

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE
SEPHORA SAS**

Entre

La Société SEPHORA SAS, dont le siège social est situé 41 Rue Ybry, 92576 Neuilly Sur Seine Cedex, représentée par Madame Janet DEKKER, dûment habilitée aux fins des présentes en qualité de Directrice des Ressources Humaines Sephora Monde.

Ci-après dénommée « Sephora » ou « La Société »

D'une part,

Et

La Fédération des Services CFDT

Représentée par

Le Syndicat National CFE-CGC SNEC

Représentée par

La Fédération Commerce Services Forces de Ventes CFTC

Représentée par

La Fédération Commerce Distributions Services CGT

Représentée par

Le syndicat SUD Commerces et Services

Représenté par

D'autre part,

Les soussignés sont ci-après désignés « *Les Parties* »

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord collectif intervient dans un contexte de profonde transformation du dialogue social induit par l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales instituant le Comité Social et Economique (ci-après « CSE »).

Conformément à leurs obligations découlant de cette réforme, les Parties au présent accord se sont rencontrées afin de définir l'architecture et les moyens d'un dialogue social constructif et éclairé au sein de Sephora.

Un accord de méthode sur le calendrier social Sephora SAS relatif notamment aux négociations sur la nouvelle architecture du dialogue social a été conclu le 22 octobre 2018.

Les Parties se sont rencontrées afin de négocier le présent accord à l'occasion de 9 réunions de travail du 21 septembre 2018 au 11 janvier 2019.

Les propositions qui ont été retenues dans le présent accord sont fondées sur les dispositions légales désormais applicables. Elles ont été adaptées au regard de l'évaluation des règles et pratiques jusqu'alors existantes, des améliorations envisageables tant dans le fonctionnement de la représentation du personnel que dans la restitution de ces échanges et des travaux réalisés.

Les Parties se sont notamment entendues sur les points suivants :

- la mise en place d'un CSE unique, traduisant l'existence d'un seul établissement, la centralisation des décisions au sein de Sephora et la nécessité que celles-ci soient discutées au niveau le plus pertinent ;
- l'importance des sujets de santé, sécurité et conditions de travail au sein de l'entreprise et de la nécessité d'œuvrer sur ces sujets au périmètre géographique le plus approprié afin de répondre aux enjeux identifiés ;
- la nécessité de travailler de manière plus étroite sur certains sujets dans le cadre de commissions thématiques qui justifient une attention particulière ou une connaissance spécifique ;
- le besoin de faire vivre un dialogue social actif et efficace de proximité centré sur les questions quotidiennes et individuelles des salariés ;
- les moyens dont disposent les salariés qui possèdent un mandat au sein de Sephora doivent leur permettre de remplir effectivement et efficacement leurs missions ;
- les salariés qui possèdent un mandat doivent bénéficier d'une gestion de leur carrière professionnelle au sein de Sephora et d'une valorisation de l'expérience acquise à l'occasion de l'exercice de leur(s) mandat(s).

Cet accord collectif témoigne également de la volonté des Parties d'harmoniser et de simplifier les règles en vigueur au sein de l'entreprise. Dans ce cadre, le présent accord se substitue à l'ensemble des accords, dispositions, usages et pratiques de même nature pouvant exister au sein de l'entreprise.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES
--

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique au sein de la Société Sephora SAS.

Il a pour objet la mise en place du CSE, des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de travail (ci-après « CSSCT »), des commissions spécifiques et des Représentants de proximité au sein de la Société, ainsi que l'instauration de règles en matière de droit syndical et de gestion des carrières professionnelles des salariés qui possèdent un mandat électif ou désignatif. Il prévoit également ses modalités de suivi, de révision et de dénonciation.

ARTICLE 2 : DUREE DES MANDATS

Conformément à l'article L. 2314-34 du Code du travail, la durée des mandats des membres élus du CSE est de 4 ans. Les mandats des membres des CSSCT, des autres commissions, des Représentants de proximité et des salariés qui possèdent un mandat syndical prendront fin de manière concomitante aux mandats des membres élus du CSE.

ARTICLE 3 : DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Cet accord s'appliquera à compter des premières élections professionnelles au CSE.

CHAPITRE II : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

ARTICLE 1 : MISE EN PLACE – PERIMETRE DU CSE

Les Parties constatent que l'organisation de l'entreprise est centralisée. Un CSE est en conséquence mis en place au niveau de l'entreprise pour l'ensemble des implantations géographiques de celle-ci.

La première élection du CSE aura lieu au mois de juin 2019. Les Organisations Syndicales concernées seront invitées à la négociation du protocole d'accord préélectoral relatif à l'élection du CSE.

ARTICLE 2 : COMPOSITION DU CSE

Le CSE est composé de la façon suivante :

- Un Président, représentant de l'employeur, pouvant se faire assister par un maximum de 3 collaborateurs appartenant à l'entreprise. Des invités ponctuels pourront également participer aux réunions du CSE.
- Le nombre règlementaire de membres représentants du personnel du CSE est déterminé au regard de l'effectif. Le nombre définitif de membres du CSE sera acté, en se fondant sur ces éléments, dans le protocole d'accord préélectoral.

Au cours de la première réunion, le CSE désigne parmi ses membres titulaires, dans le cadre d'une délibération prise à la majorité des membres présents :

- un secrétaire,
- un secrétaire adjoint,
- un trésorier et
- un trésorier adjoint,

composant le bureau du CSE.

- Un représentant syndical au CSE par Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise désignés par celles-ci parmi les membres du personnel.
- En outre, les réunions dédiées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail pourront donner lieu à l'invitation des responsables de la sécurité et de l'exploitation ainsi qu'à des invités ponctuels, conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 3 : PREROGATIVES DU CSE

1. Le CSE bénéficie de l'ensemble des prérogatives que la Loi lui confère et a pour attribution générale d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

2. Dans le cadre des négociations, il a été convenu par les Parties d'attribuer des moyens supplémentaires au CSE pour exercer ses prérogatives liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Ainsi, plusieurs CSSCT sont mises en place afin d'aider le CSE sur ces questions et de renforcer son efficacité. Le CSE délègue une partie de ses prérogatives en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail aux CSSCT, dans les conditions définies à l'article 8.3 du présent Chapitre.

En matière d'hygiène, de santé, de sécurité et des conditions de travail, le CSE conserve les missions suivantes :

- il est informé et/ou consulté et, le cas échéant, a recours aux expertises conformément aux dispositions légales ;
- il a une mission générale de coordination dans le cadre de problématiques spécifiques et de projets transversaux ;
- **il exerce les droits d'alerte prévus par le code du travail en matière de santé et sécurité ;**
- il établit le bilan annuel de l'activité de ses CSSCT, notamment concernant les problématiques, d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et d'accident du travail / maladie professionnelle ;
- il établit le calendrier prévisionnel annuel relatif aux visites trimestrielles par périmètre CSSCT en fonction des problématiques identifiées ;
- il peut avoir recours à des visites sur les différents sites de la Société dans le cadre des inspections légales en cas de problématiques spécifiques qui ne peuvent pas être confiées à la CSSCT du périmètre concerné.

ARTICLE 4 : MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU CSE

ARTICLE 4.1 : REUNIONS

1. Le nombre de réunions ordinaires annuelles du CSE est fixé à onze. Ce nombre peut être porté à douze si la tenue d'une réunion du CSE au mois d'août apparaît nécessaire au regard des sujets devant être traités avant la rentrée du mois de septembre (accord pour la douzième réunion entre le Président et les membres titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire du CSE au cours de la réunion du mois de juin).

Quatre réunions spécifiques et distinctes portent sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Elles font l'objet d'une convocation et d'un ordre du jour spécifiques.

2. Le Président peut également réunir exceptionnellement le CSE en fonction des nécessités, notamment en cas de consultation sur un projet concernant les attributions légales du CSE.

A la demande de la majorité de ses membres titulaires, le CSE peut être réuni exceptionnellement dans le cas où le sujet à aborder ne pourrait être traité sans attendre la prochaine réunion ordinaire **ainsi que dans les autres cas prévus par le code du travail.**

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

4. Le suppléant appelé à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement, est déterminé conformément aux dispositions légales. En vue de permettre la participation d'un suppléant aux réunions, chaque titulaire informe, dès qu'il en a connaissance, de son absence à une ou plusieurs réunions du CSE, le membre suppléant appelé à le remplacer, le Secrétaire et le Président.

5. Les Représentants syndicaux au CSE peuvent assister aux séances du CSE avec voix consultative.

6. Les réunions du CSE sont précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée la veille de ladite réunion sur convocation du Président, à laquelle sont invitées :

- les membres titulaires ;
- le ou les membre(s) suppléant(s) appelé(s) à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement ;
- les Représentants syndicaux au CSE ;
- un membre suppléant du CSE désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise.

7. Les réunions du CSE et les réunions préparatoires ont lieu par principe au siège de l'entreprise.

ARTICLE 4.2 : MODALITES DE CONVOCATION ET DE TRANSMISSION DE L'ORDRE DU JOUR

Les membres du CSE sont convoqués par le Président, par courrier électronique, le cas échéant par le biais de la Base de données économiques et sociales (ci-après « BDES »).

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

Cependant, afin de pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, les suppléants reçoivent les ordres du jour et les documents afférents à titre indicatif.

Le temps passé en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif dans la limite de 5 heures sous réserve de la présence effective du membre concerné.

L'ordre du jour ainsi que les documents afférents sont communiqués aux membres du CSE au moins cinq jours ouvrables avant la réunion.

Par ailleurs, l'ordre du jour des réunions du CSE, pour les points qui relèvent de leurs compétences en application des dispositions légales, est communiqué, dans le même délai, par le Président à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de 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 relevant de leurs compétences en application des dispositions légales et leur confirme la date avant la tenue de ces réunions.

ARTICLE 4.3 : ETABLISSEMENT, TRANSMISSION DU PROCES-VERBAL ET DU COMPTE-RENDU DE REUNION

1. Un projet de procès-verbal et un projet de compte-rendu (procès-verbal synthétisé et expurgé des informations ou échanges confidentiels) sont rédigés à l'issue de chaque réunion conformément aux dispositions légales.

Les projets de procès-verbal et de compte-rendu de la réunion sont établis par un sténotypiste pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

2. Les projets de procès-verbal et compte-rendu des réunions du CSE contiennent a minima les informations suivantes : date de la réunion, nom des personnes présentes, rappel de l'ordre du jour, synthèse des débats, avis du CSE, réponses motivées de l'employeur.

3. Lorsque cela est nécessaire, l'employeur peut solliciter le secrétaire afin que celui-ci établisse un extrait de procès-verbal dans les meilleurs délais.

L'extrait de procès-verbal comporte a minima : date de la réunion, nom des personnes présentes, le point porté à l'ordre du jour objet de l'extrait de procès-verbal, l'information communiquée et, le cas échéant, l'avis rendu par le comité objet de l'extrait.

ARTICLE 4.4 : TRAITEMENT DU TEMPS PASSE EN REUNION

Le temps passé en réunion ordinaire ou extraordinaire est considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps passé en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif pour les membres présents (membre titulaire, membre suppléant en cas de remplacement d'un titulaire, Représentant syndical au CSE et membre suppléant désigné par l'Organisation Syndicale pour assister à la réunion préparatoire) dans la limite de 5 heures.

ARTICLE 5 : MOYENS ALLOUES AU CSE

ARTICLE 5.1 : BUDGETS DU CSE

➤ Budget de fonctionnement

1. Le CSE dispose d'une subvention versée par l'entreprise au titre du budget de fonctionnement d'un montant annuel correspondant, à la date de mise en place du CSE, à 0.22% de la masse salariale brute destinée à prendre en charge les frais de fonctionnement du CSE (salaires **des salariés du CSE**, abonnements, frais fixes, frais de déplacements, équipements etc...) tels que décidés par le CSE.

2. De plus, une subvention complémentaire exceptionnelle de 50 000 euros est également accordée, chaque année, afin de contribuer à la prise en charge des frais de déplacement des membres du CSE, en sus du budget de fonctionnement précité ;

3. Une subvention exceptionnelle ponctuelle de 30 000 euros est également accordée en sus du budget de fonctionnement, en début de mandat afin de prendre en compte la prise en charge par le CSE d'équipements tels qu'ordinateurs, matériel, téléphones portables, imprimantes, consommables...

Une subvention exceptionnelle annuelle de 10 000 € pour la prise en charge des frais d'abonnements téléphoniques et fournitures sera également accordée en sus .

4. L'entreprise prendra également en charge le coût d'un contrat de sténotypie dans le cadre des réunions paritaires du CSE, des CSSCT et des autres commissions sous réserve qu'il soit en cohérence avec les prix sur le marché sur la période concernée.

➤ **Budget activités sociales et culturelles**

Le CSE dispose d'une subvention versée par l'entreprise au titre du budget consacré aux activités sociales et culturelles d'un montant annuel correspondant, à la date de mise en place du CSE, à 0,5 % de la masse salariale brute.

➤ **Versement des subventions**

Un versement provisionnel est effectué tous les trimestres.

Une régularisation intervient, le cas échéant, chaque trimestre, au titre du versement réalisé le trimestre précédent.

ARTICLE 5.2 : AUTRES MOYENS DU CSE

➤ **Heures de délégation**

1. Le nombre réglementaire d'heures de délégation est fixé au regard de l'effectif. Ce nombre est estimé en fonction des effectifs, soit, à ce jour, à 28 heures par mois par membre titulaire. Le nombre définitif d'heures de délégation sera acté dans le protocole d'accord préélectoral.

L'ensemble des crédits d'heures dont bénéficient les membres titulaires du CSE peut être globalisé et réparti librement conformément aux dispositions légales. Ainsi les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE ont la possibilité, chaque mois, de répartir entre eux et avec les membres suppléants, leurs heures de délégation, sans que ce transfert ne puisse conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La Direction des Ressources Humaines est informée de l'affectation de ces crédits d'heures préalablement à leur utilisation.

2. Le Secrétaire ainsi que le Trésorier disposent chacun de 7 heures de délégation supplémentaires par mois. Ces heures étant destinées à accomplir les missions propres à ces fonctions, elles ne peuvent être transférées respectivement qu'au Secrétaire adjoint et au Trésorier adjoint en cas d'absence du Secrétaire et / ou du Trésorier.

➤ **Moyens matériels**

Les membres du CSE bénéficient de 2 locaux au sein du siège social de la Société situé à Neuilly-sur-Seine et Saran notamment dotés pour chacun :

- d'une ligne téléphonique directe ;
- d'un ordinateur avec accès internet et wifi ;
- d'une imprimante et de ses consommables dont le remplacement sera pris en charge par le CSE.

L'entretien et les questions posées par l'utilisation du matériel mis à disposition sont traités par le service désigné par la Direction des Ressources Humaines.

Les frais engagés par les membres du CSE au titre de moyens matériels complémentaires (fournitures, ordinateur, téléphone etc.) sont, le cas échéant, pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

➤ **Déplacements**

1. **S'agissant des déplacements pris en charge par la Société**, la Direction communique en début de mandat la politique et les règles applicables en matière de remboursement de frais. La version en vigueur au jour de la signature du présent accord est annexée pour information (Annexe 1).

2. Le temps de déplacement réalisé dans le cadre des réunions ordinaires et extraordinaires ainsi que dans le cadre des réunions préparatoires pour les participants est traité comme du temps de travail effectif, sans que cette assimilation ne puisse remettre en cause sa nature de temps de déplacement.

Les frais engagés par les participants aux réunions ordinaires ou extraordinaires du CSE ainsi que pour les réunions préparatoires dans le cadre de leurs déplacements sont pris en charge par la Société sous réserve du respect de la politique et des règles applicables susvisées et sur présentation de justificatifs.

3. Les membres titulaires du CSE disposent, dans le cadre de l'exercice de leurs missions, d'un crédit de 14 heures par mois afin de se déplacer. Ce temps est décompté, le cas échéant, comme du temps de travail effectif, sans que cette assimilation ne puisse remettre en cause sa nature de temps de déplacement. Ce crédit d'heures de temps de déplacement est non reportable et non transférable.

Les frais engagés par les représentants du personnel dans le cadre de ces déplacements en lien avec leurs mandats sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement. Chaque élu informe mensuellement sa hiérarchie du nombre d'heures de déplacement réalisé.

ARTICLE 6 : CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU CSE

ARTICLE 6.1 : CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Les Parties signataires conviennent que la périodicité de la consultation sur les orientations stratégiques est fixée à 3 ans. Un point d'information est effectué chaque année sur le sujet.

➤ **Objet de la consultation**

La consultation sur les orientations stratégiques porte sur :

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

➤ **Mise à disposition des informations au sein de la BDES**

Les informations utiles à la consultation sont mises à la disposition des membres du CSE au sein de la BDES. Elles sont actualisées préalablement à la tenue de la réunion au cours de laquelle le CSE est consulté sur les orientations stratégiques.

➤ **Recours à l'expertise**

Dans le cadre de cette consultation, si le CSE souhaite recourir à l'expertise, le coût est intégralement pris en charge par l'employeur **dans la mesure où le devis présenté** est en cohérence avec les prix constatés sur le marché sur la période concernée.

ARTICLE 6.2 : CONSULTATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE

➤ **Périodicité de la consultation**

Les Parties signataires conviennent que la périodicité de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise est fixée à 2 ans. Un point d'information est effectué chaque année sur le sujet.

➤ **Objet de la consultation**

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise porte sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

➤ **Mise à disposition des informations au sein de la BDES**

Les informations utiles à la consultation sont mises à la disposition des membres du CSE au sein de la BDES. Elles sont actualisées préalablement à la tenue de la réunion au cours de laquelle le CSE est consulté sur la situation économique et financière.

ARTICLE 6.3 : CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

➤ Périodicité de la consultation

Les Parties signataires conviennent que la périodicité de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi est fixée à 2 ans. Un point d'information est effectué chaque année sur le sujet.

➤ Objet de la consultation

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi porte sur :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage ;
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions de travail ;
- les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit ;
- le bilan social.

➤ Mise à disposition des informations au sein de la BDES

Les informations utiles à la consultation sont mises à la disposition des membres du CSE au sein de la BDES. Elles sont actualisées préalablement à la tenue de la réunion au cours de laquelle le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

ARTICLE 7 : FORMATION DES MEMBRES DU CSE

Les membres titulaires du CSE élus pour la 1^{ère} fois ont la possibilité de bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière économique et ce pour une durée maximale de 5 jours.

Les Parties s'entendent également pour faire bénéficier aux membres suppléants du CSE élus pour la 1^{ère} fois de cette formation, et ce pour une durée maximale de 3 jours. En cas de remplacement définitif d'un membre titulaire, l'élu suppléant pourra bénéficier de deux jours de formation supplémentaires.

Par ailleurs, les membres du CSE, titulaires et suppléants, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions légales et réglementaires. Celle-ci est d'une durée de 5 jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Les modalités de prise, de demande et de report du congé sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 8 : COMMISSIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives s'accordent sur l'importance des sujets de santé, sécurité et conditions de travail au sein de l'entreprise et de la nécessité d'œuvrer sur ces sujets dans le cadre d'un dialogue social constructif.

Les CSSCT sont un lieu de travail et de préparation des échanges et avis du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. L'objectif des CSSCT est de faciliter le traitement de ces questions par le CSE en réalisant les missions qui lui sont déléguées dans le cadre du présent accord et, plus généralement, en préparant les réunions du CSE dédiées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives s'accordent pour définir les périmètres géographiques des CSSCT qui apparaissent les plus pertinents au regard des enjeux, notamment opérationnels, de la capacité à apporter des réponses aux problématiques soulevées et de réaliser au mieux les missions confiées.

ARTICLE 8.1 : NOMBRE ET PERIMETRE DE MISE EN PLACE DES CSSCT

Il est mis en place 6 CSSCT, réparties selon les périmètres géographiques ou fonctionnels suivants¹ :

- Périmètre « Siège » (sites d'Ybry et Saran)
- Périmètre « Grand Sud-Est »
- Périmètre « Grand Sud-Ouest »
- Périmètre « Grand Nord-Est »
- Périmètre « Grand Nord-Ouest »
- Périmètre « Grand Paris ».

ARTICLE 8.2 : COMPOSITION DES CSSCT

1. Chaque CSSCT est composée de la façon suivante :

¹ Les périmètres géographiques sont définis en annexe 2

- Un Président, représentant de l'employeur, pouvant se faire assister par deux collaborateurs appartenant à l'entreprise;
- Des représentants du personnel issus du CSE.

Les membres de chaque CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

La désignation s'effectue dans le cadre d'une résolution prise à la majorité des membres présents (titulaires ou suppléant remplaçant un titulaire), dans le respect des conditions prévues ci-après.

Au regard de la répartition des effectifs par collège, les 6 membres des CSSCT « Réseau » sont, répartis comme suit :

- o 4 Employés
- o 1 Agent de Maîtrise
- o 1 Cadre.

Au regard de la répartition des effectifs par collège, les 6 membres de la CSSCT « Siège », répartis comme suit :

- o 1 Employé
- o 1 Agent de Maîtrise
- o 4 Cadres.

Les membres doivent appartenir au périmètre géographique ou fonctionnel de la CSSCT au sein de laquelle ils sont désignés.

Au moins un membre de chaque CSSCT doit obligatoirement être désigné parmi les membres titulaires du CSE. Les membres restants sont désignés indifféremment parmi les membres titulaires et suppléants du CSE.

Si la répartition des membres par périmètre et entre les collèges n'est pas envisageable au regard du périmètre concerné faute d'élus au CSE remplissant les conditions susvisées, il est convenu de procéder comme suit, en priorisant l'appartenance au collège et en maintenant la condition d'appartenance au CSE en tant que membre titulaire ou suppléant :

- o Si le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE appartenant au périmètre d'une CSSCT est inférieur au nombre de membres de celle-ci par collège, le CSE peut désigner, afin de pourvoir le ou les sièges vacants et selon le collège concerné, des membres du CSE extérieurs au périmètre de la CSSCT ;
- o S'il ne peut être procédé à la désignation d'un salarié du collège Cadre ou Agent de Maîtrise, le CSE peut désigner indifféremment un membre du collège Cadre ou Agent de Maîtrise ;
- o S'il n'est pas possible de désigner un Cadre ou un Agent de Maîtrise, le CSE peut désigner un membre du collège Employé ;
- o S'il n'est pas possible de désigner suffisamment d'Employés, le CSE peut désigner un membre du collège Agent de Maîtrise puis, en cas d'impossibilité, du collège Cadre.

Au cours de la première réunion, les membres de la CSSCT désignent un Secrétaire parmi eux qui exercera ses fonctions pendant toute la durée de son mandat de membre du CSE. Le Secrétaire doit appartenir au périmètre de la CSSCT et être membre titulaire du CSE.

Le Secrétaire est notamment chargé d'assurer un relai entre sa CSSCT d'appartenance et le CSE.

Lorsque le membre désigné Secrétaire n'est pas en mesure d'assurer, de façon temporaire, ses fonctions, il est remplacé, le temps de cette indisponibilité, par un autre membre désigné en séance, devant être par priorité un membre titulaire du CSE.

Le Secrétaire dispose de 11 heures de délégation supplémentaires par trimestre. Ces heures étant destinées à accomplir les missions propres à ces fonctions, elles sont transférées en cas d'absence du Secrétaire au membre désigné en remplacement.

2. Le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail sont invités aux réunions ordinaires et exceptionnelles des CSSCT.

ARTICLE 8.3 : MISSIONS DELEGUEES AUX CSSCT

Conformément aux règles applicables, les CSSCT ne peuvent délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l'exercice des missions déléguées par le CSE, définies ci-après.

Par délégation du CSE, chaque CSSCT exerce, sur son périmètre, les missions suivantes :

- préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les sujets intéressés qui seront portés à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE visées à l'alinéa 1^{er} de l'article L.2315-27 du Code du travail sont déjà connus ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels et réaliser un bilan annuel de sa zone de compétences à destination du CSE ;
- saisir le CSE de toute initiative qu'elle estime utile en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, en tenant compte des particularités des métiers existants au sein du réseau et des sièges ;
- réaliser toute enquête légalement prévue en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles 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 ;
- décider des inspections, légalement prévues par les textes, réalisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail dans le respect du calendrier annuel établi par le CSE.

ARTICLE 8.4 : MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSSCT

ARTICLE 8.4.1. : REUNIONS

➤ Réunions ordinaires et extraordinaires

1. Chaque CSSCT se réunit 4 fois par an à l'initiative de l'employeur, en amont de chacune des réunions du CSE consacrées à ses attributions en matière de santé, de sécurité et conditions de travail.

2. Le Président peut également réunir exceptionnellement la CSSCT concernée en fonction des nécessités, notamment en cas de consultation du CSE sur un projet relevant de son périmètre de compétence, impactant la santé, la sécurité et/ou les conditions de travail et nécessitant un travail ou une instruction préparatoire.

➤ Réunions préparatoires

Ces réunions ordinaires et extraordinaires sont précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée, dans la limite de 5 heures, la veille de ladite réunion sur convocation de l'employeur, à laquelle sont invités tous les représentants du personnel membres de la CSSCT concernée.

➤ Lieux de réunion

Les réunions de chaque CSSCT ainsi que les réunions préparatoires ont lieu par principe au sein du périmètre géographique concerné. Elles peuvent, en cas de circonstances particulières, être délocalisées au siège de l'entreprise.

ARTICLE 8.4.2 : MODALITES DE CONVOCATION ET DE TRANSMISSION DE L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour des réunions de chaque CSSCT est établi par le Président après échange avec le Secrétaire de la CSSCT (ou, le cas échéant, de son remplaçant) sur les points à inscrire.

La convocation à chaque réunion accompagnée de l'ordre du jour et les documents afférents, sont transmis par courriel par le Président aux membres de la CSSCT au moins 5 jours ouvrables avant la réunion. Ces documents sont également insérés dans la BDES.

ARTICLE 8.4.3 : RELEVÉ DES ECHANGES DE LA REUNION

La rédaction du projet de relevé des échanges est effectuée, à l'issue de chaque réunion, par un sténotypiste dont les frais sont pris en charge par le CSE. Un budget spécifique est alloué au CSE conformément à l'article 5 du présent Chapitre.

Le projet de relevé des échanges est adressé à l'issue de la réunion par courriel au Secrétaire et au Président de la CSSCT. Le Président et le Secrétaire se font part de leurs observations, **après concertation avec les autres membres**, et adressent la version consolidée, considérée comme le

relevé des échanges définitif, aux autres membres de la CSSCT ainsi qu'aux membres du CSE. Ce relevé est inséré dans la BDES.

ARTICLE 8.4.4 : TRAITEMENT DU TEMPS PASSE EN REUNION

Le temps passé en réunion ordinaire ou extraordinaire est considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps passé en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif pour les membres présents dans la limite de 5 heures.

ARTICLE 8.4.5 : FORMATION DES MEMBRES DE LA CSSCT

Les membres d'une CSSCT bénéficient, à la charge de l'entreprise, en tant que membres du CSE de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions légales et réglementaires, conformément à l'article 7 du Chapitre II relatif au CSE.

ARTICLE 8.4.6 : DEPLACEMENTS

S'agissant des déplacements pris en charge par la Société, la Direction communique en début de mandat la politique et les règles applicables en matière de remboursement de frais. Elle est annexée au présent accord dans sa version en vigueur au jour de signature du présent Accord (Annexe 1).

1. Le temps de déplacement réalisé dans le cadre des réunions ordinaires ou extraordinaires pour les participants est traité comme du temps de travail effectif, sans que cette assimilation ne puisse remettre en cause sa nature de temps de déplacement.

Les frais engagés par les participants aux réunions ordinaires, extraordinaires et préparatoires dans le cadre de leurs déplacements sont pris en charge par la Société sous réserve du respect de la politique et des règles applicables susvisées et sur présentation de justificatifs.

2. Le temps de déplacement réalisé par les membres des CSSCT dans le cadre de leurs missions s'impute sur le crédit d'heures de délégation.

Les frais engagés par les représentants du personnel dans le cadre de ces déplacements en lien avec leurs mandats sont pris en charge par le CSE sur le budget de fonctionnement.

ARTICLE 8.4.7 : AUTRES MOYENS ALLOUES AUX CSSCT

1. Les membres des CSSCT ont accès à la BDES dans les mêmes conditions que les membres du CSE.

2. Les membres titulaires du CSE désignés membres d'une CSSCT bénéficient de leur crédit d'heures au CSE afin d'accomplir leur mission.

Chaque membre suppléant du CSE désigné membre d'une CSSCT bénéficie d'un crédit d'heures mensuel forfaitaire et global de 14 heures. Ce crédit d'heures est non reportable. Les membres titulaires et suppléants de chaque CSSCT ont la possibilité de se répartir entre eux leurs heures de délégation, sans que ce transfert ne puisse conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie leur crédit d'heures de délégation.

ARTICLE 9 : AUTRES COMMISSIONS

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives s'accordent sur la nécessité de travailler en comité plus restreint et de manière plus étroite sur certains sujets. L'objectif est de travailler de manière plus spécifique entre la Direction et les représentants du personnel dans le cadre de Commissions thématiques sur certains sujets qui justifient une attention approfondie et/ou une connaissance particulière.

Ces commissions auront pour prérogatives générales de mettre à la disposition du CSE les moyens d'instruire plus efficacement et rapidement les thématiques travail / emploi qui concerneraient un grand nombre de collaborateurs et de traiter des priorités / thématiques identifiées par le CSE.

Les autres missions que celles évoquées ci-dessous dans le cadre de missions spécifiques seront discutées directement au niveau du CSE, sauf disposition contraire du présent accord.

ARTICLE 9.1 : NOMBRE DE COMMISSIONS

Au-delà des CSSCT, les Parties s'accordent sur les commissions suivantes du CSE :

- Commission développement et carrière ;
- Commission vie du réseau ;
- Commission sociale et handicap.

ARTICLE 9.2 : COMPOSITION DES COMMISSIONS : DISPOSITIONS COMMUNES

➤ Composition

Chaque commission est composée de la façon suivante :

- un Président, représentant de l'employeur, pouvant se faire assister par un maximum de 3 collaborateurs appartenant à l'entreprise. Des invités ponctuels peuvent également intervenir sur des thématiques spécifiques.
- 6 membres, désignés par le CSE.

Les membres des commissions sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion dans les conditions prévues à l'article L. 2315-3 du code du travail.

➤ Désignation

Les membres des commissions sont désignés à la majorité des voix exprimées par le CSE parmi les membres titulaires et suppléants du CSE.

Les membres de la commission désignent parmi eux un membre de la commission référent qui est en charge de la transmission des travaux de la commission au CSE, qui exerce ses fonctions pendant toute la durée de son mandat de membre du CSE. Celui-ci est prioritairement membre titulaire du CSE. Il peut être remplacé temporairement ou définitivement dans les mêmes conditions que sa désignation, en priorité par un membre titulaire du CSE.

ARTICLE 9.3 : MISSIONS DELEGUEES AUX AUTRES COMMISSIONS ET MODALITES D'EXERCICE

La programmation des réunions de chaque commission est effectuée en fonction des sujets identifiés comme prioritaires par le CSE.

➤ Commission développement et carrière

La commission est un lieu d'échange et de travail autour des missions et thèmes suivants :

- formation ;
- mobilité professionnelle, géographique et carrière professionnelle au sein de Sephora ;
- départ en retraite
- préparation du travail et des délibérations du CSE sur ces thématiques.

➤ Commission vie du réseau

La commission est un lieu d'échange et de travail autour des missions et thèmes suivants :

- évolution du parc de magasins ;
- ouverture, fermeture et transfert de magasins ;
- situation économique ;
- problématiques éventuelles de santé et de sécurité spécifiques et communes au sein du réseau justifiant un traitement centralisé (exemple : ergonomie des livraisons) ;
- préparation du travail et des délibérations du CSE sur ces thématiques.

➤ Commission sociale et handicap

La commission est un lieu d'échange et de travail autour des missions et thèmes suivants :

- suivi des régimes complémentaires frais de santé et prévoyance ;
- préparation des délibérations du CSE relatives à l'égalité professionnelle homme/femme et au handicap ;
- accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation ;
- préparation du travail et des délibérations du CSE sur ces thématiques.

ARTICLE 9.4 : MODALITES DE FONCTIONNEMENT

ARTICLE 9.4.1 : REUNIONS

Chaque commission se réunit 2 à 3 fois par an à l'initiative du Président.

Le Président peut également prendre l'initiative d'une réunion exceptionnelle de la commission en fonction des nécessités, notamment en cas de consultation du CSE sur un projet relevant de son périmètre de compétence et nécessitant un travail ou une instruction préparatoire.

Les membres de la commission sont convoqués par le Président, par courrier électronique, auquel sont joints l'ordre du jour et les documents afférents.

ARTICLE 9.4.2 : MODALITES DE CONVOCATION ET DE TRANSMISSION DE L'ORDRE DU JOUR

1. L'ordre du jour des réunions de chaque commission est établi par le Président de la commission (ou, le cas échéant, de son remplaçant) sur les points à inscrire.

La convocation à chaque réunion accompagnée de l'ordre du jour et des documents afférents est transmise par courriel par le Président aux membres de la commission au moins 5 jours ouvrables avant la réunion.

ARTICLE 9.4.3 : RELEVÉ DES ECHANGES DE LA REUNION

La rédaction du projet de relevé des échanges est effectuée, à l'issue de chaque réunion, par un sténotypiste dont les frais sont pris en charge par le CSE. Un budget spécifique est alloué au CSE conformément à l'article 5 du présent Chapitre.

ARTICLE 9.4.4 : TRAITEMENT DU TEMPS PASSE EN REUNION

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 9.5 : DEPLACEMENTS

La Direction communique en début de mandat la politique et les règles applicables en matière de remboursement de frais. Elle est annexée au présent accord dans sa version applicable au jour de signature de celui-ci (Annexe 1).

Le temps de déplacement réalisé dans le cadre des réunions ordinaires ou exceptionnelles pour les participants est traité comme du temps de travail effectif, sans que cette assimilation ne puisse remettre en cause sa nature de temps de déplacement.

Les frais engagés par les participants aux réunions ordinaires ou exceptionnelles dans le cadre de leurs déplacements sont pris en charge par la Société sous réserve du respect de la politique et des règles applicables susvisées et sur présentation de justificatifs.

ARTICLE 9.6 : MOYENS DES AUTRES COMMISSIONS

1. Dans le cadre de leurs prérogatives, les membres de la commission ont accès à la BDES dans les mêmes conditions que l'ensemble des membres du CSE.

2. Les membres des commissions ne disposent pas de crédit d'heures de délégation en propre, le temps en réunion étant considéré comme du temps de travail effectif.

PROJET

CHAPITRE III : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives souhaitent favoriser et renforcer l'existence d'un dialogue social actif et efficace de proximité centré sur les questions individuelles ou collectives locales des salariés.

Les Parties s'accordent donc sur l'opportunité que peut constituer la désignation de Représentants de proximité devant jouer un véritable rôle de relais de proximité par périmètre géographique, dans les conditions suivantes.

Les Représentants de proximité sont désignés selon les conditions prévues ci-après pour une durée qui prend fin avec celui du mandat des membres élus du CSE, sous la réserve mentionnée à l'article 1.1 du présent Chapitre.

ARTICLE 1 : NOMBRE ET PERIMETRE D'EXERCICE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

ARTICLE 1.1 : FIXATION DU NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE ET DES PERIMETRES

1. Il est procédé à la désignation de 2 à 4 Représentants de proximité par périmètre géographique² déterminés comme suit :

- **23 périmètres « Réseau », correspondant à l'organisation commerciale à la date de signature du présent accord** : les Représentants de proximité sont désignés au niveau de 23 périmètres géographiques recouvrant l'ensemble du réseau commercial ;
- **2 périmètres géographiques « Siège »** : les Représentants de proximité sont désignés pour chacun des deux sièges (Ybry et Saran).

Les Représentants de proximité sont compétents sur leur périmètre géographique.

2. Les éventuelles évolutions de rattachement géographique de magasins à une région peuvent faire évoluer en cours de mandat, le périmètre géographique de compétence des Représentants de proximité.

Le Représentant de proximité dont le lieu de travail évolue, à sa demande ou avec son accord, en dehors du périmètre géographique au sein duquel il a été désigné, perd son mandat. L'Organisation Syndicale Représentative qui a présenté la liste syndicale au sein de laquelle le Représentant de proximité a été désigné, procède à une nouvelle désignation au sein dudit périmètre géographique.

Les Parties s'entendent, en cas d'évolution de l'organisation commerciale, à garantir le nombre précité de Représentants de proximité.

Le périmètre géographique des représentants de proximité a vocation à évoluer en fonction des éventuels changements d'organisation commerciale.

² Le détail de ces périmètres géographiques est défini en annexe 3

Le Représentant de proximité est repositionné au sein des nouveaux périmètres géographiques selon son lieu de travail.

En cas de modification importante de l'organisation commerciale ou d'évolution de plus de 50 % des effectifs, les Parties conviennent de réunir la Commission de suivi afin d'étudier les éventuelles adaptations nécessaires au présent accord relatives aux Représentants de proximité.

3. Lorsqu'un mandat de Représentant de proximité cesse (démission des fonctions représentatives, rupture du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité ...) l'Organisation Syndicale Représentative qui a présenté la liste syndicale au sein de laquelle le Représentant de proximité a été désigné par le CSE, procède à une nouvelle désignation au sein dudit périmètre géographique.

ARTICLE 1.2 : MODALITES DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Désignation par le CSE par périmètre géographique, chaque syndicat présente une liste de candidats par périmètre géographique

Les Représentants de proximité sont désignés par le CSE à l'occasion de la réunion dont l'ordre du jour portera sur ce point et au plus tard lors de la 3^{ème} réunion.

La désignation se fait au scrutin de liste avec représentation proportionnelle et attribution des sièges, d'abord au quotient électoral et ensuite sur la base de la plus forte moyenne en respectant les conditions fixées ci-après et en annexe.

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise³ établissent autant de listes de candidats que de périmètre géographique, étant précisé que pour chaque liste :

- les candidats doivent être candidats sur le périmètre géographique d'affectation qui correspond à leur lieu de travail au jour de la désignation ;
- au moins un candidat doit être membre titulaire ou suppléant élu au CSE. Dans l'hypothèse où l'Organisation Syndicale ne posséderait pas, sur un périmètre géographique donné, un membre titulaire ou suppléant au CSE qui appartienne à celui-ci, elle aura la possibilité de présenter comme candidat, en lieu et place, un salarié non membre du CSE qui appartient à ce périmètre de désignation ;
- les candidats doivent remplir les conditions légales d'éligibilité pour être membres au CSE ;
- au sein des différentes listes, chaque syndicat classe l'ensemble de ses candidats en commençant, pour au moins 2/5^{ème}⁴ de l'ensemble des listes présentées sur les périmètres géographiques **par ce dernier**, par les membres suppléants du CSE, puis les membres titulaires du CSE et enfin les salariés qui ne sont pas membres du CSE⁵.

Le CSE doit s'assurer de respecter, dans le cadre de cette désignation, le nombre de postes de Représentant de proximité réservé aux cadres pour chaque périmètre géographique. Ceux-ci sont précisés en Annexe 3 du présent accord.

³ Ayant obtenu au moins 10% des suffrages valablement exprimés lors du 1^{er} tour de la dernière élection professionnelle des titulaires du CSE

⁴ Si le résultat comporte une décimale, il sera arrondi à l'unité inférieure (ex : 2.8 sera arrondi à 2)

⁵ Les membres titulaires ou suppléants du CSE étant positionnés prioritairement, c'est-à-dire préalablement aux candidats non membres du CSE

Dans l'hypothèse où aucune liste ne disposerait de candidat appartenant au collège cadre au sein d'un périmètre géographique, le poste réservé au collège cadre, pour ce périmètre, devra être attribué à un candidat Agent de maîtrise ou, à défaut, Employé, selon les règles de désignation décrites plus haut.

Les Organisations Syndicales Représentatives concernées communiquent par email à la Direction des Ressources Humaines ces listes, avec copie aux membres du CSE. La communication des listes respectant les conditions mentionnées doit intervenir au moins 5 jours ouvrables avant la réunion du CSE précitée, faute de quoi elle ne sera pas prise en compte. L'horaire sera précisé dans le cadre de la réunion du CSE précédant le vote.

Sur la base des listes communiquées, il est procédé à l'occasion de la réunion susvisée, pour chaque périmètre géographique, à la désignation des Représentants de proximité dans le cadre d'un scrutin de liste à un tour, en application de la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne.

ARTICLE 2 : ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les Représentants de proximité sont les interlocuteurs locaux de la Direction. Les échanges réalisés régulièrement avec eux, de manière formelle et informelle, au plus près du terrain, doivent favoriser la résolution rapide des problématiques et des réclamations individuelles et quotidiennes rencontrées par les salariés.

La résolution rapide des problématiques et des réclamations individuelles et quotidiennes rencontrées par les salariés et remontées par les Représentants de proximité intervient dans le cadre d'une réunion officielle faisant l'objet d'un compte-rendu écrit formalisé sur ces points dans le cadre d'un questions/réclamations et réponses, mais également à l'occasion d'échanges informels.

Ces échanges avec les Représentants de proximité doivent renforcer la communication ascendante sur les sujets locaux non-résolus et identifiés comme relevant de la compétence du CSE ou d'une CSSCT mais aussi une information directe de la Direction sur des problématiques locales non résolues.

A ce titre, ils informent, si besoin dans le cadre d'une note dans laquelle le Représentant de la Direction peut faire valoir ses commentaires préalablement, les membres du CSE ou de leur CSSCT de toute problématique particulière concernant leur périmètre :

- qui relève de la compétence du CSE ou de la CSSCT concernée,
- et qui n'a pas trouvé de solution locale malgré les échanges intervenus ou qui excède son champ d'intervention.

Les échanges avec les Représentants de proximité doivent aussi permettre d'améliorer la communication descendante et une meilleure diffusion de l'actualité de l'entreprise.

Les Représentants de proximité jouent donc un rôle de relais de proximité par périmètre géographique.

ARTICLE 3 : MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

1. Les Représentants de proximité bénéficient, au titre de ce mandat, d'un crédit d'heures mensuel forfaitaire et global de 14 heures.

Ce crédit d'heures est non transférable et non reportable.

2. Afin d'assurer une remontée efficiente des problématiques constatées par les Représentants de proximité dans leur champ de compétence, il est convenu que ces derniers :

- échangent régulièrement avec les Représentants de la Direction au niveau local ;
- se réunissent, au sein de leur périmètre d'affectation, une fois tous les deux mois, au cours d'une réunion, afin d'échanger avec les Représentants de la Direction qui pourront au maximum être 2.

L'ordre du jour est établi par le Représentant de la Direction. Il contient obligatoirement un point relatif à l'actualité de l'entreprise ainsi que les questions/réclamations posées préalablement par les représentants de proximité.

La convocation à la réunion accompagnée de l'ordre du jour et des éventuels documents afférents, est transmise par email par le représentant de la Direction au moins 5 jours ouvrables avant la réunion.

Les Représentants de proximité qui le souhaitent pourront assister à la réunion par téléphone.

La rédaction d'un relevé des échanges est effectuée, à l'issue de chaque réunion, par un des représentants de la Direction. Celui-ci peut compléter, à cette occasion, les premières réponses données en cours de réunion aux questions posées préalablement à la réunion. Il est adressé par e-mail aux représentants de proximité du périmètre concerné.

Ce relevé des échanges est affiché sur les panneaux d'affichage réservés à cet effet et est inséré dans la BDES.

Le temps passé en réunion d'échanges est considéré comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 4 : AUTRES MOYENS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

1. Les Représentants de proximité disposent de panneaux d'affichage dans les magasins relevant de leur périmètre.

Toute affiche apposée hors des emplacements réservés sera retirée. Un exemplaire des documents portés à l'affichage est simultanément transmis au Représentant de la Direction dudit périmètre.

2. En sus des droits aux congés de formations légaux existants, les Représentants de proximité bénéficient d'une formation spécifique d'une journée à l'occasion de leur premier mandat, sur leur rôle, leurs attributions et la mise en œuvre pratique de leurs fonctions. Cette journée est considérée comme du temps de travail effectif. La formation est prise en charge par chaque Organisation

Syndicale Représentative ayant procédé à la désignation. La demande de départ en formation doit être formulée au moins 4 semaines à l'avance.

3. L'entreprise prend en charge, dans la limite de 240 € par an et sur présentation des justificatifs nécessaires, un abonnement téléphonique par Représentant de proximité non membre du CSE.

L'entreprise prend également en charge, dans la limite de 200 € sur présentation des justificatifs nécessaires, l'achat d'un téléphone portable par Représentant de proximité non membre du CSE.

4. Il est alloué à chaque Représentant de proximité un budget annuel de 150 € sur présentation des justificatifs nécessaires, pour l'achat des fournitures liées à l'exercice de ses fonctions.

5. La Direction communique en début de mandat la politique applicable en matière de remboursement de frais. Elle est annexée au présent accord dans les conditions applicables à cette date (Annexe 1).

6. Le temps de déplacement réalisé dans le cadre des réunions d'échanges est traité comme du temps de travail effectif, sans que cette assimilation ne puisse remettre en cause sa nature de temps de déplacement.

Les frais engagés par les participants dans le cadre de ces déplacements sont pris en charge par la Société sous réserve du respect de la politique et des règles applicables susvisées et sur présentation de justificatifs.

7. Le temps de déplacement passé en lien avec le mandat des Représentants de proximité est payé comme du temps de travail effectif, sans que cette assimilation ne puisse remettre en cause sa nature de temps de déplacement, et ce dans la limite de 14 heures par mois.

Ce crédit d'heures de temps de déplacement est non reportable et non transférable.

Les frais engagés par les Représentants de proximité dans le cadre de leurs déplacements en lien avec leurs mandats sont pris en charge par la Société sur présentation de justificatifs et dans la limite d'un forfait de 300 euros par mois (à l'exception des RP compétents pour la Corse qui disposent d'une prise en charge supplémentaire à hauteur de 300 € en cas de déplacement sur la Corse). Le Représentant de proximité communique mensuellement les informations sur les déplacements à la Direction des Ressources Humaines afin de prendre en compte le temps de déplacement dans la limite de 14 heures.

CHAPITRE IV : DROIT SYNDICAL

ARTICLE 1 : LES DELEGUES SYNDICAUX

ARTICLE 1.1 : DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX

1. Les délégués syndicaux sont désignés, conformément aux dispositions légales applicables, par chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de l'entreprise, en fonction des résultats des élections au sein du CSE.

Il appartient aux fédérations concernées de faire connaître à la Direction des Ressources Humaines les noms de chaque délégué et de communiquer, conformément aux dispositions légales, les lettres de désignation afférentes.

Le nombre réglementaire de délégués syndicaux est déterminé au regard de l'effectif. Ce nombre est estimé en fonction des effectifs, et à ce jour, à 4 délégués syndicaux par Organisation Syndicale Représentative. Le nombre définitif de délégués syndicaux sera acté dans le protocole d'accord préélectoral.

2. En outre, conformément aux dispositions légales applicables (entreprise d'au moins 500 salariés), chaque Organisation Syndicale Représentative peut désigner un délégué syndical supplémentaire si :

- elle a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE ;
- et si elle compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

ARTICLE 1.2 : MOYENS ALLOUES AUX DELEGUES SYNDICAUX

➤ Heures de délégation

Le nombre réglementaire d'heures de délégation est fixé au regard de l'effectif. Ce nombre est estimé en fonction des effectifs, soit, à ce jour, à 24 heures par mois par délégué syndical. Les Parties conviennent de passer ce nombre d'heures à 35 heures.

L'ensemble des crédits d'heures dont bénéficient les délégués syndicaux d'une Organisation Syndicale Représentative peut être globalisé et réparti librement au sein de cette Organisation Syndicale conformément aux dispositions légales.

Le temps passé aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps passé en réunion préparatoire s'impute sur les heures de délégation des délégués syndicaux.

La Direction des Ressources Humaines est informée de l'affectation de ces crédits d'heures préalablement à leur utilisation.

➤ **Moyens matériels**

La Direction met à disposition de chaque Organisation Syndicale Représentative qui a au moins un Délégué syndical, un local ainsi qu'une dotation de 1000 euros afin d'équiper ce local (ordinateur, imprimante, ligne téléphonique, internet).

Toutefois, au regard notamment de la dispersion géographique des Représentants du personnel, le bénéfice de ces mesures peut présenter un faible intérêt pour certaines des Organisations Syndicales Représentatives concernées.

Les Organisations Syndicales concernées ont donc la possibilité de décider en début de chaque mandature de renoncer aux mesures prévues ci-dessus et de bénéficier de la solution alternative suivante :

- une dotation annuelle de 6.500 euros pour les Organisations Syndicales concernées, indexée sur l'Indice des loyers des activités tertiaires (ILAT) ;
- une dotation d'un montant de 1000€ pour l'acquisition d'un ordinateur portable ; d'une imprimante ; d'un téléphone, sous réserve que l'ensemble des délégués syndicaux de l'Organisation Syndicale concernée ne disposent pas déjà de ces moyens au titre d'un autre mandat.

Il est expressément convenu que ces mesures tiennent lieu pour l'entreprise de fourniture du local syndical et l'acquittent de son obligation à ce titre.

➤ **Déplacement**

La Direction communique en début de mandat la politique et les règles applicables en matière de remboursement de frais. Elle est annexée au présent accord (annexe 1).

Le temps de déplacement réalisé dans le cadre des réunions organisées à l'initiative de la Direction pour les participants est payé comme du temps de travail effectif, sans que cette assimilation ne puisse remettre en cause sa nature de temps de déplacement.

Les frais engagés par les participants à ces réunions dans le cadre de leurs déplacements sont pris en charge par la Société sous réserve du respect de la politique et des règles applicables susvisées et sur présentation de justificatifs.

De plus, la Société s'engage à prendre en charge les frais de déplacement des Délégués syndicaux dans les conditions suivantes :

- Quatre fois par an, dans le cadre du crédit d'heures de délégation mensuel, à des fins de réunions internes sur le territoire français (hors DOM-TOM et Corse). Le lieu de déplacement devra être situé à Paris ou au sein de la région Sephora d'un membre de la Délégation Syndicale.

- Les frais engagés doivent respecter les règles internes en vigueur susvisées.

➤ **Formation des délégués syndicaux**

Au cours de leur mandat, les délégués syndicaux, comme tout salarié de l'entreprise, peuvent bénéficier d'actions de formation.

Chaque Organisation Syndicale a la possibilité d'inscrire des salariés à des formations syndicales conformément aux dispositions légales applicables.

ARTICLE 2 : LES REPRESENTANTS SYNDICAUX (RS) AU CSE

1. Chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de l'entreprise peut désigner un Représentant syndical pour siéger au CSE.

Ce représentant siège au CSE avec voix consultative.

2. Le nombre réglementaire d'heures de délégation est fixé au regard de l'effectif. Ce nombre est estimé en fonction des effectifs, soit, à ce jour, à 20 heures par mois par représentant syndical.

3. La Direction communique en début de mandat la politique et les règles applicables en matière de remboursement de frais.

Les frais engagés par les participants aux réunions préparatoires, ordinaires ou extraordinaires du CSE dans le cadre de leurs déplacements sont pris en charge par la Société sous réserve du respect de la politique et des règles applicables susvisées et sur présentation de justificatifs.

ARTICLE 3 : LE REPRESENTANT D'UNE SECTION SYNDICALE

Conformément aux dispositions légales, chaque Organisation Syndicale ayant créé une section syndicale peut, si elle n'est pas représentative dans l'entreprise, désigner un Représentant de section syndicale.

Chaque Représentant de section syndicale bénéficie d'un crédit d'heures de délégation mensuel de 4 heures.

Le mandat du Représentant de section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, conformément aux règles légales.

ARTICLE 4 : PERIODICITE DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES AVEC LES DELEGUES SYNDICAUX

Conformément aux dispositions légales, la Direction engagera l'ensemble des négociations obligatoires avec les Délégués Syndicaux.

Ces négociations seront menées conformément à la périodicité prévue par la loi.

PROJET

CHAPITRE V – CARRIERE DES SALARIES TITULAIRES D'UN MANDAT

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent chapitre sont applicables :

- aux représentants du personnel titulaires ;
- aux délégués syndicaux ou aux titulaires d'un mandat syndical ;
- aux représentants de proximité désignés.

ARTICLE 2 : DISPOSITIFS APPLICABLES LORS DE LA PRISE DU MANDAT

ARTICLE 2.1 : SENSIBILISATION DES EQUIPES MANAGERIALES AU PARCOURS DES SALARIES TITULAIRES DE MANDATS

La Direction s'engage à organiser une campagne de sensibilisation des Directeurs de zone, Directeurs de région et des Responsables des ressources humaines afin de les informer sur :

- les contours de la nouvelle architecture de la représentation du personnel au sein de SEPHORA ;
- les prérogatives des différents titulaires d'un mandat ;
- le temps nécessaire à l'exercice de leurs mandats afin d'en tenir compte dans la rédaction des plannings et dans la définition des objectifs à atteindre ;
- l'accompagnement nécessaire pour garantir une juste conciliation entre le temps consacré à l'exercice du ou des mandats et l'exercice d'une activité professionnelle.

ARTICLE 2.2 : ENTRETIEN DE DEBUT DE MANDAT

A chaque prise de mandat, les salariés visés par l'article 1 du présent Chapitre bénéficient d'un entretien initial de prise de mandat.

Cet entretien, organisé par le Représentant des ressources humaines avec la présence du supérieur hiérarchique (notamment le Directeur de magasin ou Manager ou Directeur Régional) du salarié, permet d'évoquer les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise et d'articuler les fonctions de représentant avec l'exercice d'une activité professionnelle.

Cette adaptation devrait permettre de maintenir l'intérêt au travail et les possibilités d'évolutions professionnelles du salarié. Une modification des missions confiées, en accord avec le salarié, pourra parfois se justifier pour concilier ces aspects.

Cet entretien ne se substitue pas aux autres entretiens professionnels actuellement en place au sein de la Société.

Il est organisé dans un délai de 3 mois suivant l'élection ou la désignation du personnel. A cette occasion, il est établi, un compte-rendu corédigé par le salarié et les représentants de l'employeur.

Le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il doit, dans ce cas, en informer préalablement le responsable hiérarchique et l'interlocuteur RH chargés de la tenue de l'entretien.

ARTICLE 3 : DISPOSITIFS APPLICABLES EN COURS DE MANDAT

ARTICLE 3.1 : EXERCICE DE LA MISSION

Les titulaires d'un mandat représentatif ou syndical assurent leur mission conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans l'exercice de cette mission, les nécessités de l'organisation du travail sont prises en considération. A cette fin, la hiérarchie et les représentants du personnel recherchent un mode de fonctionnement adapté permettant de concilier activité professionnelle et exercice du mandat.

ARTICLE 3.2 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL RENFORCE

Comme tout salarié de l'entreprise, les salariés visés par l'article 1 du présent Chapitre bénéficient d'un entretien professionnel biannuel.

Durant cet entretien, un état des lieux de la situation du salarié peut être effectué au regard de son ou ses mandats afin d'organiser, le cas échéant et avec son accord, des aménagements pour concilier l'exercice du mandat et d'une activité professionnelle.

Le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il doit, dans ce cas, en informer préalablement le responsable hiérarchique et l'interlocuteur RH.

ARTICLE 3.3 : GARANTIE D'EVOLUTION SALARIALE

Comme les autres salariés, les représentants du personnel sont gérés localement par la Direction de leur magasin ou leur responsable hiérarchique direct. Dans la mesure du possible, les budgets des magasins sont déchargés des crédits d'heures.

Lors des Collégiales, les représentants du personnel désignés, les élus titulaires ainsi que délégués syndicaux, Représentants syndicaux et Représentants de section syndicale bénéficient d'une augmentation minimale du salaire de base égale au moins aux augmentations générales et à la moyenne de celle de la population de même coefficient, d'ancienneté comparable et de même catégorie d'atteinte des objectifs.

ARTICLE 3.4 : FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les Parties rappellent que les représentants du Personnel, sont, dans les mêmes conditions que tous les salariés, éligibles aux formations métier du catalogue de formation interne. Une vigilance particulière sera apportée sur ce point.

ARTICLE 4 : DISPOSITIFS APPLICABLES EN FIN DE MANDAT

ARTICLE 4.1 : ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT

A chaque fin de mandat, les salariés visés par l'article 1 du présent Chapitre bénéficient d'un entretien de fin de mandat dès la mise en œuvre du présent accord.

Cet entretien, organisé par le Représentant des ressources humaines avec la présence du supérieur hiérarchique (notamment le Directeur de magasin ou le Manager **ou le Directeur Régional**) du salarié, permet de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Il est organisé dans un délai de 2 mois suivant le terme du mandat.

Le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il doit, dans ce cas, en informer préalablement le responsable hiérarchique et l'interlocuteur RH chargés de la tenue de l'entretien.

ARTICLE 4.2 : ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR A TEMPS PLEIN SUR UN POSTE DE TRAVAIL

Dans le prolongement de l'entretien de fin de mandat, le Responsable des ressources humaines organise au profit du salarié un plan d'accompagnement individualisé pour son retour à temps plein sur un poste de travail.

Ce plan d'accompagnement est élaboré par le Responsable des ressources humaines et le supérieur hiérarchique du salarié en tenant compte des aspirations de ce dernier exprimées à l'occasion de son entretien de fin de mandat.

Il peut être décidé dans ce cadre d'accorder au salarié des formations afin de favoriser son retour à une activité professionnelle à temps plein.

Le salarié mandaté bénéficie durant cette période d'une priorité pour l'accès à l'ensemble des formations internes SEPHORA et d'un accompagnement spécifique de son Responsable des ressources humaines.

ARTICLE 4.3 : AUTRE DISPOSITIF – VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Les salariés dont le mandat représente au moins 50 % de la durée du travail annuelle sur la base d'un temps plein et détenant un mandat depuis plus de 4 ans bénéficient, à leur demande, d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, il est accordé aux salariés concernés 2 jours de congés supplémentaires pour préparer le dossier.

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : DOMAINES NON TRAITES PAR L'ACCORD

Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles.

ARTICLE 2 : COMITE DE SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de l'application de cet accord sera effectué par un Comité de suivi, composé de 2 membres de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord et d'un représentant de la Direction, éventuellement assisté de 2 collaborateurs.

Ce Comité de suivi se réunira :

- la première année de l'application de l'accord ;
- à chaque renouvellement du CSE, 9 mois avant l'expiration des mandats en cours ;
- dans les conditions prévues au chapitre III article 1.1. ;
- à la demande d'une des Parties signataires.

L'objectif de ce suivi est notamment d'apprécier les éventuelles adaptations à apporter à cet accord au vu de la pratique et d'éventuelles évolutions législatives et/ou jurisprudentielles.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les Parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai d'un mois suivant la demande de l'une des Parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

ARTICLE 3 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de son dépôt.

Il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

- toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des Parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- les Parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant réception de la demande de révision ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

ARTICLE 4 : DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.2222-6 du Code du travail, à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacun des signataires.

Une déclaration de cette dénonciation devra être déposée à la Direccte.

ARTICLE 5 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

Il figurera, en outre, aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

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

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

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

Fait à Neuilly,
le
en 8 exemplaires originaux.

Pour la Société : Janet Dekker

Pour les Organisations Syndicales :

La Fédération des Services CFDT

Représentée par

Le Syndicat National CFE-CGC SNEC

Représentée par

La Fédération Commerce Services Forces de Ventes CFTC

Représentée par

La Fédération Commerce Distributions Services CGT

Représentée par

Le syndicat SUD Commerces et Services

Représenté par



Annexe 1

Règles applicables en matière de remboursement de frais

Principes généraux

1. La prise en charge des frais dont le remboursement est sollicité est conditionnée par le respect préalable de la politique et des règles applicables précisées au sein de la présente annexe. L'objectif général avant l'engagement de toute dépense est, pour chacun et en toutes hypothèses, de rechercher la prestation alliant de bonnes conditions de travail et le meilleur rapport qualité/prix.

Toute dérogation doit, le cas échéant, être motivée et approuvée par la Direction des Ressources Humaines, avant l'engagement des frais.

2. Les dépenses engagées par les représentants du personnel et adressées à la Société pour remboursement sont strictement professionnelles et correspondent précisément aux dates du déplacement afférent ayant nécessité leur engagement.
En cas de prolongation de séjour pour convenance personnelle, les dépenses sont à la charge des représentants du personnel.

Les dépenses ne peuvent être engagées qu'à titre individuel et personnel : les invitations à la charge de la Société sont interdites, y compris s'il s'agit d'un autre représentant du personnel.

3. Les notes de frais sont réalisées à l'aide de la matrice mise à disposition et actualisée, le cas échéant, par la Direction des Ressources Humaines.
Elles doivent être remplies selon les modalités requises et adressées à l'attention du service « DRH France – Relations sociales » en main propre ou par courrier à l'adresse postale du siège social de la Société : 41 rue Ybry, 92576 Neuilly-sur-Seine, dans un délai de 3 mois suivant la dépense.
Aucune note de frais n'est prise en charge par un magasin.

Les frais dont le remboursement est sollicité doivent s'accompagner de la production de justificatifs originaux (factures). Les reçus de carte bancaire et les relevés de compte ne sont pas acceptés.

4. Les représentants du personnel anticipent et gèrent de façon personnelle leurs réservations (ainsi que toute modification ou annulation de celles-ci) et demandes de remboursement de frais associées.

Article 1- Règles communes

Les frais de déplacement engagés par les représentants du personnel dans le cadre des réunions convoquées par l'Employeur (ci-après « réunions légales ») sont, quel que soit le mandat concerné, pris en charge par la Société (code d'imputation : 2557).

Les frais de déplacement engagés par les représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s) et sur leur(s) crédit(s) d'heures peuvent, dans les cas limitativement prévus par les dispositions de l'accord CSE, également être pris en charge.

Dans les deux hypothèses, le remboursement des frais de déplacement est conditionné par le respect préalable des principes et règles ci-après précisés.

A. Transports

1. Les représentants du personnel ont recours aux transports en commun dès lors que les villes de départ et/ou d'arrivée en sont desservies.

Le déplacement en train doit obligatoirement être retenu pour tous les trajets inférieurs à une durée de 03 heures.

Sauf cas de tarif identique et dans l'objectif commun de contribuer à la bonne marche de la Société, les représentants du personnel retiendront, qu'il s'agisse du train ou de l'avion, le tarif le moins élevé (classe économique ou équivalent).

En cas d'annulation ou d'échange, les frais supplémentaires sont pris en charge par la Société si une facture atteste le paiement de ces frais. L'annulation ou l'échange doit rester exceptionnel et être justifié.

2. Le recours au véhicule personnel est autorisé dès lors que la distance aller-retour par jour est inférieure à 200 kilomètres.

La priorité doit être donnée à la location sur le véhicule personnel dès lors que la distance aller-retour par jour est supérieure à 200 kilomètres.

Dans le cadre du remboursement des frais kilométriques liés à l'utilisation du véhicule personnel, et afin d'en justifier le caractère professionnel, il doit être précisé, pour chaque trajet réalisé, les indications suivantes : points de départ et d'arrivée, nombre de kilomètres, type d'heures associés (heures de délégation ou heures de réunion légale).

3. Le taxi est autorisé de manière exceptionnelle en cas de transfert aller/retour Aéroport/Gare – siège social/domicile, pour les membres du CSE, des CSSCT, et les Délégués Syndicaux dans le cadre de leurs déplacements au siège social, dans le cas suivant :

En cas d'horaire particulièrement matinal (avant 8h) ou tardif (après 19h30), le recours au taxi est autorisé depuis le domicile pour se rendre à la gare/l'aéroport (pour l'aller) ou depuis le siège/l'aéroport/la gare pour rejoindre le domicile (pour le retour) dès lors que le créneau horaire de la réunion concernée impose un déplacement effectif du salarié avant 08h00 ou après 19h30.

Les horaires de prise en charge et de dépose doivent figurer sur le justificatif joint à la note de frais.

B. Frais de bouche

Les frais de bouche engagés par les représentants du personnel sont remboursés par la Société à hauteur d'un repas de 15 euros le midi et de 20 euros le soir.

Les représentants du personnel disposant par ailleurs de tickets restaurant, la part patronale de la valeur d'un ticket restaurant par repas est déduite du remboursement de la note de frais, s'agissant des déjeuners.

Les dépenses ne peuvent être engagées qu'à titre individuel et personnel : les invitations à la charge de la Société sont interdites, y compris s'il s'agit d'un autre représentant du personnel.

C. Frais d'hôtellerie

Les représentants du personnel peuvent, si les horaires des réunions légales auxquelles ils sont convoqués induisent un départ de leur domicile ou un retour à celui-ci particulièrement matinal ou tardif, ou en cas de réunions planifiées sur plusieurs journées consécutives bénéficier de la prise en charge, par la Société, d'une nuitée d'hôtel dans le cadre des réunions légales.

Concernant les réunions légales se tenant au siège social de la Société :

Par principe, les représentants du personnel procèdent à leur réservation au sein de l'un des hôtels avec lesquels un partenariat existe, dont la liste est préalablement communiquée et actualisée, le cas échéant, par la Direction des Ressources Humaines.

Cette réservation permet une prise en charge des frais par la Société sans avance des représentants du personnel.

Par exception, les représentants du personnel peuvent réserver un autre hôtel sur Neuilly-sur-seine (92) et villes avoisinantes dont Paris (75), et en requérir le remboursement à hauteur de 140 euros par nuit, petit déjeuner inclus, le cas échéant.

Toute réservation auprès de particuliers est interdite (exemples : locations Airbnb).

Concernant les réunions légales se tenant sur le reste du réseau :

Les représentants du personnel peuvent réserver une nuitée au sein d'un hôtel et en requérir le remboursement à hauteur de 120 euros par nuitée, petit-déjeuner inclus, le cas échéant.

Article 2 - Règles spécifiques

A. Les membres du CSE

Les frais de déplacement engagés, le cas échéant, par les membres titulaires du CSE, conformément aux conditions prévues par les dispositions de l'accord CSE et dans le respect des règles précisées à l'article 1 de la présente annexe, sont pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE (code d'imputation : 2558).

Les membres titulaires du CSE bénéficient, tant au titre des réunions légales que de leur crédit d'heures, de la possibilité d'utiliser, dans le cadre de leurs déplacements, l'outil KDS – outil interne de réservation de transports en ligne sans avance de frais, relié à American Express – pour réserver leurs titres de transport.

Les membres titulaires du CSE peuvent, au titre de leur mandat, bénéficier d'une avance sur frais de 500 euros. La demande d'avance est à réaliser auprès de la Direction des Ressources Humaines.

B. Les membres des CSSCT

Les frais de déplacement engagés, le cas échéant, par les membres des CSSCT, conformément aux conditions prévues par les dispositions de l'accord CSE et dans le respect des règles précisées à l'article 1 de la présente annexe, sont pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE (code d'imputation : 2558).

Les membres des CSSCT bénéficient, tant au titre des réunions légales que de leur crédit d'heures, de la possibilité d'utiliser, dans le cadre de leurs déplacements, l'outil KDS – outil interne de réservation de transports en ligne sans avance de frais, relié à American Express – pour réserver leurs titres de transport.

C. Les représentants de proximité

Les frais de déplacement engagés, le cas échéant, par les représentants de proximité, conformément aux conditions prévues par les dispositions de l'accord CSE et dans le respect des règles précisées à l'article 1 de la présente annexe, sont pris en charge par la Société (code d'imputation : 2557).

Les représentants de proximité peuvent, au titre de leur mandat, bénéficier d'une avance sur frais de 500 euros. La demande d'avance est à réaliser auprès de la Direction des Ressources Humaines.

D. Les délégués syndicaux

Les Délégués Syndicaux bénéficient, tant au titre des réunions légales que de leur crédit d'heures, de la possibilité d'utiliser, dans le cadre de leurs déplacements, l'outil KDS – outil interne de réservation de transports en ligne sans avance de frais, relié à American Express – pour réserver leurs titres de transport.

Annexe 2 : Périmètres géographiques de mise en place des CSSCT

Zone	REGION	N°	VILLE
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	2585	FAREBERSVILLER
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	59	NANCY
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	74	NANCY
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	94	COLMAR
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	108	NANCY
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	111	STRASBOURG
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	124	METZ
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	140	STRASBOURG
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	197	EPINAL
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	212	COLMAR
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	288	SARREGUEMINES
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	1257	STRASBOURG
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	1818	STRASBOURG
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	1863	STRASBOURG
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	1890	METZ
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	2484	METZ
Grand Nord Est	Alsace Lorraine	2597	COLMAR
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	57	DIJON QUETIGNY
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	61	WITTENHEIM
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	76	DIJON
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	78	TROYES ZOLA
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	115	MULHOUSE

Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	120	BELFORT
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	135	DIJON
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	183	BEAUNE
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	188	BESANCON
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	213	CHALON S/SAONE
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	229	MONTBELIARD
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	282	BESANCON
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	1051	MÂCON
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	1453	CHAUMONT
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	1512	SENS
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	1636	MULHOUSE
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	1694	AUXERRE
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	1713	DIJON
Grand Nord Est	Bourgogne Franche-Comté	1755	TROYES
Grand Nord Est	Champagne	60	Luxembourg CV
Grand Nord Est	Champagne	62	THIONVILLE GERIC
Grand Nord Est	Champagne	70	REIMS
Grand Nord Est	Champagne	100	REIMS
Grand Nord Est	Champagne	160	Luxembourg
Grand Nord Est	Champagne	210	THIONVILLE CV
Grand Nord Est	Champagne	217	COMPIEGNE
Grand Nord Est	Champagne	228	CHARLEVILLE MEZIERES
Grand Nord Est	Champagne	277	SOISSONS
Grand Nord Est	Champagne	1390	Luxembourg
Grand Nord Est	Champagne	1452	EPERNAY
Grand Nord Est	Champagne	1627	LONGWY
Grand Nord Est	Champagne	1637	Luxembourg

Grand Nord Est	Champagne	2481	CORMONTREUIL 2
Grand Nord Est	Nord	58	COQUELLES
Grand Nord Est	Nord	65	NOYELLES GODAULT
Grand Nord Est	Nord	99	SAINT OMER
Grand Nord Est	Nord	153	LILLE
Grand Nord Est	Nord	174	LILLE CV
Grand Nord Est	Nord	206	LENS
Grand Nord Est	Nord	246	DOUAI
Grand Nord Est	Nord	286	VALENCIENNES
Grand Nord Est	Nord	291	AMIENS
Grand Nord Est	Nord	1134	SAINT QUENTIN
Grand Nord Est	Nord	1141	BOULOGNE SUR MER
Grand Nord Est	Nord	1562	LOMME
Grand Nord Est	Nord	1592	LOUVROIL
Grand Nord Est	Nord	1611	TOURCOING
Grand Nord Est	Nord	1619	LILLE FACHES
Grand Nord Est	Nord	1628	ROUBAIX
Grand Nord Est	Nord	1924	BEAUVAIS
Grand Nord Est	Nord	2340	DUNKERQUE
Grand Nord Est	Nord	2360	VILLENEUVE d'ASCQ
Grand Nord-Ouest	Bretagne	114	BREST
Grand Nord-Ouest	Bretagne	121	RENNES
Grand Nord-Ouest	Bretagne	133	VANNES
Grand Nord-Ouest	Bretagne	169	LORIENT
Grand Nord-Ouest	Bretagne	184	SAINT BRIEUC
Grand Nord-Ouest	Bretagne	192	QUIMPER KEREON

Grand Nord-Ouest	Bretagne	198	BREST
Grand Nord-Ouest	Bretagne	824	QUIMPER CARREFOUR
Grand Nord-Ouest	Bretagne	1454	LORIENT
Grand Nord-Ouest	Bretagne	1457	LORIENT
Grand Nord-Ouest	Bretagne	1685	RENNES
Grand Nord-Ouest	Bretagne	1769	SAINT MALO
Grand Nord-Ouest	Bretagne	2430	QUIMPER
Grand Nord-Ouest	Bretagne	2485	BREST GEANT 2
Grand Nord-Ouest	Bretagne	2594	RENNES LE BASTARD
Grand Nord-Ouest	Francilienne	69	VILLIERS EN BIERE
Grand Nord-Ouest	Francilienne	71	MELUN
Grand Nord-Ouest	Francilienne	85	CERGY PONTOISE
Grand Nord-Ouest	Francilienne	119	LES ULIS
Grand Nord-Ouest	Francilienne	144	EVRY
Grand Nord-Ouest	Francilienne	255	VILLABE
Grand Nord-Ouest	Francilienne	256	LA VILLE DU BOIS
Grand Nord-Ouest	Francilienne	267	TAVERNY
Grand Nord-Ouest	Francilienne	1098	MONTIGNY LES CORMEILLES
Grand Nord-Ouest	Francilienne	1496	POISSY
Grand Nord-Ouest	Francilienne	1561	ERAGNY
Grand Nord-Ouest	Francilienne	1606	L'ISLE ADAM
Grand Nord-Ouest	Francilienne	1695	CHAMBOURCY
Grand Nord-Ouest	Francilienne	1738	RAMBOUILLET
Grand Nord-Ouest	Francilienne	1756	BOISSENART
Grand Nord-Ouest	Francilienne	1792	PLAISIR
Grand Nord-Ouest	Francilienne	1802	BRETIGNY sur ORGE
Grand Nord-Ouest	Normandie	123	ROUEN

Grand Nord-Ouest	Normandie	139	CAEN
Grand Nord-Ouest	Normandie	172	EVREUX
Grand Nord-Ouest	Normandie	211	CAEN
Grand Nord-Ouest	Normandie	222	CHERBOURG
Grand Nord-Ouest	Normandie	230	ROUEN
Grand Nord-Ouest	Normandie	250	LE HAVRE
Grand Nord-Ouest	Normandie	1233	DREUX
Grand Nord-Ouest	Normandie	1443	LISIEUX
Grand Nord-Ouest	Normandie	1445	MANTES LA JOLIE
Grand Nord-Ouest	Normandie	1451	ROUEN ST SEVER
Grand Nord-Ouest	Normandie	1458	CAEN HEROUVILLE
Grand Nord-Ouest	Normandie	1515	ROUEN LES DOCKS
Grand Nord-Ouest	Normandie	1626	LE HAVRE GONFREVILLE
Grand Nord-Ouest	Normandie	1779	CAEN
Grand Nord-Ouest	Normandie	1850	LE HAVRE GRAND CAP
Grand Nord-Ouest	Normandie	1895	CAEN MONDEVILLE
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	75	SAINT NAZAIRE
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	82	NANTES
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	83	NANTES
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	182	NANTES
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	193	LAVAL
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	196	ALENCON
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	199	CHARTRES
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	227	ANGERS
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	240	LE MANS
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	257	NANTES
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	1142	ANGERS

Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	1384	SAINT NAZAIRE
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	1569	CHOLET
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	1672	SAUMUR
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	1698	NANTES
Grand Nord-Ouest	Pays de Loire	1758	NANTES
Grand Paris	Champs-Élysées	159	PARIS
Grand Paris	La Défense	104	LA DEFENSE 1
Grand Paris	La Défense	2640	LA DEFENSE éphémère
Grand Paris	Paris Centre 1	63	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 1	73	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 1	162	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 1	1050	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 1	1163	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 1	1385	BAGNOLET
Grand Paris	Paris Centre 1	1446	VINCENNES
Grand Paris	Paris Centre 1	1665	AUBERVILLIERS
Grand Paris	Paris Centre 1	1905	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 1	1907	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 1	1909	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 1	2493	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	68	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	122	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	128	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	145	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	248	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	275	IVRY
Grand Paris	Paris Centre 2	289	PARIS

Grand Paris	Paris Centre 2	750	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	1511	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	1820	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	1906	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	1925	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 2	2595	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 3	84	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 3	101	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 3	176	BOULOGNE III
Grand Paris	Paris Centre 3	253	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 3	290	LEVALLOIS
Grand Paris	Paris Centre 3	806	BOULOGNE II
Grand Paris	Paris Centre 3	1097	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 3	1232	NEUILLY
Grand Paris	Paris Centre 3	1666	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 3	1688	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 3	1757	LEVALLOIS
Grand Paris	Paris Centre 3	1776	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 3	1801	PARIS
Grand Paris	Paris Centre 3	1852	VILLENEUVE la GARENNE
Grand Paris	Paris Est	55	ROSNY/BOIS
Grand Paris	Paris Est	56	SAINT DENIS BASILIQUE
Grand Paris	Paris Est	67	TORCY
Grand Paris	Paris Est	130	NOISY LE GRAND
Grand Paris	Paris Est	157	CHELLES
Grand Paris	Paris Est	165	AULNAY SOUS BOIS
Grand Paris	Paris Est	268	VAL D'EUROPE

Grand Paris	Paris Est	272	VAL FONTENAY
Grand Paris	Paris Est	276	MEAUX
Grand Paris	Paris Est	1491	COULOMMIERS
Grand Paris	Paris Est	1819	EPINAY
Grand Paris	Paris Est	1903	MEAUX LES SAISONS
Grand Paris	Paris Est	2596	PONTAULT COMBAULT
Grand Paris	Paris Est	1593	BRY SUR MARNE
Grand Paris	Paris Est	1775	CLAYE SOUILLY
Grand Paris	Paris Est	1798	AEROVILLE
Grand Paris	Paris Ouest	72	ARGENTEUIL
Grand Paris	Paris Ouest	102	CRETEIL
Grand Paris	Paris Ouest	136	VELIZY
Grand Paris	Paris Ouest	138	SAINT QUENTIN
Grand Paris	Paris Ouest	142	BELLE EPINE 1
Grand Paris	Paris Ouest	143	BELLE EPINE 2
Grand Paris	Paris Ouest	178	LE CHESNAY
Grand Paris	Paris Ouest	284	VERSAILLES
Grand Paris	Paris Ouest	1133	COLOMBES
Grand Paris	Paris Ouest	1444	VILLEJUIF
Grand Paris	Paris Ouest	1461	CLAMART
Grand Paris	Paris Ouest	1977	MONTESSEON
Grand Paris	Paris Ouest	1681	ARCUEIL
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	87	SAINT LAURENT DU VAR
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	166	CANNES
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	167	NICE

Grand Sud-Est	Côte d'Azur	242	NICE
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	280	MONACO
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	283	CANNES FLORIAN
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	1617	NICE
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	1667	HYERES
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	1737	SAINT TROPEZ
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	1913	CAGNES SUR MER
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	2486	AJACCIO
Grand Sud-Est	Côte d'Azur	2668	NICE
Grand Sud-Est	Languedoc	110	AIX EN PROVENCE
Grand Sud-Est	Languedoc	118	AVIGNON
Grand Sud-Est	Languedoc	171	NIMES
Grand Sud-Est	Languedoc	181	VALENCE
Grand Sud-Est	Languedoc	205	MONTPELLIER
Grand Sud-Est	Languedoc	238	RODEZ
Grand Sud-Est	Languedoc	254	MONTPELLIER LATTES
Grand Sud-Est	Languedoc	261	AVIGNON
Grand Sud-Est	Languedoc	266	AVIGNON
Grand Sud-Est	Languedoc	279	NIMES
Grand Sud-Est	Languedoc	1049	AIX MIRABEAU
Grand Sud-Est	Languedoc	1447	ALES
Grand Sud-Est	Languedoc	1699	ORANGE
Grand Sud-Est	Languedoc	2367	AVIGNON
Grand Sud-Est	Languedoc	1563	MONTPELLIER ODYSSEUM
Grand Sud-Est	Provence	106	MARSEILLE
Grand Sud-Est	Provence	134	MARSEILLE

Grand Sud-Est	Provence	147	TOULON
Grand Sud-Est	Provence	158	MARSEILLE
Grand Sud-Est	Provence	209	PLAN DE CAMPAGNE
Grand Sud-Est	Provence	247	MARSEILLE
Grand Sud-Est	Provence	1143	MARSEILLE
Grand Sud-Est	Provence	1693	VITROLLES
Grand Sud-Est	Provence	1851	MARSEILLE
Grand Sud-Est	Provence	1861	LA SEYNE sur MER
Grand Sud-Est	Provence	2399	MARSEILLE
Grand Sud-Est	Provence	281	TOULON GRAND VAR
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	66	GRENOBLE
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	95	LYON
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	112	LYON
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	113	LYON
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	131	SAINT ETIENNE
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	148	GRENOBLE
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	270	VAL THOIRY
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	274	ANNECY
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	292	LYON
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	1629	LYON
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	1670	LYON
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	1715	SAINT ETIENNE
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	1717	CHAMBERY
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	1727	SAINT ETIENNE
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	2663	LYON
Grand Sud-Est	Rhône-Alpes	1100	ANNEMASSE
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	77	BAYONNE

Grand Sud-Ouest	Aquitaine	79	BORDEAUX
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	93	BORDEAUX
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	132	BORDEAUX
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	155	BORDEAUX
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	187	DAX
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	278	PAU
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	287	PAU
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	1510	MONT DE MARSAN
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	1625	BORDEAUX
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	1630	BORDEAUX
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	1751	BORDEAUX
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	1752	BORDEAUX
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	1800	BIGANOS
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	1987	BAYONNE AMETZONDO
Grand Sud-Ouest	Aquitaine	2431	ANGLET
Grand Sud-Ouest	Centre	173	ORLEANS
Grand Sud-Ouest	Centre	179	TOURS
Grand Sud-Ouest	Centre	180	NEVERS
Grand Sud-Ouest	Centre	185	MONTARGIS
Grand Sud-Ouest	Centre	226	VICHY
Grand Sud-Ouest	Centre	232	SAINT JEAN DE LA RUELLE
Grand Sud-Ouest	Centre	233	BLOIS
Grand Sud-Ouest	Centre	234	BOURGES
Grand Sud-Ouest	Centre	1099	CHATEAUROUX
Grand Sud-Ouest	Centre	1132	SARAN
Grand Sud-Ouest	Centre	1255	CLERMONT FERRAND
Grand Sud-Ouest	Centre	1514	TOURS

Grand Sud-Ouest	Centre	1582	CHATELLERAULT
Grand Sud-Ouest	Centre	1620	MONTLUCON
Grand Sud-Ouest	Centre	1725	TOURS
Grand Sud-Ouest	Centre	1904	CLERMONT FERRAND
Grand Sud-Ouest	Limousin	116	POITIERS
Grand Sud-Ouest	Limousin	117	LA ROCHELLE
Grand Sud-Ouest	Limousin	137	LA ROCHELLE
Grand Sud-Ouest	Limousin	152	LIMOGES
Grand Sud-Ouest	Limousin	156	LIMOGES
Grand Sud-Ouest	Limousin	190	ANGOULEME
Grand Sud-Ouest	Limousin	191	BRIVE II
Grand Sud-Ouest	Limousin	194	AURILLAC
Grand Sud-Ouest	Limousin	216	NIORT
Grand Sud-Ouest	Limousin	235	BRIVE I
Grand Sud-Ouest	Limousin	252	COGNAC
Grand Sud-Ouest	Limousin	259	POITIERS
Grand Sud-Ouest	Limousin	260	LIMOGES
Grand Sud-Ouest	Limousin	265	BERGERAC
Grand Sud-Ouest	Limousin	1131	ANGOULEME
Grand Sud-Ouest	Limousin	1135	LIBOURNE
Grand Sud-Ouest	Limousin	2584	PERIGUEUX CC
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	141	LABEGE
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	195	SETE
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	202	SAINT ORENS
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	208	ROQUES SUR GARONNE
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	214	TARBES
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	218	PERPIGNAN

Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	220	AGEN
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	249	PORTET SUR GARONNE
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	262	TOULOUSE
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	285	TOULOUSE
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	1006	TOULOUSE
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	1455	ALBI
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	1605	MONTAUBAN
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	1610	NARBONNE
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	1682	BEZIERS
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	1749	TOULOUSE
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	1833	PERPIGNAN
Grand Sud-Ouest	Midi Pyrénées	2598	CARCASSONNE

Annexe 3 : Répartition des Représentants de Proximité par Région

	Région	Nb mag	Nb CDI	Nb ETP	Nombre de RP	Dont AGM ou Cadre
CHEL	Flagship	1	205	173,71	3	1
GNE	Nord	19	225	193,1	3	1
GNE	Bourgogne Franche Comté	19	244	219,28	3	1
GNE	Champagne	13	148	130,01	3	1
GNE	Alsace Lorraine	17	261	222	3	1
GNO	Pays de Loire	14	166	135,23	3	1
GNO	Francilienne	17	249	210,84	3	1
GNO	Bretagne	16	182	155,46	3	1
GNO	Normandie	18	201	165,79	3	1
GP	Paris Est	13	267	226,9	3	1
GP	Paris Ouest	13	232	200,1	3	1
GP	Paris Centre 1	12	249	207,56	3	1
GP	Paris Centre 2	13	274	236,63	3	1
GP	Paris Centre 3	14	227	195,26	3	1
GP	La Défense	1	95	80,61	2	1
GSE	Languedoc	15	237	203,37	3	1
GSE	Côte D'Azur	11	206	189,29	3	1
GSE	Rhône Alpes	16	305	255,06	4	1
GSE	Provence	12	221	200,93	3	1
GSO	Midi Pyrénées	18	195	181,95	3	1
GSO	Aquitaine	16	189	170,66	3	1
GSO	Limousin	17	167	146,48	3	1
GSO	Centre	16	151	134,84	3	1
Siège	Ybry		674		3	2
Siège	VDL		143		2	1

Annexe 4 : Exemple théorique simplifié de désignation des Représentants de proximité

Données de l'exemple :

- 4 zones (Paris, Sud, Nord, Ouest)
- 2 RP par zone ⇔ 8 sièges au total
- 3 syndicats représentatifs (A, B, C)
- CSE : 16 membres titulaires

Etape 1 : Présentation des listes par les syndicats représentatifs

- Listes présentées pour la zone Paris (candidats appartenant à la zone Paris)

Liste A	Liste B	Liste C
➤ Paul A. (membre CSE suppléant)	➤ Jean C. (membre CSE suppléant)	➤ Guillaume E. (membre CSE suppléant)
➤ Sophie B. (non membre du CSE)	➤ Anne D. (membre CSE suppléant)	➤ François F. (non membre du CSE)

- Listes présentées pour la zone Sud (candidats appartenant à la zone Sud)

Liste A	Liste B	Liste C
➤ Camille G. (membre CSE suppléant)	➤ Julie I. (membre CSE suppléant)	➤ Frédéric J. (membre CSE suppléant)
➤ Stéphanie H. (membre CSE titulaire)		

- Listes présentées pour la zone Nord (candidats appartenant à la zone Nord)

Liste A	Liste B	Liste C
➤ Marc K. (membre CSE titulaire)	➤ Arnaud M. (membre CSE suppléant)	➤ Laure O. (membre CSE suppléant)
➤ Laura L. (non membre du CSE)	➤ Hélène N. (non membre du CSE)	
[La liste A ne dispose pas de membre CSE suppléant sur ce périmètre]		

- Listes présentées pour la zone Ouest (candidats appartenant à la zone Ouest)

Liste A	Liste B	Liste C
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Thomas P. (membre CSE suppléant) ➤ Arnaud Q. (membre CSE titulaire) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Benoit R. (membre CSE suppléant) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vincent S. (membre CSE titulaire) <p>[la liste C ne dispose pas de membre CSE suppléant sur ce périmètre]</p>

Étape 2 : Vote du CSE au scrutin de liste à un tour

Sous étape 1 : Vote du CSE pour la Zone Paris (16 voix exprimées par les membres titulaires du CSE)

- 8 votes pour la liste A (50%)
- 6 votes pour la liste B (37,5%)
- 2 votes pour la liste C (12,5 %)

Sous étape 2 : Vote du CSE pour la Zone Sud (16 voix exprimées)

- 3 votes pour la liste A (25%)
- 8 votes pour la liste B (50%)
- 5 votes pour la liste C (25%)

Sous étape 3 : Vote du CSE pour la Zone Nord (16 voix exprimées)

- 10 votes pour la liste A (62,5%)
- 4 votes pour la liste B (25%)
- 2 votes pour la liste C (12,5%)

Sous étape 4 : Vote du CSE pour la Zone Ouest (16 voix exprimées)

- 10 votes pour la liste A (62,5%)
- 4 votes pour la liste B (25%)
- 2 votes pour la liste C (12,5%)

Étape 3 : Désignation des RP en application de la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne

Sous étape 1 : Désignation des RP pour la Zone Paris

→ Quotient électoral (nombre de suffrages valablement exprimés) / (nombre de sièges à pourvoir) :

$$16 / 2 = 8$$

→ Moyenne des voix obtenues par chaque liste (nombre de voix obtenues / nombre de candidats) :

- Liste A : $8 / 2 = 4$
- Liste B : $6 / 2 = 3$
- Liste C : $2 / 2 = 1$

→ Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix (moyenne de liste) qu'elle recueille contient le quotient électoral : Aucune liste n'a atteint le quotient électoral

→ Attribution des sièges à la plus forte moyenne :

La plus forte moyenne est calculée en divisant le nombre moyen de voix obtenues par la liste par le nombre de sièges éventuellement attribués à la liste, augmenté d'un siège (opération répétée jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de sièges à pourvoir). C'est le premier candidat de la liste remportant le siège qui est désigné RP :

Pour le 1^{er} siège :

- Liste A : $4 / (0 \text{ siège} + 1) = 4 \Leftrightarrow$ 1^{er} siège attribué à la liste A : Paul A. (membre CSE suppléant) désigné RP
- Liste B : $3 / (0 \text{ siège} + 1) = 3$
- Liste C : $1 / (0 \text{ siège} + 1) = 1$

Pour le 2^{ème} siège :

- Liste A : $4 / (1 \text{ siège attribué} + 1) = 2$
- Liste B : $3 / (0 \text{ siège} + 1) = 3 \Leftrightarrow$ 2^{ème} siège attribué à la liste B : Jean C. (membre CSE suppléant) désigné RP
- Liste C : $1 / (0 \text{ siège} + 1) = 1$

Sous étape 2 : Désignation des RP pour la Zone Sud

→ Quotient électoral :

$$16 / 2 = 8$$

→ Moyenne des voix obtenues par chaque liste:

- Liste A : $3 / 2 = 1,5$
- Liste B : $8 / 1 = 8$
- Liste C : $5 / 1 = 5$

→ Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix (moyenne de liste) qu'elle recueille contient le quotient électoral :

La liste B obtient 1 fois le quotient électoral. Le 1^{er} siège lui est attribué : Julie I. (membre CSE suppléant) désignée RP

→ Attribution du siège restant à la plus forte moyenne :

- Liste A : $1,5 / (0 \text{ siège} + 1) = 1,5$
- Liste B : $8 / (1 \text{ siège} + 1) = 4$

- Liste C : $5 / (0 \text{ siège} + 1) = 5 \Leftrightarrow 2^{\text{ème}} \text{ siège attribué à la liste C : Frédéric J. (membre CSE suppléant) désigné RP}$

Sous étape 3 : Désignation des RP pour la Zone Nord

→ Quotient électoral :

$$16 / 2 = 8$$

→ Moyenne des voix obtenues par chaque liste:

- Liste A : $10 / 2 = 5$
- Liste B : $4 / 2 = 2$
- Liste C : $2 / 1 = 2$

→ Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix (moyenne de liste) qu'elle recueille contient le quotient électoral : Aucune liste n'a atteint le quotient électoral

→ Attribution des sièges à la plus forte moyenne :

Pour le 1^{er} siège :

- Liste A : $5 / (0 \text{ siège} + 1) = 5 \Leftrightarrow 1^{\text{er}} \text{ siège attribué à la liste A : Marc K. (membre CSE titulaire) désigné RP}$
- Liste B : $2 / (0 \text{ siège} + 1) = 2$
- Liste C : $2 / (0 \text{ siège} + 1) = 2$

Pour le 2^{ème} siège :

- Liste A : $5 / (1 \text{ siège attribué} + 1) = 2,5 \Leftrightarrow 2^{\text{ème}} \text{ siège attribué à la liste A : Laura L. (non membre du CSE) désignée RP}$
-
- Liste B : $2 / (0 \text{ siège} + 1) = 2$
- Liste C : $2 / (0 \text{ siège} + 1) = 2$

Sous étape 4 : Désignation des RP pour la Zone Nord

→ Quotient électoral :

$$16 / 2 = 8$$

→ Moyenne des voix obtenues par chaque liste :

- Liste A : $10 / 2 = 5$
- Liste B : $4 / 1 = 4$
- Liste C : $2 / 1 = 2$

→ Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix (moyenne de liste qu'elle recueille contient le quotient électoral : Aucune liste n'a atteint le quotient électoral

→ Attribution des sièges à la plus forte moyenne :

Pour le 1^{er} siège :

- Liste A : $5 / (0 \text{ siège} + 1) = 5 \Leftrightarrow$ 1^{er} siège attribué à la liste A : Thomas P. (membre CSE suppléant) désigné RP
- Liste B : $4 / (0 \text{ siège} + 1) = 4$
- Liste C : $2 / (0 \text{ siège} + 1) = 2$

Pour le 2^{ème} siège :

- Liste A : $5 / (1 \text{ siège attribué} + 1) = 2,5$
- Liste B : $4 / (0 \text{ siège} + 1) = 4 \Leftrightarrow$ 2^{ème} siège attribué à la liste B : Benoit R. (membre CSE suppléant) désigné RP
- Liste C : $2 / (0 \text{ siège} + 1) = 2$

PROJET