agissant du Siège, au regard des effectifs du CSE, chaque OS représentative dans l'établissement, pourra désigner un suppléant siégeant.

Une OSR ne peut désigner un suppléant siégeant que si cette OSR justifie d'au moins 2 sièges titulaires au CSE.

Devront être désignés les suppléants élus en tête de liste et justifiant du plus grand nombre de voix sur les listes de chacune des OSR.

Chaque suppléant siégeant sera convoqué à chaque réunion et disposera d'une voix consultative et non délibérative.

Cette désignation ne confère pas le statut de titulaire, sauf à ce que le suppléant ainsi présent assure de manière effective le remplacement d'un titulaire absent au cours de la réunion.

Le départ définitif d'un suppléant siégeant surnuméraire doit entraîner son remplacement dans un délai de deux mois suivant son départ (changement de périmètre, départ de l'entreprise, révocation, etc.). Le nouveau membre désigné par l'OSR concernée doit remplir les mêmes conditions de désignation que le membre qu'il remplace.

Article 1.4.3 : Présidence du CSE

Conformément aux dispositions de l'article L.2315-23 du Code du travail, le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs maximum qui ont voix consultative, outre les experts en fonction des sujets à traiter.

Article 1.4.4 : Bureau du CSE

Le CSE désigne au cours de la première réunion suivant son élection :

- un Secrétaire et un Trésorier, parmi ses membres titulaires ;
- un Secrétaire adjoint et un Trésorier adjoint parmi ses titulaires ou ses suppléants siégeant de l'article 1.4.2.

Article 1.5 : Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour de chaque réunion est établi selon les modalités prévues aux articles L.2315-29 et suivants du Code du travail, conjointement par le Président et le Secrétaire du CSE ou, en cas d'indisponibilité de ce dernier, par le Secrétaire adjoint, sous réserve des points inscrits de plein droit par l'employeur conformément à la législation en vigueur.

RV
F
AK

Siègent lors des réunions du CSE les titulaires, les suppléants remplaçant les titulaires absents, les suppléants siégeant de l'article 1.4.2 et les RS.

L'ordre du jour est envoyé 8 jours avant la date de la réunion aux membres titulaires et suppléants du CSE et aux RS. Cet envoi est réalisé par un courriel dans lequel il sera demandé :

- une confirmation de présence pour le titulaire et suppléant siégeant ;
- une confirmation de disponibilité pour les autres suppléants.

La convocation est adressée par courriel au moins 3 jours avant la réunion aux membres titulaires du CSE ainsi qu'aux membres suppléants siégeant et aux suppléants identifiés qui remplacent un titulaire dont l'absence est connue dans les délais impartis.

Ne pourront assister à la réunion que les membres du CSE ayant reçu leur convocation.

Les titulaires et les suppléants ont accès à l'ensemble des dossiers de leur périmètre publiés dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) de la société Manpower France.

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-3 du Code du travail, les personnes suivantes sont invitées aux réunions du CSE lorsque des points à l'ordre du jour sont relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail :

- le médecin du travail territorialement compétent en fonction du Siège de la DR ;
- le responsable régional prévention sécurité ;
- l'Inspecteur du travail territorialement compétent en fonction du Siège de la DR ;
- l'agent des services de prévention et des organismes de sécurité sociale territorialement compétent.

Le Président peut inviter à titre consultatif et occasionnel toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée, sauf opposition de la majorité des membres du CSE ayant voix délibérative.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique.

Article 1.6 : Remplacement des membres du CSE

Pendant la durée des mandats, il est possible qu'un titulaire ne puisse pas continuer à tenir ses fonctions ou soit momentanément absent ; il est alors remplacé par un suppléant dans les conditions prévues à l'article L.2314-37 du Code du travail.

Il est demandé à tous les membres titulaires du CSE de prévenir le Président de leur absence programmée aux réunions dans les 48 heures suivant l'envoi de la convocation et sans que cela n'affecte les délais liés à la réunion.

L'absence prévue d'un titulaire, la suspension de son contrat de travail pour une longue durée (par exemple longue maladie, congé parental, congé maternité, etc.) ou la fin de son mandat (démission, etc.) entraînent la possibilité pour un suppléant de remplacer ledit titulaire, conformément à l'article L.2314-37 du Code du travail, selon l'ordre de désignation qui suit :

- le titulaire absent est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie ;
- 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 ;

Handwritten initials and signatures: AP, RV, F, AK, and a blue checkmark.

- 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.

En cas d'absence non prévisible d'un titulaire du CSE et constatée le jour de la réunion du CSE, il revient à l'organisation syndicale concernée de désigner le remplaçant parmi les suppléants siégeant appartenant à l'OSR du titulaire absent. A défaut, le siège reste vacant durant la réunion.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou pendant le reste du mandat du titulaire si ce dernier est durablement absent.

Il est précisé que les membres du CSE conservent leur mandat sur le collège dans lequel ils ont été élus en cas de changement de catégorie professionnelle.

Article 1.7 : Crédit d'heures

Article 1.7.1 : Crédit d'heures des membres du CSE

Seuls les membres titulaires du CSE bénéficient d'un crédit d'heures, fixé selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Ce crédit d'heures est mutualisable dans les conditions fixées à l'article 1.7.3 du présent accord. Il est également annualisable dans les conditions prévues aux articles 1.7.4 et 3.4 du présent accord.

Article 1.7.2 : Crédit d'heures du suppléant remplaçant un titulaire du CSE

Le suppléant n'a pas légalement de crédit d'heures. Cependant, lorsqu'il remplace le titulaire, ce dernier peut lui transférer ses heures de délégation après information de l'équipe RH.

Article 1.7.3 : Mutualisation du crédit d'heures des membres du CSE

Les membres titulaires du CSE disposent chacun d'un volume individuel et mensuel d'heures de délégation. Néanmoins, ils peuvent chaque mois, dans le périmètre de leur CSE, mutualiser entre eux et avec les suppléants et, le cas échéant, avec les Représentants de Proximité, le crédit d'heures dont ils disposent.

Le membre titulaire informe l'équipe RH de l'établissement concerné, par un document écrit, adressé par voie électronique, au plus tard 8 jours calendaires avant le dernier jour du mois précédent le mois de mutualisation du crédit d'heures, de :

- le nombre d'heures mutualisées ;
- leur répartition pour chacun des bénéficiaires ;
- l'identité des membres suppléants concernés.

Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Σ
RV
R
AK
PP
✓

Article 1.7.4 : Modalités d'annualisation des heures de délégation des membres titulaires du CSE

Le crédit d'heures des membres titulaires du CSE peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette limite s'apprécie par année civile. En cas d'année incomplète, celle-ci est définie au *pro rata temporis*, en douzième, arrondie au mois supérieur.

Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi annualisées, le membre concerné informe l'équipe RH locale.

Cette information se fait par un document écrit, adressé par voie électronique, dans la mesure du possible 8 jours calendaires avant la date prévue de l'utilisation des heures annualisées.

Les heures de délégation non prises durant la période d'annualisation ne sont pas reportables sur l'année civile suivante.

Article 1.7.5 : Crédit d'heures mutualisé des membres du bureau du CSE

Compte tenu de leurs responsabilités, les membres du bureau du CSE (Secrétaire, Secrétaire adjoint, Trésorier et Trésorier adjoint) bénéficient d'un crédit d'heures global de 40 heures par mois pour l'ensemble du bureau.

Ce crédit d'heures n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

Le crédit d'heures alloué aux membres du bureau CSE est mutualisable.

Le Secrétaire du CSE est tenu d'informer l'équipe RH de la mise en œuvre de la mutualisation au sein du bureau du CSE et, dans la mesure du possible, 8 jours calendaires avant la date prévue d'utilisation.

Cette information se fait par un document écrit, adressé par voie électronique, précisant l'identité des salariés concernés ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux et les dates précises d'utilisation.

Article 1.8 : Nombre de réunions annuelles

Le CSE est convoqué dans le cadre de réunions ordinaires ou extraordinaires.

Le CSE est réuni douze fois par an dont quatre réunions auront pour ordre du jour les sujets en lien avec la prévention, santé, sécurité et conditions de travail ; ceci n'excluant pas, le cas échéant, en cas d'urgence, d'aborder ces sujets à l'occasion des réunions ordinaires.

Le calendrier prévisionnel annuel de ces réunions est défini par le Président du CSE après information du Secrétaire. Pour permettre de donner une visibilité de l'agenda social aux membres du CSE et de manière à favoriser leur employabilité, comme leur présence en réunion, les réunions ordinaires du CSE auront lieu durant les quinze derniers jours du mois. Cette règle de planification pourra être ajustée durant la période estivale pour tenir compte des congés de juillet et août.

Le calendrier prévisionnel annuel sera communiqué par courriel à l'ensemble des membres du CSE et est adapté et validé à la fin de chaque trimestre.

Handwritten signatures and initials: PP, RV, AK, and other illegible marks.

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

Les réunions extraordinaires sont décidées par l'employeur ou à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE ayant voix délibérative.

Article 1.9 : Temps passé aux réunions du CSE

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation mensuel payé par l'employeur comme du temps de travail effectif.

Néanmoins, certaines activités du CSE, également payées comme du temps de travail effectif par l'employeur, ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation dont disposent les membres titulaires.

Il s'agit du temps passé :

- aux réunions du CSE ;
- aux réunions de la CSSCT ;
- aux réunions des autres commissions obligatoires ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
- à la formation en santé, sécurité et conditions de travail et à la formation économique des membres du CSE.

Les temps de trajets des membres du CSE réalisés en dehors des horaires habituels de travail, pour se rendre aux réunions sur convocation de la Direction, sont rémunérés comme du temps de travail effectif. S'agissant des salariés permanents, si ces temps de trajet induisent un dépassement de la durée légale du travail, ces heures donnent lieu à récupération, conformément à l'accord d'entreprise en vigueur sur la durée du travail, dans le mois en cours ou le mois suivant.

Article 1.10 : Réunions préparatoires aux réunions du CSE

Le Secrétaire du CSE peut organiser 2 réunions préparatoires du CSE par an, chacune sur une demi-journée de travail, soit quatre heures consécutives maximum (matin ou après-midi).

Les réunions préparatoires doivent se tenir la demi-journée qui précède la réunion plénière du CSE. Ne peuvent être invités à ces réunions préparatoires que les membres ayant vocation à siéger à la réunion du CSE qui suit.

La durée de ces réunions préparatoires est considérée comme du temps de travail effectif ; elle ne s'impute pas sur les heures de délégation des membres titulaires.

La Direction prend à sa charge le temps de réunion et les éventuels frais de repas, d'hébergement et de transport afférents à ces réunions préparatoires conformément aux règles de remboursement de frais des représentants du personnel en vigueur au sein de Manpower France.

Σ4
RV E2 AK
PP Sol

Pour des raisons d'organisation matérielle, le Secrétaire du CSE doit informer le Président de la tenue d'une réunion préparatoire dans un délai minimum d'un mois avant la réunion, telle que planifiée.

Article 1.11 : Les commissions obligatoires du CSE

Les commissions du CSE ont pour mission d'assister l'instance sur les questions relatives à leur domaine de compétence et de l'aider dans la préparation des délibérations en étudiant et en procédant à l'analyse des documents d'information qui lui sont soumis.

Lors de la réunion d'installation du CSE, il est procédé à la désignation des membres des commissions obligatoires à bulletin secret et à la majorité des membres présents.

Les membres des commissions obligatoires, y compris la CSSCT, doivent être choisis parmi les membres titulaires et suppléants du CSE.

Participent au scrutin exclusivement les membres du CSE ayant voix délibérative au sens de la loi (le Président ne prenant pas part au vote).

Les membres du CSE souhaitant devenir membres d'une commission obligatoire doivent se porter candidat au début de la réunion d'installation du CSE. En cas d'absence lors de cette réunion, le membre du CSE peut faire acte de sa candidature en l'adressant, par courrier électronique, au Secrétaire et au Président du CSE ou au seul Président en l'absence de Secrétaire désigné.

Les membres des commissions sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Le mandat des membres de chaque commission prend fin en même temps que celui du CSE qui les aura désignés.

Au cas où un élu désigné dans l'une ou l'autre de ces commissions cesserait de faire partie du CSE au cours de son mandat ou souhaiterait être déchargé de ses fonctions, il sera procédé à son remplacement, dans un délai maximum de deux mois, dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

Si la majorité des membres élus du CSE souhaite mettre un terme au mandat de l'un des membres d'une commission, il sera procédé à un vote à bulletin secret, après avoir étudié en réunion ordinaire les motifs de la cessation de la mission de l'intéressé. Un remplaçant serait désigné dans les mêmes formes.

Sous réserve de l'évolution des dispositions légales, il est convenu que le présent accord fixe de façon définitive le nombre de commissions obligatoires et le nombre de membres composant celles-ci, sans possibilité de dérogation.

Après chaque réunion de commission, un compte-rendu de la réunion est rédigé et adressé aux membres du CSE et au Président de l'instance pour être présenté en réunion plénière du CSE.

Tous les membres des commissions obligatoires ont accès aux informations figurant dans la BDES qu'ils peuvent utiliser pour réaliser les travaux desdites commissions.

La convocation aux réunions des commissions obligatoires doit être adressée 15 jours avant la tenue de la réunion.

RV
AM
PP
F
SV

Article 1.11.1 : Commission santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT)

Conformément à la loi, aux accords conventionnels - spécialement l'accord d'entreprise du 11 juin 2018 relatif à la prévention santé-sécurité des salariés intérimaires et à la jurisprudence en vigueur, les parties au présent accord s'accordent sur le fait que les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés intérimaires relèvent des seules entreprises utilisatrices.

Dans ce cadre et compte tenu des enjeux prioritaires liés à la prévention de la santé et de la sécurité de l'ensemble du personnel au sein des établissements de Manpower France, et à l'objectif d'amélioration permanente des conditions de travail, les parties signataires conviennent de mettre en place 2 Commissions Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) par CSE, à l'exception du Siège qui ne comptera qu'une commission unique.

Le CSE coordonne les missions des CSSCT.

Article 1.11.1.1 : Périmètres des CSSCT

A l'exception du CSE du Siège qui comporte 1 seule CSSCT, les CSE définiront, de façon équilibrée, les périmètres géographiques d'intervention de leurs 2 CSSCT à l'occasion de la première réunion du CSE.

Article 1.11.1.2 : Missions

Les CSSCT sont compétentes, par délégation d'attribution du CSE, pour les questions relatives à la prévention, à la santé, à la sécurité et aux conditions du travail de leur périmètre d'implantation, à l'exclusion des missions, relevant, en ce domaine, des Représentants de Proximité et sans préjudice du rôle relatif aux conditions de travail des salariés intérimaires dévolu aux entreprises utilisatrices et leurs propres instances représentatives du personnel.

La CSSCT exerce ainsi, par délégation des CSE, sur son périmètre, les missions suivantes :

- analyse des risques professionnels (notamment l'étude du bilan/programme annuel de prévention des risques professionnels) ;
- exercice des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent (article L.2312-60 du Code du travail) ;
- suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux.

Le CSE ne peut pas déléguer ses attributions consultatives à ses(sa) CSSCT ni la décision de recourir à un expert.

Les CSSCT alimentent les réflexions du CSE en matière de conditions de travail et de prévention des risques. La CSSCT peut ainsi être réunie pour travailler en amont de la réunion du CSE sur tout dossier nécessitant la consultation du CSE sur ces thèmes. Elle peut produire des « aides à la délibération » en vue de la rédaction des avis ou délibérations du CSE en émettant des recommandations sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Le tableau suivant indique, de manière synthétique, la répartition des compétences entre les CSSCT et les représentants de proximité, étant précisé qu'il n'y pas de cumul de compétences sur un même sujet.

Attributions prévention, santé et sécurité	CSSCT	Représentants de proximité
Analyse des risques professionnels	X	
Suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux	X	
Travaux préparatoires à la consultation du CSE	X	
Réclamations individuelles ou collectives		X
Visites Agences		X
Procédure d'inaptitude – Reclassement		X
Enquêtes en matière d'AT-MP		X
Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits et libertés		X
Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	X	

S'agissant des droits d'alerte en cas de danger grave et imminent, chaque membre du CSE dispose de la faculté de déclencher ce droit d'alerte et de demander à la CSSCT de prendre en charge le droit d'alerte.

Article 1.11.1.3 : Composition

La CSSCT est composée de 12 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants siégeant, dont 3 membres doivent appartenir au 3^{ème} collège et au moins 4 membres doivent être des salariés permanents ; parmi ces 12 membres doit obligatoirement être désigné un Rapporteur de la CSSCT.

Par exception, la CSSCT du Siège sera composée de 6 membres dont 2 doivent appartenir au 3^{ème} collège ; parmi ces 6 membres doit obligatoirement être désigné un Rapporteur de la CSSCT.

Les membres de la CSSCT doivent être rattachés à une entité située dans le périmètre géographique couvert par la CSSCT.

Afin de pallier l'absence ou l'indisponibilité potentielle du Rapporteur de la CSSCT, un remplaçant est désigné à l'occasion de la première réunion de la commission.

La désignation des membres de la CSSCT a lieu lors de la réunion d'installation du CSE et s'effectue sur la base de l'audience électorale obtenue par chaque OSR au niveau de l'établissement CSE lors du premier tour des élections professionnelles.

La CSSCT est présidée par un représentant de la Direction assisté de deux personnes ; le Président peut prendre l'initiative d'inviter tout expert sur un sujet à l'ordre du jour de la réunion.

La composition de chaque CSSCT est portée à la connaissance des salariés du périmètre géographique associé, selon les modalités d'affichage en vigueur.

Σ
AV AK
PP Σ AV

Le départ définitif d'un membre de la CSSCT doit entraîner son remplacement lors de la réunion suivante du CSE et au maximum dans un délai de deux mois (changement de périmètre, départ de l'entreprise, révocation, etc.). Le nouveau membre doit remplir les mêmes conditions de désignation que le membre qu'il remplace. Il est désigné par une délibération adoptée à la majorité des membres présents du CSE ayant voix délibérative.

Article 1.11.1.4 : Modalités de fonctionnement

L'ordre du jour des réunions de la CSSCT est arrêté conjointement par le Président et le Rapporteur de la CSSCT.

L'ordre du jour et la convocation sont adressés aux membres de la CSSCT au moins 15 jours avant la réunion de la CSSCT ; celle-ci devant se tenir avant la tenue de la réunion du CSE traitant d'un sujet de santé, sécurité et conditions de travail ; les éléments d'information joints à l'ordre du jour étant publiés dans la BDES.

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-3 du Code du travail, les personnes suivantes sont invitées aux réunions de la CSSCT :

- le médecin du travail territorialement compétent en fonction du lieu de réunion ;
- le responsable régional prévention sécurité ;
- l'Inspecteur du travail territorialement compétent en fonction du lieu de réunion ;
- l'agent des services de prévention et des organismes de sécurité sociale territorialement compétent.

Le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail effectif et ne s'impute ni sur le crédit d'heures de délégation CSE de ses membres ni sur la durée annuelle maximum des réunions des commissions. Il donne lieu à rémunération ou à récupération dans le respect des temps de repos.

Article 1.11.1.5 : Crédit d'heures

Chaque membre de la CSSCT bénéficie d'un crédit mensuel de 16 heures de délégation pour exercer son mandat. Ce crédit est cumulable d'un mois sur l'autre dans la limite de 1,5 fois le crédit d'heures mensuel.

Le Rapporteur de la CSSCT bénéficie de 4 heures mensuelles de délégation s'ajoutant à son crédit d'heures en qualité de membre de la CSSCT.

Article 1.11.1.6 : Nombre de réunions annuelles

La CSSCT se réunira quatre fois par an dans les 15 jours calendaires précédant une réunion du CSE portant sur tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail en vue de la préparation des délibérations du CSE.

Cette règle de planification pourra être ajustée durant la période estivale pour tenir compte des congés de juillet et août.

Article 1.11.1.7 : Comptes-rendus de la CSSCT

Dans le délai d'une semaine calendaire suivant la réunion, le Rapporteur de la CSSCT établit, de manière synthétique, le compte-rendu de la réunion de la CSSCT, les comptes-rendus de visite agence et des enquêtes AT-MP, et les comptes-rendus des droits d'alerte des dangers graves et imminents.

Σ
RV
Ak
R
PP
RV

Chaque compte-rendu est adressé aux membres de la CSE et au Président de l'instance ; il inclut les préconisations de la commission sur chacun des sujets sur lesquels la commission a été saisie par le CSE. Ce compte-rendu est approuvé par le CSE lors de la première réunion suivante dédiée à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Article 1.11.2 : Commission égalité professionnelle

La commission égalité professionnelle est chargée, dans la limite de ses attributions relatives à l'égalité professionnelle y compris le suivi de la politique handicap, de préparer les consultations du CSE légalement prévues et d'assister le CSE. Dans ce cadre, afin de préparer l'information-consultation du CSE sur la politique sociale, qui requiert des informations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle, la commission est réunie par son Président 15 jours avant la réunion plénière du CSE portant sur ce thème.

La commission égalité professionnelle est réunie deux fois par an.

La commission est composée de 6 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE dont l'un sera désigné Président de ladite commission.

Article 1.11.3 : Commission d'information et d'aide au logement

La commission d'information et d'aide au logement est en charge de l'examen des mesures permettant de faciliter le logement, l'accession à la propriété et à la location pour le personnel de Manpower France. Dans ce cadre, afin de préparer l'information-consultation du CSE sur la politique sociale qui requiert des informations spécifiques sur le thème des aides au logement, la commission est réunie par son Président, une fois par an, 15 jours avant la réunion plénière du CSE portant sur ce thème.

La commission d'information et d'aide au logement est réunie une fois par an.

La commission est composée de trois membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE dont l'un sera désigné Président de ladite commission.

Article 1.11.4 : Commission formation

La commission formation est en charge de préparer les délibérations du CSE sur les thèmes de la formation. Dans ce cadre, afin de préparer l'information-consultation du CSE sur la politique sociale et les orientations stratégiques qui requièrent des informations spécifiques sur le thème de la formation, la commission est réunie par son Président 15 jours avant la réunion plénière du CSE portant sur ce thème.

La commission formation est réunie trois fois par an.

La commission est composée de six membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE dont l'un sera désigné Président de ladite commission.

Article 1.12 : Commissions facultatives

Chaque CSE peut créer des commissions facultatives dédiées à un sujet relevant de la compétence de l'instance. L'employeur ne participe pas aux réunions de ces commissions facultatives.

Chaque commission facultative est composée de membres titulaires ou suppléants du CSE. En fonction de leurs compétences techniques reconnues sur le thème de la commission facultative, le CSE peut choisir des membres parmi des salariés de l'établissement mais non élus au CSE.

PP RV 4 AN
DF

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires ou suppléants un Rapporteur pour chaque commission facultative qui adressera un compte-rendu écrit de chaque réunion à l'ensemble des membres du CSE, y compris son Président.

Le Secrétaire du CSE, ou le Rapporteur de la commission, informe le Président du CSE 15 jours calendaires avant chaque réunion de la commission facultative.

Ces commissions facultatives sont compétentes exclusivement sur le périmètre social de l'établissement CSE.

La société Manpower France n'assumera, directement ou indirectement, aucun des frais et rémunérations liés aux commissions facultatives. Tous les frais afférents à l'activité d'une commission facultative du CSE, ainsi que le temps passé en réunion, ne sont pas pris en charge par Manpower France et doivent être exclusivement financés sur le budget du CSE. Les participants aux commissions facultatives ont la possibilité, le cas échéant, d'utiliser leur crédit d'heures (s'ils en ont un) ou de tenir les réunions en dehors de leurs horaires de travail si les membres de la commission ne disposent pas de crédit d'heures.

Le temps passé en réunion, non pris sur le crédit d'heures, lors de chaque commission facultative, peut faire l'objet d'une avance des coûts salariaux des membres présents (salaires et charges) par la société Manpower France. Cette avance est conditionnée au remboursement effectif par le CSE du coût afférent à toute commission facultative précédente.

Chaque CSE s'engage à régler les factures afférentes à la refacturation des commissions facultatives adressées à leur instance dès réception.

En cas de non-paiement de la refacturation adressée au CSE, toute avance des éléments visés sera suspendue par la Direction jusqu'à règlement complet de la dette constatée.

Le CSE fera son affaire exclusive, dans le strict respect des règles juridiques et comptables en vigueur, des commissions facultatives.

Dans un souci de transparence vis-à-vis des salariés et du respect des règles URSSAF, chaque CSE devra publier ses comptes annuels, après approbation de ceux-ci par l'instance, avec un éclairage particulier sur les activités, le coût des commissions facultatives et les avantages alloués aux membres du CSE.

Article 1.13 : Procès-verbaux de réunion

Les délibérations du CSE sont consignées dans un projet de procès-verbal, établi par le Secrétaire du CSE. Le procès-verbal doit nécessairement être approuvé lors de la réunion suivante.

Le projet de procès-verbal est transmis au Président et aux membres du CSE, dans la mesure du possible, deux semaines avant la réunion plénière du CSE où il doit être approuvé. Le Président et les membres du CSE doivent faire connaître, au plus tard deux jours ouvrés précédant la réunion d'approbation, leurs propositions de modifications.

Toutefois, la direction et les membres du CSE peuvent demander un extrait du procès-verbal dans un délai plus court.

Le procès-verbal, une fois approuvé, est sous la responsabilité du Secrétaire du CSE ; il sera affiché dans l'établissement par le Secrétaire, dans le respect des règles légales en vigueur de confidentialité et d'anonymat.

Handwritten initials and marks: 4, RV, FZ, AK, PP, and a signature.

Le Secrétaire du CSE peut faire appel à toute personne extérieure de son choix pour sténographier les séances du Comité selon les règles définies dans son règlement intérieur. La personne extérieure présente pour sténographier pourra avoir recours à l'enregistrement des débats à seule fin de rédaction du procès-verbal.

La Direction pourra s'opposer à l'enregistrement des délibérations lorsque celles-ci portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel au sens de l'article L.2315-3 du Code du travail et qu'elle présente comme telles.

Les coûts liés à la sténographie des réunions du CSE par une personne extérieure sont à la charge exclusive du Comité sur son budget.

Article 1.14 : Mise en place de la visioconférence

Si les réunions en présentiel demeurent le principe, les parties s'accordent sur la possibilité de recourir à la visioconférence à l'occasion de trois réunions du CSE par an.

Le choix de la visioconférence sera possible dès lors que le dispositif technique retenu garantit une parfaite identification des membres et de leur participation et une continuité du son et de l'image.

Il est spécifié que les intervenants experts sur les sujets à l'ordre du jour pourront intervenir à distance, par tous moyens techniques existants, de manière ponctuelle.

Article 1.15 : Règlement intérieur du CSE

Le CSE de chaque établissement détermine dans son règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions.

Le règlement intérieur est mis en place au maximum dans les quatre mois après la mise en place du CSE.

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

Article 1.16 : Obligation de discrétion

Les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel, présentées comme telles par l'employeur, suivant la législation en vigueur. Le caractère confidentiel d'une information est défini de manière explicite par le Président qui mentionne par ailleurs la durée de cette exigence de confidentialité.

Dès lors que les informations présentées initialement comme confidentielles auront été évoquées par l'entreprise ou ses représentants dans les médias ou dans les réunions collectives d'information des salariés (réunions d'agence, de service, etc.), la confidentialité ne pourra plus être opposée.

Article 1.17 : Local du CSE

L'employeur met à la disposition de chaque CSE un local adapté à ses missions. Ce local comprend notamment du matériel informatique, l'accès à des moyens d'impressions connectés, une table et des chaises en quantité suffisante.

PP
RV
AK
AK
AK

Article 1.18 : Expertises légales

Le CSE peut, le cas échéant, décider de recourir à un expert à sa seule initiative conformément aux dispositions légales en vigueur.

Une expertise ne peut être réalisée qu'au niveau du CSEC lorsqu'un projet concerne l'ensemble de l'entreprise ou plusieurs établissements. Un même sujet ne peut faire l'objet de plusieurs expertises financées, en tout ou partie, par l'entreprise.

La répartition du coût des expertises entre l'employeur et le CSE s'effectuera selon les dispositions légales en vigueur.

Ces stipulations sont convenues sans préjudice du droit du CSE de recourir à ses frais à une expertise libre.

Article 1.19 : Formations

Les membres du CSE bénéficient de différentes formations dont la durée est prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel. Ces formations ne sont pas déduites du crédit d'heures de délégation.

A chaque renouvellement de l'instance CSE, les représentants du personnel élus pourront bénéficier de ces formations.

Les formations sont dispensées par des organismes figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative ou par ceux habilités à organiser des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Article 1.19.1 : Formation économique

Conformément à l'article L.2315-63 du Code du travail, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront, dans les conditions et limites prévues à l'article L.2145-11 du Code du travail relatif au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Les frais pédagogiques seront pris en charge par le CSE ; la durée de cette formation s'imputera sur le Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS) de chacun.

Les 5 jours de formation, financés par le CSE (conformément à l'article L.2315-63 du Code du travail), seront considérés comme du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur les heures de délégation. Les frais de déplacement, repas et hôtel, liés à cette formation, seront pris en charge par l'entreprise sur la base des règles en vigueur au sein de Manpower France.

Article 1.19.2 : Formation à la santé, sécurité et conditions de travail

L'ensemble des membres du CSE bénéficiera des actions de formation nécessaires à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compte tenu de leur compétence générale dans ce domaine.

Cette formation de cinq jours est organisée de manière collective par établissement. Les heures de formation sont considérées comme du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

La formation est dispensée dès la première désignation des membres des CSE et est renouvelée à chaque mandature.

4
AV
FR
AK
PP

Le financement de la formation est pris en charge par l'entreprise dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 1.19.3 : Formation aux règles en vigueur en matière de relations sociales

Dans les deux mois suivants la mise en place de l'ensemble des nouvelles instances CSE une formation collective d'une journée sera dispensée à tous les salariés titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif (titulaires ou suppléants) dans un établissement afin de leur présenter les règles applicables à l'exercice des mandats des représentants du personnel (heures de délégation, bons de délégation, frais professionnels, etc.).

Le contenu de cette formation sera dispensé localement par les équipes RH assistées, le cas échéant, d'experts des Directions support.

Article 1.20 : Subvention de fonctionnement et contribution patronale aux ASC

Article 1.20.1 : Dévolution des biens des Comités d'établissement et du Comité central d'entreprise

Les parties conviennent que le patrimoine des Comités d'établissement (CE) et du Comité central d'entreprise (CCE) pourra être respectivement dévolu aux CSE et au CSEC conformément aux dispositions de l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 modifié par l'ordonnance rectificative n°2017-1718 du 20 décembre 2017, par décision des CE et CCE et acceptation des CSE/CSEC concernés (cf. article 7.2 du présent accord).

Article 1.20.2 : Subvention de fonctionnement

La subvention de fonctionnement est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 2315-61, 2° du Code du travail) à 0,22 % de la masse salariale brute de chaque établissement telle que définie à l'article L.2312-83 du Code du travail.

Subvention de fonctionnement du CSE = MS établissement CSE x 0,22 %

Une information chiffrée sur la subvention de fonctionnement sera communiquée annuellement à chaque CSE.

Article 1.20.3 : Contribution patronale aux ASC

Pour le calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles (ASC), il est convenu d'appliquer un taux unique de 0,33 % de la masse salariale brute de chaque établissement telle que définie à l'article L.2312-83 du Code du travail.

Contribution ASC du CSE = MS établissement CSE x 0,33 %

Une information chiffrée sur la contribution ASC sera communiquée annuellement à chaque CSE.

Article 1.20.4 : Périodicités de versement

Les sommes dues par Manpower France au titre des budgets précités seront versées à chaque CSE à trimestre échu.

Article 1.20.5 : Rétrocession au CSEC

En application des articles L.2315-62 et R.2315-32 du Code du travail, un budget de fonctionnement du CSEC sera déterminé par convention entre cette instance et les CSE.

Handwritten initials and marks: PP, RV, MK, and a large blue checkmark.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L.2316-23 du Code du travail, les CSE peuvent confier au CSEC la gestion de tout ou partie des activités sociales et culturelles communes.

En cas de transfert au CSEC de la gestion d'activités sociales et culturelles, ce transfert fera l'objet d'une convention entre les CSE et le CSEC. Cette convention comportera les clauses réglementairement requises. Un exemplaire de la convention devra être remis au Président du CSE.

Article 1.20.6 : Date d'entrée en vigueur

Le nouveau montant des budgets CSE entrera en vigueur le mois civil suivant l'élection du CSE concerné.

Article 1.20.7 : Assiette de calcul de la masse salariale

Il est rappelé que la masse salariale de référence est celle prise en compte pour calculer la DADS-U.

Compte tenu de la spécificité de l'activité de travail temporaire, la masse salariale de référence retenue est celle de l'année N-1.

Article 1.20.8 : Reliquat budgétaire

En cas de reliquat budgétaire, le CSE peut décider, par délibération adoptée à la majorité de ses membres ayant voix délibérative, de transférer l'excédent annuel vers le budget ASC ou le cas échéant vers le budget de fonctionnement, dans les conditions et proportions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 1.21 : Approbation des comptes du CSE

Les comptes des CSE doivent être approuvés par les membres élus du CSE, ayant voix délibérative, réunis en séance plénière dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice au cours d'une réunion spécifique.

Les membres du bureau du CSE chargés d'arrêter les comptes devront communiquer, au plus tard 3 jours avant la réunion spécifique d'approbation des comptes, les comptes annuels, le rapport d'activité et de gestion et ses éventuelles annexes (notamment le rapport sur les conventions passées entre le comité et l'un de ses membres) à l'ensemble des membres du CSE.

Dans un souci de transparence vis-à-vis des salariés et de respect des règles URSSAF, chaque CSE devra publier ses comptes annuels après approbation de ceux-ci par l'instance, avec un éclairage particulier sur les activités, le coût des commissions facultatives et les avantages alloués aux membres du CSE.

Titre 2 - Mise en place et fonctionnement du comité social et économique central (CSEC)

Article 2.1 : Missions et attributions générales du CSEC

Conformément à l'article L.2316-1 du Code du travail, le rôle du CSEC consiste à exercer les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Le CSEC est notamment consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements, les projets d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés Manpower France.

Le CSEC est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Le CSEC est consulté de manière récurrente sur (cf. titre 4 du présent accord) :

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

Il est expressément convenu que les termes de cet accord sont complétés par les dispositions du Code du travail pour tout ce qui concerne les dispositions d'ordre public mais aussi par les dispositions supplétives sur les consultations récurrentes et ponctuelles.

Le délai de consultation du CSEC court à compter de la publication dans la BDES des documents en vue de la réunion de consultation. Le CSEC est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai préfix, à compter de la date de la publication dans la BDES.

Les avis sont rendus par les membres du CSEC :

- soit dès la première réunion d'information-consultation ;
- soit lors de la réunion ordinaire suivant la première réunion d'information-consultation ;
- soit au maximum un mois après la première réunion d'information-consultation lorsqu'aucune expertise n'a été demandée.

Les avis sont rendus par les membres du CSEC en application des délais légaux.

Lorsque l'employeur est tenu de consulter à la fois le CSEC et un ou plusieurs CSE, ces délais s'appliquent au CSEC et l'avis de chaque CSE est transmis au CSEC au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis. A défaut, l'avis du CSE est réputé négatif.

Parallèlement, les CSE s'aligneront sur le processus ci-dessus exposé de recueil d'avis.

Article 2.2 : Durée des mandats

L'élection des membres titulaires et suppléants au CSEC a lieu à la suite de l'élection définitive de l'ensemble des membres des CSE.

La durée des mandats des membres du CSEC est liée à la durée des mandats des membres des CSE.

Article 2.3 : Composition du CSEC

Article 2.3.1 : Membres titulaires et suppléants du CSEC

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSEC et la répartition des sièges entre les CSE, seront déterminés sur la base des obligations légales et réglementaires en vigueur et négocié une fois achevé le processus électoral de l'ensemble des CSE.

Les membres titulaires au CSEC sont élus parmi les membres titulaires des CSE d'établissement. Les membres suppléants au CSEC sont élus parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE d'établissement.

Article 2.3.2 : Membre suppléant siégeant désigné par chaque OSR

Il est convenu que chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise dispose de la faculté de désigner, au début de la mandature et pour l'ensemble de celle-ci, parmi ses éventuels suppléants, un membre suppléant et d'en informer le Président de l'instance.

Ce suppléant sera convoqué à chaque réunion du CSEC et disposera d'une voix simplement consultative et non délibérative.

Cette désignation ne confère pas le statut de titulaire, sauf à ce que le suppléant ainsi présent assure de manière effective le remplacement d'un titulaire absent au cours de la réunion.

Le départ définitif d'un suppléant siégeant surnuméraire doit entraîner son remplacement dans un délai de deux mois suivant son départ (changement de périmètre, départ de l'entreprise, révocation, etc.). Le nouveau membre désigné par l'OSR concernée doit remplir les mêmes conditions de désignation que le membre qu'il remplace.

Article 2.3.3 : Présidence du CSEC

Conformément aux dispositions de l'article L.2316-13 du Code du travail, le CSEC est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté de deux collaborateurs qui ont voix consultative outre les experts en fonction des sujets à traiter.

Article 2.3.4 : Bureau du CSEC

Le CSEC désigne au cours de la première réunion suivant son élection :

- un Secrétaire et un Trésorier, parmi ses membres titulaires ;
- un Secrétaire adjoint et un Trésorier adjoint parmi ses titulaires ou ses suppléants siégeant de l'article 2.3.2.

Article 2.4 : Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion est établi selon les modalités prévues aux articles L.2316-17 du Code du travail, conjointement par le Président et le Secrétaire du CSEC, ou le

Secrétaire adjoint en cas d'indisponibilité de ce dernier, sous réserve des points inscrits de plein droit par l'employeur conformément à la législation en vigueur.

Siègent lors des réunions du CSEC les titulaires, les suppléants remplaçant les titulaires absents, les suppléants siégeant surnuméraires de l'article 2.3.2 et les RS.

L'ordre du jour est envoyé 8 jours avant la date de la réunion aux membres titulaires et suppléants du CSEC et aux RS. Cet envoi est réalisé par un courriel dans lequel il sera demandé :

- une confirmation de présence pour les titulaires et suppléants siégeant ;
- une confirmation de disponibilité pour les autres suppléants.

La convocation est adressée par courriel au moins 3 jours avant la réunion aux membres titulaires du CSEC ainsi qu'aux membres suppléants siégeant et aux suppléants identifiés qui remplacent un titulaire dont l'absence est connue dans les délais impartis.

Ne pourront assister à la réunion que les membres du CSEC ayant reçu leur convocation.

Les titulaires et les suppléants ont accès à l'ensemble des dossiers de leur périmètre publiés dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) de la société Manpower France.

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-3 du Code du travail, les personnes suivantes sont invitées aux réunions du CSEC lorsque des points à l'ordre du jour sont relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail :

- le Médecin du travail du Siège ;
- le responsable national prévention sécurité ;
- l'Inspecteur du travail du Siège ;
- l'agent des services de prévention et des organismes de sécurité sociale nationalement compétent.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique.

Le Président peut inviter à titre consultatif et occasionnel toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Article 2.5 : Remplacement des membres du CSEC

Pendant la durée des mandats, il est possible qu'un titulaire du CSEC ne puisse pas continuer à tenir ses fonctions ou soit momentanément absent. Dans ces hypothèses, il est alors remplacé par un suppléant selon les stipulations du protocole d'accord sur la composition et la désignation des membres du CSEC.

Il est demandé à tous les membres du CSEC de prévenir le Président de leur absence programmée aux réunions préparatoires et plénières, dans les 48 heures suivant l'envoi de la convocation et sans que cela n'affecte les délais liés à la réunion.

Lorsqu'un membre titulaire du CSEC se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant, à savoir :

- 1- Un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, choisi parmi les membres du collège d'appartenance du titulaire absent. S'il existe plusieurs

Handwritten initials: PP, NV, FE, AK, and a signature.

suppléants susceptibles de remplacer le titulaire absent, priorité sera donnée à celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors des élections au CSE.

- 2- S'il n'existe pas de suppléant du même collège, élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire absent, le remplacement est assuré par le suppléant de même appartenance syndicale, mais d'un collège différent.
- 3- S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire absent, le remplacement est assuré par le suppléant du même collège qui a obtenu le plus grand nombre de voix (et élu sur une autre liste)
- 4- S'il n'existe pas de suppléant appartenant au même syndicat, ni aucun suppléant du même collège, issu d'une autre liste que celle qui avait présenté le titulaire, alors le siège doit rester vacant.
- 5- Lorsque le titulaire à remplacer a été élu au second tour, sur une liste sans appartenance syndicale, les mêmes règles s'appliqueront
- 6- Ces règles s'appliqueront dans l'ordre numérique ci-dessus indiqué.

Au cas où le titulaire cesse définitivement ses fonctions au niveau du CSEC, il appartiendra à son CSE d'appartenance de procéder à la désignation d'un nouveau membre titulaire au CSEC.

Au cas où le suppléant cesserait définitivement ses fonctions au CSEC, il appartiendrait à son CSE d'appartenance de procéder à la désignation d'un nouveau membre suppléant au CSEC.

En cas d'absence non prévisible d'un titulaire du CSEC et constatée le jour de la réunion du CSEC, il revient à l'organisation syndicale concernée de désigner le remplaçant parmi les suppléants siégeant appartenant à l'OSR de l'absent. A défaut, le siège reste vacant durant la réunion.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou pendant le reste du mandat du titulaire si ce dernier est durablement absent.

Il est précisé que les membres du CSEC conservent leur mandat sur le collège dans lequel ils ont été élus en cas de changement de catégorie professionnelle.

Seuls les membres titulaires du CSEC siègent lors des réunions plénières. Le(s) suppléant(s) siège(nt) uniquement en cas d'absence de la réunion d'un ou plusieurs titulaires.

Article 2.6 : Absence de crédit d'heures pour les membres du CSEC

Les membres titulaires et suppléants du CSEC n'ont pas de crédit d'heures dédié.

Article 2.7 : Crédit d'heures mutualisé des membres du bureau

Compte tenu de leurs responsabilités, les membres du bureau du CSEC (Secrétaire, Secrétaire adjoint, Trésorier et Trésorier adjoint) bénéficient d'un crédit d'heures global de 70 heures par mois pour l'ensemble du bureau.

Ce crédit d'heures est non reportable d'un mois sur l'autre.

RV
FC
PP
Σ
AK
D

Le Secrétaire du CSEC est tenu d'informer la Direction des Relations Sociales de la mise en œuvre de la mutualisation au sein du bureau du CSEC et, dans la mesure du possible, 8 jours calendaires avant la date prévue d'utilisation.

Cette information se fait par un document écrit, adressé par voie électronique, précisant l'identité des salariés concernés ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux, et les dates précises d'utilisation.

Article 2.8 : Nombre de réunions annuelles

Le CSEC est convoqué dans le cadre de réunions ordinaires ou extraordinaires.

Par dérogation à l'article L.2316-15 du Code du travail, il est convenu que le CSEC est réuni 8 fois par an, dont 2 réunions auront pour ordre du jour les sujets en lien avec la prévention, santé et conditions de travail.

Le calendrier prévisionnel de ces réunions est défini par le Président du CSEC après information du Secrétaire.

Le calendrier annuel prévisionnel sera communiqué par courriel à l'ensemble des membres du CSEC et adapté et validé à la fin de chaque trimestre.

Pour permettre de donner une visibilité de l'agenda social aux membres du CSEC de manière à favoriser leur employabilité, les réunions ordinaires du CSEC auront lieu durant les quinze derniers jours du mois.

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

Les réunions extraordinaires sont décidées par l'employeur ou à la demande d'au moins la moitié des membres du CSEC ayant voix délibérative.

Une réunion extraordinaire est également organisée chaque année avant la fin du 1^{er} semestre pour la présentation et l'approbation des comptes du CSEC.

Article 2.9 : Réunions préparatoires aux réunions du CSEC

Le Secrétaire du CSEC peut organiser 2 réunions préparatoires du CSEC par an, chacune sur une demi-journée de travail, soit quatre heures consécutives maximum (matin ou après-midi).

Les réunions préparatoires doivent se tenir pendant la demi-journée qui précède la réunion plénière du CSEC. Ne peuvent être invitées à ces réunions préparatoires que les membres ayant vocation à siéger à la réunion plénière du CSEC qui suit.

La durée de ces réunions est considérée comme du temps de travail effectif. La Direction prend à sa charge le temps de réunion et les éventuels frais de repas, d'hébergement et de transport afférent à ces réunions préparatoires conformément aux règles de remboursement de frais des représentants du personnel en vigueur au sein de Manpower France.

Pour des raisons d'organisation matérielle, le Secrétaire du CSEC doit informer le Président de cette demande de réunion préparatoire dans un délai minimum d'un mois avant la réunion, telle que planifiée.

Handwritten initials: AP, NW, AK, and a signature.

Article 2.10 : Les commissions centrales

Les commissions du CSEC ont pour mission d'assister l'instance sur les questions relatives à leur domaine de compétence et de l'aider dans la préparation des délibérations en étudiant et en procédant à l'analyse des documents d'information qui lui sont soumis. Chaque réunion de commission donne lieu à l'établissement d'une synthèse destinée à être présentée en réunion plénière du CSEC.

Lors de la réunion d'installation du CSEC, il est procédé à la désignation des membres des commissions obligatoires à bulletin secret et à la majorité des membres présents. Les membres des commissions obligatoires, y compris la CSSCTC, doivent être choisis parmi les membres titulaires et suppléants du CSEC.

Participent au scrutin exclusivement les membres du CSEC ayant voix délibérative au sens de la loi (le Président ne prend pas part au vote).

Les membres du CSEC souhaitant devenir membres d'une commission obligatoire doivent se porter candidat au début de la réunion d'installation du CSEC. En cas d'absence lors de cette réunion, le membre du CSEC peut faire acte de candidature en l'adressant par courrier électronique au Secrétaire et au Président du CSEC.

Les membres des commissions sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Au cas où un élu désigné dans l'une ou l'autre de ces commissions cesserait de faire partie du CSE au cours de son mandat ou souhaiterait être déchargé de ses fonctions, il sera procédé, à son remplacement, dans un délai maximum de deux mois, dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

Si la majorité des membres élus du CSE souhaite mettre un terme au mandat de l'un des membres d'une commission, il sera procédé à un vote à bulletin secret après avoir étudié en réunion ordinaire les motifs de la cessation de la mission de l'intéressé. Un remplaçant serait désigné dans les mêmes formes.

Le mandat des membres de chaque commission prend fin en même temps que celui du CSEC qui les aura désignés.

Après chaque réunion, un compte-rendu est rédigé et adressé aux membres du CSEC et au Président de l'instance pour être présenté en réunion du CSEC.

Sous réserve de l'évolution des dispositions légales il est convenu que le présent accord fixe de façon définitive le nombre de commissions obligatoires et le nombre de membres composant celles-ci sans possibilité de dérogation.

Tous les membres des commissions obligatoires ont accès aux informations figurant dans la BDES, qu'ils peuvent utiliser pour réaliser les travaux desdites commissions.

La convocation aux réunions des commissions obligatoires doit être adressée 15 jours avant la tenue de la réunion.

NV Ef Ak
Fz
PP

Article 2.10.1 : Commission santé, sécurité et des conditions de travail centrale (CSSCTC)

Article 2.10.1.1 : Missions

Conformément à l'article L.2316-18 du Code du travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC) est mise en place au niveau du CSEC.

La CSSCTC est une instance d'expertise issue du CSEC ayant pour mission d'assister l'instance sur les questions relatives à la prévention, santé, sécurité et conditions de travail. Elle peut produire des « aides à la délibération » en vue de la rédaction des avis ou délibérations du CSE en émettant des recommandations sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSEC ne peut pas déléguer ses attributions consultatives à sa CSSCTC ni la décision de recourir à un expert.

Article 2.10.1.2 : Composition

La CSSCTC est composée de 11 membres.

Chaque CSE, à l'exception du CSE du Siège, sera représenté par 1 salarié permanent et 1 salarié intérimaire, issus de chacune des CSSCT du périmètre de l'établissement CSE.

Le CSE du Siège sera représenté par 1 membre issu de la CSSCT du Siège.

La désignation des membres de la CSSCTC a lieu dans le trimestre suivant l'installation du CSEC sur la base d'une délibération majoritaire des membres présents ayant voix délibérative.

La CSSCTC est présidée par un représentant de la Direction. Le Président peut se faire assister, à sa demande, de deux collaborateurs appartenant à l'entreprise ; il peut prendre l'initiative d'inviter tout expert sur un sujet à l'ordre du jour de la réunion.

Le départ définitif d'un membre de la CSSCTC doit entraîner son remplacement dans un délai de deux mois (changement de périmètre, départ de l'entreprise, révocation, etc.). Le nouveau membre doit remplir les mêmes conditions de désignation que le membre qu'il remplace. Il est désigné par une délibération adoptée à la majorité des membres du CSEC ayant voix délibérative.

Article 2.10.1.3 : Modalités de fonctionnement

La CSSCTC doit désigner un Rapporteur parmi ses membres.

Afin de pallier l'absence ou l'indisponibilité potentielle du Rapporteur de la CSSCTC, un remplaçant est désigné à l'occasion de la première réunion de la commission.

L'ordre du jour des réunions de la CSSCTC est arrêté conjointement par le Président et le Rapporteur de la CSSCTC.

L'ordre du jour et la convocation sont adressés aux membres de la CSSCTC au moins 15 jours avant la tenue de la réunion. Cette réunion doit se tenir avant la réunion du CSEC traitant d'un sujet de santé, sécurité et contions de travail. Les éléments de l'éventuel dossier joint à l'ordre du jour sont publiés dans la BDES.

Handwritten initials and marks: PP, RU, AK, and a blue checkmark.

Les personnes suivantes sont invitées aux réunions de la CSSCTC :

- le médecin du travail du Siège ;
- le responsable national prévention sécurité ;
- l'inspecteur du travail du Siège ;
- l'agent des services de prévention et des organismes de sécurité sociale nationalement compétent.

Article 2.10.1.4 : Nombre de réunions annuelles

La CSSCTC se réunit 2 fois par an dans les 15 jours calendaires précédant une réunion du CSEC portant sur tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail en vue de la préparation des délibérations du CSEC.

Cette règle de planification pourra être ajustée durant la période estivale pour tenir compte des congés de juillet et août.

Article 2.10.1.5 : Comptes-rendus de la CSSCTC

Dans un délai d'une semaine calendaire suivant la réunion, le Rapporteur de la CSSCTC établit, de manière synthétique, le compte-rendu de la réunion de la CSSCTC.

Chaque compte-rendu est adressé aux membres de la CSEC et au Président de l'instance ainsi que, pour information, aux rapporteurs des CSSCT d'établissement ; il inclut les préconisations de la commission sur chacun des sujets sur lesquels la CSSCTC est saisie par le CSEC.

Ce compte-rendu est approuvé par le CSEC lors de la première réunion suivante dédiée à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Article 2.10.2 : Commission économique

La commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers présentés au CSEC. Dans ce cadre, afin de préparer l'information-consultation du CSEC sur la situation économique et financière, les orientations stratégiques et la politique sociale, la Direction réunit la commission économique, dans la mesure du possible, trois semaines avant la réunion plénière du CSEC.

Cette commission peut se réunir 3 fois par an ; elle n'a pas de voix délibérative.

Elle est composée de 5 membres titulaires dont au moins 2 membres appartiennent à la catégorie des cadres. Elle est présidée par l'employeur ou son représentant.

Après accord de l'employeur, la commission économique peut demander à entendre un responsable de la Direction Financière Manpower France. S'agissant du budget du CSEC, elle peut également se faire assister de tout expert de son choix, notamment l'expert-comptable du CSEC.

Article 2.10.3 : Commission des marchés

La commission des marchés répond au besoin d'améliorer les procédures d'achat et a pour rôle de choisir les fournisseurs et prestataires du CSEC. Les conditions de mise en place d'une commission des marchés centrale, et ses modalités de fonctionnement, sont celles prévues par les dispositions des articles L.2315-44-1 et suivants du Code du travail.

Handwritten initials and marks: NV, AK, PP, and a blue checkmark.

Les membres de cette commission devront nécessairement être désignés parmi les membres titulaires du CSEC ; un Président devra être désigné parmi ceux-ci.

Elle se réunit une fois par an. Elle rend compte de ses décisions au moins une fois par an au CSEC.

Article 2.10.4 : Commissions facultatives

Le CSEC peut créer des commissions facultatives dédiées à un sujet relevant de la compétence de l'instance. L'employeur ne participe pas aux réunions de ces commissions facultatives.

Chaque commission facultative est composée de membres titulaires ou suppléants du CSEC. En fonction de leurs compétences techniques reconnues sur le thème de la commission facultative, le CSEC peut choisir des membres parmi des salariés de l'entreprise non élus au CSEC ou aux CSE.

Le CSEC désigne parmi ses membres titulaires ou suppléants un Rapporteur pour chaque commission facultative dont le rôle est d'établir un compte-rendu écrit de chaque réunion à l'ensemble des membres du CSEC et à son Président.

Le Secrétaire du CSEC ou le Rapporteur de la commission informe le Président du CSEC 15 jours calendaires avant chaque réunion de la commission facultative.

La société Manpower France n'assumera, directement ou indirectement, aucun des frais et rémunérations liés aux commissions facultatives. Les frais afférents à l'activité d'une commission facultative du CSE ou encore le temps passé en réunion ne sont ainsi pas pris en charge par Manpower France et doivent être exclusivement financés sur le budget du CSEC.

Les participants aux commissions facultatives ont la possibilité, le cas échéant, d'utiliser leur crédit d'heures (s'ils en ont un) ou de tenir les réunions en dehors de leurs horaires de travail si les membres de la commission ne disposent pas de crédit d'heures.

Le CSEC fera son affaire exclusive des commissions facultatives, dans le strict respect des règles juridiques et comptables en vigueur.

Le temps passé en réunion, non pris sur le crédit d'heures, lors de chaque commission facultative, peut faire l'objet d'une avance des coûts salariaux des membres présents (salaires et charges) par la société Manpower France. Cette avance est conditionnée au remboursement effectif par le CSEC du coût afférent à toute commission facultative précédente.

Le CSEC s'engage à régler les factures afférentes à la refacturation des commissions facultatives adressées à leur instance dès réception.

En cas de non-paiement de la refacturation adressée au CSEC, toute avance des éléments visés sera suspendue par la Direction jusqu'à règlement complet de la dette constatée.

Article 2.11 : Procès-verbaux de réunion

Les délibérations du CSEC sont consignées dans un projet de procès-verbal établi par le Secrétaire du CSEC. Le procès-verbal doit être approuvé lors de la réunion suivante.

Le projet de procès-verbal est transmis au Président et aux membres du CSEC, dans la mesure du possible, au moins deux semaines avant la réunion plénière du CSEC où il doit

Σ4
AK
RV
PP
AK

être approuvé. Le Président et les membres du CSEC doivent faire connaître, au plus tard deux jours ouvrés précédant la réunion d'approbation, leurs propositions de modifications.

Toutefois, la direction et les membres du CSEC peuvent demander un extrait du procès-verbal dans un délai plus court.

Le procès-verbal, une fois approuvé, est sous la responsabilité du Secrétaire du CSEC ; il est affiché dans l'entreprise par le Secrétaire dans le respect des règles légales en vigueur de confidentialité et d'anonymat.

Le Secrétaire du CSEC peut faire appel à toute personne extérieure de son choix pour sténographier les séances du Comité selon les règles définies dans son règlement intérieur. La personne extérieure présente pour sténographier pourra avoir recours à l'enregistrement des débats à seule fin de rédaction du procès-verbal.

La Direction pourra s'opposer à l'enregistrement des délibérations lorsque celles-ci portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel au sens de l'article L.2315-3 du Code du travail et qu'elle présente comme telles. Les coûts liés à la sténographie des réunions du CSEC par une personne extérieure sont à la charge exclusive du Comité sur son budget.

Article 2.12 : Mise en place de la visioconférence

Si les réunions en présentiel demeurent le principe, les parties s'accordent sur la possibilité de recourir à la visioconférence à l'occasion de trois réunions du CSEC par an.

Le choix de la visioconférence sera possible dès lors que le dispositif technique retenu garantit une parfaite identification des membres et de leur participation et une continuité du son et de l'image.

Il est spécifié que les intervenants experts sur les sujets à l'ordre du jour pourront intervenir à distance, de manière ponctuelle, par tous moyens techniques existants.

Article 2.13 : Règlement intérieur du CSEC

Pour l'exercice de ses missions, le CSEC détermine dans son règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

Le règlement intérieur est établi au maximum dans les 4 mois suivant la mise en place du CSEC.

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

Article 2.14 : Obligation de discrétion

Les membres du CSEC sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel, présentées comme telles par l'employeur, suivant la législation en vigueur.

Le caractère confidentiel d'une information est défini de manière explicite par le Président qui mentionne la durée de cette exigence de confidentialité.

Dès lors que les informations présentées comme confidentielles seront évoquées par l'entreprise ou ses représentants dans les médias ou dans les réunions collectives d'information des salariés (réunions d'agence, de service, etc.), la confidentialité ne pourra plus être opposée.

Σ
Fr Ak
PP

Article 2.15 : Local du CSEC

L'employeur met à la disposition du CSEC un local adapté à ses missions. Ce local comprend notamment du matériel informatique, l'accès à des moyens d'impressions connectés, une table et des chaises en quantité suffisante.

Article 2.16 : Expertises légales

Le CSEC peut, le cas échéant, décider de recourir à un expert à sa seule initiative conformément aux dispositions légales en vigueur. Une expertise ne peut être réalisée qu'au niveau du CSEC lorsqu'un projet concerne l'ensemble de l'entreprise ou plusieurs établissements.

La répartition du coût des expertises entre l'employeur et le CSEC s'effectuera selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ces stipulations sont convenues sans préjudice du droit du CSE de recourir à ses frais à une expertise libre.

Article 2.17 : Financement de la formation des membres des CSE par le CSEC

Le CSEC réservera sur son budget de fonctionnement une enveloppe destinée à la prise en charge de l'intégralité des coûts de la formation des membres des CSE. Le montant de cette contribution est décidé lors d'une réunion du CSEC ; cette contribution devant préciser distinctement la part des salaires dans l'enveloppe allouée.

Les salaires correspondant au temps de formation sont avancés par la société Manpower France après production des justificatifs requis (attestations de présence) par le membre concerné des CSE.

Le CSEC paiera directement les frais pédagogiques et indemniser les salariés concernés des frais de déplacement et hébergement.

Le maintien de ce principe d'avance étant conditionné au remboursement effectif par le CSEC, celui-ci s'engage à régler les factures émises par la Direction afférentes au temps de formation dès réception. En cas de non-paiement de la refacturation, toute avance des éléments visés sera suspendue par la Direction jusqu'à règlement complet de la dette constatée par le CSEC.

Un bilan annuel de ce dispositif est intégré dans les comptes du CSEC.

Article 2.18 : Approbation des comptes du CSEC

Les comptes du CSEC doivent être approuvés par les membres élus de l'instance, ayant voix délibérative, réunis en séance plénière dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Les membres du bureau chargés d'arrêter les comptes devront communiquer, au plus tard 8 jours avant la réunion spécifique d'approbation des comptes, les comptes annuels, le rapport d'activité et de gestion et ses éventuelles annexes (rapport de la commission des marchés, rapport sur les conventions passées entre le comité et l'un de ses membres) à l'ensemble des membres du CSEC.

Dans un souci de transparence vis-à-vis des salariés et de respect des règles URSSAF le CSEC devra publier ses comptes annuels, après approbation de ceux-ci par l'instance, avec un éclairage particulier sur les activités, le coût des commissions facultatives et les avantages alloués aux membres du CSEC.

PP
 RW 4
 AK
 SW

Titre 3 - Les représentants de proximité

Article 3.1 : Représentants de Proximité

Conformément à l'article L.2313-7 du Code du travail, les parties décident de mettre en place des représentants de proximité au sein de chaque établissement CSE.

Article 3.2 : Nombre de représentants de proximité et modalités de désignation

Le nombre de représentants de proximité est fixé à 226.

Les sièges à pourvoir sont répartis comme suit :

- 220 sièges répartis en fonction des effectifs par établissement CSE hors Siège (annexe II) ;
- 6 sièges pour le CSE Siège.

Article 3.2.1 : Conditions de désignation

Tout salarié de l'établissement, remplissant le jour de sa désignation les conditions d'éligibilité exigées pour être membre du CSE, peut être désigné représentant de proximité.

L'appartenance à l'établissement est déterminée au regard de l'agence/entité de rattachement. Pour le personnel intérimaire titulaire d'un mandat, cette agence de rattachement est l'agence la plus proche de son domicile susceptible de le détacher.

Le périmètre de désignation des RP correspond au périmètre CSE.

En raison du maillage géographique du réseau et afin d'assurer une représentation géographique équilibrée de l'ensemble des salariés, les Représentants de Proximité doivent être désignés de manière à ce que leurs missions puissent se faire en respectant un temps de trajet raisonnable.

De même, sauf exception, il ne peut y avoir plus de 2 Représentants de Proximité rattachés à un même lieu de travail.

Article 3.2.2 : Modalités de désignation

Sur chaque périmètre CSE (hors CSE Siège), les Représentants de Proximité de l'établissement sont désignés par le CSE, selon les règles de répartition ci-après définies :

❖ 1 siège réservé à chaque OSR d'établissement

Le titulaire du siège de RP réservé à chaque OSR au titre de la représentativité syndicale dans l'établissement est communiqué par ladite OSR au Président du CSE au moins 8 jours avant la réunion de désignation.

❖ Les sièges restants, dont au moins 4 sièges réservés aux salariés permanents, sont répartis en fonction de l'audience électorale obtenue par chaque OSR au niveau de l'établissement CSE lors du premier tour des élections professionnelles.

La clef de répartition de ces sièges entre les OSR est communiquée lors de la réunion d'installation du CSE afin que les OSR puissent composer leurs listes de candidats. Les listes de candidats doivent être déposées auprès du Président du CSE au moins 8 jours avant la réunion au cours de laquelle il sera procédé à la désignation des Représentants de Proximité.

Σ
AK
PP ✓ E

Le Président du CSE établit, pour l'ensemble des sièges RP, les listes de candidats à soumettre au vote des membres du CSE. En cas de difficultés dans l'établissement de ces listes, le Président peut saisir, pour arbitrage, un représentant par OSR au niveau de l'établissement concerné.

Le vote de désignation s'effectue à bulletin secret, à la majorité des titulaires présents lors de la deuxième réunion ordinaire du CSE.

La liste des RP ayant été désignés est alors portée à la connaissance des salariés du périmètre géographique associé, selon les modalités d'affichage en vigueur.

Parmi les Représentants de Proximité désignés au niveau de l'établissement, chaque OSR d'établissement désigne un « Représentant de Proximité référent » chargé de représenter son OSR et de participer aux travaux de la commission des Représentants de Proximité.

Article 3.3 : Durée du mandat

Le mandat de Représentant de Proximité prend fin au terme des mandats des membres élus du CSE l'ayant désigné.

De manière anticipée, le mandat de Représentant de Proximité prend fin en cas de :

- rupture du contrat de travail/relation de travail ;
- changement de périmètre de proximité ;
- démission et révocation du mandat.

Dans les cas précités, lors de la réunion ordinaire du CSE suivant la fin du mandat de Représentant de Proximité, il sera procédé au remplacement de celui-ci par un vote, dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

De même, si la majorité des membres élus du CSE souhaite mettre un terme au mandat de l'un des Représentants de Proximité désignés, il serait procédé, dans le cadre d'un point inscrit à l'ordre du jour à cet effet, à un vote à bulletin secret. Un remplaçant serait immédiatement désigné et au plus tard dans les deux mois suivants.

Article 3.4 : Crédit d'heures de délégation

Le Représentant de Proximité bénéficie d'un crédit mensuel de 16 heures de délégation pour exercer son mandat.

Ce crédit est cumulable d'un mois sur l'autre dans la limite de 1,5 fois le crédit d'heures mensuel et dans la limite de l'année civile en cours.

Ce crédit d'heures est mutualisable entre Représentants de Proximité et membres du CSE titulaires et suppléants dans le périmètre CSE concerné.

Le Représentant de Proximité informe l'équipe RH de l'établissement concerné, par un document écrit, adressé par voie électronique, au plus tard 8 jours calendaires avant le dernier jour du mois précédent le mois de mutualisation du crédit d'heures, de :

- le nombre d'heures mutualisées ;
- leur répartition pour chacun des bénéficiaires ;
- l'identité des membres suppléants concernés.

PP
 MV
 NK
 E
 H

Article 3.5 : Commission des Représentants de Proximité référents

Article 3.5.1 : Composition et mission de la commission

Afin de permettre aux membres du CSE d'avoir une visibilité sur les actions des représentants de proximité de l'établissement, une commission des Représentants de Proximité est constituée au sein de chaque CSE.

Elle est composée :

- des Représentants de Proximité référents du CSE concerné ;
- du Président du CSE ou de son représentant.

Elle a pour mission d'étudier et d'analyser, sur le trimestre écoulé, les bilans de l'ensemble des missions confiées par le CSE aux Représentants de Proximité. Ces bilans sont transmis et présentés par la Direction.

Elle est convoquée et présidée tous les trimestres par le Président du CSE.

Le temps passé aux réunions de la commission des représentants de proximité est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation des Représentants de Proximité référents.

Article 3.5.2 : Transmission du bilan de la commission au CSE

A l'issue des réunions de la commission des Représentants de Proximité référents, les bilans sont annotés avec les commentaires éventuels des Représentants de Proximité référents et/ou ceux du Président du CSE.

Ces bilans complets sont transmis à l'ensemble des membres du CSE par la Direction.

Les parties des bilans relatives aux attributions ci-dessous sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion suivante du CSE :

- les réclamations individuelles et collectives ;
- les droits d'alerte en matière de droits et libertés individuelles ;
- les procédures d'inaptitude.

Les parties des bilans relatives aux attributions en lien avec les conditions de travail sont également transmises par la Direction aux membres des CSSCT en fonction des agences/entités relevant de leur compétence et inscrites à l'ordre du jour de la première réunion du CSE consacrée à la santé, sécurité et aux conditions de travail suivant l'étude de ces bilans :

- visites agence ;
- enquêtes AT-MP.

Article 3.6 : Attribution des représentants de proximité en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le CSE délègue aux Représentants de Proximité, sur le périmètre géographique de proximité auquel ils sont rattachés, toutes les questions justifiant un traitement local, y compris en matière de santé, sécurité et conditions de travail (à l'exception des domaines de compétences attribués aux CSSCT, cf. article 1.11.1.2 du présent accord).

Handwritten initials: NW, AK, FI, PP, and a signature.

Article 3.6.1 : Réclamations individuelles ou collectives

Les Représentants de Proximité ont pour mission, au sein du périmètre de proximité, de présenter à l'employeur, sur délégation du CSE, les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le Représentant de Proximité envoie la réclamation sur l'adresse courriel générique dédiée aux Représentants de Proximité, en mettant en copie son manager de proximité.

Une réponse lui est apportée dans un délai de huit jours à compter de la réception de la réclamation.

En cas d'absence de réponse dans les délais, le RP a la possibilité de saisir par écrit la Direction des Relations Sociales qui transmettra au Directeur de Secteur/N+1 compétent. Une réponse lui sera apportée dans un délai de huit jours dès connaissance de la question.

Une synthèse des thématiques sera publiée trimestriellement dans la BDES.

Article 3.6.2 : Inspection des agences et entités du périmètre

Les Représentants de Proximité sont également mandatés par le CSE pour réaliser des visites des entités relatives aux questions d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail telles que prévues par les articles L.2312-13 et R.2312-4 du Code du travail.

Ces visites sont réalisées par deux Représentants de Proximité du périmètre au maximum, en présence du responsable de l'entité et après avoir fixé la date en commun avec ce dernier.

Le compte-rendu de cette visite sera transmis :

- au responsable de l'entité ;
- au Directeur de secteur ;
- au Président du CSE ;
- aux Représentants de Proximité du périmètre ;
- au Secrétaire adjoint du CSE coordinateur des CSSCT.

Un bilan de ces visites sera présenté à la CSSCT lors de chacune des quatre réunions annuelles dédiées à la sécurité par le Secrétaire adjoint du CSE sur la base du rapport préparé avec la Direction.

Le CSE délègue aux CSSCT l'établissement du calendrier prévisionnel des visites par les RP des agences/entités dans la limite de 12 visites par trimestre et par périmètre CSE à l'exception de l'établissement CSE Siège pour lequel la limite est fixée à 1 visite par trimestre.

Le temps passé à chaque visite est limité à une demi-journée hors temps de trajet (dans le respect des durées maximales de travail) ; il est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation des Représentants de Proximité.

Article 3.6.3 : Enquêtes en matière de maladie professionnelle et accident du travail grave

Les Représentants de Proximité du périmètre auront également la mission de participer aux enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel et de réaliser des enquêtes en cas d'accident du travail grave ou des incidents

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters 'E', 'AN', 'J', 'su', 'PP', and '8'.

répétés ayant relevé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

En cas d'accident du travail grave, l'entreprise informe le Rapporteur de la CSSCT du périmètre concerné, lequel mandate le Représentant de Proximité disponible qui réalisera l'enquête ; celui-ci doit être, dans la mesure du possible, le plus proche de l'agence de rattachement dont relève l'accident.

Ces enquêtes se déroulent conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles¹ en vigueur en la matière, en présence d'un représentant de la Direction et au maximum de deux Représentants de Proximité du périmètre.

Le temps passé à la réalisation des enquêtes par les Représentants de Proximité est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation des Représentants de Proximité.

Le rapport d'enquête rédigé par le RP désigné est communiqué à la CSSCT. Cette commission transmet ses recommandations au CSE pour examen lors de la réunion suivante consacrée aux thèmes de santé, sécurité et conditions de travail.

Article 3.6.4 Procédure de reclassement en matière d'inaptitude

Le CSE délègue aux Représentants de Proximité de son périmètre la consultation obligatoire dans le cadre de la procédure de reclassement réalisée pour un salarié déclaré inapte par le médecin du travail conformément aux articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail.

Les Représentants de Proximité référents seront convoqués à cette occasion par la Direction et la réunion sera menée par un représentant de la Direction.

L'avis rendu par les Représentants de Proximité référents sera transmis au service en charge de la gestion du dossier du salarié ainsi qu'aux membres de la CSSCT.

Le temps passé en réunion est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Article 3.6.5 : Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Le CSE, tout en conservant ses prérogatives en la matière, confie également aux Représentants de Proximité le droit de déclencher la procédure de droit d'alerte en cas d'atteinte notamment aux droits des personnes dans les conditions prévues par l'article L.2312-59 du Code du travail.

Le Représentant de Proximité devra déclencher le droit d'alerte auprès de l'équipe RH locale compétente et en informer parallèlement le CSE.

Article 3.6.6 : Traitement des situations spécifiques devant le CSE

Tout Représentant de Proximité ayant connaissance d'une situation dépassant ses prérogatives et son périmètre géographique peut en informer le Président et le Secrétaire du CSE.

¹ Accord d'entreprise relatif à la prévention santé-sécurité des salariés intérimaires Manpower France signé le 11 juin 2018.

Σ
AK
PP
Σ
AK

Article 3.7 : Temps de trajet

Les temps de trajets des Représentants de Proximité réalisés en dehors des horaires habituels de travail, pour se rendre aux réunions sur convocation de la Direction, sont rémunérés comme du temps de travail effectif. S'agissant des salariés permanents, si ces temps de trajet induisent un dépassement de la durée légale du travail, ces heures donnent lieu à récupération conformément à l'accord d'entreprise en vigueur sur la durée du travail, dans le mois en cours ou le mois suivant.

Article 3.8 : Formation à la santé, sécurité et conditions de travail des Représentants de Proximité

Chaque Représentant de Proximité qui en fait la demande bénéficiera des actions de formation nécessaires à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compte tenu de leur compétence générale dans ce domaine.

Cette formation de 5 jours est organisée de manière collective, par établissement. Les heures de formation sont considérées comme du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

La formation est dispensée dès la première désignation des Représentants de Proximité et est renouvelée à chaque mandature.

Le financement de la formation est pris en charge par l'entreprise dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.9 : Liberté de circulation

Chaque Représentant de Proximité bénéficie d'une liberté de circulation dans le cadre de son mandat sur les agences et entités relevant de son périmètre ; étant entendu que ce mandat conventionnel a été créé pour assurer un rôle de proximité.

Article 3.10 : Obligation de discrétion

A l'instar des membres du CSE, les Représentants de Proximité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur conformément au cadre juridique en vigueur.

Dès lors que les informations présentées comme confidentielles seront évoquées par l'entreprise ou ses représentants dans les médias ou dans les réunions collectives d'information des salariés (réunions d'agence, de service, etc.), la confidentialité ne pourra plus être opposée.

Article 3.11 : Accès à la BDES

Les Représentants de Proximité ont accès aux informations publiées dans la BDES relatives à leurs attributions et à leur périmètre.

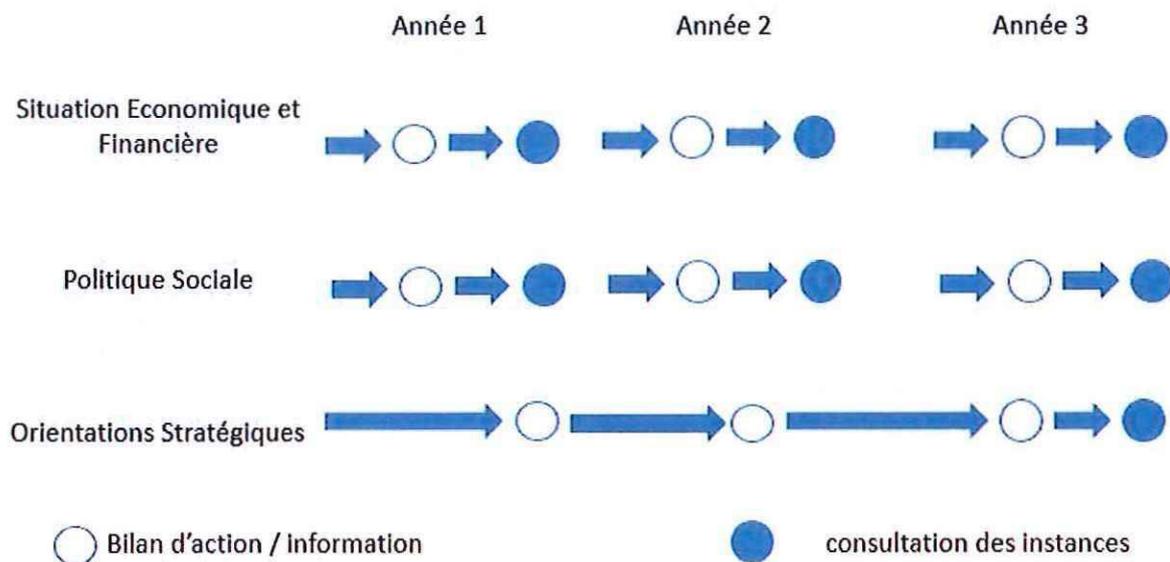
PP
RV
FL
B
S
AN

Titre 4 - Mise en place des périodes d'information-consultation des instances représentatives du personnel

Les parties conviennent d'organiser les trois consultations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi, conformément aux dispositions suivantes.

Article 4.1 : Modalités relatives aux consultations récurrentes

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



Article 4.1.1 : Articulation des informations-consultations entre le CSEC et les CSE d'établissement

A l'exception de la consultation sur la situation économique et financière qui ne concerne que le CSEC, la consultation sur les orientations stratégiques et la consultation sur la politique sociale associent le CSEC et les CSE.

En cas de projet concernant plusieurs établissements faisant l'objet d'une consultation au niveau du seul CSEC, et indépendamment de cette consultation, le CSE de chaque établissement impacté est informé des conséquences de ce projet. Cette information du CSE ne fait pas partie de la procédure de consultation nationale et n'en modifie pas les délais.

Article 4.1.2 : Consultation sur la situation économique et financière

Le CSEC est consulté chaque année sur la situation économique et financière de Manpower France dans les conditions définies à l'article L.2312-25 du Code du travail.

Les parties conviennent que cette consultation a vocation à présenter sur le périmètre de la société Manpower France, notamment :

- la situation économique et financière ;
- la politique de recherche et développement technologique.

Handwritten initials: E, AK, AN, PP, and a signature.

L'avis du CSEC rendu lors de cette consultation sur la situation économique et financière doit être transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

Article 4.1.3 : Consultation sur les orientations stratégiques

Le CSEC est informé et consulté tous les trois ans sur les orientations stratégiques de Manpower France conformément aux dispositions définies par l'article L.2312-24 du Code du travail.

Un point d'information sera communiqué chaque année au CSEC au moyen d'un bilan de l'année écoulée. A l'occasion de cette information, le CSEC pourra émettre une résolution afin de formaliser son opinion.

Les parties conviennent que cette consultation triennale a vocation à préciser :

- les orientations économiques présentant notamment le volume d'activité espéré et les investissements associés ;
- les orientations sur l'emploi regroupant les perspectives en termes de capacités et d'évolution des métiers ;
- les orientations sur la politique de formation qui permettront d'assimiler les besoins de formation et la mobilisation des différents dispositifs.

Le recueil de l'avis du CSEC sur les orientations stratégiques de Manpower France est toujours précédé d'une information au niveau de chaque CSE permettant à cette instance de transmettre au CSEC ses observations. Cela ne fait pas obstacle, le cas échéant, à la consultation d'un CSE sur des mesures d'adaptation ou de réorganisation locales spécifiques à l'établissement visée à l'article 1.3 du présent accord.

Article 4.1.4 : Consultation sur la politique sociale de l'entreprise

Le CSEC est consulté tous les ans sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi, au sein de Manpower France, dans les conditions prévues à l'article L.2312-26 et suivants du code du travail. Cet avis est recueilli une fois achevée la consultation de l'ensemble des CSE sur la politique sociale.

Les parties conviennent que cette consultation a vocation à présenter les informations légalement prévues par l'article L.2312-26 du Code du travail.

Article 4.2 : Recours à l'expertise

Dans le cadre des consultations récurrentes, le CSEC peut recourir à un expert-comptable de son choix conformément aux dispositions définies aux articles L.2315-88 à L.2315-91 du Code du travail.

Sans préjudice du droit à une expertise libre, les parties conviennent qu'en aucun cas les CSE ne pourront recourir à un expert sur l'une des trois consultations récurrentes ; seul le CSEC disposant de cette faculté.

Considérant que l'assistance d'un expert est de nature à favoriser la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise, les coûts d'expertise sont entièrement pris en charge par Manpower France pour les trois consultations récurrentes.

Les parties conviennent de limiter l'expertise dans le cadre de l'examen annuel des comptes à une analyse de la situation économique et financière de l'entreprise pour le précédent

Handwritten initials and signatures: S, AM, FL, PP, and a blue checkmark.

exercice clôturé. L'étude par l'expert de cette partie prospective étant quant à elle abordée lors de l'expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques.

En fonction de la nature de chaque consultation récurrente, l'expert pourra rencontrer, selon un calendrier arrêté avec le Président, les différents responsables des principales activités pour des échanges plus détaillés et sur des sujets plus opérationnels.

La Direction de Manpower France s'engage à fournir à l'expert du CSEC, pendant toute la durée de sa mission, un accès temporaire direct à la BDES où seront classés les documents nécessaires à l'exercice de sa mission. Il est pour autant expressément convenu que l'expert pourra adresser à l'entreprise la demande de communication des documents utiles à sa mission. L'entreprise devra y répondre, dans la mesure du possible, sous délai de 5 jours.

Article 4.3 : Modalités relatives aux consultations ponctuelles

Outre les trois grandes consultations récurrentes, le CSEC est ponctuellement consulté, notamment, dans les cas suivants dès lors qu'ils concernent le périmètre de l'entreprise :

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- restructuration et compression des effectifs ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- offre publique d'acquisition ;
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Une fois l'avis du CSEC rendu, les consultations ponctuelles peuvent faire l'objet d'une information au niveau de chaque CSE.

Article 4.4 : Information-consultation en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le CSEC est seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- les projets et consultations récurrentes en matière de santé, sécurité et conditions de travail décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, ne sont pas encore définies.

Les CSE sont consultés sur les mesures d'adaptation en matière de santé, sécurité et conditions de travail spécifiques à l'établissement.

Article 4.5 : BDES

La Base de Données Economiques et Sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations du CSEC et des CSE.

La mise à la disposition des éléments d'information dans la BDES vaut communication des rapports et informations aux membres.

Le contenu de la BDES sera systématiquement adapté pour tenir compte des évolutions légales et réglementaires.

NV
 AK
 PP
 SD

Titre 5 - Représentants syndicaux aux CSE et CSEC

Dans le respect des conditions légales et conventionnelles, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical (RS) au CSE appartenant à l'établissement.

Dans le respect des conditions légales et conventionnelles, chaque OSR dans l'entreprise peut désigner un RS au CSEC appartenant à l'entreprise.

Le RS CSE/CSEC assiste aux séances avec voix consultative et non pas délibérative.

Il est choisi parmi le personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions légales pour être désigné.

Les RS sont tenus à la même obligation de discrétion que les membres des CSE et CSEC.

Titre 6 - Caducité des accords relatifs aux anciennes IRP (CE, DP, CCE, CHSCT, IPC-CHSCT)

Conformément à l'ordonnance du 20 décembre 2017 ainsi qu'à la loi de ratification du 29 mars 2018, l'ensemble des dispositions conventionnelles de l'entreprise relatives aux anciennes institutions représentatives du personnel, ainsi que certaines dispositions de branche afférentes, cessent de produire effet :

- à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres du CSE ;
- et, en tout état de cause, au plus tard au 31 décembre 2019.

Le même principe s'applique également aux dispositions de branche et interprofessionnelles, dans les limites légalement fixées.

En conséquence, deviendra caduque, à la première des deux dates précitées, l'ensemble des dispositions IRP contenu dans les accords collectifs d'entreprise en vigueur au sein de la société Manpower France.

Ce principe de caducité ne remet pas en cause les dispositions légales actuellement en vigueur relatives aux attributions des nouvelles instances représentatives du personnel ; ces dispositions s'appliquant de plein droit.

AP
MU 4
FL
AK
V

Titre 7 - Mesures transitoires avant le CSE

Article 7.1 : Mesures transitoires liées aux effets de la caducité

Afin d'assurer la meilleure transition possible et la stabilité des normes négociées au sein de Manpower France, il est convenu d'appliquer, s'agissant des accords à durée déterminée dont l'échéance est postérieure à la date de caducité des dispositions IRP, pour la durée restante au-delà, les concordances de lecture suivantes :

Terme employé dans l'accord d'entreprise	Correspondance de lecture
« Comité d'établissement » (« CE »)	CSE
« Comité central d'établissement » (« CCE »)	CSEC
« Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail » (« CHSCT »)	CSE (ou CSSCT ou RP par délégation du CSE) sous réserve d'aménagements conventionnels prévoyant une répartition spécifique des attributions des instances
« Instance Permanente de Coordination des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail » (« IPC-CHSCT »)	CSEC (ou CSSCT par délégation du CSEC)
« Délégué du Personnel » (« DP »)	Au cas le cas en l'absence de dispositions spécifiques : aucune transposition

Cette concordance vise les accords à durée déterminée suivants :

- accord relatif à la prévention santé sécurité des personnels intérimaires Manpower France du 11 juin 2018 arrivant à échéance au 30 juin 2021 ;
- accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences du 27 avril 2018 arrivant à échéance au 30 avril 2021 ;
- pour tout autre accord collectif d'entreprise, à durée déterminée, ces concordances s'appliqueront, le cas échéant.

Cette concordance s'applique également aux accords à durée indéterminée conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

L'application de cette concordance cesse de plein droit aux termes de chacun des accords précités.

Article 7.2 : Dispositions transitoires diverses

Dans le souci d'assurer une continuité de la représentation sociale des salariés de la société Manpower France, il est convenu que les instances qui s'achèveront à l'occasion du cycle électoral de 2019 feront en sorte d'assurer la prise de mandat des nouveaux représentants du personnel dans les meilleures conditions.

Et Ak
RV
R
PP
SV

Lors de leur dernière réunion, les comités d'établissement et le comité central d'entreprise devront décider de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent à destination des futurs CSE et CSEC et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion, le CSE et le CSEC décideront, à la majorité de leurs membres ayant voix délibérative, soit d'accepter les affectations prévues par les instances lors de leur dernière réunion, soit d'affectations différentes.

De la même manière, les CE et le CCE devront avoir approuvé l'ensemble de leurs procès-verbaux à l'occasion de leur dernière réunion ; le procès-verbal de la dernière réunion pouvant être approuvé par le CSE/CSEC du périmètre concerné lors de la première réunion suivant leur mise en place.

Il est précisé que jusqu'à l'établissement d'un nouveau règlement intérieur, les CSE et le CSEC pourront respectivement s'appuyer sur les règlements intérieurs des CE et CCE pour toutes les situations non incompatibles avec le nouveau cadre légal des CSE et CSEC pour une durée maximum de quatre mois nécessaires à l'établissement du nouveau règlement intérieur (cf. *supra*).

Titre 8 - Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord sera traité dans le cadre d'une commission de suivi ayant pour objectif le partage des informations relatives aux conditions de mise en œuvre du présent accord et la formulation de recommandations pour un prochain accord sur les thèmes suivants :

- nouveaux outils numériques facilitant la mise en œuvre opérationnelle de l'accord ;
- représentants de Proximité ;
- CSSCT ;
- articulation des consultations récurrentes.

Cette commission est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ;
- du Directeur des Relations Sociales ;
- du Directeur des Ressources Humaines France ;
- d'un Responsable Régional Ressources Humaines (RRH).

Cette commission sera réunie à l'initiative de la Direction dans les six mois après la mise en place des CSE et ensuite une fois par an pendant la durée de la première mandature CSE. Si nécessaire, des réunions complémentaires peuvent être décidées par la Direction ou à la demande des OSR si des dysfonctionnements majeurs et avérés sont remontés.

Le rôle de la commission de suivi consistera notamment à identifier les points justifiant un avenant correctif à l'accord, avant le terme de la mandature si nécessaire (échec ou dysfonctionnement avéré d'un dispositif).

Σ
M V AK
FL
D

Titre 9 - Autres dispositions

Il est précisé que le présent accord est indissociable de l'accord sur la Rénovation du Dialogue Social et de valorisation de l'employabilité des représentants du personnel au sein de Manpower France.

Article 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

En application de l'article L.2222-4 du Code du travail, les dispositions du présent accord sont définies et convenues pour une durée indéterminée.

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

En cas de report d'élections, sur un ou plusieurs établissements, consécutif à un litige ou à une saisine de la DIRECCTE dans le cadre de la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral, le présent accord a vocation à s'appliquer par établissement.

Article 9.2 : Révision de l'accord

Les dispositions du présent accord à durée indéterminée peuvent être révisées, conformément aux dispositions de l'article L.2222-5 du Code du travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- Dans un délai de 3 mois, la Direction ouvrira une négociation de révision ;
- A défaut de révision, les dispositions initiales de l'accord resteront en vigueur.

Article 9.3 : Notification de l'accord

Conformément à l'article L.2231- 5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 9.4 : Dépôt et Publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- En deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique) à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine dont relève le Siège Social de la Société ;
- En un exemplaire au Secrétaire Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- En un exemplaire à l'inspecteur du travail dont relève le Siège social de la Société.

Il sera publié via l'intranet de l'entreprise et dans la BDES (base de données économiques et sociales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

RV Σ AK
FL
PP

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>) conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires. A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait le 27 novembre 2018, à Nanterre, en 11 exemplaires.

Pour la Société Manpower France
Fabrice Larcher,
Directeur des Relations Sociales



Pour l'organisation syndicale CFDT de
Manpower France

Anouar Kenjeddine

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC
de Manpower France

Pierre Pessonne

Pour l'organisation syndicale CFTC de
Manpower France

Stienne Jucpneau

Pour le syndicat CGT Manpower France

Pour l'organisation syndicale FEC-FO de
Manpower France

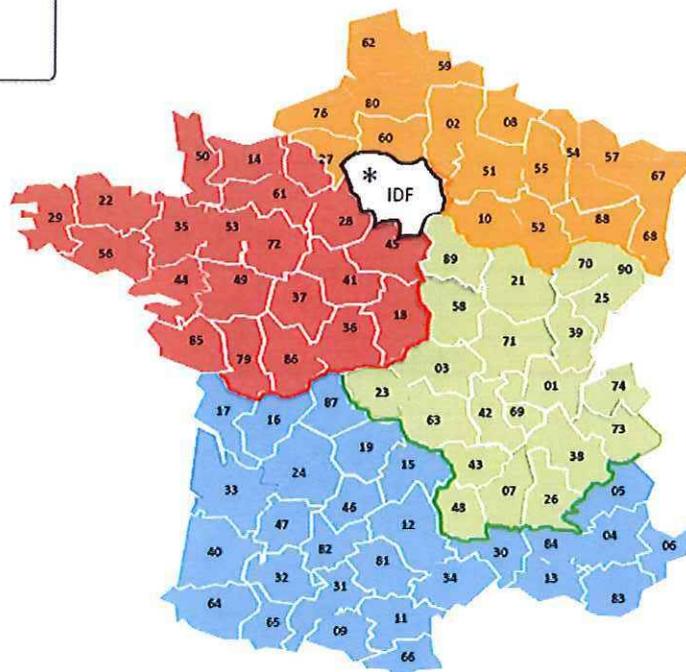
Regis VanBeeke

Pour l'organisation syndicale UNSA de
Manpower France

Sandrine Vercher
S. Vercher
DSC UNSA

54
2018

ANNEXE I – CARTOGRAPHIE DES CSE

CARTOGRAPHIE CSE

Cartographie CSE – 31.08.2018 Annexe I

S
 NJ
 AK
 PP
 JK
 L

ANNEXE II – REPARTITION DES SIEGES RP PAR CSE

Détail de la détermination du nombre de sièges de représentants de proximité par Comité Social et Economique (CSE)

CSE	effectifs (physique pour les SIC/DII et ETP pour les SP)	Nombre de RP selon les effectifs (physique pour les SIC/DII et ETP pour les SP)
D.R. EST	35079,60	52
D.R. ILE DE FRANCE	18701,59	28
D.R. NORD	33050,52	49
D.R. OUEST	29761,02	44
D.R. SUD	31556,20	47
Total général	148148,93	
SIEGE	444,7	6
Total général	148593,63	226

F
 N
 M
 AK
 AP