

**AVENANT N° 1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE  
EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL  
ECONOMIQUE (CSE), DES COMMISSIONS SANTE, SECURITE ET  
CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) ET DES REFERENTS  
(DELEGUES) DE PROXIMITE**

ENTRE :

**Les Sociétés suivantes composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S.) :**

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 2.875.978.999,40 euros, sise au 1, rond-point d'Isigny, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822,

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.007.625,70 euros, sise au 1, rond-point d'Isigny, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004,

La Société EURO DISNEYLAND Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rond-point d'Isigny, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 348.520.669,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Madame Karine RAYNAUD, agissant en sa qualité de Directrice Stratégie Sociale,

D'une part,

ET

**Les Organisations Syndicales Représentatives :**

La CFDT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFTC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CGT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

D'autre part,

## PRÉAMBULE

---

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à la nouvelle organisation du dialogue social dans l'Entreprise ont eu pour conséquence de fusionner les Instances Représentatives du Personnel préexistantes (Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, Délégués du Personnel) au sein d'une nouvelle Instance, le Comité Social et Economique (CSE). Ainsi, en 2019, les parties ont été amenées à mettre en place un nouveau modèle social, tenant compte de cette réforme et des spécificités de l'Entreprise (mono-site avec plus de 17 000 salariés), et de ses enjeux.

La volonté des parties visait à aller au-delà de la fusion des Instances Représentatives du Personnel et de doter l'Entreprise d'une représentation du personnel permettant un dialogue social de qualité dans un écosystème pragmatique et efficace.

Les modalités de fonctionnement de ce nouveau modèle ont été formalisées dans l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE), des Commissions Santé, Sécurité et conditions de travail (CSSCT) et des Référents de Proximité du 15 Avril 2019.

Dans le cadre du processus de renouvellement à venir des Instances Représentatives du Personnel et plus particulièrement du Comité Social et Economique, les partenaires sociaux ont enclenché le processus de négociation selon différentes étapes (détermination du cadre des Instances : périmètre de l'Unité Economique et Sociale/détermination du nombre et du périmètre des établissements, fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel et protocole d'accord pré-électoral).

Le présent avenant constitue la troisième étape du processus de négociation. Les partenaires sociaux souhaitant bénéficier d'une vision globale avant le processus de signature des accords, l'ensemble des thématiques (détermination du cadre des Instances : périmètre de l'Unité Economique et Sociale/détermination du nombre et du périmètre des établissements, fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel) a été abordé de manière concomitante pour répondre à cette demande.

Dans ce contexte, les parties se sont rencontrées les 9, 17 février et 2 mars 2023.

Au travers de cette négociation, les partenaires sociaux ont souhaité conserver l'équilibre entre un dialogue social adapté aux enjeux stratégiques de l'Entreprise et des échanges de proximité.

- Un Comité Social et Economique unique compétent sur l'ensemble de l'Unité Economique et Sociale. Cette instance centralisée correspond à l'organisation de Disneyland Paris, à sa gouvernance et à son mode de fonctionnement. Elle contribue à un dialogue social stratégique et collectif en accompagnement du développement permanent de l'Entreprise.
- Des commissions spécifiques et plus particulièrement des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail qui se veulent au plus près des situations de travail caractérisées par des risques professionnels communs. Le Comité Social et Economique s'appuie sur le travail de ces Commissions spécialisées et expertes intégrant les axes majeurs de la stratégie Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail de l'Unité Economique et Sociale.

- Des Référents de proximité, cette représentation locale contribue au renforcement du dialogue social de proximité et offre une alternative à l'écoute et l'expression des salariés en complément des différents dispositifs existants.

Ce système de représentation du personnel permet un dialogue social équilibré servant les intérêts croisés de l'Entreprise et de ses salariés.

Dans le cadre des échanges, les partenaires sociaux ont réalisé un bilan du modèle social mis en place en 2019, conséquence des ordonnances Macron, pour lequel il est nécessaire de définir des actions d'amélioration pour rendre ce modèle encore plus efficace et de prendre en considération les évolutions législatives et réglementaires.

Le présent avenant vise à répondre à cet objectif et reprend uniquement les dispositions modifiées par rapport à l'accord initial. Le Titre 4 comprend les dispositions spécifiques relatives à l'avenant (durée et formalités de dépôt).

Afin de faciliter la lecture de l'accord initial complété et modifié par le présent avenant, il sera établi un document unique reprenant l'ensemble des dispositions applicables avec un sommaire et une nomenclature à jour, document qui sera mis à disposition des Organisations Syndicales.

Ainsi, à l'issue des réunions, les parties ont convenu des dispositions suivantes.

## **Titre 1 – Le Comité Social et Economique (CSE)**

---

### **Article 1.1.1. Membres titulaires et suppléants du CSE**

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour une durée de 4 ans.

Conformément aux dispositions légales, le nombre de membres au CSE et les crédits d'heures seront définis dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. A défaut d'accord sur ce sujet, les dispositions légales s'appliqueront.

### **Article 1.1.2. Représentants syndicaux au CSE**

Chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de l'Unité Economique et Sociale peut désigner un Représentant Syndical au CSE choisi parmi les membres du personnel de l'Unité Economique et Sociale qui remplit les conditions légales d'éligibilité au CSE. Le mandat de Représentant Syndical au CSE ne peut pas se cumuler avec celui de membre du CSE.

La désignation du Représentant Syndical au CSE est réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par mail adressés au Président du CSE ou à son représentant, une copie étant adressée au Secrétaire du CSE par la Direction des Relations du Travail.

En cas d'absence de son Représentant Syndical, l'Organisation Syndicale Représentative peut désigner temporairement un autre représentant qui assurera ce mandat durant l'absence du représentant habituel. Cette désignation devra être réalisée selon les formes précitées.

Le Représentant Syndical assiste aux réunions avec voix consultative (\*) et y représente son organisation syndicale.

(\*) par voie consultative on entend la participation aux débats par exclusion du droit de vote

## **Article 1.2. Missions et attributions du CSE**

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion, l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

### **Article 1.2.1. Attributions générales.**

Dans le cadre de ses attributions générales, le CSE est informé et/ou consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail,

comprenant les conséquences environnementales de ces mesures, conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

En application de l'article L. 2312-12 du Code du travail, afin d'exercer pleinement ces attributions, le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale.

### **Article 1.2.2. Informations et consultations récurrentes.**

Dans le cadre de ses attributions récurrentes, le CSE est informé et consulté annuellement sur les thématiques suivantes :

- Les orientations stratégiques de l'Entreprise, comprenant les conséquences environnementales de l'activité de l'Entreprise,
- La situation économique et financière de l'Entreprise,
- La politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi,
- La formation professionnelle,
- La période de prise des congés payés et l'ordre des départs.

et ceci conformément aux dispositions de l'article L. 2312-17 du Code du travail.

## **Article 1.3. Fonctionnement du CSE**

### **Article 1.3.2. Convocation et ordre du jour**

L'ordre du jour des réunions du CSE est arrêté conjointement par le Secrétaire et le Président du CSE. Il est communiqué aux membres du CSE et aux membres tels que définis à l'article 1.1.4 concernant la partie hygiène, sécurité et conditions de travail.

Cette communication est réalisée 9 jours avant la réunion pour donner aux membres du CSE un temps de préparation plus important. A titre exceptionnel, cette communication pourra être réalisée dans les 3 jours avant la réunion en cas d'urgence.

L'envoi des convocations aux membres du CSE pour les réunions ordinaires et extraordinaires incombe au Président du CSE.

La transmission de l'ordre du jour, de la convocation et des documents nécessaires à l'examen des points à l'ordre du jour est réalisée par la seule voie électronique auprès des membres titulaires, des membres suppléants et des Représentants Syndicaux, qui vaut d'ailleurs convocation pour les élus suppléants du Comité Social et Economique qui remplacent un élu titulaire en application des dispositions légales. En cas de dysfonctionnement informatique ponctuel ne permettant pas cet envoi, ce dernier sera réalisé par voie postale.

Les documents nécessaires à l'examen des points à l'ordre du jour des réunions seront insérés dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales.

### **Article 1.3.2.bis Tenue des réunions**

Il est précisé que les réunions du CSE peuvent se tenir en panachage de présentiel et de visioconférence. En cas d'urgence, la réunion pourra se tenir uniquement en visioconférence, ce qui sera spécifié dans la convocation envoyée en vue de chaque réunion.

En cas de panachage, pourront physiquement assister aux réunions quatre membres du Comité Social et Economique par Organisation Syndicale, y compris le Représentant Syndical du Comité Social et Economique. En l'absence de ce dernier, il peut être remplacé par un quatrième membre. Pourront également assister physiquement à cette réunion le secrétaire et le trésorier du Comité Social et Economique.

### **Article 1.3.3. Modalités d'établissement et délais de transmission des procès-verbaux.**

Il appartient au Secrétaire du CSE de communiquer les projets de procès-verbaux aux membres titulaires et suppléants, aux Représentants Syndicaux ainsi qu'au Président dans les 15 jours suivant la réunion (3 jours en cas de consultation selon l'article L. 1233-30 du Code du travail).

Dans la mesure du possible, l'approbation du projet de procès-verbal sera inscrite à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Le CSE pourra faire appel à une société de prise de notes pour assister le secrétaire du CSE dans la rédaction des procès-verbaux dans les conditions fixées par les dispositions légales et règlementaires, sachant que les frais liés à cette prise de note sont pris en charge par le CSE.

### **Article 1.3.5. Expertises.**

Le CSE a seul la faculté de recourir à des experts dans le cadre de l'exercice de ses différentes attributions qu'elles soient ou non déléguées. Qu'il s'agisse des cas de recours ou des modalités de financement des différents experts, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

Concernant plus précisément les délais de réalisation des expertises sollicitées dans le cadre d'une consultation du CSE, il est rappelé que l'expert doit remettre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation de 2 mois du CSE. Par accord entre le Président et la majorité des membres titulaires du CSE, il pourra être dérogé à cette durée de 2 mois sans pour autant qu'elle n'excède 3 mois.

Lorsque l'expert intervient dans le cadre d'une consultation sur une opération de concentration, il doit remettre son rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la commission européenne saisie du dossier.

En dehors des cas prévus ci-dessus, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation par les membres du CSE.

Les parties précisent qu'en cas d'expertise sur les consultations récurrentes, une réunion préparatoire aura lieu entre les élus du CSE et le cabinet d'expertise préalablement à la restitution en réunion plénière permettant aux élus du CSE de porter leurs éventuels points de compréhension et de questionnement auprès du cabinet d'expertise.

### **Article 1.3.6. Délais de consultation.**

Le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant pour prendre connaissance des documents et pour émettre des avis et des vœux sur les projets qui lui sont présentés.

Sauf délai spécifique fixé par la loi, le délai dans lequel est rendu l'avis du CSE pour l'ensemble des consultations est d'un mois, deux mois en cas de recours à un expert.

Ce délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales. En l'absence d'avis rendu à l'expiration de ce délai, le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif.

Dans le cadre des consultations récurrentes, ce délai part à compter de la communication par l'employeur de la dernière information nécessaire à la consultation.

### **Article 1.4.1. Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).**

Le périmètre et le nombre des différentes CSSCT au sein de l'Unité Economique et Sociale sont définis dans l'accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

#### **A) Composition des CSSCT et modalités de désignation de leurs membres.**

Les CSSCT sont composées de membres du CSE désignés par cette instance et de membres experts des questions d'hygiène, de sécurité et conditions de travail désignés par les Organisations Syndicales Représentatives.

## 1. Les Membres légaux

Chaque CSSCT comprend cinq membres légaux qui sont membres titulaires ou suppléants du CSE, étant précisé que ces 5 membres correspondent à un membre par Organisation Syndicale Représentative. Il appartient donc à chaque Organisation Syndicale Représentative d'envoyer au Président du CSE le nom et prénom de l'intéressé par CSSCT 8 jours avant la réunion du CSE portant sur ce point. Ces membres ne sont pas nécessairement issus du périmètre d'implantation de la CSSCT concernée.

Le CSE adoptera la liste compilée des 5 membres légaux pour les 14 établissements CSSCT au travers d'un vote unique, étant précisé que pour chaque CSSCT, il doit y avoir un membre appartenant au 2<sup>nd</sup> collègue ou, le cas échéant, 3<sup>ème</sup> collègue.

Ce vote aura lieu à l'occasion de la première réunion de mise en place du CSE suite aux élections professionnelles.

Il est d'ores et déjà précisé que dans l'hypothèse où le nombre d'Organisation Syndicale Représentative serait inférieure à 5, le solde serait transféré sur le nombre de mandats de membres experts.

Les membres légaux sont désignés pour une durée de mandat qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. En cas de départ de l'Entreprise ou de perte de mandat (démission du mandat CSSCT ou du mandat CSE), le poste vacant sera pourvu selon les mêmes modalités précitées.

## 2. Les Membres experts : les représentants de proximité Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)

### Modalités de désignation des membres experts

En plus des membres légaux, les CSSCT sont composées de membres experts SSCT qui sont membres à part entière des CSSCT avec droit de vote.

Ils sont désignés par les seules Organisations Syndicales Représentatives de l'Unité Economique et Sociale selon les suffrages valablement exprimés au premier tour des élections des titulaires du CSE (critère d'audience selon l'article L. 2122-1 du Code du travail) selon les modalités de fixation du nombre de sièges entre les Organisations Syndicales Représentatives définies ci-après.

En vue de ces désignations en début de mandature, les candidatures devront être remises en mains propres contre décharge (la date du cachet de l'Entreprise faisant foi) ou envoyées en recommandé avec accusé de réception (la date de présentation faisant foi) ou par mail par les Organisations Syndicales Représentatives 8 jours avant la réunion du CSE portant sur ce point (première réunion du CSE suivant sa mise en place) auprès de la Direction des Relations du Travail. Chaque Organisation Syndicale Représentative notifie ainsi le (s) salarié(s) qu'elle souhaite désigner dans chacune des CSSCT au regard du nombre de sièges au sein de chaque CSSCT en précisant la CSSCT concernée.

Lors de cette réunion du CSE, le Président et les membres du CSE partageront le nombre de membres (légaux et experts) au sein de chaque CSSCT ainsi que la répartition des sièges des membres experts entre les Organisations Syndicales Représentatives au sein de chaque CSSCT selon les règles exposées ci-après. Les sièges seront alors répartis selon les candidatures préalablement transmises par les Organisations Syndicales Représentatives.

Si une Organisation Syndicale Représentative n'est pas en capacité de désigner un candidat appartenant au périmètre de la CSSCT, le poste restera vacant jusqu'à ce qu'elle soit en mesure de procéder à cette désignation.

Les membres experts sont désignés pour une durée de mandat qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. En cas de départ de l'Entreprise ou de perte de mandat, le poste vacant sera pourvu selon les mêmes modalités, à savoir une désignation des Organisations Syndicales Représentatives concernées, pour le restant de la mandature.

Les Organisations Syndicales Représentatives peuvent procéder selon les mêmes modalités au remplacement de tout ou partie des membres experts qu'elles auront désignés en début de mandature sachant qu'il est indispensable qu'elles recherchent une stabilité dans les membres experts qu'elles peuvent désigner.

. Conditions à remplir par les membres experts

Ces membres experts devront justifier d'une formation leur permettant de disposer d'une réelle connaissance technique dans les domaines relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (risques professionnels, DUERP, risques psycho-sociaux, accidentologie...), formation justifiée par la production du programme détaillé de formation ainsi que de l'attestation de présence.

Ils bénéficient également d'une connaissance des métiers, problématiques et éventuels risques professionnels spécifiques du périmètre d'implantation de la CSSCT dans laquelle ils sont désignés.

Les membres experts doivent travailler dans le périmètre d'implantation de la CSSCT dans laquelle ils sont désignés et répondre aux conditions légales d'éligibilité du CSE. Aucune condition d'appartenance à un collège spécifique n'est requise. Les Organisations Syndicales Représentatives chercheront à tendre vers une parité femmes/hommes pour l'ensemble des membres experts qu'ils désigneront.

. Détermination du nombre de membres experts au sein de chaque CSSCT

Le nombre de membres experts est défini selon les effectifs de chaque CSSCT, effectifs présentés dans le cadre des réunions de négociation (en annexe 1).

Ce nombre est fixé comme suit :

EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT CSSCT	NOMBRE DE MEMBRES EXPERTS CSSCT
De 50 à 499 salariés	1
De 500 à 999 salariés	3
De 1000 à 1499 salariés	5
De 1500 à 1999 salariés	8
De 2000 à 2499 salariés	11
A partir de 2500 salariés	13

Le nombre de sièges d'experts au sein de chaque CSSCT est réparti entre les Organisations Syndicales qui sont représentatives (critère d'audience selon l'article L. 2122-1 du Code du travail) selon les modalités suivantes : les sièges sont répartis proportionnellement entre les Organisations Syndicales Représentatives selon les suffrages exprimés en leur faveur lors du premier tour des élections des titulaires du CSE (critère d'audience servant à l'appréciation de la validité des accords d'entreprise selon l'article L. 2232-12 du Code du travail) puis suivant la règle de la plus forte moyenne.

JP TCU M



Un exemple de répartition des sièges est précisé en annexe 2.

#### 2bis Les Représentants Syndicaux

Chaque Organisation Syndicale Représentative aura la possibilité de désigner deux Représentants Syndicaux CSSCT pour l'ensemble de l'Unité Economique et Sociale selon les modalités de désignation définies à l'article 1.1.2 étant précisé qu'un seul Représentant Syndical CSSCT par Organisation Syndicale Représentative pourra assister à une réunion CSSCT. Ce mandat ne peut se cumuler avec celui de membre de CSSCT.

De même, chaque Organisation Syndicale Représentative aura la possibilité de désigner un Représentant Syndical remplaçant, en lui rappelant son rôle, sa mission, ses droits et ses devoirs, afin de palier à l'absence en réunion des deux Représentants syndicaux, sous réserve d'en informer au moins 24 heures à l'avance le Président de la CSSCT concernée par mail ou par courrier, à charge pour le Président d'informer le secrétaire. Le temps passé en réunion par ce représentant remplaçant sera rémunéré comme du temps de travail effectif mais il ne bénéficie pas de crédit d'heures associé. Ce mandat ne peut se cumuler avec celui de membre de CSSCT.

Il est rappelé qu'il est indispensable que les Organisations Syndicales Représentatives maintiennent une stabilité avec la participation aux réunions des Représentants Syndicaux CSSCT et que cette possibilité de désignation reste une mesure exceptionnelle.

#### 3. Les autres membres des CSSCT

La CSSCT est présidée par le chef d'établissement ou son représentant, ayant une délégation lui permettant de répondre aux problématiques du ressort de la CSSCT et ayant autorité pour prendre les décisions.

En application des dispositions légales, il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'Entreprise. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des membres CSSCT.

Assistent également aux réunions avec voix consultative, les membres de droit comme :

Le Médecin du Travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ayant les compétences en la matière,

Le coordinateur prévention ;

Sont également invités l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents de services de prévention des organismes de la sécurité sociale.

La CSSCT peut faire appel, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'établissement ou d'un autre établissement qui lui paraîtrait qualifiée. Cette invitation doit être adressée au Président avant la réunion, lequel prend attache auprès des membres afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'opposition à sa présence.

#### B) Attributions et missions des CSST déléguées par le CSE

Par délégation du CSE, les CSSCT ont pour missions de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et à l'amélioration de leurs conditions de travail et procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés. Elles veillent au respect des dispositions légales et réglementaires relatives au domaine de compétence de la CSSCT.

Pour exercer ces différentes missions et sous réserve d'évolutions législatives et/ou réglementaires, le CSE délègue notamment à la CSSCT les attributions visées ci-après en matière de santé, sécurité et conditions de travail sur le périmètre de chaque CSSCT.

Le CSE conserve pour sa part les missions hygiène, santé, sécurité et conditions de travail qui concernent l'Entreprise. Il est rappelé que certains projets/sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail feront l'objet de présentation au niveau du CSE (rapport annuel du Service de Prévention et de Santé au Travail, bilan et programme annuel HST de l'Entreprise, bilan handicap, projets d'Entreprise ayant un impact important sur les conditions de santé, sécurité et conditions de travail des salariés...).

### 1. Prévention et analyse des risques professionnels

La CSSCT est chargée de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et de susciter toute initiative qu'elle estime utile dans cette perspective. Elle peut proposer, à cet effet, des actions de prévention.

Le CSE peut ponctuellement mandater une CSSCT pour faire des propositions d'amélioration en matière de prévention des risques professionnels sur un sujet déterminé en lien avec l'activité de l'établissement. Dans ce cadre, un rapport de la CSSCT rédigé par le secrétaire CSSCT est transmis aux membres du CSE à l'issue des travaux.

La CSSCT est chargée de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement (notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail).

La CSSCT est compétente pour exercer le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement selon les conditions légales et étudier les éventuelles mesures à prendre ou suites données.

Ainsi, le membre de la CSSCT qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. L'alerte est consignée par écrit.

L'employeur examine la situation conjointement avec le membre CSSCT qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci. En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le membre CSSCT peut saisir le représentant de l'Etat dans le département.

Le CSE est informé des alertes transmises à l'employeur de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'Etat dans le département.

Les membres des CSSCT, qu'ils soient experts ou légaux, ont un rôle essentiel en matière de prévention, d'évaluation et de traitement des risques psychosociaux et cela notamment au travers des deux membres de chaque CSSCT qui sont désignés pour participer au Comité de pilotage RPS de leur périmètre.

Dans le cadre de la prévention et de l'analyse des risques professionnels, chaque CSSCT travaillera sur la base du document unique d'évaluation des risques professionnels, du programme de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail de l'établissement concerné.

## 2. Accidentologie

La CSSCT est chargée de contribuer à la promotion de la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles ou maladies à caractère professionnel et de susciter toute initiative qu'elle estime utile dans cette perspective. Elle peut proposer, à cet effet, des actions de prévention.

La CSSCT est compétente pour exercer le droit d'alerte en situation de danger grave et imminent selon les conditions légales et étudier les éventuelles mesures à prendre ou suites données.

Ainsi, si un membre CSSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait usage de son droit de retrait, il en avise immédiatement le chef d'établissement ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans le registre des dangers graves et imminents. Le Président CSSCT ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre CSSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la CSSCT est réunie d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, le Président CSSCT est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion CSSCT.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité de la CSSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par le Président CSSCT ou son représentant.

La CSSCT réalise les enquêtes prévues par l'article L. 2312-13 du Code du travail en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Ces enquêtes sont réalisées par une délégation de la CSSCT comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par celui-ci et un membre de la délégation du personnel à la CSSCT.

Lors de l'enquête, les membres de la délégation peuvent solliciter un accompagnement par un salarié ayant une compétence particulière au regard du lieu ou des éléments liés à l'accident. Cette enquête donne lieu à l'établissement et la signature commune d'un imprimé CERFA n° 61-2256 "Enquête du CHSCT relative à un accident du travail grave" à adresser dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

La CSSCT est compétente concernant les plans de prévention selon les dispositions légales.

La CSSCT est associée le plus en amont possible aux travaux réalisés dans le cadre de réhabilitations. S'agissant des chantiers clos et indépendants, il est rappelé que les visites ne peuvent se faire qu'en accord avec le maître d'œuvre et le maître d'ouvrage, et dans les conditions de sécurité optimales.

Dans le cadre de l'exercice de ces missions, chaque membre des CSSCT se voit présenter les documents et éléments sur l'accidentologie relative à son périmètre (suivi statistique sur les accidents du travail, information sur la survenue de tout accident du travail par le Président) et sera destinataire du rapport annuel « hygiène, sécurité et conditions de travail » de l'établissement concerné.

Tout document officiel sera placé dans la BDESE.

### 3. Conditions de travail

La CSSCT contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et à la paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Dans ce cadre, elle se verra notamment présenter un bilan annuel sur la situation du handicap dans son périmètre, un point de situation sur le recrutement des salariés handicapés étant réalisé tous les trimestres.

Elle propose des actions de prévention du harcèlement moral/sexuel et des agissements sexistes.

Elle étudie les projets de son périmètre qui ont un impact important sur les conditions de santé, sécurité et conditions de travail des salariés selon les modalités suivantes :

- Si un projet concerne un seul établissement CSSCT et présente un impact important dans son périmètre nécessitant un avis de la CSSCT :

. Si cela ne relève pas de la compétence du CSE, la CSSCT concernée se voit présenter en réunion le projet. Par la suite, le Secrétaire de la CSSCT transmet au Président de la CSSCT l'avis motivé des membres CSSCT.

Il n'y a alors pas de nouvelle présentation du projet en CSE, ce dernier entérine par un vote le projet présenté dans la CSSCT au regard de l'avis motivé de la CSSCT transmis préalablement lors des réunions du CSE dédiées ou non à l'hygiène et la sécurité. Toutefois, la majorité des membres titulaires du CSE peut demander à ce qu'un sujet présenté en CSSCT soit de nouveau présenté en CSE.

. Si cela relève de la compétence du CSE, la CSSCT concernée se voit présenter en réunion le projet. Par la suite, le secrétaire de la CSSCT transmet au Président de la CSSCT l'avis d'orientation des membres CSSCT.

Il y a alors une nouvelle présentation du projet en CSE, ce dernier entérine le projet par un vote au regard de l'avis d'orientation de la CSSCT transmis préalablement lors des réunions du CSE dédiées ou non à l'hygiène et la sécurité.

- Si un projet concerne plusieurs établissements CSSCT et présente un impact important dans leur périmètre nécessitant un avis des CSSCT :

. Si cela ne relève pas de la compétence du CSE, les CSSCT concernées se voient présenter en réunion le projet. Par la suite, les Secrétaires des CSSCT transmettent aux Présidents des CSSCT les avis motivés des membres CSSCT.

Il n'y a alors pas de nouvelle présentation du projet en CSE, ce dernier entérine par un vote les projets présentés dans les CSSCT au regard des avis des CSSCT transmis préalablement lors des réunions du CSE dédiées ou non à l'hygiène et la sécurité. Toutefois, la majorité des membres titulaires du CSE peut demander à ce qu'un sujet présenté en CSSCT soit de nouveau présenté en CSE.

. Si cela relève de la compétence du CSE, les CSSCT concernées se voient présenter en réunion le projet. Par la suite, les secrétaires des CSSCT transmettent aux Présidents des CSSCT les avis d'orientation des membres CSSCT. Il y a alors une nouvelle présentation du projet en CSE, ce dernier entérine le projet par un vote au regard des avis d'orientation des CSSCT transmis préalablement lors des réunions du CSE dédiées ou non à l'hygiène et la sécurité.

#### 5. Situation d'inaptitude

La CSSCT est l'interlocuteur clef du référent « inaptitude », elle se voit présenter un état régulier sur les inaptitudes de son périmètre à chaque réunion et sera compétente dans le cadre du reclassement ou de l'impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude au poste de travail des salariés inaptés.

La CSSCT se verra présenter le reclassement ou l'impossibilité de reclassement des salariés inaptés. Par la suite, le secrétaire de la CSSCT transmet au Président de la CSSCT l'avis motivé des membres CSSCT.

Afin de donner aux élus CSE une vision globale et complète, une nouvelle présentation du reclassement ou de l'impossibilité de reclassement sera réalisée en CSE, ce dernier entérine par un vote les différents projets présentés dans les CSSCT en prenant en considération l'avis motivés émis par les CSSCT transmis préalablement lors des réunions du CSE dédiées ou non à l'hygiène et la sécurité.

### C) Fonctionnement des CSSCT.

#### 1. Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour des réunions de la CSSCT est arrêté conjointement par le Secrétaire et le Président de la CSSCT. Il est communiqué aux membres de la CSSCT et aux membres tels que définis à l'article 1.4.1 « autres membres ».

Cette communication est réalisée 15 jours avant la réunion pour donner aux membres CSSCT un temps de préparation plus important. A titre exceptionnel, cette communication pourra être réalisée dans les 3 jours avant la réunion en cas d'urgence.

L'envoi des convocations pour les réunions ordinaires et extraordinaires incombe au Président.

La transmission de l'ordre du jour, de la convocation et des documents nécessaires à l'examen des points à l'ordre du jour est réalisée par la seule voie électronique. En cas de dysfonctionnement informatique ponctuel ne permettant pas cet envoi, ce dernier sera réalisé par voie postale.

Les documents nécessaires à l'examen des points à l'ordre du jour des réunions seront insérés dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales qui sera mise à jour dans les meilleurs délais.

Avec l'accord du Président et de l'ensemble des membres de la CSSCT présents (membres légaux et experts), un point non porté à l'ordre du jour (point intervenu après l'envoi de l'ordre du jour ou en cours de réunion) pourra être abordé lors de la réunion.

## 2bis. Tenue des réunions.

Il est précisé que les réunions des CSSCT peuvent se tenir en présentiel ou en visioconférence ou en panachage de ces deux procédés, ce qui sera spécifié dans la convocation envoyée en vue de chaque réunion.

## 2. Modalités d'établissement et de délais de transmission des procès-verbaux.

Le Secrétaire rédige le procès-verbal de la réunion de la CSSCT avec le Président ou son représentant, après avoir recherché dans la mesure du possible la concertation des membres CSSCT. Les projets de procès-verbaux seront transmis aux membres CSSCT et au Président de la CSSCT dans les 15 jours suivant la réunion. L'approbation du procès-verbal sera inscrite dans la mesure du possible à l'ordre du jour de la réunion suivante avec communication du document 10 jours avant de la date de la réunion.

L'ensemble des procès-verbaux sera inséré dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales qui sera mise à jour dans les meilleurs délais.

## 5. Secrétaire CSSCT

Les parties conviennent que chaque CSSCT désigne un Secrétaire parmi ses membres à la majorité des membres présents (membres légaux et experts), exception faite du Président, lors de la première réunion de la CSSCT. En cas de partage des voix, et après réalisation d'un second scrutin, le candidat le plus âgé est élu.

De même, afin de palier à une éventuelle absence du Secrétaire, il est également procédé, lors de la première réunion, à la désignation d'un Secrétaire adjoint CSSCT selon les mêmes modalités que le Secrétaire CSSCT.

A défaut de présence du Secrétaire et du Secrétaire adjoint lors d'une réunion, les membres CSSCT précités élisent à la majorité des présents un Secrétaire de séance parmi ses membres.

## D) Mesures de coordination entre le CSE et les CSSCT.

Compte tenu du champ de compétence des CSSCT au niveau de chaque périmètre, il est nécessaire que le CSE puisse être informé des travaux réalisés dans chacune des CSSCT selon les attributions qui leur ont été déléguées.

Par conséquent, les parties conviennent des mesures de coordination suivantes :

. Insertion dans la BDESE d'un rapport trimestriel sur l'activité de la CSSCT et ses points principaux (réalisations d'enquêtes, d'inspections...) réalisé conjointement par le Président et le Secrétaire de chaque CSSCT,

. Transmission aux membres du CSE des avis motivés et des avis d'orientation des CSSCT.

. Insertion dans la BDESE des procès-verbaux des réunions CSSCT.

. Information des membres du CSE sur les alertes en matière de santé publique et d'environnement transmises à l'employeur de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'Etat dans le département,

. Transmission aux membres du CSE et présentation par le Secrétaire du rapport de la CSSCT à l'issue de ses travaux dans l'hypothèse où la CSSCT est mandatée ponctuellement par le CSE pour faire des propositions d'amélioration en matière de prévention des risques professionnels sur un sujet déterminé en lien avec l'activité de l'établissement,

### E) Moyens des CSSCT et de ses membres.

#### 1. Heures de délégation

##### Définition

Sont rémunérés, conformément aux dispositions légales, comme du temps de travail effectif, le temps passé par les membres des CSSCT :

- aux réunions ordinaires et extraordinaires des CSSCT,
- 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 prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail,
- aux enquêtes menées après accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.
- au temps passé en réunion du Comité de Pilotage des risques psycho sociaux.

Les enquêtes générales en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ainsi que les inspections (sauf exception) s'imputent sur le crédit d'heures ;

##### Détermination du nombre d'heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation mensuelles des membres de chaque CSSCT (hors représentants syndicaux) est défini selon les effectifs de chaque CSSCT, effectifs présentés dans le cadre des réunions de négociation (en annexe 1)

Ce nombre est fixé comme suit :

EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT	CREDITS D'HEURES MENSUELS
De 50 à 999 salariés	15
De 1000 à 1499 salariés	18
De 1500 à 1999 salariés	20
De 2000 à 2499 salariés	25
A partir de 2500 salariés	30

Compte tenu du rôle du secrétaire CSSCT, il est convenu par les parties que son crédit d'heures sera augmenté de 7 heures par mois. Le Secrétaire adjoint ne dispose pour sa part pas de crédit d'heures complémentaire, par contre, le crédit d'heures du secrétaire peut être transféré au Secrétaire adjoint.

Les RS CSSCT disposeront chacun d'un crédit d'heures de 30 heures par mois. Le RS remplaçant ne dispose pour sa part pas de crédits d'heures associés.

Par ailleurs, afin de permettre aux membres des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail siégeant aux Comités de Pilotage des risques psychosociaux d'exercer pleinement leur mission, ces derniers bénéficieront d'un crédit d'heures de 12 heures annuelles en vue de la préparation des réunions qui ne sont pas mutualisables.

#### Modalités d'utilisation des heures de délégation

Les membres de la CSSCT d'un même périmètre (hors représentants syndicaux) peuvent chaque mois se répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent selon les mêmes modalités que les membres CSE concernés. La répartition des heures entre les membres de la CSSCT ne peut conduire un membre de l'instance à disposer au cours d'un mois donné de plus d'une fois et demie son crédit d'heures mensuel de délégation.

Les membres CSSCT concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

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

Il est précisé que ce crédit d'heures mensuel n'est pas à intégrer pour l'application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation entre les membres Titulaires au profit des membres Titulaires ou Suppléants limitant à une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie le membre Titulaire. (cf. B article 1.5.2 « Heures de Délégation »).

Les RS CSSCT d'une même Organisation Syndicale Représentative peuvent chaque mois se répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent selon les mêmes modalités que les membres CSE concernés. La répartition des heures entre les RS de la CSSCT ne peut conduire un RS CSSCT à disposer au cours d'un mois donné de plus d'une fois et demie son crédit d'heures mensuel de délégation.

Les RS CSSCT concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

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

## 2. Locaux et moyens matériels

Les membres des CSSCT disposent d'un local au sein de chaque établissement, local commun avec les Référénts (Délégués) de Proximité. Le local est équipé d'un PC et d'une imprimante reliés au réseau de l'Entreprise.

Les membres des CSSCT recevront également une dotation de petites fournitures de bureaux pour faciliter leur fonctionnement, par le chef d'établissement. Par ailleurs, chaque CSSCT bénéficiera d'une adresse postale interne lui permettant de recevoir du courrier. Une boîte réservée aux membres de la CSSCT de chaque établissement sera installée à côté du bloc principal destiné à la réception du courrier de l'établissement, une clé de cette boîte à lettres étant remise par le Président CSSCT à chaque membre de la CSSCT.

Les membres CSSCT disposent d'une adresse mail individuelle liée à leur mandat.



### 3. Statut des membres des CSSCT

Les membres CSSCT, qu'ils soient membres légaux ou experts ou Représentants Syndicaux sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion tels que prévus par les dispositions légales.

Les membres CSSCT sont ainsi tenus à une obligation de discrétion qui correspond à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données ou identifiées comme telles par le Président, cette obligation devant être justifiée par la nature des informations communiquées.

Cette obligation de discrétion doit être indiquée avant ou pendant la réunion. Les membres CSSCT peuvent informer les salariés des positions qu'ils ont prises au cours de leurs séances, sur la base des informations communiquées et dans le respect de l'obligation de discrétion.

Les membres CSSCT sont également tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données (BDESE) revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Les membres légaux bénéficient de la protection liée au mandat CSE.

Les représentants de proximité SSCT sont des représentants de proximité au sens de l'article L.2313-7 du Code du travail et bénéficient de la protection liée au mandat de représentant de proximité, protection prévue aux articles L. 2411-1 4° et L. 2411-2 du Code du Travail.

Les RS CSSCT bénéficient également de cette protection au regard des dispositions précitées, le mandat de RS CSSCT remplaçant ne permet pas le bénéfice d'une quelconque protection.

### **Article 1.5. Moyens du CSE et de ses membres**

#### **Article 1.5.1 Budget de fonctionnement et d'activités sociales et culturelles**

##### 3. Versement des subventions

Les subventions patronales sont calculées sur la base des salaires de l'année civile en cours. Elles sont versées mensuellement, une régularisation étant éventuellement effectuée une fois par an. Cet échéancier ne doit pas pour autant faire obstacle au bon fonctionnement du comité.

---

#### **Article 1.5.2. Heures de délégation**

##### **A) Définition du crédit d'heures.**

Sont rémunérés, conformément aux dispositions légales, comme du temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

- aux réunions ordinaires et extraordinaires du CSE,

- pour les membres qui sont également membres CSSCT : aux réunions CSSCT, 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 prévue à l'article L 4132-2 du Code du travail, aux enquêtes menées après accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, au temps passé en réunion du Comité de Pilotage des Risques psycho sociaux.

Le crédit d'heures des membres sera précisé dans le cadre du protocole d'accord préélectoral pour chacune des élections des membres du CSE. Ce crédit peut être cumulé avec celui de membre CSSCT.

Les Représentants syndicaux disposent de 30 heures mensuelles d'heures de délégation.

Par ailleurs, il convient de rappeler qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le Comité Social et Economique parmi ses membres. Ce dernier a notamment pour mission d'alerter l'Entreprise sur les secteurs où une action de sensibilisation s'avèrerait nécessaire, d'accueillir et d'écouter les salariés qui s'estimeraient victimes de harcèlement et de les orienter vers les services compétents. Il peut également accompagner les salariés dans la constitution de leur dossier. En vue d'exercer sa mission le référent dispose d'un crédit d'heures mensuelles de 20 heures.

## Titre 2 – Les Référents (Délégués) de Proximité (RP)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail, et conscientes de l'importance d'un dialogue social de proximité permettant de prendre en compte les besoins et préoccupations des salariés et de l'importance de permettre aux Organisations Syndicales Représentatives d'exercer ce rôle, les parties conviennent de mettre en place une représentation du personnel spécifique et innovante composée de Référents (Délégués) de proximité au sens des Représentants de Proximité tel que légalement prévu.

Le présent accord définit les missions, les modalités de mise en place et le fonctionnement de ces Référents (Délégués) de Proximité. Le périmètre et le nombre des établissements pour la mise en place des Référents (Délégués) de Proximité au sein de l'Unité Economique et Sociale sont définis dans l'accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

### **Article 2.1. Nombre et modalités de désignation des Référents (Délégués) de Proximité.**

#### **Article 2.1.1. Modalités de désignation des Référents (Délégués) de Proximité**

##### **1. Modalités de désignation des Référents (délégués) de proximité**

Ils sont désignés par les seules Organisations Syndicales Représentatives de l'Unité Economique et Sociale selon les suffrages valablement exprimés au premier tour des élections des titulaires du CSE (critère d'audience selon l'article L. 2122-1 du Code du travail) selon les modalités de fixation du nombre de sièges entre les Organisations Syndicales Représentatives définies ci-après.

En vue de ces désignations en début de mandature, les candidatures devront être remises en mains propres contre décharge (la date du cachet de l'Entreprise faisant foi) ou envoyées en recommandé avec accusé de réception (la date de présentation faisant foi) ou par mail par les Organisations Syndicales Représentatives 8 jours avant la réunion du CSE portant sur ce point (deuxième réunion du CSE suivant sa mise en place) auprès de la Direction des Relations du Travail. La Direction des Relations du Travail accuse réception par mail.

Chaque Organisation Syndicale Représentative notifie ainsi le (s) salarié(s) qu'elle souhaite désigner au regard du nombre de sièges au sein de chaque périmètre en précisant le périmètre concerné.

Lors de cette réunion du CSE, le Président et les membres du CSE partageront le nombre de RP par périmètre ainsi que la répartition des sièges de RP entre les Organisations Syndicales Représentatives au sein de chaque périmètre selon les règles exposées ci-après. Les sièges seront alors répartis selon les candidatures préalablement transmises par les Organisations Syndicales Représentatives.

Si une Organisation Syndicale Représentative n'est pas en capacité de désigner un candidat appartenant au périmètre des Référents (Délégués) de Proximité, le poste restera vacant jusqu'à ce qu'elle soit en mesure de procéder à cette désignation.

Les RP sont désignés pour une durée de mandat qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. En cas de départ de l'Entreprise ou de perte de mandat (démission du mandat de RP ou mutation du salarié sur un autre périmètre RP), le poste vacant sera pourvu selon les mêmes modalités, à savoir par désignation des Organisations Syndicales Représentatives concernées, pour le restant de la mandature.

Les Organisations Syndicales Représentatives peuvent procéder selon les mêmes modalités au remplacement de tout ou partie des RP qu'elles auront désignés en début de mandature sachant qu'il est indispensable qu'elles recherchent une stabilité dans les RP qu'elles peuvent désigner.

#### **Article 2.1.2. Nombre de Référents (Délégués) de Proximité**

Le nombre de RP est défini selon les effectifs de chaque périmètre, effectifs présentés dans le cadre des réunions de négociation (en annexe 1).

Ce nombre est fixé comme suit :

<b>EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT</b>	<b>NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE</b>
De 50 à 499 salariés	6
De 500 à 999 salariés	10
De 1000 à 1499 salariés	14
De 1500 à 1999 salariés	22
A partir de 2000 salariés	25

DT  
TG  
RS

h

Le nombre de sièges de RP au sein de chaque périmètre est réparti entre les Organisations Syndicales qui sont représentatives (critère d'audience selon l'article L. 2122-1 du Code du travail) selon les modalités suivantes : les sièges sont répartis proportionnellement entre les Organisations Syndicales Représentatives selon les suffrages exprimés en leur faveur lors du premier tour des élections des titulaires du CSE (critère d'audience servant à l'appréciation de la validité des accords d'entreprise selon l'article L. 2232-12 du Code du travail) puis suivant la règle de la plus forte moyenne.

Un exemple de répartition des sièges est précisé en annexe 2.

### **Article 2.2. Attributions et missions des RP déléguées par le CSE.**

Les RP se voient confier, par délégation du CSE, certaines de ses attributions. Ainsi, par délégation du CSE, les RP sont de véritables capteurs et traitent au plus près du terrain les préoccupations issues du quotidien d'une communauté de travail. Ils prennent en compte les besoins et les préoccupations des salariés de leur périmètre et sont les interlocuteurs privilégiés de la ligne hiérarchique.

Pour exercer ces différentes missions et sous réserve d'évolutions législatives et/ou réglementaires, le CSE délègue notamment aux RP les attributions visées ci-après sur le périmètre de l'établissement concerné.

#### **Article 2.2.1. Réclamations individuelles et collectives**

Les RP se voient confier dans leur périmètre l'examen des réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, ainsi que celles des conventions et accords collectifs applicables dans l'Entreprise à l'exception de la santé et de la sécurité qui relèvent de la seule compétence des CSSCT.

Ces prérogatives sont exercées au quotidien dans le cadre des échanges réguliers entre les RP et le management.

Tous les deux mois, les RP sont convoqués et réunis par le chef d'établissement. Le chef d'établissement a la possibilité de se faire assister au cours des réunions par toute personne compétente pouvant apporter son concours sous réserve qu'ensemble ils ne soient pas supérieurs en nombre à celui des RP.

Cette réunion a pour objectif de traiter les situations pour lesquelles une réponse n'a pas été apportée ou pour lesquelles il existe une réelle difficulté d'interprétation et de partager les réclamations qui ont fait l'objet de réponses. Cette réunion a également pour vocation de communiquer aux Référents de Proximité des informations variées relatives notamment aux effectifs et à l'organisation, à l'évolution des dispositions conventionnelles, aux programmes ou événements d'actualité notamment pour les salariés.

Les RP sont ainsi convoqués 15 jours avant la tenue de chaque réunion par le chef d'établissement. La convocation est accompagnée des thématiques des situations pour lesquelles une réponse n'a pas été apportée ou pour lesquelles il existe une réelle difficulté d'interprétation selon les éléments transmis préalablement par les RP (4 jours avant l'envoi de la convocation). Bien entendu si des points devaient surgir entre la convocation et la tenue de la réunion, ces éléments pourront être évoqués en réunion.

Les Référents (Délégués) de proximité peuvent, s'ils le souhaitent, procéder à la désignation d'un coordinateur parmi eux à la majorité des membres présents qui aura pour mission de centraliser les éléments des Référents (Délégués) de Proximité et les transmettre au chef d'établissement selon le processus défini au précédent alinéa. Chacun des Référents (Délégués) de proximité conserve la possibilité d'adresser directement ses demandes au chef d'établissement.

La transmission de ces éléments est réalisée par voie électronique.

Au cours de chaque réunion, le chef d'établissement communiquera aux RP les éléments de réponse aux situations concernées. Il est précisé que les réunions peuvent se tenir en présentiel ou en visioconférence ou en panachage de ces deux procédés, ce qui sera spécifié dans la convocation envoyée en vue de chaque réunion.

Un compte rendu de cette réunion est réalisé par le chef d'établissement et communiqué aux RP dans un délai de 15 jours suivants la réunion.

Le compte rendu de chaque réunion est inséré dans la BDESE.

Un compte rendu annuel est également inséré dans la BDESE.

### **Article 2.3. Mesures de coordination entre le CSE et les RP.**

Compte tenu du champ de compétence des RP au niveau de chaque périmètre, il est nécessaire que le CSE puisse être informé des travaux réalisés dans chacun des périmètres RP selon les attributions qui leur ont été déléguées.

Par conséquent, les parties conviennent des mesures de coordination suivantes :

. Information régulière des membres du CSE sur les alertes en cas d'atteinte aux droits des personnes transmises à l'employeur, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles devant le Conseil des Prud'hommes.

. Insertion dans la BDESE des comptes rendus des réunions et du compte rendu annuel.

### **Article 2.4. Moyens des RP et de ses membres.**

#### **Article 2.4.1. Heures de délégation.**

Sont rémunérés comme du temps de travail effectif le temps passé par les RP aux réunions avec le chef d'établissement. Pour l'exercice de leurs missions, les RP bénéficient d'un crédit d'heures de délégation mensuelles de 20 heures.

Ces heures de délégation ne sont pas reportables d'un mois à l'autre, ni mutualisables.

#### **Article 2.4.2. Locaux et moyens matériels**

Les RP disposent d'un local au sein de chaque établissement, local commun avec les CCSC. Le local sera pourvu de tables et de chaises en nombre suffisant, d'une armoire fermant à clé et d'une ligne téléphonique permettant les communications en France, les communications des RP devant être conformes à l'exercice de leur mandat. Le local est équipé d'un PC et d'une imprimante reliés au réseau de l'Entreprise.

Il sera remis dans les meilleurs délais suivant leur désignation la synthèse des dispositions conventionnelles applicables au sein de la Société ainsi que les mises à jour ultérieures. Il sera également transmis à chaque RP un exemplaire des accords d'entreprise signés postérieurement à la date d'élaboration de cette synthèse. Par ailleurs, il sera fourni, tous les ans, un Code du travail pour mise à disposition dans le local.

Ils recevront également une dotation de petites fournitures de bureau par le chef d'établissement. Une boîte à lettres réservée aux RP de chaque établissement sera installée à côté du bloc principal destiné à la réception du courrier de l'établissement, une clé de cette boîte à lettres étant remise par le chef d'établissement à chaque RP.

Les RP disposent d'une adresse mail nominative liée à leur mandat.

### **Titre 3 – Dispositions communes**

---

Il est rappelé que la Direction des Relations Sociales diffusera aux Organisations Syndicales Représentatives ainsi qu'aux élus CSE chaque trimestre la liste des élus CSSCT et RDP à jour.

#### **Article 3.1. Règles relatives à l'exercice des mandats (liberté de déplacement...)**

##### **Article 3.1.1. Liberté de déplacement**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du CSE, membres CSSCT et RP (dits « Représentants du Personnel ») peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'Entreprise.

Ils peuvent également, tant sur leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, se déplacer librement à l'intérieur de l'Entreprise et ce en vue de prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès des salariés à leur poste de travail.

Cette liberté de circulation et de contact doit pouvoir s'exercer sous réserve de respecter les règles internes régissant les accès à certaines zones et les éventuelles injonctions fixant des périmètres de sécurité.

Cette liberté ne doit pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, notamment lorsque ceux-ci sont temporairement occupés en prise directe au bon déroulement d'un événement médiatique sur les Parcs.

Enfin, cette liberté s'exerce dans le respect des règles de compétence respectives de chaque institution.

Pour faciliter la libre circulation des membres du CSE, membres CSSCT et RP dans l'exercice de leur mandat, il est remis à ceux-ci, après leur élection et/ou désignation, un badge selon la nature du mandat détenu.

Ainsi, les titulaires d'un mandat d'Établissement (membre CSST et RP) reçoivent contre récépissé auprès de leur Responsable Ressources Humaines, un badge qui leur permet d'accéder aux zones où se trouve le personnel de l'Établissement dans lequel ils ont été élus.

Les titulaires d'un mandat d'Entreprise (membre du CSE, Représentant Syndical auprès du CSE et des CSSCT) reçoivent contre récépissé auprès de la Direction des Relations du Travail, un badge qui leur permet d'accéder à toutes les zones de l'Entreprise où se trouve le personnel.

En cas de perte ou de vol, le membre du CSE, membre CSSCT et RP doit en avvertir le service qui lui a délivré le badge afin de procéder au remplacement de celui-ci.

De même, en cas de perte de mandat ou de départ du salarié, ces badges doivent être restitués au service ayant délivré le badge dans les plus brefs délais.

Il est à noter que ces badges ne se substituent pas à l'ID salarié.

### ***Article 3.1.2. Liberté de déplacement et port du costume***

Lors de leurs déplacements, les membres du CSE, membres CSSCT et RP doivent respecter comme tous les salariés les règles applicables au sein de l'Entreprise, et notamment celles relatives au port du costume, cette dernière règle pouvant exceptionnellement ne pas être respectée en cas de situation d'urgence.

Il est rappelé que lors de leurs déplacements en tenue civile, les membres du CSE, membres CSSCT et RP doivent porter leur ID de façon visible. De même, ils doivent respecter dans leur présentation un caractère professionnel.

### ***Article 3.1.3. Possibilité de circulation avec les véhicules.***

Les membres du CSE (élus et RS) ainsi que les RS CSSCT ont la possibilité de circuler sur le site avec leur véhicule personnel en respectant les zones réglementées. À ce titre, et sous réserve qu'ils possèdent déjà un sticker pour leur véhicule, la Direction des Relations du Travail leur remet, après qu'ils en aient fait la demande, un badge spécifique pour pouvoir circuler et stationner en dehors de leur zone habituelle.

En aucun cas ce badge ne peut remplacer le sticker voiture. Les deux stickers doivent être présentés en guérite pour pouvoir accéder aux différents parkings de l'Entreprise.

Des stickers voiture sont également délivrés aux membres CSSCT et RP avec un mandat d'établissement dont les salariés se trouvent dans différents bâtiments non accessibles par les transports en commun internes. Il s'agit actuellement des Établissements Services Techniques, Sécurité, Siège et Produits.

Lors de leur déplacement en voiture, les membres du CSE, membres CSSCT et RP doivent respecter, comme tous les salariés, les règles applicables au sein de l'Entreprise en matière de circulation et de stationnement.

Toute utilisation abusive de ce badge pourra entraîner l'annulation de celui-ci.

Toute perte ou vol du badge devra être signalé, par tout moyen, à la Direction des Relations du Travail afin de pouvoir procéder à son remplacement.

### **Article 3. 3. Règles relatives aux formations.**

Chaque syndicat représentatif bénéficie de 310 jours annuels ouvrés et rémunérés de formation pour une période allant du 1er janvier au 31 décembre.

Ces 310 jours incluent trois types de formations : le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, les formations des membres du CSE et celle des membres des CSSCT.

Les jours de formations non utilisés sur l'année N, pourront être reportés sur l'année N+1 à hauteur de 25%, le nombre de jours ainsi obtenus étant arrondis à l'unité supérieure en cas de fraction (ex : 20,6 jours arrondis à 21).

Il est précisé que pour les Organisations Syndicales non représentatives, ces dernières bénéficieront des dispositions légales.

Il est convenu que les autres formations qui seraient proposées par l'Entreprise ne seront pas imputées sur ce quota de 310 jours.

#### **Article 3.3.1. Congé de formation économique, sociale, environnementale syndicale – CFESSES (L.2145-5 et suivants du Code du travail)**

Cette formation a pour objet d'accorder un ou plusieurs congés aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation syndicale. Il peut être accordé à tous les salariés de l'Entreprise y compris les apprentis, sans qu'il soit nécessaire de détenir un mandat de Représentant du Personnel.

Ce type de congé donnera lieu à maintien total de la rémunération, l'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue (sous réserve du respect des conditions légales rappelées au présent article), les différents frais liés à la formation étant pris en charge par l'Organisation Syndicale ayant procédé à la demande de la formation.

Les Organisations Syndicales devront veiller à ce que l'ensemble des membres du CSE, membres CSSCT et Référénts (Délégués) de Proximité suivent une formation permettant ainsi d'améliorer le professionnalisme du dialogue social au sein de l'Entreprise. De son côté, la Direction s'engage à former chaque membre de l'encadrement au thème des relations sociales.

#### **Article 3.3.2. Formation économique des membres du CSE (L.2315-63 du Code du travail)**

Cette formation a notamment pour objet d'améliorer l'exercice des attributions, en matière économique, des membres du CSE. Elle peut également porter sur les conséquences environnementales de l'activité de l'Entreprise.



Cette formation est réservée aux membres titulaires et suppléants du CSE. Elle est renouvelée quand ils ont exercé leur mandat pendant quatre (4) ans, consécutifs ou non. La durée maximale de la formation est fixée à cinq (5) jours.

Ce type de congé donnera lieu à maintien de la rémunération (sous réserve du respect des conditions légales rappelées au présent article), les différents frais liés à la formation seront pris en charge conformément aux modalités définies par le Règlement Intérieur du CSE (dès lors qu'il sera produit l'attestation de présence et la facturation de l'organisme agréé).

Cette formation est imputée sur la durée du CFESS prévu aux articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail.

**Article 3.3.3. Formation en Santé, Sécurité et Conditions de travail des membres du CSE (L.2315-18 du Code du travail) et des membres CSSCT.**

**1. Les membres CSE**

Conformément aux dispositions de l'article L.2315-18 du Code du travail, les membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation est dispensée dès la première désignation des membres. Elle a pour objet :

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

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

- a. Des caractéristiques de la branche professionnelle de l'Entreprise ;
- b. Des caractères spécifiques de l'Entreprise ;
- c. Du rôle du représentant au CSE.

En vertu de l'article L. 2315-17 du Code du travail, cette formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le renouvellement de la formation des membres du CSE fait l'objet de stages distincts de celui organisé lors de la formation initiale. Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre du CSE d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Cette formation est imputée sur la durée du CFESS prévu aux articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail.

En application des dispositions légales, cette formation a une durée de 5 jours lors du premier mandat, et de 5 jours en cas de renouvellement par dispositions conventionnelles. Ce congé est pris en une seule fois.

La formation doit être assurée par des organismes figurant soit sur une liste établie par arrêté ministériel ou sur une liste arrêtée par le préfet de région.

Ce type de congé donnera lieu à maintien de la rémunération (sous réserve du respect des conditions légales rappelées au présent article). L'employeur prend en charge les frais liés à la formation, aux frais de déplacement et de séjour, conformément aux dispositions légales ou réglementaires, sur présentation de justificatifs.

## 2. Les membres CSSCT

Conformément à l'article L 2315-18 du Code du travail, l'ensemble des membres CSSCT bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail pour une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat et en cas de renouvellement dans les conditions prévues aux articles R.2315-9 et suivants du Code du travail.

Au regard de leur qualité d'experts en matière HST, les membres experts devront suivre une formation lors de leur prise de mandat, conformément aux dispositions de l'article 1.4.1 du présent accord

De même, les membres CSSCT qui jouent un rôle important dans la prévention de la détection et de la résolution de situations potentiellement dégradées auront la possibilité de suivre une formation qui traitera également de l'évaluation des risques psychosociaux et de l'accompagnement des leaders ainsi que des équipes.

## Titre 4 – Dispositions finales

### **Article 4.1. Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

En application de l'article L.2222-4 du Code du travail, les dispositions du présent avenant sont définies et convenues pour une durée indéterminée et sont applicables à compter du prochain renouvellement du CSE.

### **Article 4.2. Publicité et mise en œuvre de l'avenant**

Le présent avenant sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales. Il sera déposé par la Direction sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version anonyme sur support électronique conformément aux dispositions légales. Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux.

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme.

Les parties n'entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent avenant.

Fait à Chessy, le 16.03. 2023, en 8 exemplaires

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet avenant

Karine RAYNAUD, Directrice Stratégie Sociale



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....


Pinard David 

Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....

Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....

GAWOEGA Tama 

Pour la CGT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....

Elias Beisdoff 

Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....

## ANNEXE 1: TABLEAU DES EFFECTIFS ET NOMBRE DE MANDATS CSSCT ET RP

	Effectif moyen 2022 et intérim	Nombre total de membres CSSCT (légaux et experts)	Nombre de RP
DLH	600	8	10
New York et Newport	1359	10	14
Autres hôtels	1252	10	14
Disney Village	832	8	10
Parcs Opérations	2474	18 *	25
Boutiques	1154	10	14
Restauration	2139	16	25
Spectacles	2652	18	25
Services Techniques/ Ateliers Centraux/Horticulture	1798	13	22
Sécurité/opérations de secours	585	8	10
Siège	2688	18	25
Produits	290	6	6
Entrepôts	304	6	6
EDLI/SETEMO	363	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>18 490</b>	<b>155</b>	<b>212</b>

\*Les parties ont souhaité prendre des mesures spécifiques pour l'établissement Parc Opérations

DP  
TU  
w  
SM