



Les réussites du dialogue social



Les acteurs témoignent et échangent

Analyse de 450 accords relatifs au comité social et économique signés entre le 22 septembre 2017 et le 30 mars 2018

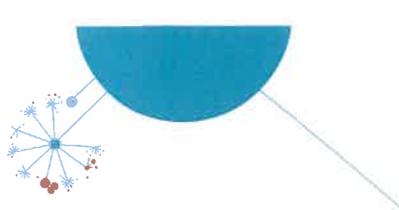
Rapport rédigé par les étudiants du master 2 « Droit et Pratique des Relations de Travail » de l'Université de Montpellier

**Paris
28 juin 2019**

Rapport rédigé par les étudiants du Master 2 Droit et Pratique des
Relations de Travail de l'Université de Montpellier

(sous la direction du Professeur Paul-Henri ANTONMATTEI)

Elodie ALVES VIEIRA
Louis ARNAL
Soumia BEY
Margaux BONNARD
Solenn CANDY
Marc-Antoine CHOQUET
Vitalline COLLIN
Maxence DEGUILHEM
Myrrhine DOMEIZEL
Antoine DOUEZ
Youness ES-SARRAJ
Marjorie FLECK
Myriam FOCK-YEE
Hugo GESTIN
Maud GUFFROY
Ben-Mohamed HAMADA
Hugo JOUÉ-GAILLARD
Océane MORAS
Célia PERNOT
Alicia PEYFORT
Bérénice PHILIPPOT
Paul PINEL
Julie SAGE
Manon SALGUES
Alice SIMON
Yasmin TANOUYAT
Valentin THOMAS



Sommaire

Chapitre 1.- Le périmètre des CSE

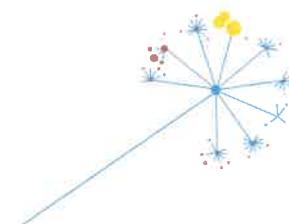
Section I. La détermination du périmètre	19
Section II. La justification du périmètre	21

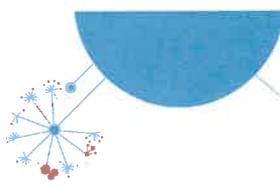
Chapitre 2.- Les représentants de proximité

Section I. La désignation des représentants de proximité	28
1.1. Modalités de désignation des représentants de proximité	28
1.2. Personnes désignées	29
1.3. Nombres de représentants de proximité	30
1.4. La durée des mandats des représentants de proximité	33
Section II. Les attributions des représentants	33
Section III. Les moyens des représentants de proximité	35
3.1. Les crédits d'heures	35
3.2. Les réunions	36
3.3. Les moyens spécifiques	38

Chapitre 3.- Composition, heures de délégation et mandat

Section I. Nombre de titulaires et heures de délégation	42
1.1. Situation générale.....	42
1.2. Situations particulières	45
Section II. Modalités d'exercice des heures de délégation	46
2.1. Mutualisation et report des heures de délégation	46
2.2. Les élus soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année	47
Section III. L'exercice du mandat	49
3.1. Durée des mandats.....	49
3.2. Nombre de mandats successifs.....	50
Section IV . La gestion du parcours des représentants du personnel	51
5.1. Les entretiens	53
5.2. La garantie d'évolution de la rémunération.....	56
5.3. La valorisation des mandats	59





Chapitre 4.- Les Commissions du Comité Social et Economique

Section I. Les commissions obligatoires.....	61
1.1 La commission santé sécurité et conditions de travail	61
1.2. La commission des marchés	75
Section II. Les commissions supplémentaires	76
2.1 Les commissions non prévues par des dispositions supplétives du code du travail.....	76
2.2. Les commissions prévues par des dispositions supplétives du code du travail.....	83

Chapitre 5.- Les attributions du CSE

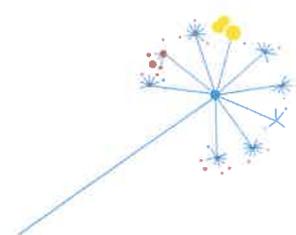
Section I. Les consultations.....	103
1.1. Les consultations récurrentes.....	102
1.2.Les consultations ponctuelles	103
Section II. Le délai dont dispose le CSE pour transmettre son avis à l'employeur.....	105
2.1. Avis simple	105
2.2. Avis avec expertise (s).....	106
Section III.- La base de données économiques et sociales (BDES).....	107

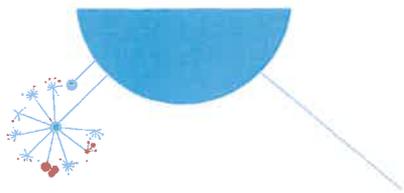
Chapitre 6.- Les réunions du CSE

Section I. Le nombre de réunions	109
Section II. Le nombre de suppléants	115

Chapitre 7.- Le CSE central et les CSE d'établissement

Section I. Modalités de désignation des membres du CSE central	115
1.1. Les membres éligibles	115
1.2. Les électeurs	117
Section II. Le partage des attributions entre le CSE central et les CSE d'établissement.....	118
Section III. Le fonctionnement du CSE central et des CSE d'établissement.....	118
3.1. Les réunions du CSE central	118
3.2. Les budgets	119





Introduction

La genèse du rapport

En créant une instance unique de dialogue social, le comité social et économique, se substituant aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 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 a réformé profondément le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Une période transitoire a été prévue afin d'assurer progressivement le passage des anciennes instances de représentation du personnel vers le nouveau comité social et économique (CSE). Cette période court à compter de la publication des ordonnances, c'est-à-dire le 23 septembre 2017, et s'achève au plus tard le 31 décembre 2019. Le CSE doit être mis en place dès la fin des mandats des élus du personnel survenant à compter du 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019, l'ordonnance donnant aux acteurs de l'entreprise la possibilité d'anticiper cette mise en place, ou au contraire de la reporter selon des modalités qui varient selon l'année d'échéance des mandats.

Cette période transitoire permet aux acteurs de la négociation collective d'entreprise de conclure des accords de mise en place du CSE. L'incitation à construire un CSE « sur mesure » est forte tant les thèmes négociables sont nombreux.

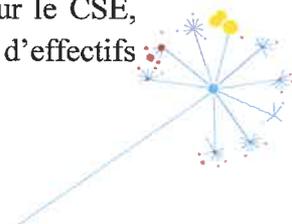
La Direction Générale du Travail (DGT) et l'Ecole de droit social de Montpellier (EDSM) ont conclu une convention de partenariat permettant aux étudiants du master 2 professionnel « Droit et Pratique des Relations de Travail » d'assurer un appui expert pour analyser un panel d'accords de mise en place du CSE.

Fruit de cette analyse, le présent rapport met en exergue, par une approche statistique, les pratiques conventionnelles sur les principaux thèmes ouverts à la négociation. Il ne s'agit ni d'une étude juridique des stipulations conventionnelles ni d'un recueil de conseils de rédaction des accords. Le rapport permet de déceler, au sein de cette première génération d'accords CSE, les thèmes dont les acteurs se sont le plus saisis et ceux qui ont été délaissés au profit de l'application des dispositions supplétives du code du travail.

Le panel d'accords

Etabli par la DGT, le panel concerne 450 accords signés entre le 21 décembre 2017 et le 28 mars 2019. Le panel ne comporte pas de protocole d'accord préélectoral. Les entreprises concernées représentent l'essentiel des secteurs d'activité avec en tête celui de l'industrie manufacturière (116 accords soit 25,8%).

Pour les seuils d'effectifs, dont on connaît l'importance dans la réglementation sur le CSE, l'étude s'est concentrée sur les entreprises d'au moins 50 salariés (96,6%). 7 seuils d'effectifs



ont été retenus pour des entreprises comptant de 10 à 91 230 équivalents temps plein avec une petite marge d'erreur dans la répartition en raison de la difficulté de déterminer parfois l'effectif exact des entités concernées.

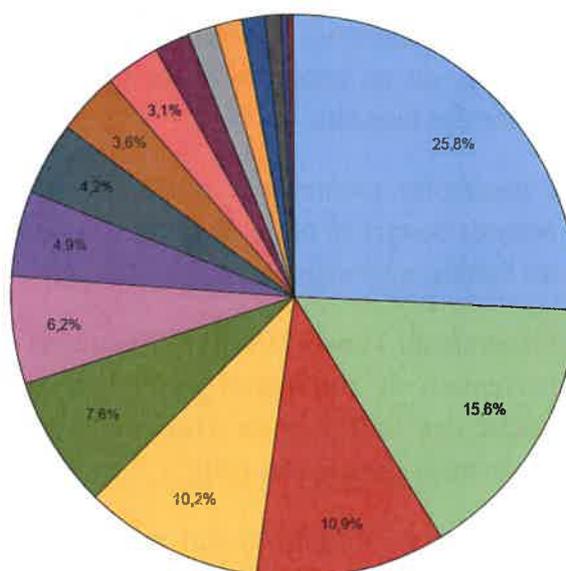
Réparties sur l'ensemble du territoire national, les unités signataires des accords étudiés sont essentiellement des entreprises (76,4% des accords), les établissements, les unités économiques et sociales et les groupes n'étant toutefois pas absents du panel.

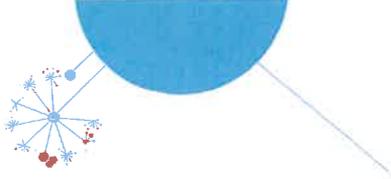
Les accords sont très majoritairement à durée indéterminée (68,2%). Seuls 28 d'entre eux ne comportent pas de préambule, 363 se rappellent, dans ce dernier, l'ordonnance et la fusion des institutions représentatives du personnel.

Les clauses de rendez-vous, dont la présence est obligatoire dans tout accord collectif depuis 2016, sont insérées dans 61,6% des accords.

Répartition du panel de 450 accords par secteur d'activité

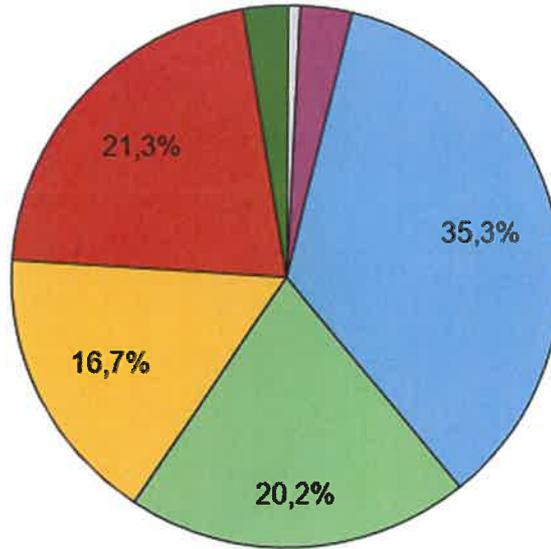
- Industrie manufacturière
- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- Santé humaine et action sociale
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Transports et entreposage
- Activités de services administratifs et de soutien
- Activités financières et d'assurance
- Construction
- Autres activités de services
- Information et communication
- Hébergement et restauration
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- Enseignement
- Activités immobilières
- Administration publique
- Activités de spectacle et de sport
- production commerce d'énergie





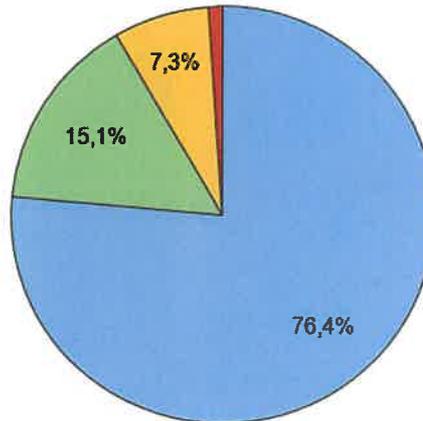
Répartition du panel d'accords par tranche d'effectif

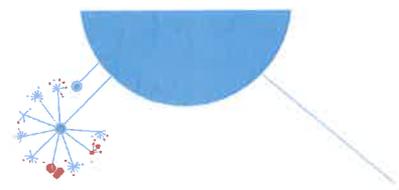
- 11-20
- 21-49
- 50-299
- 300-499
- 500-999
- 1000-4999
- plus de 5000



Répartition du panel d'accords par unité signataire

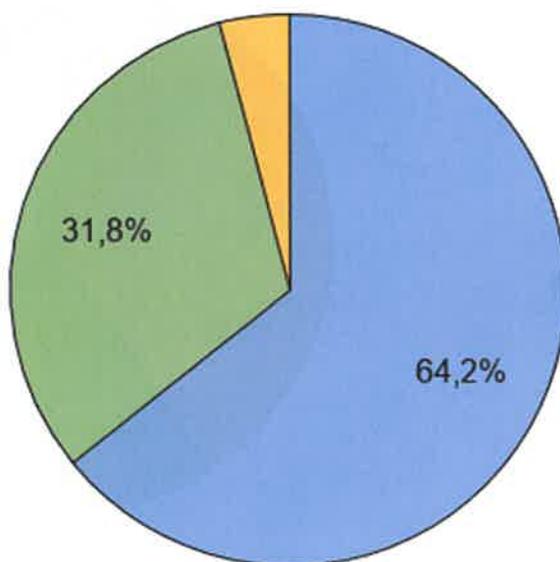
- Entreprise
- UES
- Etablissement
- Groupe





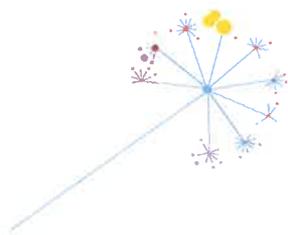
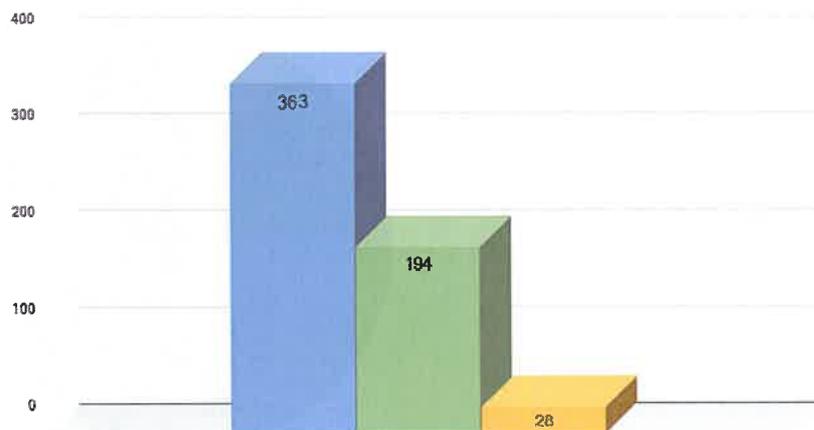
Durée des accords

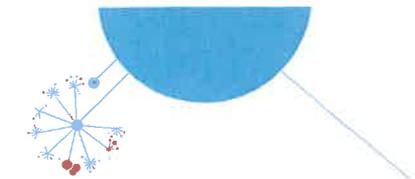
- Indéterminée
- Déterminée
- Non précisé



Préambules

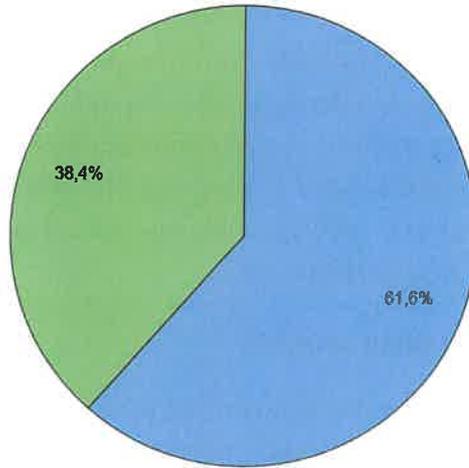
- Rappel des ordonnances et de la fusion des IRP
- Affirmation des objectifs et de l'intention de promouvoir le dialogue social
- Aucun préambule

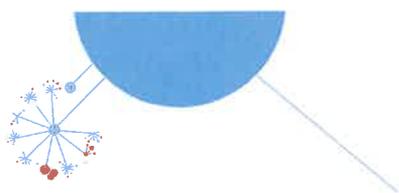




Clause de revoyure au sein des accords relatif à la mise en place du CSE

- Oui
- Non





Synthèse

Au delà des statistiques sur les pratiques conventionnelles du comité social et économique (CSE), l'analyse des 450 accords retenus révèle une appropriation hétérogène des thèmes de négociation. Il n'y a pas de différence notable entre les secteurs d'activité. En revanche, l'importance économique et sociale de l'entreprise influence la densité du tissu conventionnel. Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, les thèmes traités sont plus nombreux et les clauses sont juridiquement plus consistantes.

I.- Le périmètre de mise en place du CSE

Thème important de négociation, le périmètre de mise en place du CSE est traité par de très nombreux accords (367 soit 81,6%) sans particularité quant aux secteurs d'activités, aux effectifs et aux unités signataires par rapport au panel de référence.

C'est un CSE unique qui a été le plus souvent mis en place (70,5% des 367 accords) singulièrement dans les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 299 salariés. Près de 60% de ces 259 accords ne justifient pas ce choix de l'unicité. Parmi ceux qui le font, 28,2% mentionnent l'absence d'autonomie de gestion d'implantations géographiques distinctes, alors que 12,4 % retiennent plusieurs critères tels que la cohérence dans la prise de décision, la tradition historique de l'entreprise, la recherche d'une stabilité dans le temps, l'organisation et direction centralisée et la centralisation du pouvoir de direction.

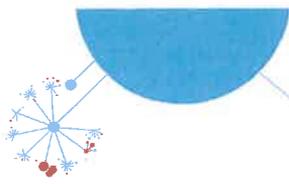
108 accords sur 367 mettent en place des CSE d'établissement (CSEE) et un CSE central (CSEC) essentiellement dans les entreprises qui compte entre 1000 et 4999 salariés avec majoritairement plus de dix établissements distincts. L'absence de justification est importante (73,1%). 19,4% des accords qui comportent une justification retiennent plusieurs critères comme l'autonomie de gestion, la recherche de stabilité dans le temps, la nature des fonctions et des postes, l'effectif (centralisation, répartition...), la communauté de travail, l'implantation géographique distincte, la communauté de travailleurs présentant les mêmes intérêts et les mêmes réclamations, la direction assurée par un cadre dirigeant... Rares sont les accords qui justifient la mise en place des CSEE et du CSEC uniquement par le critère de l'autonomie de gestion.

II.- Les représentants de proximité

C'est le thème le plus ouvert à la négociation collective. Sans accord collectif, il ne peut pas y avoir de représentant de proximité. L'accord ne doit pas être lacunaire car il n'y a pas de disposition supplétive.

123 sur 450 accords (27,3%) comportent des stipulations sur les représentants de proximité, le plus souvent en présence d'un CSE unique. Ces accords sont parfois incomplets.





Une bonne majorité de ces accords prévoit une désignation des représentants de proximité par les membres du CSE sans évoquer un appel à candidatures. Pour les personnes désignées, trois modalités se détachent : 30,1% des accords permettent à tout salarié d'être représentant de proximité ; 20,3% réservent la désignation aux membres du CSE (titulaires et suppléants) et 18,7% imposent des conditions de désignation. Quant au nombre de représentants de proximité, qui est plus important en cas de CSE unique qu'en présence d'un CSEC et de CSEE, il augmente, sans surprise, en fonction de l'effectif de l'entreprise (en moyenne, 4,37 pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 et 21 pour celles qui comptent plus de 5000 salariés).

La grande majorité des accords prévoit une durée de mandat identique à celle des élus au CSE. Agrémentent parfois ces accords, une faculté de remplacement d'un représentant de proximité en cas de cessation anticipée de son mandat et des cas de révocation.

Les représentants de proximité ont le plus souvent pour mission de transmettre au CSE les réclamations individuelles et collectives des salariés et les problématiques liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail constatées dans leur périmètre. Possibilité est parfois offerte aux représentants de proximité de saisir le secrétaire du CSE ou le président de toutes questions qu'ils souhaiteraient voir inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion. Quelques accords prévoient aussi que les représentants accompagnent l'inspecteur du travail dans les entreprises ou les salariés en cas d'entretien disciplinaire.

Près de 8 accords sur 10 prévoient un crédit d'heures de délégation pour les représentants de proximité, compris généralement entre 1 et 10 heures. L' élu désigné représentant de proximité est parfois privé d'un crédit d'heures spécifique. Quelques accords prévoient le report et la mutualisation des heures de délégation entre les représentants de proximité.

Les accords précisent assez souvent les réunions auxquelles peuvent participer les représentants de proximité : réunions soit entre les représentants de proximité soit avec un représentant de l'employeur ou participation aux réunions du CSE ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Ces accords traitent généralement du temps passé en réunion.

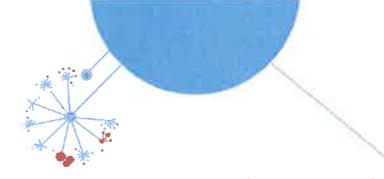
43,9% des accords n'accordent aucun moyen spécifique aux représentants de proximité qui ne sont pas des élus. Quelques accords prévoient de la formation, l'accès à un local, à une adresse mail, aux panneaux d'affichages, la liberté de déplacement et la prise en charge des frais de déplacement.

III.- Composition, heures de délégation et mandats

Ces thèmes sont traités par de nombreux accords du panel (338 sur 450).

Un accord sur deux s'en tient aux dispositions supplétives du code du travail pour le nombre de titulaires et les heures de délégation. 79 accords modifient toutefois le nombre de membres et le nombre d'heures de délégations, une majorité d'entre eux de manière plus favorable. Certaines entreprises accordent des heures de délégation aux trésoriers, secrétaires ou suppléants.





42% des accords comportent des stipulations sur la mutualisation et le cumul des heures de délégation avec une application très forte des dispositions légales en matière de durée du report, du délai de prévenance et des bénéficiaires.

Près de 9 entreprises sur 10 ont retenu une durée des mandats de 4 ans. Sur 116 entreprises autorisées à déroger à la limite légale du nombre de mandats successifs, 7,6% des entreprises ont fixé un nombre illimité de mandats successifs.

37 accords sur 450 comportent des stipulations sur le parcours des représentants du personnel, essentiellement dans les entreprises dont l'effectif dépasse 500 salariés, les accords les plus exhaustifs ayant été signés dans les entreprises de plus de 5000 salariés.

80% des accords prévoient des entretiens dont 50% à la fois en début, en cours et en fin de mandat. La majorité des accords fixe l'objet et les modalités du déroulement de ces entretiens. Les services des ressources humaines sont majoritairement chargés de leur conduite. Un accompagnement du mandaté par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise est également prévu. Peu d'accords prévoient le bénéfice des entretiens de fin de mandat aux représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation sur l'année est inférieur à 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise.

22 accords prévoient des clauses relatives à la garantie d'évolution de la rémunération pour les salariés titulaires d'un mandat. 70% de ces accords prévoient des critères pour quantifier l'évolution salariale (augmentations individuelles, augmentations générales, primes d'ancienneté, autres éléments de la rémunération variable). Rares sont les accords qui accordent le bénéfice des garanties d'évolution salariale aux mandatés dont le nombre d'heures de délégation sur l'année est inférieure à 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise.

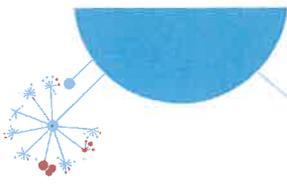
75 % des accords intègrent des outils de valorisation des compétences du représentant du personnel (validation des acquis de l'expérience, formations, utilisation du CPF dans le cycle de compétence et bilan de compétences)

IV- Les commissions du CSE

265 accords sur 450 (soit 58,8%) comportent des stipulations sur les commissions : 254 de ces 265 accords (soit 95,8%) mettent en place une commission santé, sécurité et conditions de travail CSSCT ; 2, une commission des marchés ; 138 (soit 52%), des commissions supplémentaires prévues par le Code du travail et 104 (39,2%) des commissions supplémentaires non prévues par le Code du travail.

Les accords qui mettent en place une CSSCT sont très majoritairement conclus par des entreprises de plus de 300 salariés, seuil de mise en place obligatoire de la CSSCT.

Sur 176 entreprises de moins de 300 salariés, 52 ont toutefois mis en place une CSSCT.



9 accords sur 10 utilisent la liberté conventionnelle offerte par le code du travail. Ainsi, 68,5% des accords prévoient un nombre de membres supérieur à 3 (le plus souvent entre 4 et 10). Titulaires comme suppléants peuvent être désignés dans près de 8 entreprises sur 10. Un crédit d'heures spécifique aux membres de la CSSCT est souvent accordé avec des variations d'une entreprise à l'autre.

209 accords (soit 82,3%) confient à la CSSCT l'ensemble des attributions déléguables.

En revanche, les accords comportent peu de stipulations sur le nombre de réunions, leurs objectifs et les personnalités invitées. Ils fixent assez souvent le nombre de réunions annuelles à quatre, ce qui correspond au nombre de réunions obligatoires du CSE sur les thèmes de la santé, sécurité et conditions de travail. Lorsque les accords précisent l'objectif des réunions, leur finalité est majoritairement de préparer les réunions du CSE.

104 mettent en place des commissions supplémentaires (207 au total) qui ne sont pas prévues par le code du travail. Les commissions activités sociales et culturelles sont les plus nombreuses (42,6%). Les membres des commissions sont majoritairement désignés par les membres du CSE parmi eux.

138 accords mettent en place au moins une commission conventionnelle prévue par les dispositions supplétives du code du travail. Ces 138 accords instaurent 307 commissions. C'est la commission de la formation qui est la plus présente (108 accords). Les accords s'en tiennent majoritairement aux dispositions supplétives. Les membres des commissions sont très souvent désignés parmi les membres du CSE (titulaires et suppléants).

V.- Les attributions du CSE

147 accords sur 450 (32,7%) aménagent la périodicité ou le contenu des consultations récurrentes. 71 accords prévoient une périodicité annuelle pour les trois consultations. Lorsque des durées distinctes sont prévues par l'accord, il est fréquent que la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ne soit effectuée que tous les deux ou trois ans, alors qu'une consultation annuelle est plus souvent retenue pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et celle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. 52 accords sur 147 (35,4%) aménagent le contenu des consultations récurrentes.

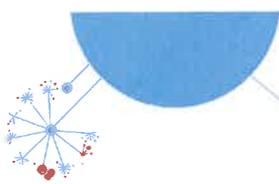
Les consultations ponctuelles sont moins traitées (93 accords sur 450 soit 20,7 %) et 9 accords sur 10 se contentent de reproduire les dispositions supplétives du code du travail.

103 accords sur 450 accords (22%) traitent du délai laissé au CSE pour rendre un avis simple avec une préférence pour un délai de 15 jours.

72 accords prévoient un délai en cas d'expertise qui est le plus souvent de 2 mois. Quelques accords prévoient un délai de 3 mois en cas de pluralité d'expertises.

145 accords sur 450 traitent de la base de données économiques et sociales (BDES) dont 95 dans des entreprises de plus de 300 salariés.





VI.- Les réunions du CSE

Parmi les nombreux accords (318 sur 450) qui traitent du nombre de réunions du CSE, 71,4% prévoient un nombre supérieur à celui imposé par le code du travail, singulièrement dans les entreprises de plus de 300 salariés, avec une préférence pour 11 réunions.

Si 258 accords (57,3%) comportent des clauses relatives à la participation des suppléants aux réunions du CSE, 62 % se contentent de réitérer la règle légale qui n'autorise cette participation qu'en l'absence du titulaire surtout dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés. Dans 99 accords, des dérogations diverses sont toutefois prévues : fixation d'un nombre de suppléants (le plus souvent entre 2 et 4) autorisés à assister aux réunions (21 accords sur 80), détermination d'un nombre de suppléants choisis par organisation syndicale représentative (8 accords), participation limitée à certaines réunions (9 accords).

VII.- CSE central (CSEC) et CSE d'établissement (CSEE)

108 accords sur 450 (24%) mettent en place un CSEC et des CSEE avec une majorité d'accords conclus dans des entreprises d'au moins 1000 salariés.

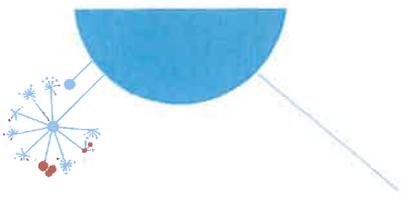
Près d'un accord sur deux comporte des stipulations sur les modalités de désignation des membres du CSEC. Presque tous les accords qui traitent des membres éligibles (29 sur 57) ne permettent qu'aux seuls membres titulaires des CSE d'établissement d'être élus. 42 accords sur 57 s'intéressent au nombre de titulaires du CSEC avec une majorité d'accords qui retiennent un nombre inférieur à 10.

La grande majorité des accords permet indistinctement aux membres titulaires et suppléants des CSE d'établissement d'être élus membres suppléants du CSE central.

Les accords, peu nombreux, qui traitent de l'articulation des consultations ne font que rappeler les dispositions légales. Pour les trois consultations récurrentes, la majorité des accords qui s'y intéressent les réservent au CSEC.

2 réunions du CSEC sont le plus souvent prévues, les entreprises de plus de 300 salariés n'hésitant pas à accorder 3 ou 4 réunions par an.





Chapitre 1

Le périmètre de mise en place du CSE

367 accords sur les 450 du panel (soit 81,6%) traitent du périmètre de mise en place du CSE.

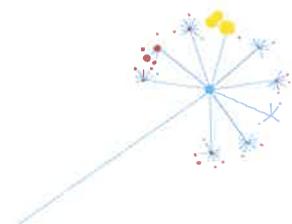
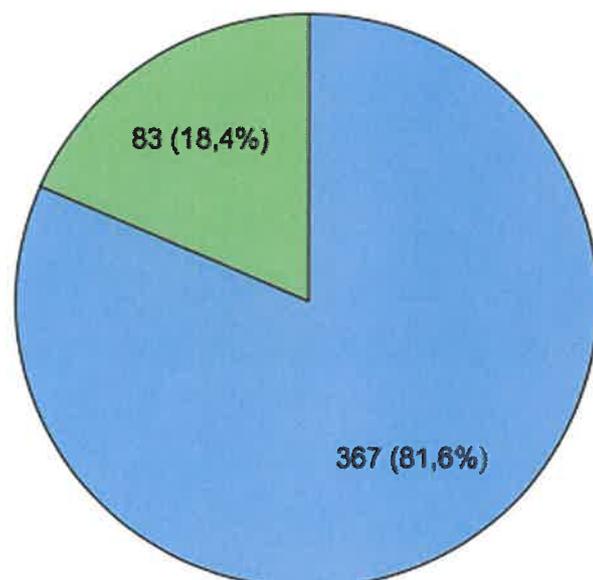
La répartition de ces accords par tranches d'effectifs, par secteurs d'activités et par unité signataire est conforme à celle du panel des 450 accords.

La majorité des accords concerne des entreprises (unité signataire), ayant un effectif compris entre 50 et 299 dont le secteur d'activité est majoritairement l'industrie manufacturière.

Si 83 accords (18,4%) ne comportent pas de clauses relatives au périmètre d'implantation du CSE, on peut néanmoins déduire l'existence d'un CSE unique dans une majorité d'entreprises. Dans les autres accords, aucun élément ne permet d'identifier le périmètre d'implantation, ces accords portant souvent sur quelques thèmes du CSE (fonctionnement, budget, représentants de proximité...).

Périmètre d'implantation du CSE

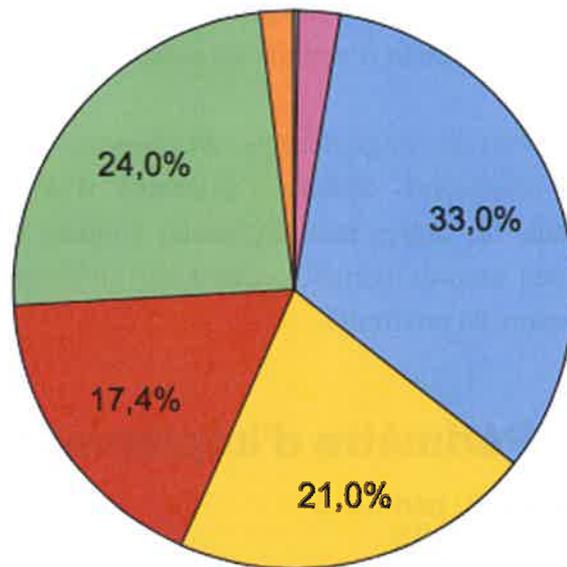
- Accord traitant du périmètre d'implantation du CSE
- Accord ne traitant pas du périmètre d'implantation du CSE

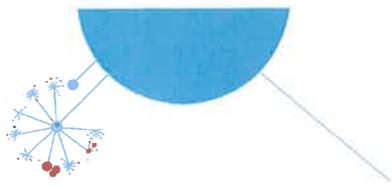


	1-10	11-20	21-49	50-299	300-499	500-999	1000-4999	5000 et +
Nombres d'accords	0	1	9	121	77	64	88	7

Répartition du panel des 367 accords par tranche d'effectif

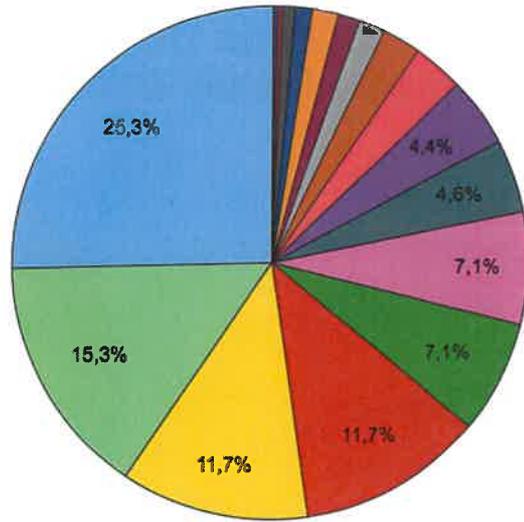
- 11-20
- 21-49
- 50-299
- 300-499
- 500-999
- 1000-4999
- 5000 et plus





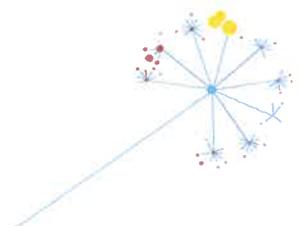
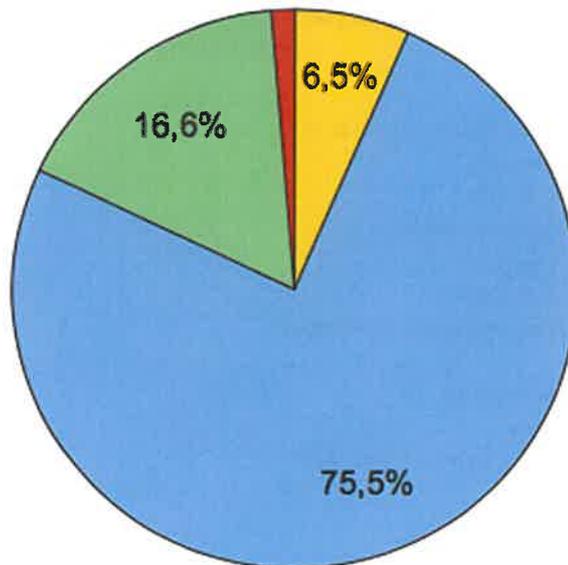
Répartition du panel des 367 accords par secteur d'activité

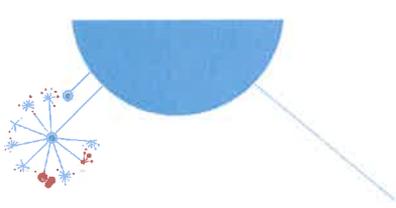
- Activités de spectacle et de sport
- Production commerce d'énergie
- Administration publique
- Activités immobilières
- Enseignement
- Hébergement et restauration
- Production et distribution d'eau; assainissement, gestion...
- Autres activités de services
- Information et communication
- Activités financières et d'assurance
- Construction
- Activités de services administratifs et de soutien
- Transports et entreposage
- Santé humaine et action sociale
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
- Industrie manufacturière



Répartition du panel des 367 accords par unité signataire

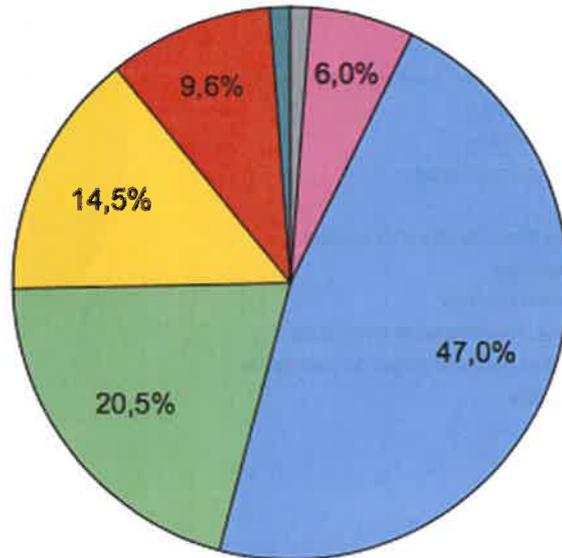
- Etablissement
- Entreprise
- UES
- Groupe





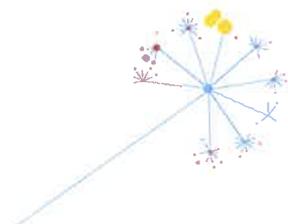
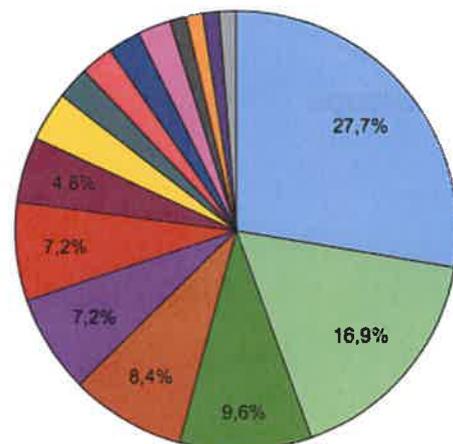
Accords ne traitant pas du périmètre d'implantation du CSE par tranches d'effectifs

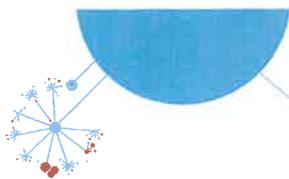
- 11-20
- 21-49
- 50-299
- 300-499
- 500-999
- 1000-4999
- 5000 et plus



Accords ne traitant pas du périmètre d'implantation du CSE par secteurs d'activité

- Industrie manufacturière
- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- Transports et entreposage
- Autres activités de services
- Activités financières et d'assurance
- Santé humaine et action sociale
- Hébergement et restauration
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Construction
- Information et communication
- Activités immobilières
- Activités de services administratifs et de soutien
- Administration publique
- Enseignement
- Activité de spectacle et de sport
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution





Section I. La détermination du périmètre

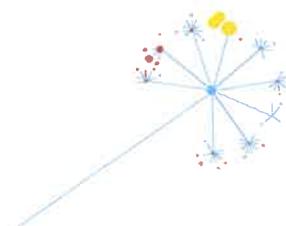
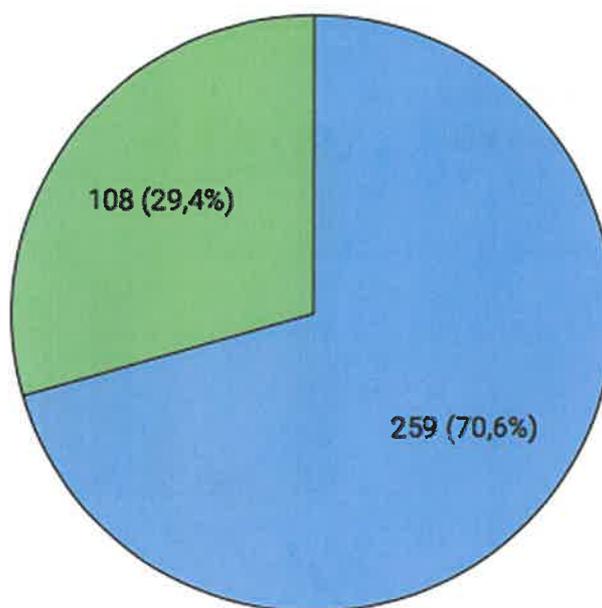
70,6% des 367 accords mettent expressément en place un CSE unique. Ces accords sont souvent signés dans des entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 299 salariés dont le secteur d'activité est majoritairement l'industrie manufacturière.

Les 108 autres accords (29,4%) mettent en place des CSE d'établissement (CSEE) et un CSE central (CSEC). 20,6% de ces accords reconnaissent plus de dix établissements distincts alors que 18,7% mettent en place seulement deux établissements distincts. C'est dans l'industrie manufacturière que les accords sont plus nombreux mais la répartition est conforme à celle du panel des 450 accords.

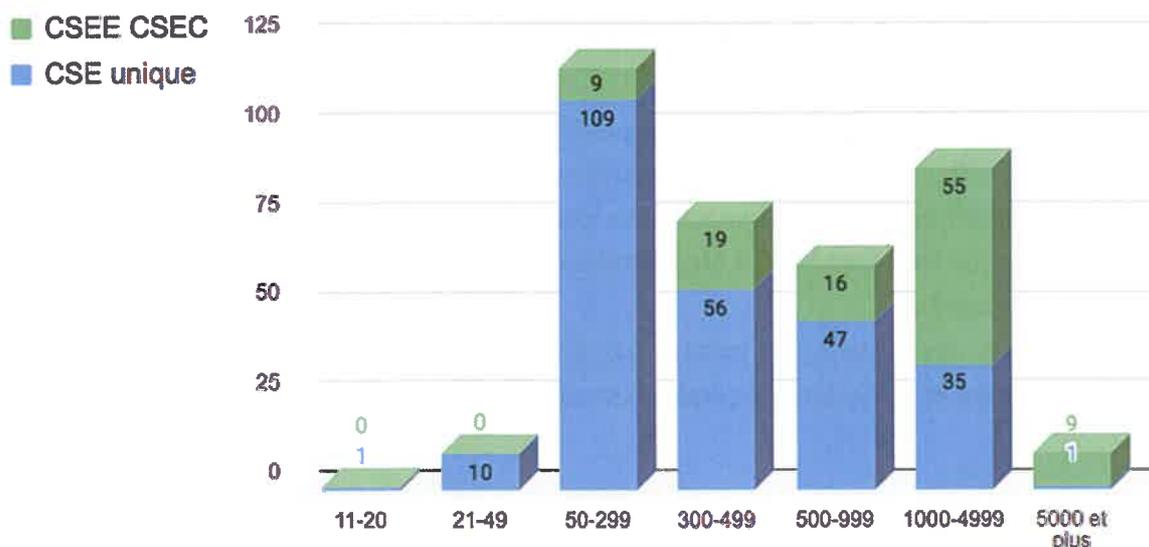
La seule lecture des accords ne permet pas de déterminer l'évolution des périmètres par rapport au nombre et périmètre des établissements fixés pour la mise en place des anciennes IRP.

CSE unique/CSE d'établissement /CSE central

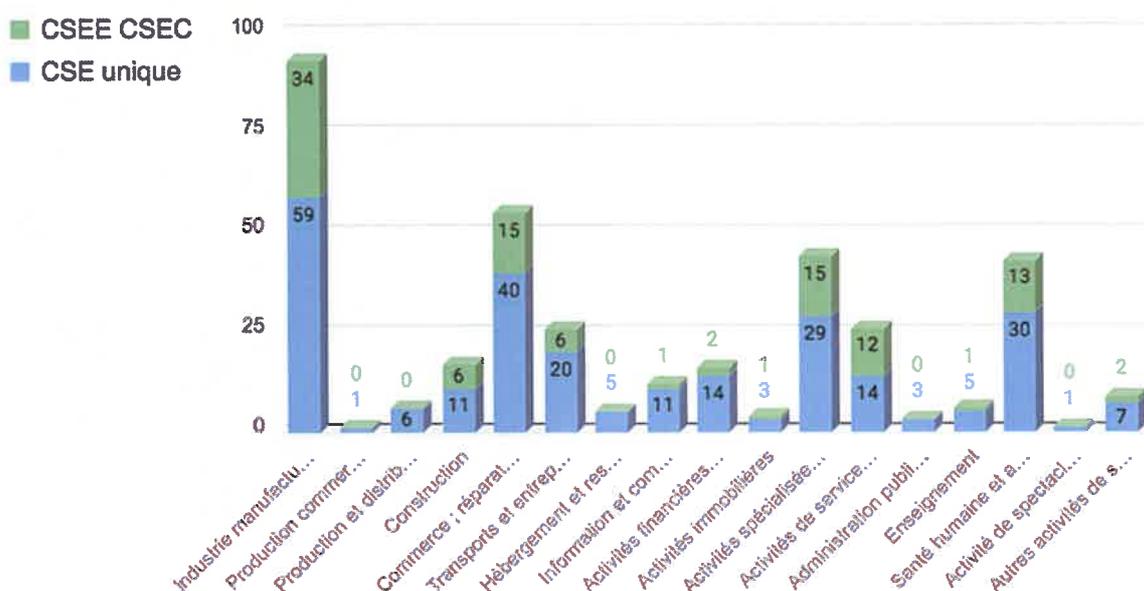
- Mise en place d'un CSE unique
- Mise en place de CSEE/CSEC

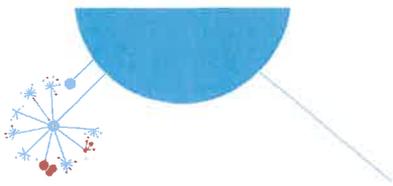


Mise en place du CSE unique et des CSEE/CSEC par tranche d'effectif

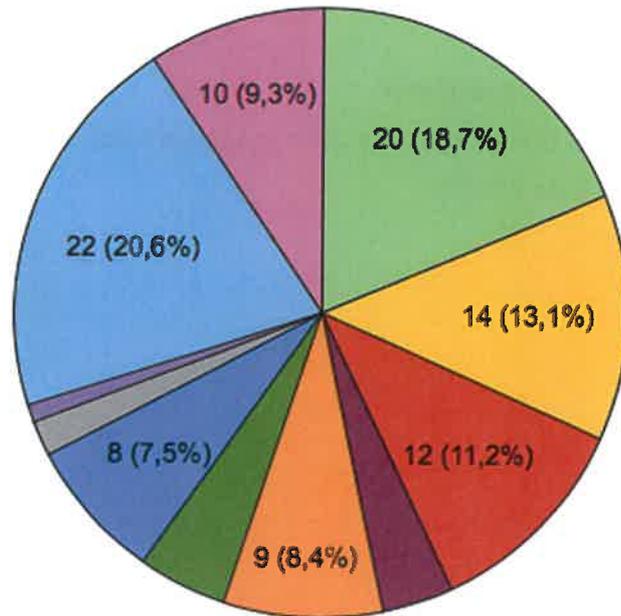
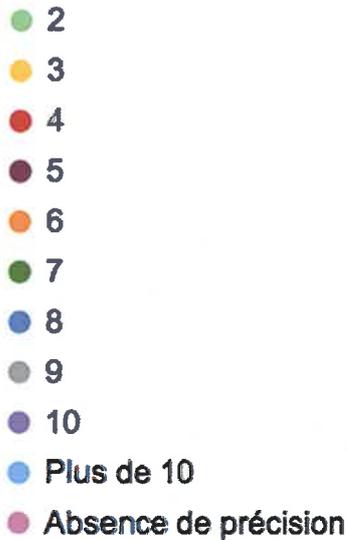


Mise en place du CSE unique et des CSEE/CSEC par secteur d'activité





Nombre d'établissements distincts

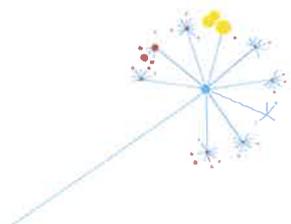


Section II. La détermination du périmètre

Le code du travail n'impose pas à l'accord collectif qui fixe le périmètre d'implantation du CSE de le justifier. Les négociateurs ont toute liberté. En revanche, en l'absence d'accord, la fixation par l'employeur du nombre et du périmètre des établissements distincts doit prendre en compte l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (C. trav. art. L. 2313-4), la chambre sociale de la Cour de cassation ayant récemment précisé que caractérise au sens de ce texte « *un établissement distinct, l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service* » (Cass. soc. 19 déc. 2018, n. 18-23.655).

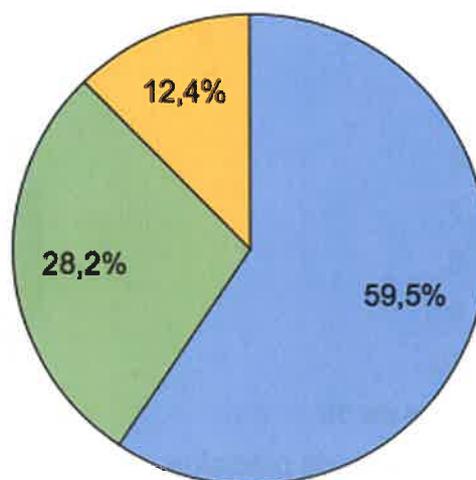
2.1. Justification d'un CSE unique

Sur les 259 accords traitant de la mise du CSE unique, 59,5% ne justifient pas leur choix. Parmi les accords qui le font, 28,2% mentionnent l'absence d'autonomie de gestion des implantations géographiques distinctes alors que 12,4 % des 259 accords retiennent plusieurs critères tels que la cohérence dans la prise de décision, la tradition historique de l'entreprise, la recherche d'une stabilité dans le temps, une organisation et une direction centralisées...



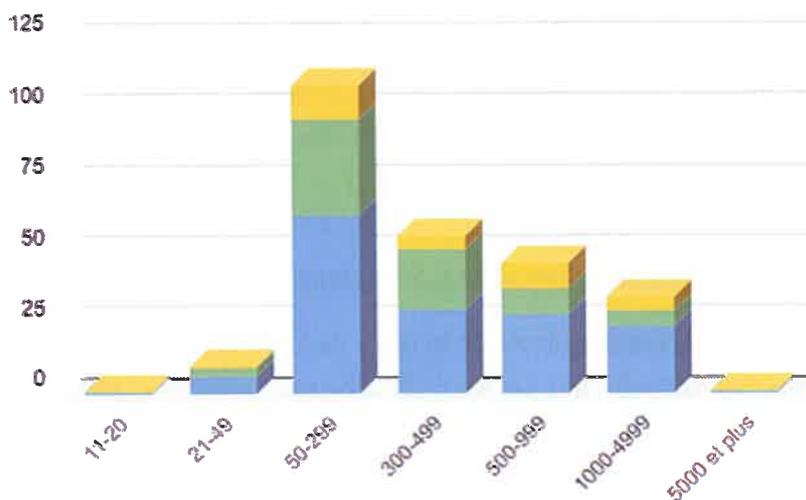
Critère(s) retenu(s) pour la mise en place d'un CSE unique

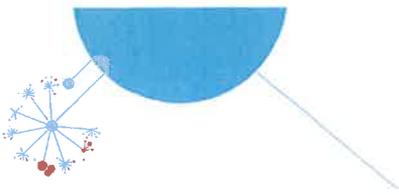
- Absence de justification
- Absence d'autonomie de gestion uniquement
- Pluralité de critères



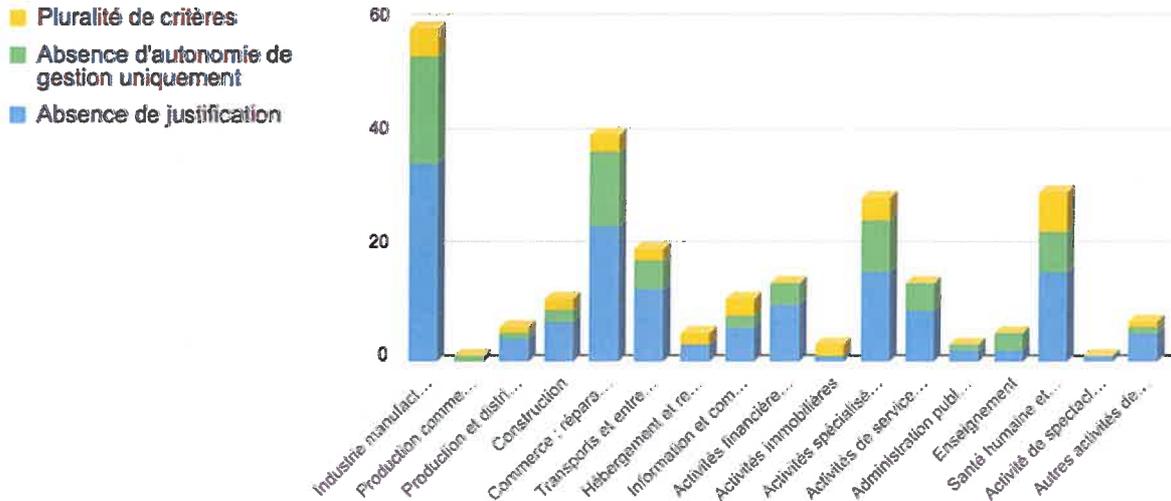
Critère(s) retenu(s) pour la mise en place d'un CSE unique par tranche d'effectif

- Pluralité de critères
- Absence d'autonomie de gestion uniquement
- Absence de justification





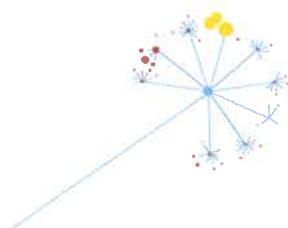
Critère(s) retenu(s) pour la mise en place d'un CSE unique par secteur d'activités



2.2. Justification d'un CSEC et de CSEE

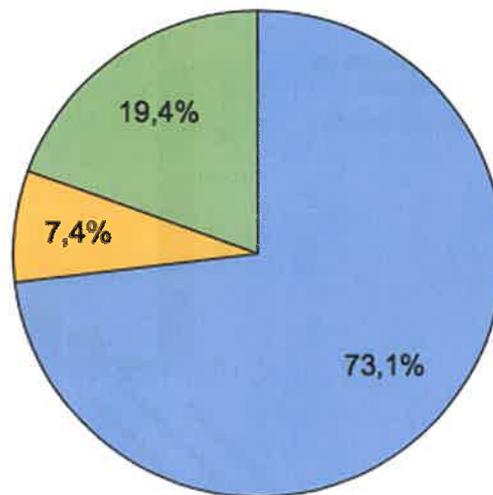
73,1% des 108 accords qui mettent place des un CSEC et des CSEE ne justifient pas leur choix. Peu nombreux sont les accords qui ne retiennent que la seule autonomie de gestion (7,4%). Les autres accords qui comportent une justification (19,4%) utilisent plusieurs critères tels que :

- L'autonomie de gestion
- La recherche de stabilité dans le temps;
- La nature des fonctions et des postes;
- L'effectif (centralisation, répartition...);
- La communauté de travail;
- L'implantation géographique distincte;
- Les branches d'activités;
- La communauté de travailleurs présentant les mêmes intérêts et les mêmes réclamations;
- La direction assurée par un cadre dirigeant;
- L'organisation stratégique et administrative;
- Les entités économiques et managériales homogènes;
- La volonté de maintenir la qualité du dialogue social.



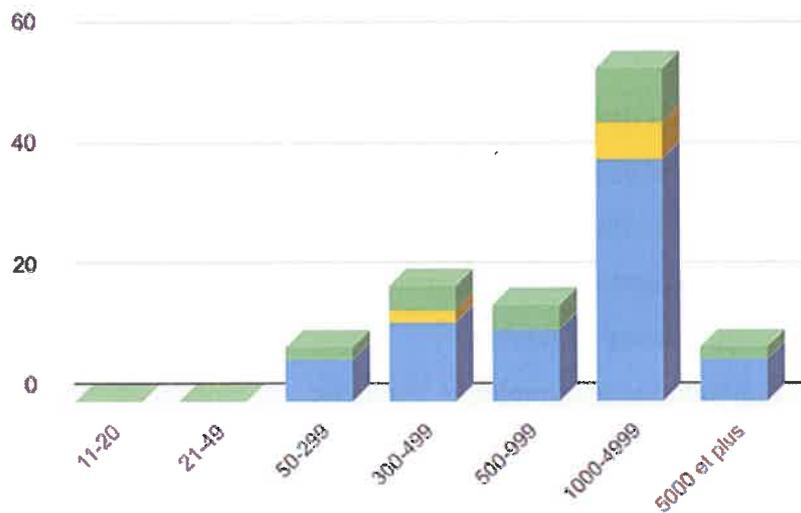
Critère(s) retenu(s) pour la mise en place des CSEE/CSEC

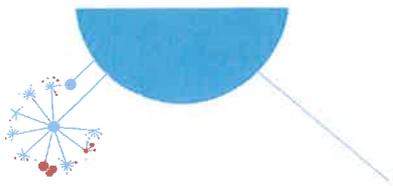
- Absence de justification
- Autonomie de gestion uniquement
- Pluralité de critères



Critère(s) retenu(s) pour la mise en place de CSEE/CSEC par tranche d'effectif

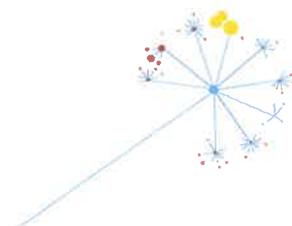
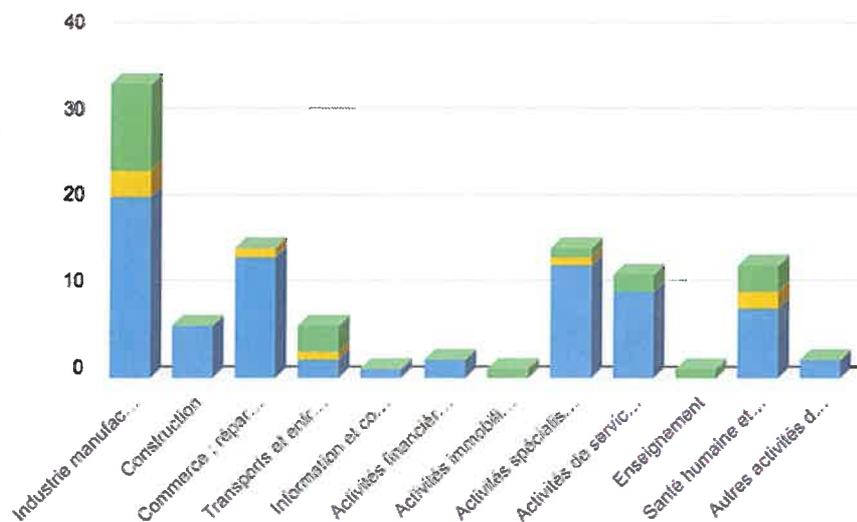
- Autres critères
- Autonomie de gestion uniquement
- Absence de justification

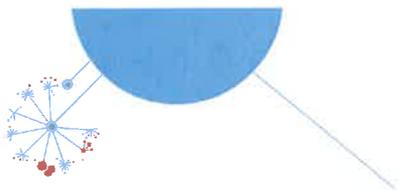




Critère(s) retenu(s) pour la mise en place de CSEE/CSEC par secteur d'activité

- Pluralité de critères
- Autonomie de gestion uniquement
- Absence de justification





Chapitre 2

Les représentants de proximité

L'accord collectif qui fixe le périmètre et le nombre des établissements distincts peut instituer des représentants de proximité. Cet accord a toute latitude pour définir le nombre et les attributions des représentants de proximité ainsi que leurs modalités de fonctionnement (C. trav. art. L. 2313-7).

Sur les 450 accords, 123 (27,3%) comportent des stipulations qui mettent en place des représentants de proximité. 12 accords excluent expressément de les mettre en place.

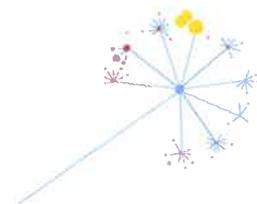
Dans 106 accords (86,2%), les stipulations figurent dans l'accord de configuration du CSE. Dans les autres cas, les stipulations sont insérées dans un accord portant exclusivement sur le fonctionnement du CSE.

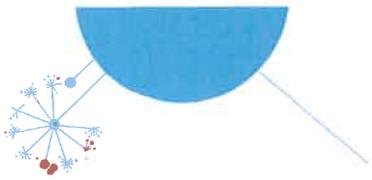
77,4% des accords concernent des entreprises où un CSE unique a été mis en place. Ce pourcentage reflète la proportion d'entreprises ayant mis en place un CSE unique.

Parmi les 123 accords, certains subordonnent la mise en place des représentants de proximité à l'absence d'élus du CSE dans un périmètre donné de l'entreprise.

Une majorité des 123 accords concerne des entreprises dont l'effectif est d'au moins 500 salariés (55,3% alors qu'elles ne représentent que 40,6% du panel de 450). Les représentants de proximité sont ainsi davantage mis en place dans les structures dont l'effectif est plus élevé.

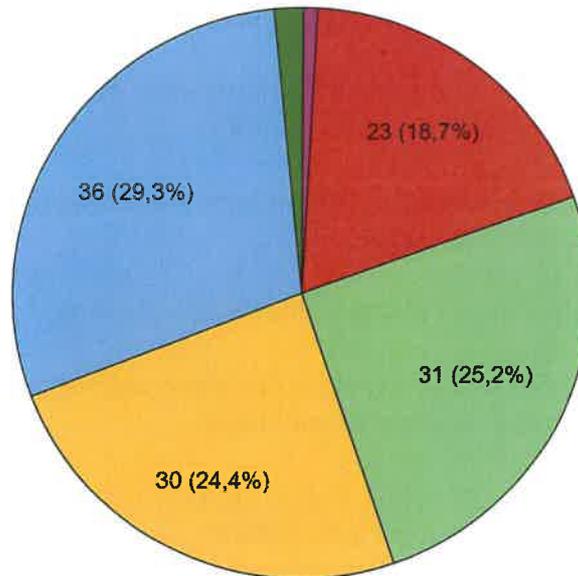
La répartition des 123 accords par secteurs d'activité n'apporte pas d'enseignement particulier. Ce constat vaut pour l'ensemble des thèmes traités.





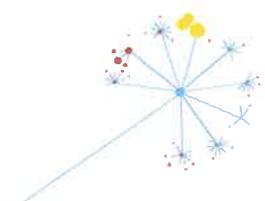
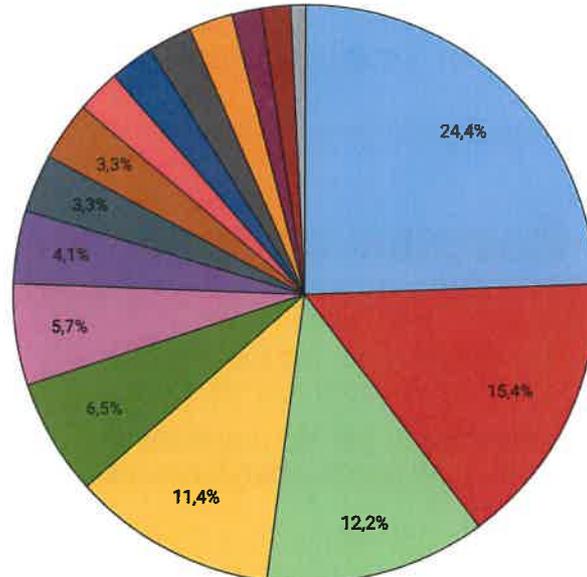
Répartition du panel des 123 accords comportant des stipulations sur les représentants de proximité par tranche d'effectif

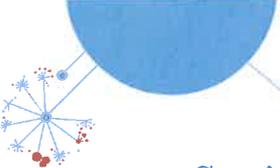
- 21-49
- 50-299
- 300-499
- 500-999
- 1000-4999
- 5000 et +



Répartition du panel des 123 accords comportant des stipulations sur les représentants de proximité par secteur d'activité

- Santé humaine et action sociale
- Industrie manufacturière
- Commerce ; réparation d'automobile et de motocycles
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Transports et entreposage
- Activités de service administratifs et de soutien
- Activités financières et d'assurance
- Construction
- Autres activités de services
- Information et communication
- Activités immobilières
- Administration publique
- Enseignement
- Hébergement et restauration
- Production commerce d'énergie
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution





Section I. La désignation des représentants de proximité

1.1. Modalités de désignation des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont soit des membres du comité social et économique soit des personnes désignées par lui (art. L. 2313-7 al 7).

Sur les 123 accords, 4 renvoient la détermination des modalités de désignation au règlement intérieur ou à la première réunion du CSE.

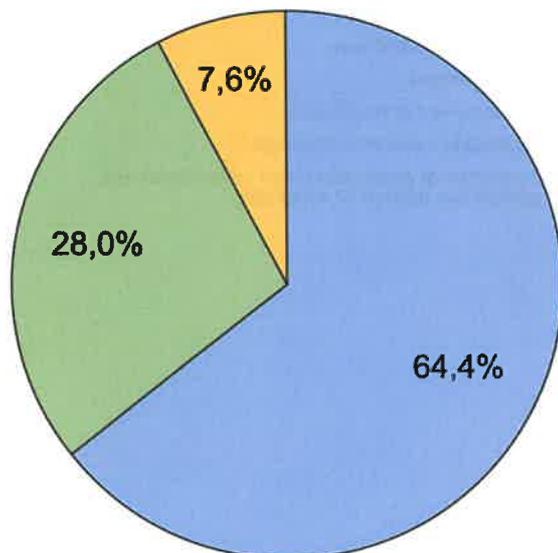
Sur les 119 accords prévoyant des modalités de désignation :

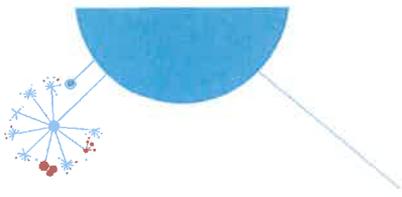
- 64,4% prévoient une désignation des représentants de proximité par les membres du CSE sans évoquer un appel à candidature.
- 28% des accords prévoient une désignation des représentants de proximité par les membres du CSE par appel à candidature.
- 7,6% des accords prévoient différents modes de désignation des représentants de proximité.
- 1 accord prévoit la désignation des représentants de proximité par les délégués syndicaux, ce que le code du travail n'autorise pas.
- 9 accords prévoient que les représentants de proximité sont élus par le CSE sur la base de listes de candidats établies par les organisations syndicales représentatives.

Il n'y a pas de différence notable selon l'effectif de l'entreprise.

Modalités de désignation des représentants de proximité

- Désignation par les membres du CSE, sans appel à candidatures
- Désignation par les membres du CSE avec appel à candidatures
- Autres





1.2. Personnes désignées

30,1% des 123 accords prévoient que la désignation peut concerner les salariés et les membres du CSE, sans condition particulière.

20,3% des accords prévoient que seuls les membres du CSE, suppléants et titulaires, peuvent être désignés représentants de proximité.

18,7% des accords imposent des conditions d'éligibilité : 11,4% de ces accords prévoient que les représentants de proximité sont désignés parmi les membres du CSE et, à défaut de candidature, sont choisis parmi les salariés; 7,3% des accords stipulent que les salariés remplissant uniquement les conditions d'éligibilité propres aux membres du CSE pourront être désignés représentants de proximité.

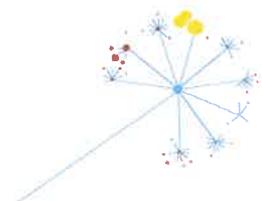
7,3% prévoient que les représentants de proximité sont désignés parmi les membres proposés par les organisations syndicales représentatives.

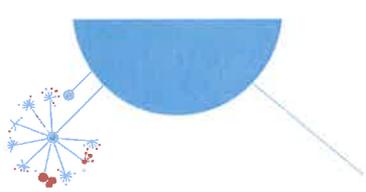
5,7% prévoient que seuls les suppléants du CSE peuvent être désignés représentants de proximité.

4,1% ne comportent aucune stipulation.

2,4% prévoient que les représentants de proximité sont désignés parmi les salariés, sans condition, sauf les membres du CSE.

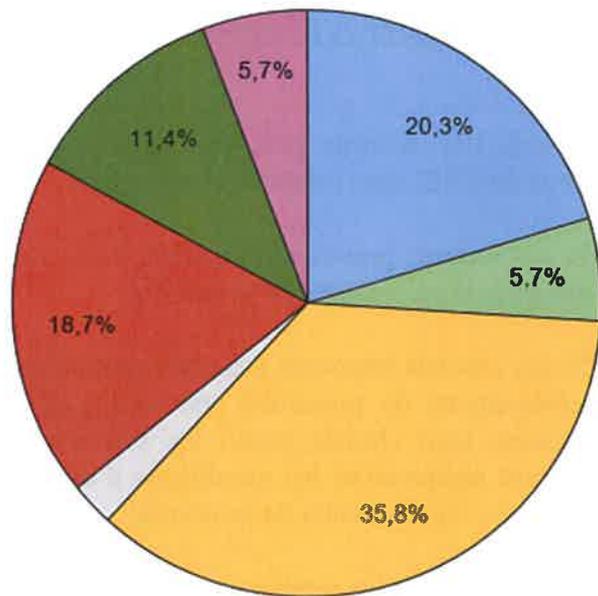
Un accord opte pour une désignation parmi les cadres et à défaut, une désignation parmi les employés.





Salariés pouvant être désignés représentants de proximité

- Membres du CSE uniquement
- Suppléants du CSE uniquement
- Tous salariés sans condition
- Tous salariés sans condition sauf membres du CSE
- Tous salariés avec certaines conditions d'éligibilité
- Membres du CSE et à défaut salarié
- Membres proposés par les OSR



1.3. Nombres de représentants de proximité

Entre 1 et 56 représentants de proximité titulaires ont été mis en place sur le panel de 123 accords. Quelques accords (5,7%) ont également mis en place des représentants de proximité suppléants.

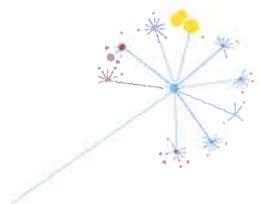
En moyenne, le nombre de représentants de proximité titulaires mis en place est de 9,24 par accord. On constate sans surprise que, plus l'effectif de l'entreprise est important, plus le nombre de représentants de proximité mis en place par accord est important.

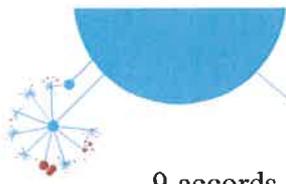
Le nombre de représentants de proximité est assez stable lorsque l'effectif est compris entre 50 et 999. Ce nombre augmente sensiblement à partir 1 000 salariés.

93 accords (75,6%) ont retenu plusieurs périmètres d'implantation inférieurs au périmètre de l'entreprise.

Ces périmètres peuvent être très différents. Il peut s'agir de véritables secteurs géographiques lorsque l'entreprise est implantée sur tout le territoire national, de pôles organisationnels lorsque l'entreprise exerce plusieurs activités, d'établissements spécifiques afin d'atténuer une représentation des salariés trop centralisée lorsqu'un CSE unique a été constitué, ou encore d'un ensemble d'établissements donnés répondant à des critères objectifs.

Parmi ces accords, 59,1% retiennent le même nombre de représentants de proximité par périmètre d'implantation.



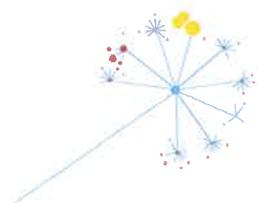
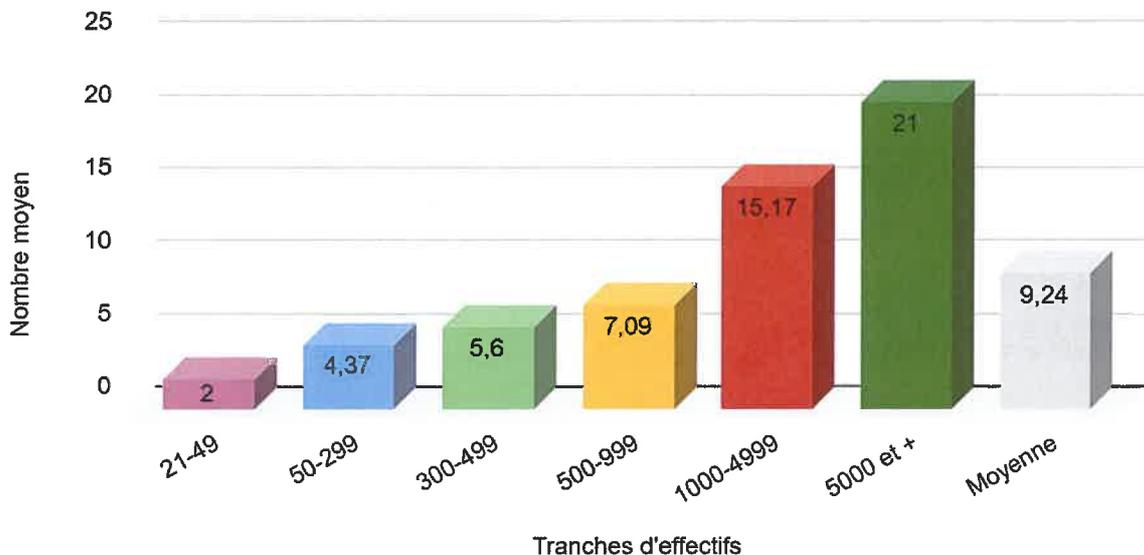


9 accords sur 93 (9,7%) font varier le nombre de représentants de proximité en fonction de l'effectif du périmètre. 29 accords sur 93 (31,2%) ont opté pour des modalités de répartition différentes.

Certains accords ont fixé le nombre alors que d'autres le font dépendre de la représentativité des organisations syndicales représentatives déterminée à la suite des élections professionnelles.

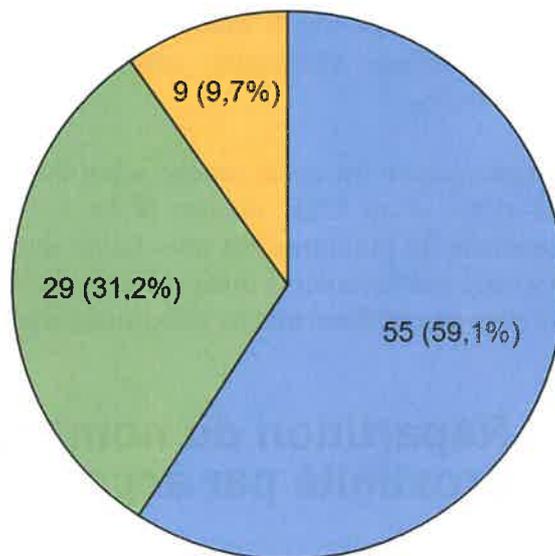
Le nombre moyen est assez proche selon que l'entreprise a des établissements distincts (9,1) ou est dotée d'un CSE unique (9,4). Ce constat doit être nuancé car le nombre de représentants de proximité est plus faible dans les petites entreprises. Or, les accords ayant reconnu des établissements distincts sont plus nombreux dans les plus grandes structures. Il y a donc plus de représentants de proximité en présence d'un CSE unique.

Répartition du nombre de représentants de proximité par accord et tranche d'effectif



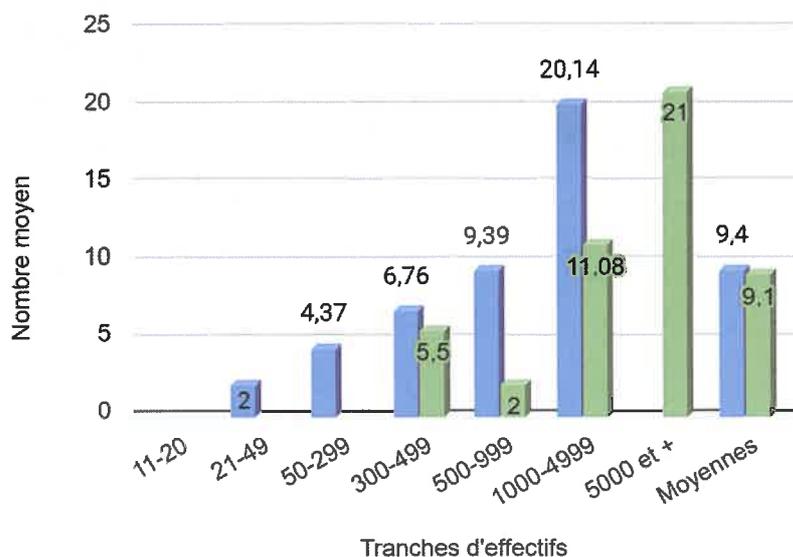
Modalités de répartition en cas de pluralité de périmètres d'implantation

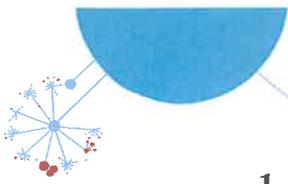
- Répartition uniforme
- Autres répartitions
- Répartition par tranches d'effectifs



Répartition du nombre de représentants de proximité en fonction du périmètre du CSE

- CSE unique
- CSE avec établissements distincts





1.4. La durée des mandats des représentants de proximité

65,9% des accords stipulent que la durée du mandat du représentant de proximité est la même que celle des membres du CSE. L'absence de stipulations s'explique pour certains accords par le fait que ces derniers prévoient que les représentants de proximité seront uniquement des membres titulaires et suppléants du CSE : la durée du mandat est donc identique. 3 accords sur 123 prévoient une durée des mandats des représentants de proximité inférieure à celle des membres du CSE. Dans un accord, il s'agit d'un mandat renouvelable.

40,7% des accords prévoient le remplacement d'un représentant de proximité en cas de cessation anticipée de son mandat. 3 de ces accords contiennent une exception en cas de renouvellement proche des mandats. Enfin, 6 accords sur 123 autorisent la révocation des représentants de proximité sans préciser les motifs de la révocation.

Section II. Les attributions des représentants de proximité

82,1 % des 123 prévoient que les représentants de proximité ont pour mission de relayer les réclamations individuelles et collectives des salariés auprès du CSE.

74,8% des accords prévoient qu'ils sont chargés de recenser et de remonter au CSE (et éventuellement à commission santé, sécurité et conditions de travail dont ils sont parfois membres), les problématiques liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail constatées dans leur périmètre. Ils contribuent aussi à la promotion de la santé, de la sécurité et de l'hygiène, notamment en préconisant des améliorations dans l'organisation du travail. Ils peuvent être amenés à réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou maladie professionnelle.

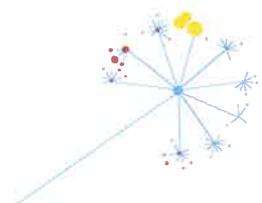
Les représentants de proximité se voient aussi confier un rôle de prévention des situations de harcèlement et peuvent identifier des charges de travail excessives.

49,6% des accords prévoient d'autres attributions. Les représentants de proximité peuvent ainsi saisir le président ou le secrétaire du CSE de toute question qu'ils souhaiteraient voir inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Plus marginalement, ils exercent une mission d'assistance pour les entretiens liés à la rupture du contrat (licenciement, rupture conventionnelle).

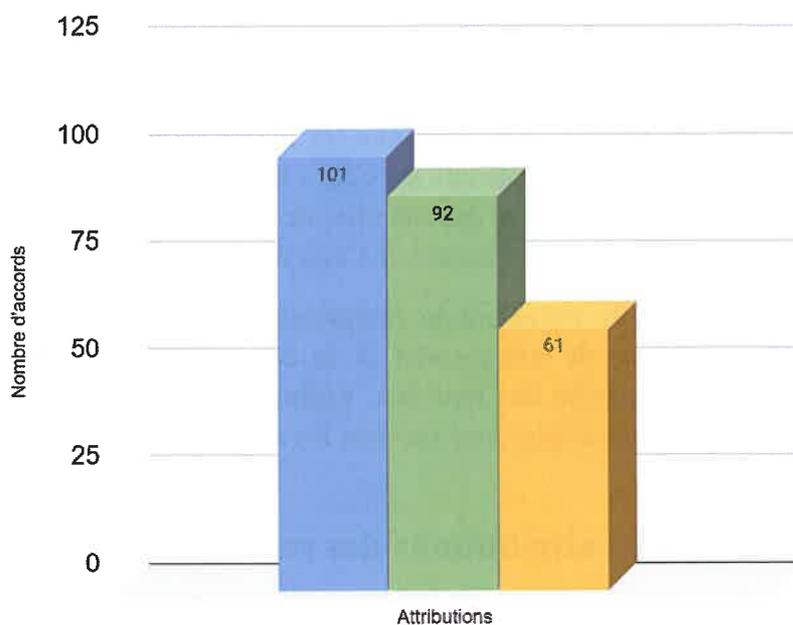
Des accords prévoient que les représentants de proximité sont les correspondants du CSE en matière d'activités sociales et culturelles au sein de leur périmètre d'implantation.

L'inspecteur du travail peut être saisi par les représentants de proximité suite à des observations sur l'application du droit du travail. Ils pourront être amenés à accompagner l'inspecteur lors de ses visites.



Attributions confiées aux représentants de proximité

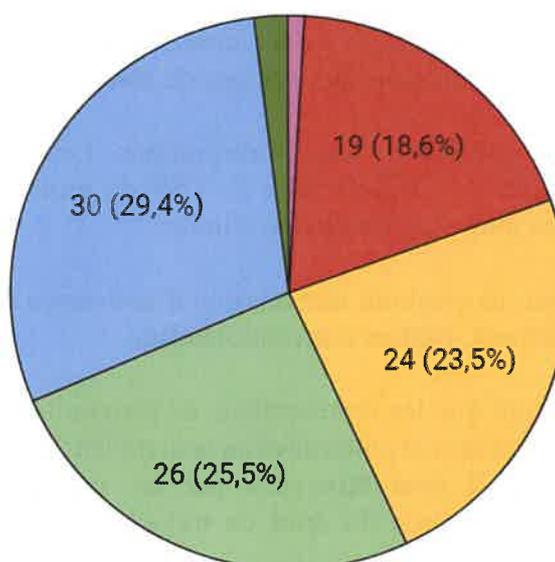
- Réclamations individuelles et collectives
- Santé/sécurité
- Autres attributions

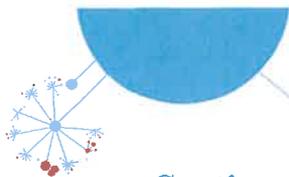


Note : Un même accord peut contenir plusieurs types de clauses.

Attributions en matière de réclamations par tranche d'effectif

- 21-49
- 50-299
- 300-499
- 500-999
- 1000-4999
- 5000 et +





Section III. Les moyens des représentants de proximité

3.1. Les crédits d'heures

78,8% des accords prévoient un crédit d'heures compris entre 1 et 10 heures, 34,1% des accords entre 1 et 5 heures et 44,7% des accords entre 6 et 10 heures.

8,9% des accords ne prévoient pas de crédit d'heures. Dans ces accords les représentants de proximité sont soit membres titulaires soit membres suppléants du CSE. Ils bénéficient d'heures de délégations soit au titre de titulaire du CSE soit par la mutualisation des heures entre les membres du CSE.

Quelques accords prévoient un crédit d'heures différent lorsqu'il s'agit d'un membre titulaire ou d'un membre suppléant du CSE et d'autres que seuls les suppléants et les salariés dépourvus de mandat peuvent bénéficier d'un crédit d'heures.

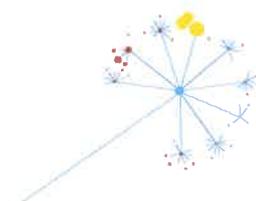
Lorsqu'existe un coordinateur des représentants de proximité, il se voit accorder un crédit d'heures supplémentaires.

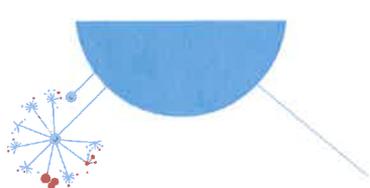
Lorsque les représentants de proximité sont membres titulaires du CSE, 71,5% des accords ne prévoient pas de clause concernant le cumul entre les heures de délégation liées à leur qualité de titulaire du CSE et celles éventuellement accordées au titre de leur mandat de représentant de proximité.

18 accords sur 123 (14,86%) autorisent ce cumul alors que 17 accords l'interdisent. A l'inverse, 17 accords sur 123 (13,8%) prévoient que le cumul est interdit.

20 accords sur 123 (16,26%) prévoient la possibilité pour les représentants de proximité de mutualiser leurs heures avec d'autres membres élus ou désignés. 13 de ces 20 accords prévoient un plafond à cette mutualisation et 7 ne le prévoient pas. Enfin 5 accords prévoyant la mutualisation imposent d'en informer la direction.

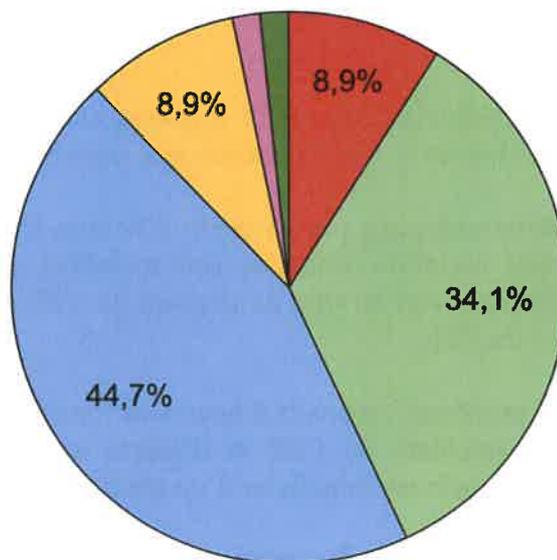
16 accords sur 123 (13%) permettent aux représentants de proximité de reporter leurs heures et 14 sur 16 plafonnent ce report. 2 accords imposent d'informer l'employeur.





Répartition du crédit d'heures mensuel des représentants de proximité par tranche d'heures

- Aucune heure
- 1 à 5 heures
- 6 à 10 heures
- 11 à 15 heures
- 16 à 20 heures
- 20 heures et +



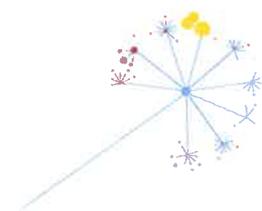
3.2. Les réunions

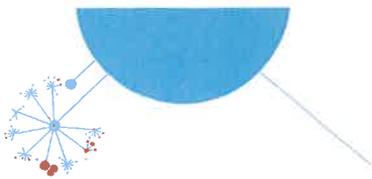
82 accords sur 123 (66,7%) envisagent des réunions assez diverses. 43 accords organisent des réunions spécifiques aux représentants de proximité. Le plus souvent, ces derniers se réunissent sur convocation du représentant de l'employeur qui préside l'instance. Parfois, ils se réunissent même en commission de proximité.

Certains accords prévoient que chaque représentant de proximité assure à tour de rôle la charge de convoquer les autres. Dans ce cas, il est aussi fréquemment stipulé que le bureau du CSE peut procéder aux convocations en cas de carence de la part des représentants de proximité. Seuls 3 accords mettent en place un représentant de proximité coordinateur.

30 accords sur 82 prévoient une participation de plein droit des représentants de proximité aux réunions du CSE ou de la CSSCT. 19 accords subordonnent la participation à ces réunions à certaines conditions par exemples lorsque les questions inscrites à l'ordre du jour relèvent des attributions des représentants de proximité ou en cas de droit d'alerte.

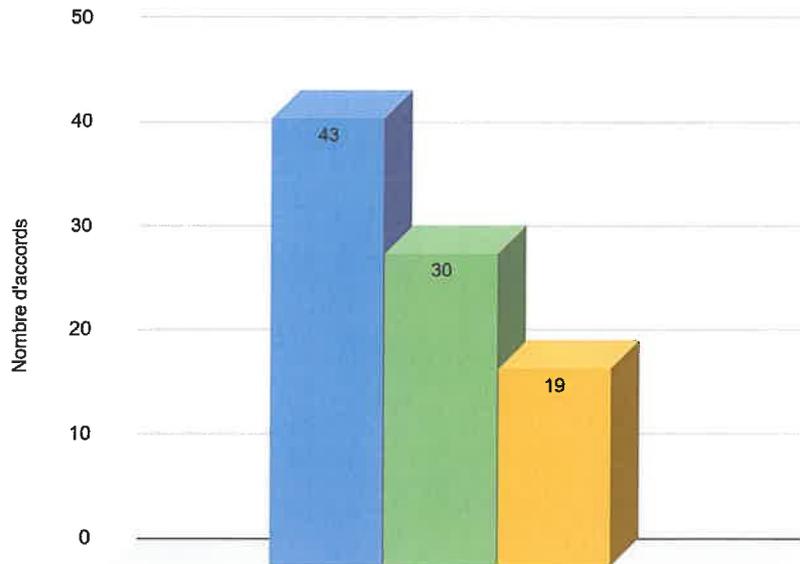
48 accords (58,5%) traitent du temps passé en réunion. 33 accords assimilent le temps passé en réunion à du temps de travail effectif et 30 accords prévoient que ce temps ne s'impute pas sur leur crédit d'heures. 8 accords seulement prennent en charge les frais de déplacement occasionnés par les réunions.





Répartition des accords prévoyant des réunions par type de réunion

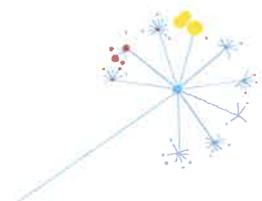
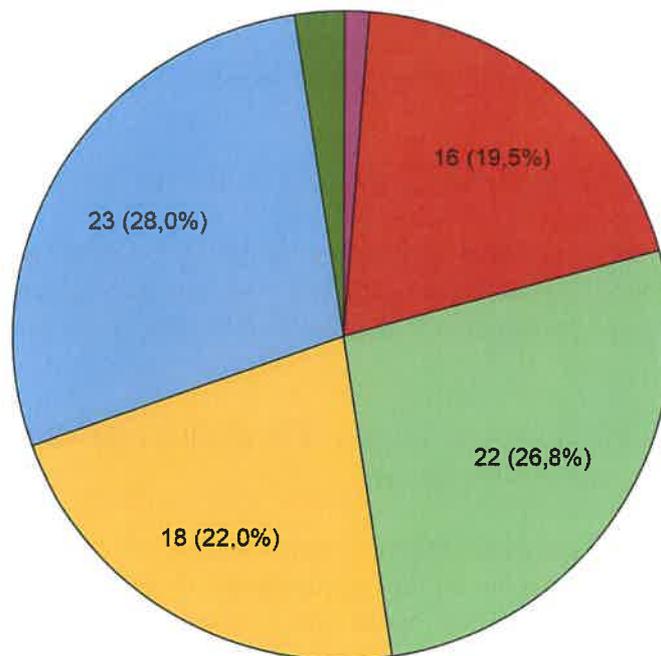
- Réunions spécifiques
- Réunions CSE ou CSSCT
- Participation aux réunions CSE ou CSSCT sous conditions

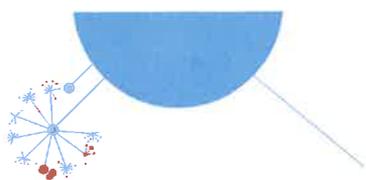


Note : Un même accord peut prévoir plusieurs types de réunions.

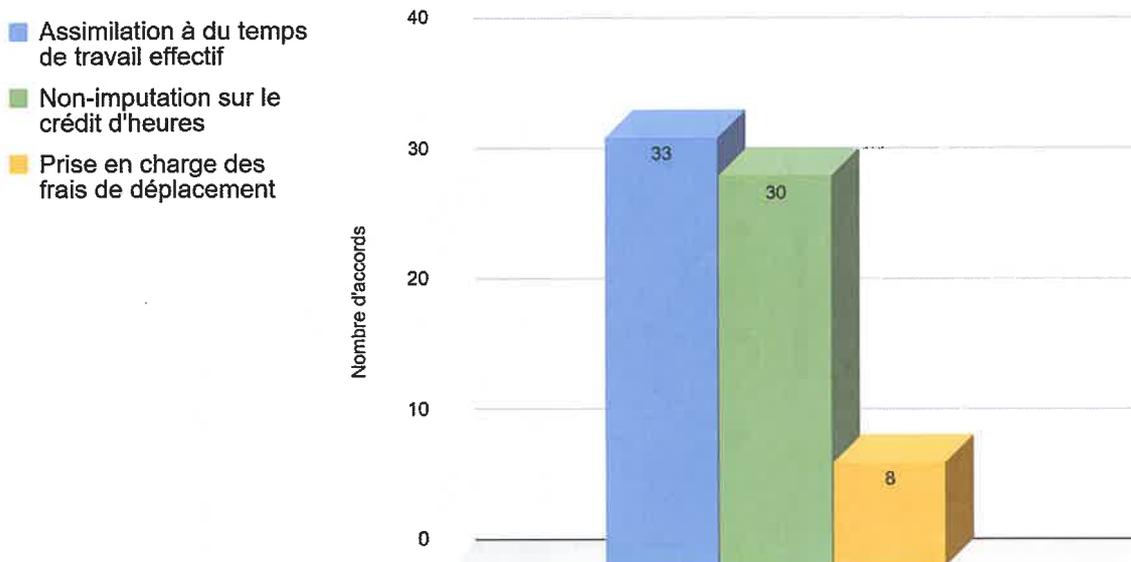
Répartition des réunions prévues par tranche d'effectif

- 21 à 49
- 50 à 299
- 300 à 499
- 500 à 999
- 1000 à 4999
- 5000 et +





Répartition des accords prévoyant le régime du temps passé en réunion



Note : Un même accord peut contenir plusieurs types de clauses.

3.3. Les moyens spécifiques

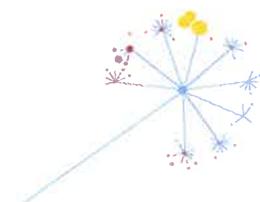
54 accords sur 123 (43,9%) n'accordent aucun moyen spécifique aux représentants de proximité.

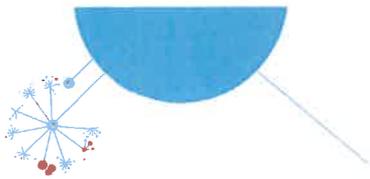
1 accord sur 123 prévoit que les moyens seront discutés lors de la première réunion du CSE.

28 accords (22,76%) reconnaissent la liberté de déplacement aux représentants de proximité. 36 accords (29,3%) traitent de la formation avec une prise en charge soit par l'employeur soit par le CSE, certains représentants de proximité bénéficiant d'une formation liée à leur mandat au CSE.

25 accords (20,3%) prévoient la mise à disposition de moyens matériels : local, adresse électronique, panneau d'affichage, etc...

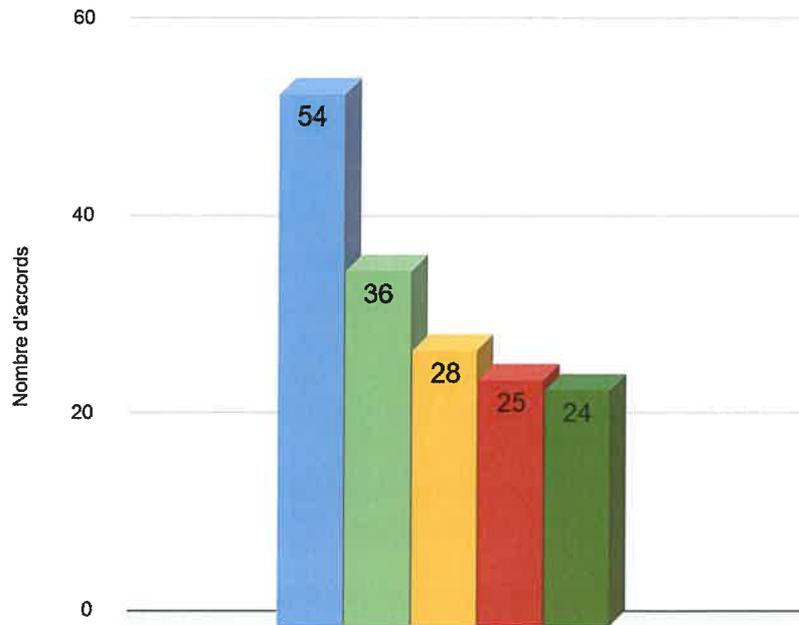
24 accords (19,5%) prévoient d'autres moyens. Ainsi 8 accords (6,5%) imposent la prise en charge des frais de déplacement des représentants de proximité. 4 accords (3,25%) offrent aux représentants de proximité un accès aux mêmes informations que les membres du CSE comme la base de données économiques et sociales (BDES).



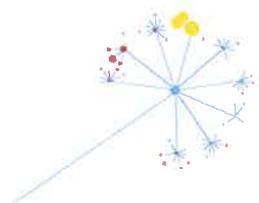


Droits spécifiques reconnus aux représentants de proximité

- Aucun droit/moyen reconnu
- Formations prises en charge par l'employeur ou le CSE
- Liberté de déplacement
- Mise à disposition de moyens matériels
- Autres droits/moyens reconnus



Note : Un même accord peut contenir plusieurs types de clauses.



Chapitre 3 : Composition, heures de délégation et mandats

Ces thèmes sont traités par de très nombreux accords du panel (338 sur 450, soit 75,1%).

32 accords sur 450 (7,1%) renvoient au protocole d'accord préélectoral le soin de déterminer le nombre de sièges et le nombre d'heures de délégation. Ils ne relèvent pas de l'analyse. 80 accords (17,8%) ne comportent aucune stipulation relative à la situation des élus.

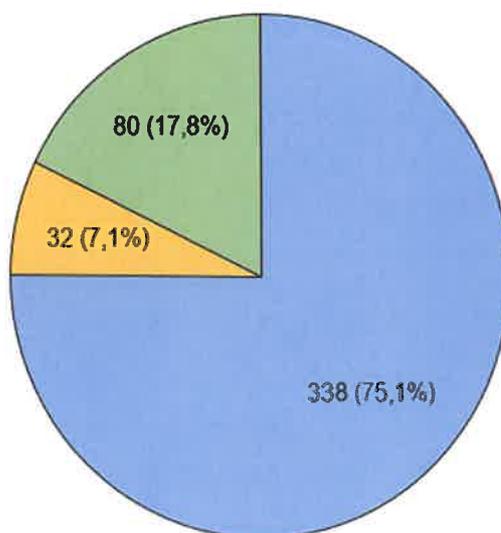
Les 338 accords analysés se répartissent dans toutes les tranches d'effectifs, la tranche 50-299 étant la plus représentée (34,3% soit 116 accords) comme dans le panel des 450 accords.

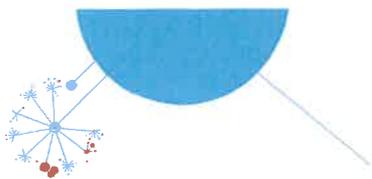
Le secteur " production commerce d'énergie" n'est pas représenté. Pour les autres secteurs, la répartition est comparable à celle du panel général.

78,1% sont des accords d'entreprise, pourcentage proche du panel des 450 accords (76,4%).

Panel des 338 accords

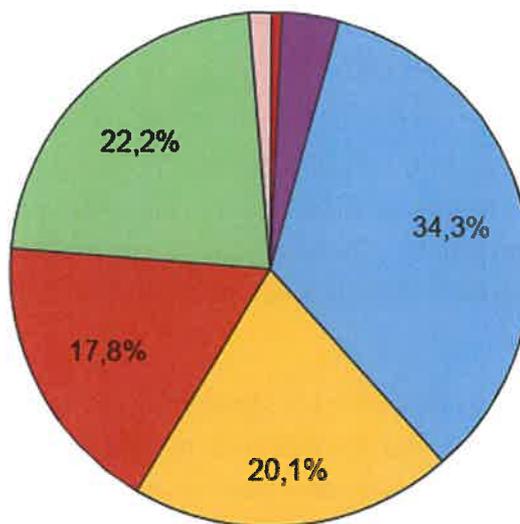
- Accords s'intéressant au nombre d'élus et/ou aux heures de délégation et/ou aux mandats
- Accords renvoyant au PAP s'agissant du nombre d'heures de délégation et de sièges attribués à la délégation élue au CSE et ne comportant aucune stipulations sur les autres thèmes
- Accords ne portant pas sur les thèmes étudiés





Répartition du panel des 338 accords par tranche d'effectif

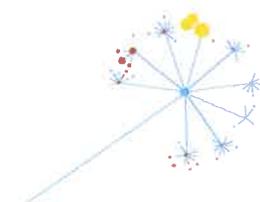
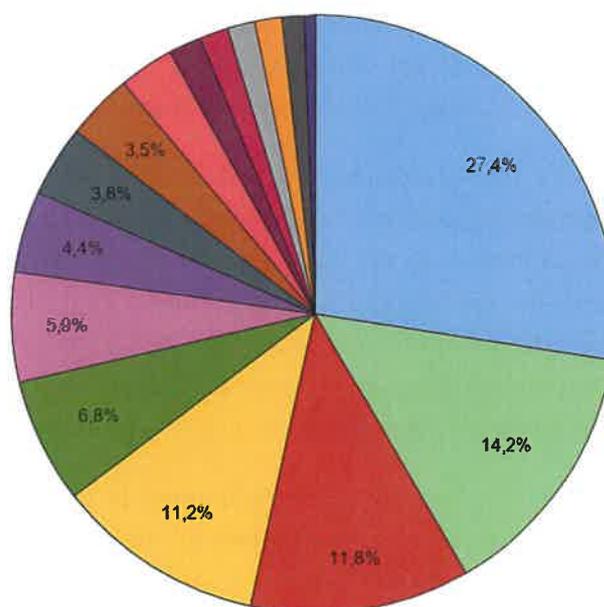
- 11-20
- 21-49
- 50-299
- 300-499
- 500-999
- 1000-4999
- 5000 et +

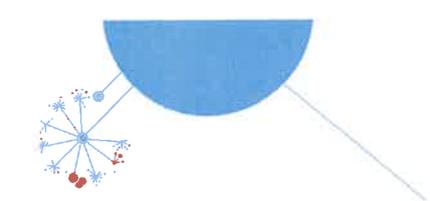


Tranches d'effectifs	11-20	21-49	50-299	300-499	500-999	1000-4999	5000 et +
Nombre d'accords	2	12	116	68	60	75	5

Répartition du panel des 338 accords par secteur d'activité

- Industrie manufacturière
- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- Santé humaine et action sociale
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Transports et entreposage
- Activités de services administratifs et de soutien
- Activités financières et d'assurance
- Construction
- Autres activités de services
- Information et communication
- Hébergement et restauration
- Enseignement
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- Enseignement
- Administration publique
- Activités de sport et de spectacle





Section I. Nombre de titulaires et heures de délégation

1.1. Situation générale

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation fixés par l'article R. 2314-1 du code du travail peuvent être modifiés par le protocole d'accord préélectoral (C. trav. art. L. 2314-1, al. 3) dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (C. trav. art. L. 2314-7).

Cette disposition n'a pas empêché les signataires des accords collectifs sur le CSE de traiter ce thème. Le contenu de ces accords varie toutefois selon l'existence ou non d'un protocole d'accord préélectoral (PAP). Certains accords ont été signés après le PAP (des stipulations font référence au PAP préalable ou à une négociation antérieure rappelée dans le préambule) ; d'autres accords conclus avant le PAP traitent du nombre d'heures de délégation et du nombre de titulaires sous réserve du contenu du PAP. Pour d'autres accords, aucun lien avec le PAP n'est établi. Enfin, 4 accords imposent au PAP à venir le nombre de titulaires et le nombre d'heures de délégation, ce que le code du travail ne permet pas.

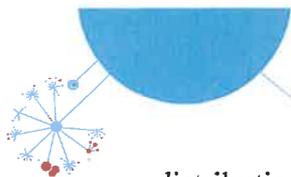
Sur 338 accords, 50% attribuent le nombre de titulaires et le nombre d'heures de délégation prévus par l'article R. 2314-1 du Code du travail. Parmi ces accords, 17% opèrent un renvoi à l'article R. 2314-1 du Code du travail et 33% mentionnent expressément les nombres prévus par ce texte.

13,9% des accords renvoient au protocole d'accord préélectoral avec une prédominance d'entreprises comptant de 50 à 299 salariés.

79 accords (23,4%) modifient le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation. Ce sont les entreprises dont l'effectif est compris entre 1000 à 4999 salariés, qui, proportionnellement, sont le plus représentées.

Parmi ces 79 accords, la moitié augmente les heures et 31% le nombre de titulaires. Plus précisément, 22 accords augmentent le nombre de membres en diminuant corrélativement le nombre d'heures de délégation ou inversement (3 accords ne respectent pas les dispositions légales). 45 accords (56%) comprennent des stipulations plus favorables en augmentant le nombre de membres (17 accords) ou le nombre d'heures (28 accords) sans diminuer corrélativement la seconde donnée. 12 accords (15%) augmentent à la fois le nombre d'heures de délégation et le nombre de sièges.

La majorité des accords qui augmentent le nombre de membres et/ou le nombre d'heures de délégation concerne les entreprises de moins de 300 salariés. La modulation entre le nombre de sièges et le nombre d'heures de délégation est plus fortement utilisée par les entreprises de plus de 300 salariés dans 4 secteurs d'activité avec en tête le secteur de la production et de la

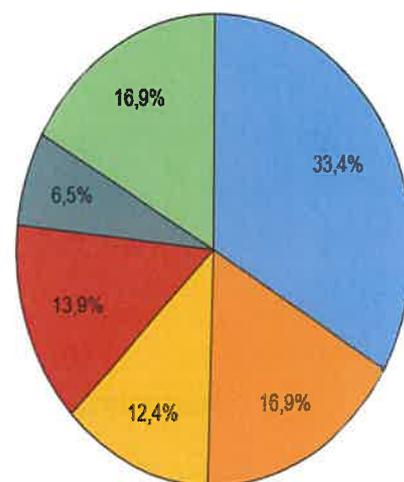


distribution suivi de celui de la santé, des activités financières et du commerce et de la réparation d'automobiles.

L'augmentation du nombre de sièges est très majoritairement de 1 ou 2 ; 6 accords vont jusqu'à 6 ou plus. 22 accords augmentent de plus de 3 heures le nombre d'heures de délégation.

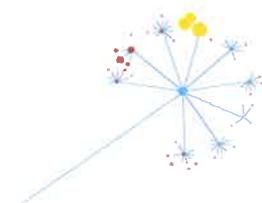
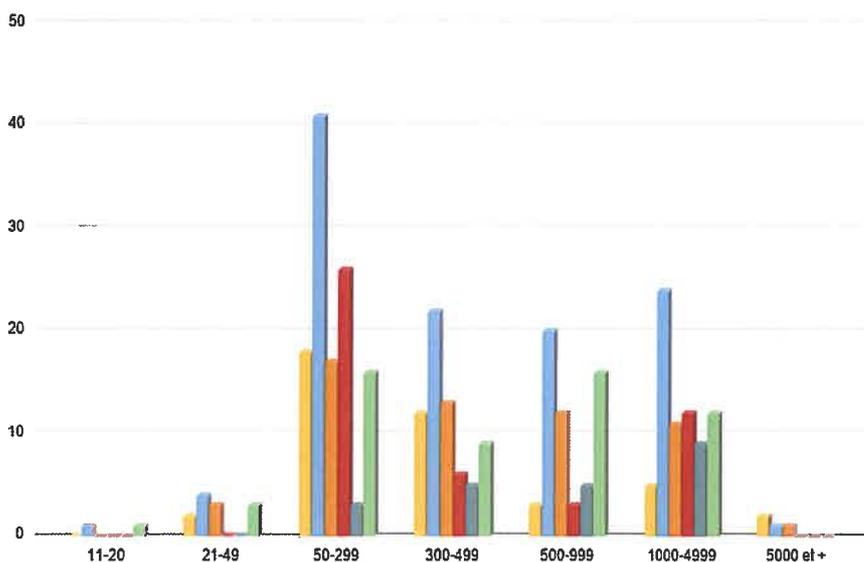
Nombre de titulaires et heures de délégation

- Accords appliquant les dispositions supplétives
- Accords renvoyant aux dispositions supplétives
- Aucune précision
- Accords renvoyant au protocole d'accord préélectoral
- Accords recourant à la modulation travail
- Accords favorables



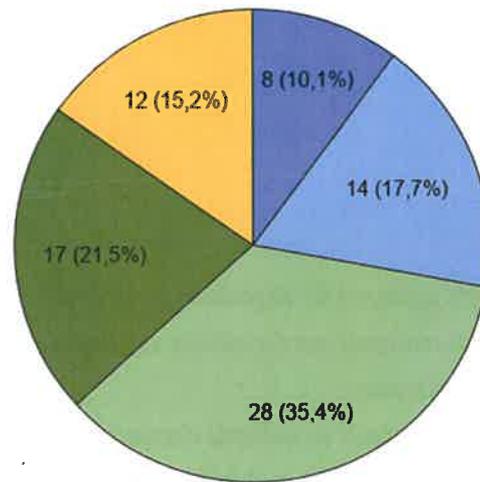
Nombre de titulaires et heures de délégation par tranche d'effectif

- Aucune précision
- Accords appliquant les dispositions supplétives
- Accords renvoyant aux dispositions supplétives
- Accords renvoyant au protocole d'accord préélectoral
- Accords recourant à la modulation
- Accords favorables



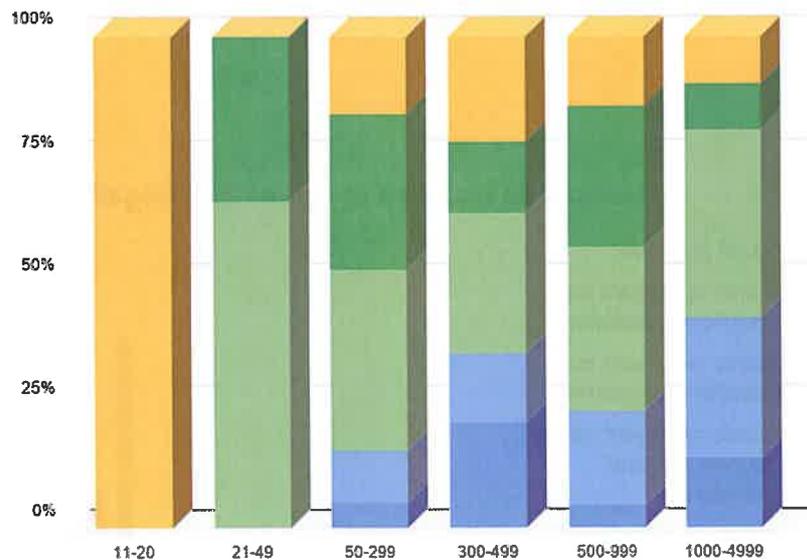
Négociation du nombre de titulaires et des heures de délégation

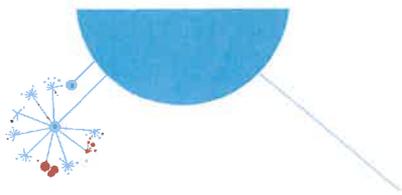
- Modulation au profit du nombre d'élus
- Modulation au profit du nombre d'heures de délégation
- Augmentation des heures
- Augmentation des sièges
- Augmentation des heures et des sièges attribués



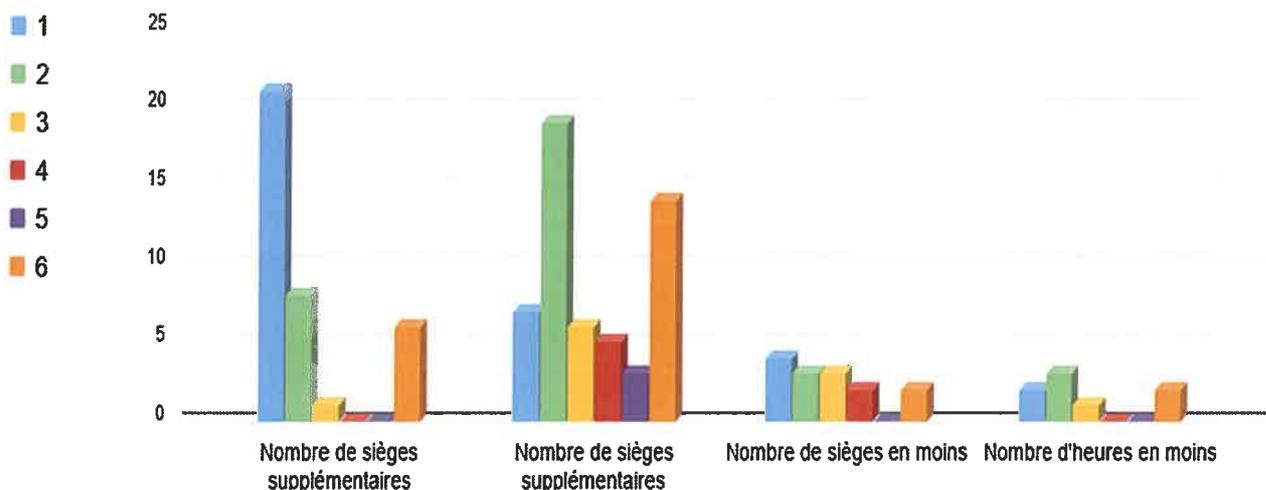
Négociation du nombre de titulaires et des heures de délégation

- Augmentation des heures et des sièges attribués
- Augmentation des sièges
- Augmentation des heures
- Modulation au profit du nombre d'heures de délégation
- Modulation au profit du nombre d'élus





Proportion d'augmentation ou de réduction des sièges et des heures de

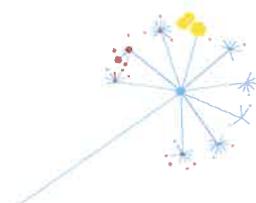
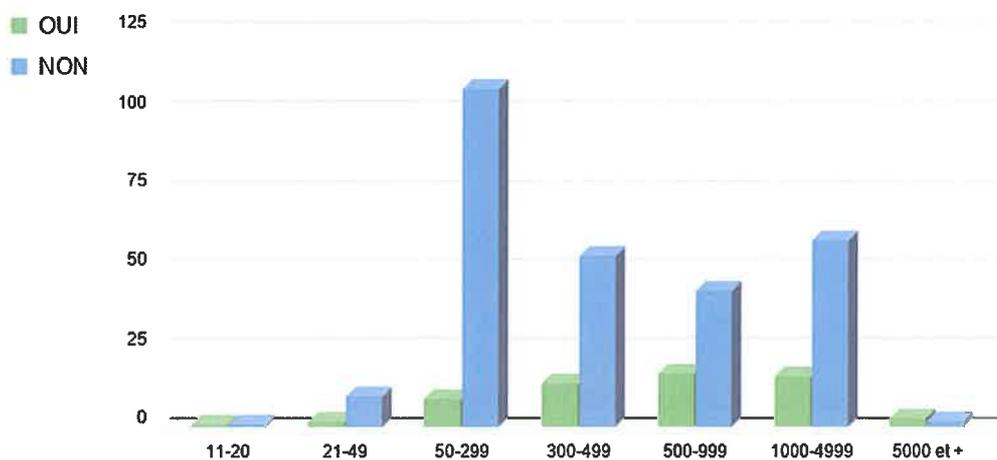


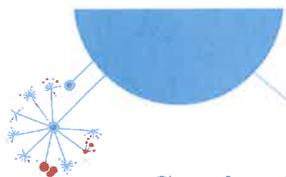
1.2. Situations particulières

18% des 338 accords accordent des heures de délégation complémentaires au secrétaire ou au trésorier du CSE.

62 accords octroient des heures de délégation complémentaires non seulement au secrétaire et /ou au trésorier mais aussi aux suppléants. 47 de ces 62 accords ont été conclus dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 300 salariés.

Attributions d'heures complémentaires aux secrétaires, trésoriers et suppléants par tranche d'effectif





Section II. Modalités d'exercice des heures de délégation

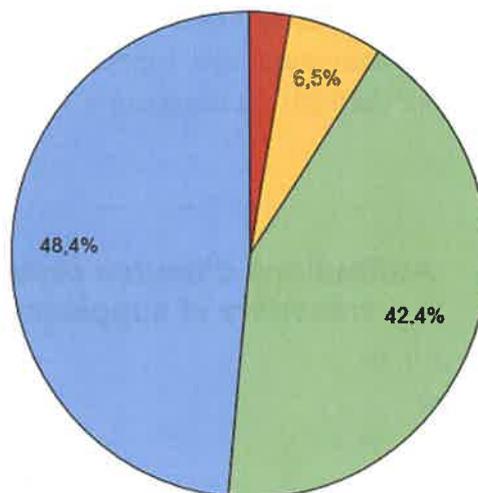
2.1. Mutualisation et report des heures de délégation

Les membres titulaires du CSE disposent chacun d'un volume individuel et mensuel d'heures de délégation. Néanmoins, ils peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants et, le cas échéant, avec les représentants de proximité, le crédit d'heures dont ils disposent (art. L. 2315-9). La répartition ne peut toutefois conduire l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il devrait disposer en application des dispositions réglementaires (art. R. 2315-6). En cas de mutualisation, les membres titulaires doivent en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation dans un écrit précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisé pour chacun d'eux (art. R. 2315-6).

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois (art. L. 2315- 8, art. R. 2315-5). Toutefois, la possibilité donnée aux membres du comité social et économique de « reporter » leurs heures de délégation ne peut conduire l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Le membre élu du CSE doit informer l'employeur de l'utilisation cumulée de ses heures de délégation au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation (art. R. 2315-5).

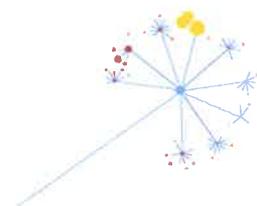
Détermination conventionnelle des modalités d'utilisation des heures de délégation

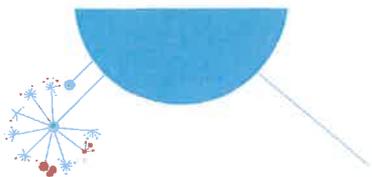
- Accords prévoyant le cumul des heures
- Accords prévoyant la mutualisation des heures
- Accord prévoyant le cumul d'heures et la mutualisation des heures
- Aucune précision



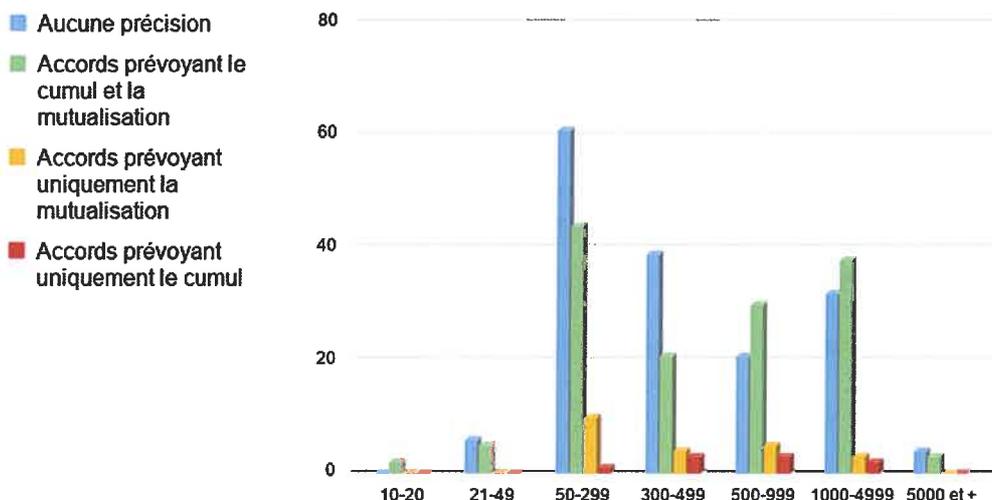
42,4% des 338 accords comportent des stipulations qui prévoient le cumul et la mutualisation ; 6,5% des accords ne prévoient que la mutualisation des heures, et 2,7% ne traitent que du cumul.

La réitération des dispositions légales est très fréquente en matière de durée du report (96%), du délai de prévenance (90,2%) et des bénéficiaires de la répartition (90,2%). Lorsque le délai de prévenance est négocié, il l'est toujours à la baisse et varie entre 2 et 4 jours.

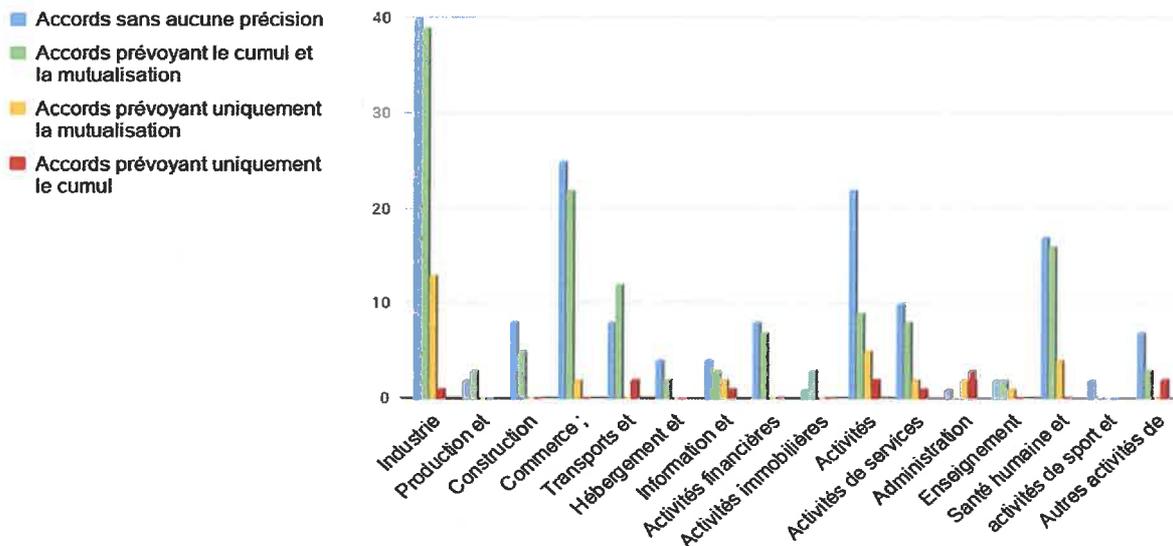




Détermination conventionnelle des modalités d'utilisation des heures de délégation par tranche d'effectif

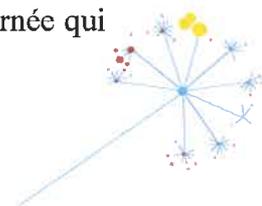


Détermination conventionnelle des modalités d'utilisation des heures de délégation par secteur d'activité



2.2. Les élus soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année

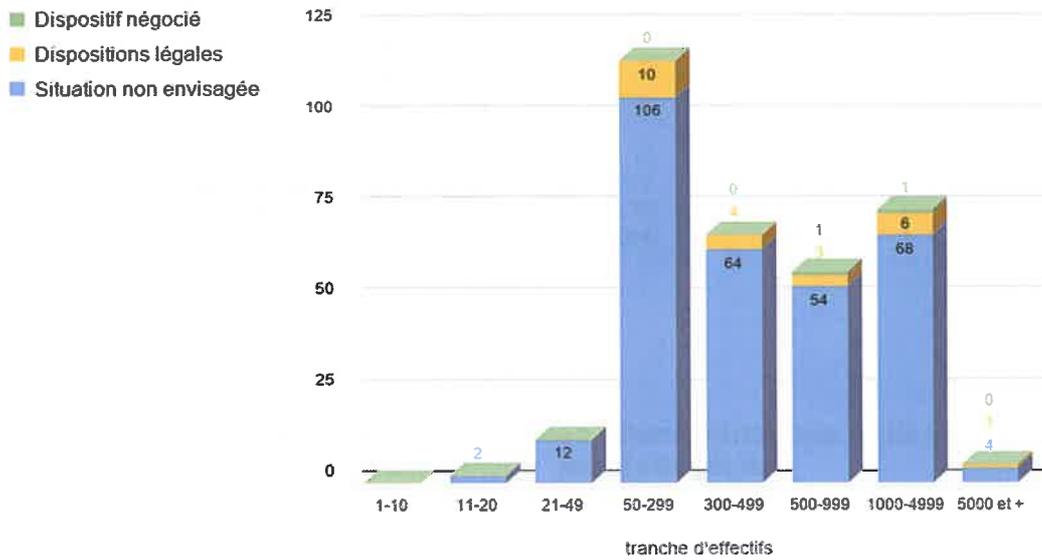
Le crédit d'heures doit être regroupé en demi-journées qui se déduiront du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants du personnel disposent d'une demi-journée qui



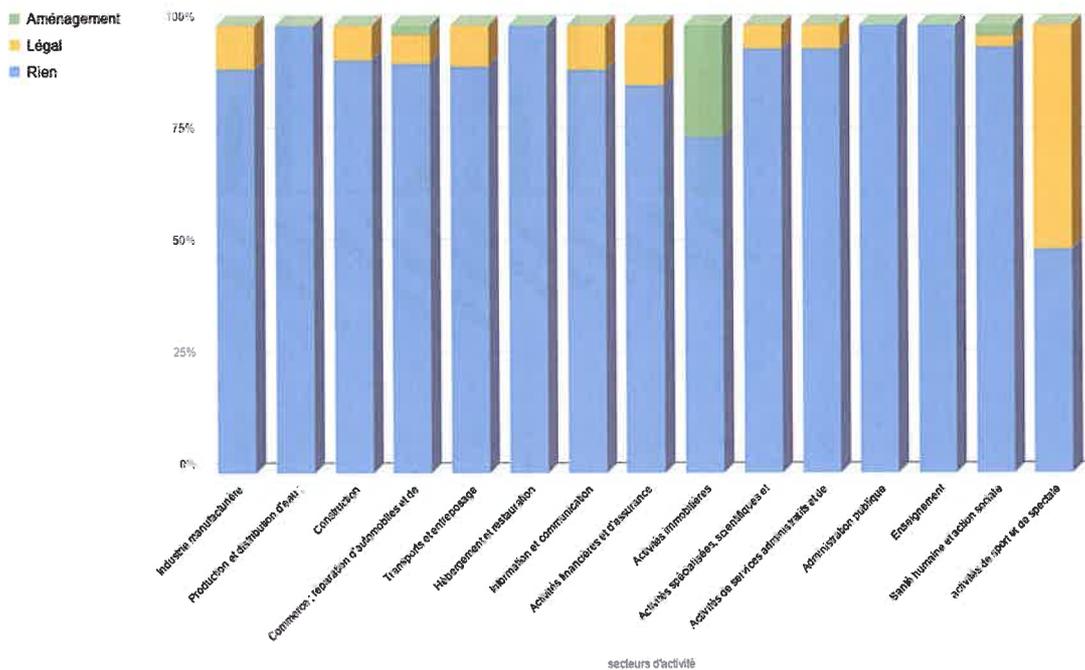
vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans sa convention individuelle de forfait en jours (art. R. 2315-3).

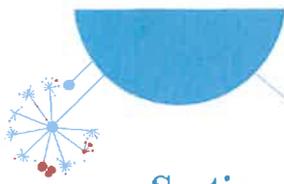
Ce thème est très peu traité par les accords : 7,1% se contentent de reproduire les dispositions légales et 2 accords (0,6%) comportent des stipulations spécifiques.

Situation des élus au forfait jour dans les accords de mise en place du CSE par tranche d'effectif



Situation des élus au forfait jour par secteur d'activité





Section III. L'exercice du mandat

3.1. Durée des mandats

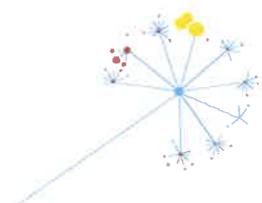
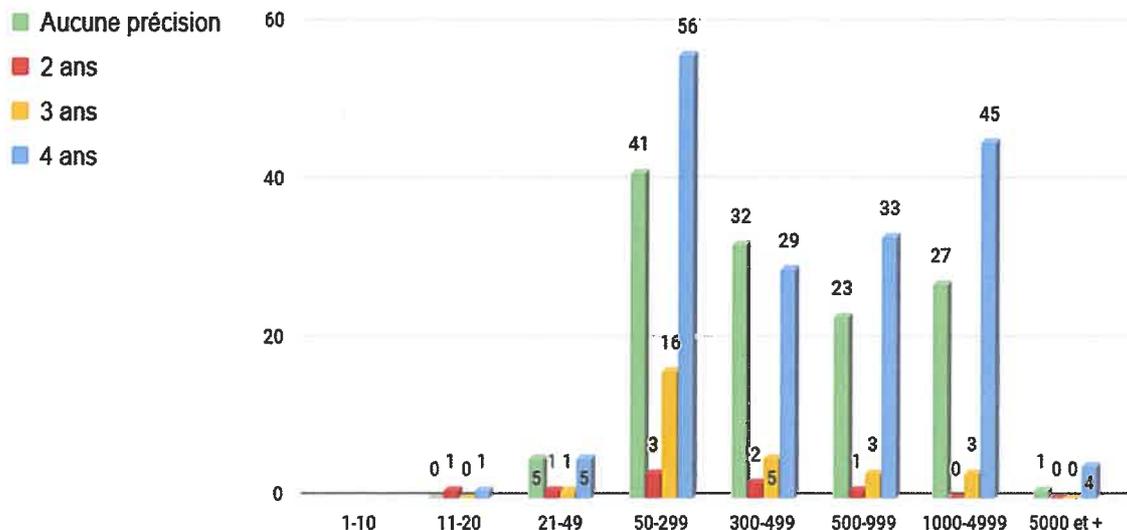
La durée d'un mandat de membre de la délégation du personnel est de quatre ans. Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut toutefois prévoir une durée inférieure, comprise entre deux et quatre ans (art. L. 2314-33 et L. 2314-34).

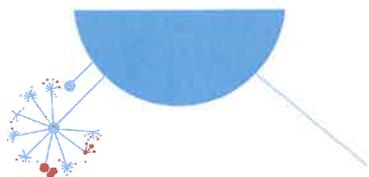
89,4% des entreprises retiennent une durée de 4 ans (51% des accords le prévoient expressément, et 38,2% sont muets).

8,3% des accords prévoient une durée de 3 ans, 2,7% une durée de 2 ans et un accord une durée d'un an.

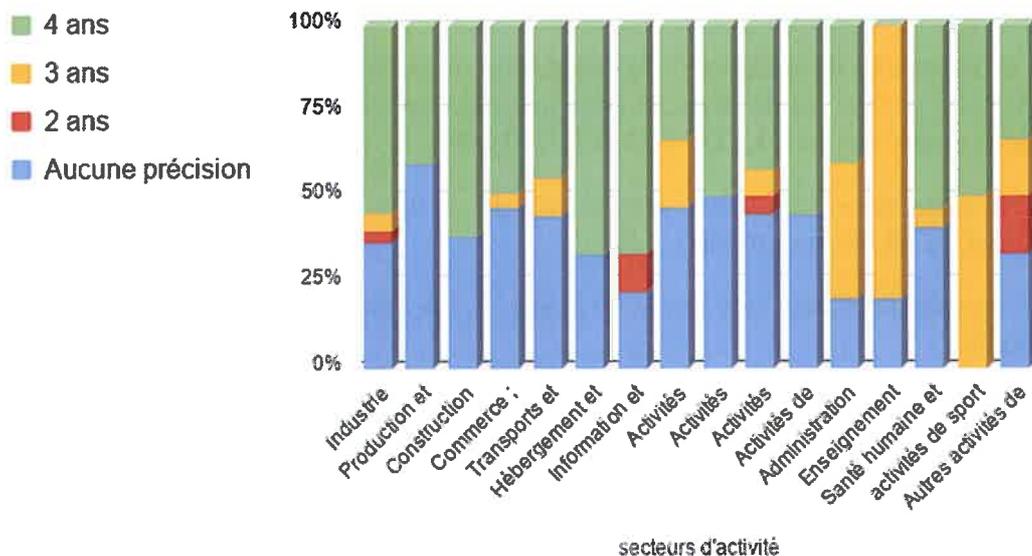
Parmi les entreprises qui retiennent une durée de 3 ans, celles dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés sont majoritaires. Les secteurs de l'enseignement et des activités de sport sont les plus représentés.

Durée des mandats de la délégation élue du personnel par tranche d'effectif





Tendance de négociation sur la durée des mandats des élus par secteur d'activité



3.2. Nombre de mandats successifs

Le nombre de mandats successifs de membre de la délégation du personnel du comité social et économique est limité à trois, excepté :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral en décide autrement.

La limitation à trois mandats successifs s'applique également aux membres du comité social et économique central et aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement, sauf dans les entreprises et les établissements de moins de cinquante salariés ou si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés (C. trav. art. L. 2314-33).

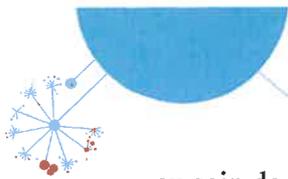
Sur les 338 accords, 116 accords concernent les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés. 35,6% de ces 116 accords comportent des stipulations sur le nombre de mandats successifs dont 7,6% ne fixent pas de limite.

L'immense majorité des accords réitère la limite légale. 3 accords prévoient une limite de 2 et 1 retient 4 mandats successifs.

C'est dans le secteur de l'industrie manufacturière que les entreprises ont le plus négocié sur la succession de mandats.

En dehors du panel des 116 accords étudiés, 9 accords ont dérogé à l'interdiction de négocier un nombre de mandats successifs différents de la règle légale. En effet, 4 accords y dérogent

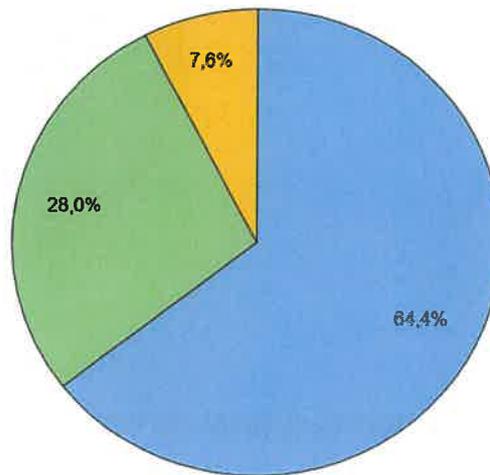




au sein de la tranche d'effectif de 300 à 499, 2 accords dans la tranche de 1000 à 4999 salariés et enfin un accord au sein de la tranche de 5000 et plus.

Limitation du nombre de mandats successifs dans les entreprises de 50 à 300 salariés sur un panel de 116 accords

- Aucune précision
- Nombre de mandats successifs limités
- Nombre de mandats successifs illimités



Section IV : La gestion du parcours des représentants du personnel

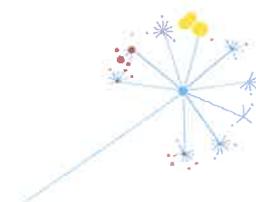
Sur 450 accords, 37 seulement traitent de l'accompagnement du parcours des représentants du personnel. Ce chiffre est à relativiser car l'existence d'accords spécifiques déjà conclus n'est pas connu.

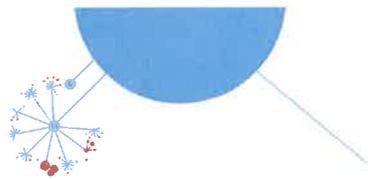
4 accords prévoient des stipulations spécifiques pour les élus qui vont perdre leur mandat à l'occasion du passage au CSE.

80,8% des accords sont conclus au niveau de l'entreprise, 15,4 % au niveau de l'UES ou du groupe de sociétés et 3,8 % au niveau de l'établissement. 29 accords ont pour objet la mise en place du CSE. Parmi eux, un seul renvoie ce thème à une négociation spécifique ultérieure. Les 7 accords restants sont relatifs au dialogue social dans son ensemble.

La prise en compte du parcours des représentants du personnel varie selon l'effectif de l'unité. Les entreprises ou établissements inférieures à 50 salariés n'ont pas conclu d'accord traitant de ce sujet. La tranche intermédiaire (300 et 499 salariés) comptabilise 9 accords et la tranche supérieure (1000 - 5000 salariés) en dénombre 17.

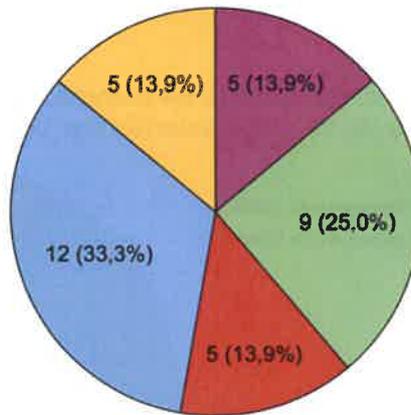
Parmi ces unités, le secteur d'activité le plus représenté est celui de l'industrie manufacturière (38,9% alors qu'il ne représente que 25,8% du panel général) suivi du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles (22,2 % pour 15,6 % d'accords du panel général).





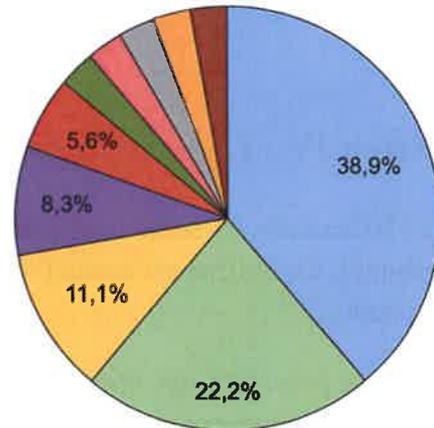
Répartition du panel de 37 accords par tranche d'effectif

- 50-299
- 300-499
- 500-999
- 1000-4999
- plus de 5000



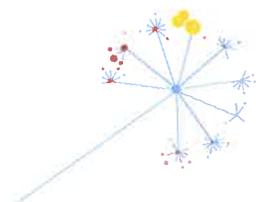
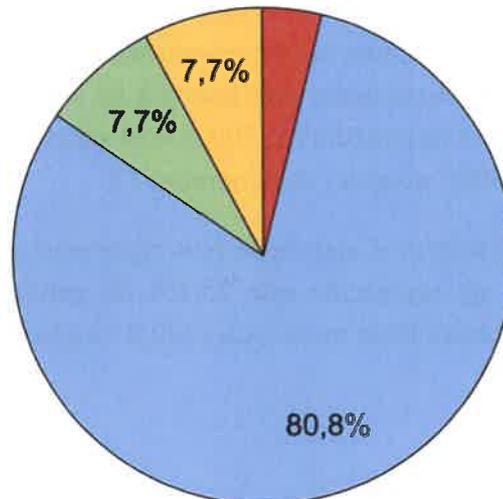
Répartition du panel de 37 accords par secteur d'activité

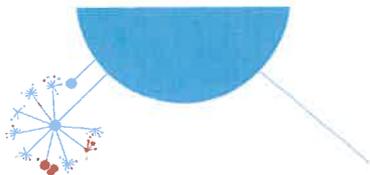
- Industrie manufacturière
- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Activités financières et d'assurance
- Santé humaine et action sociale
- Transports et entreposage
- Information et communication
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- Enseignement
- Production commerce d'énergie



Répartition du panel de 37 accords par unité signataire

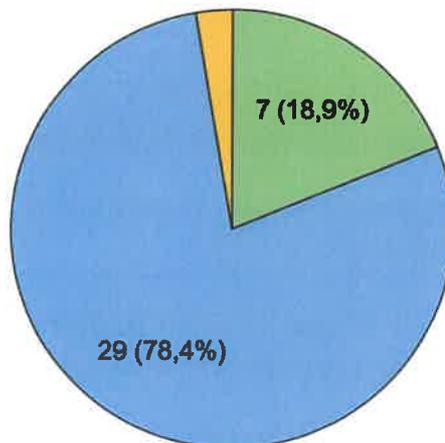
- Etablissement
- Entreprise
- UES
- Groupe





Intitulé des 37 accords contenant des clauses sur le parcours des représentants du personnel

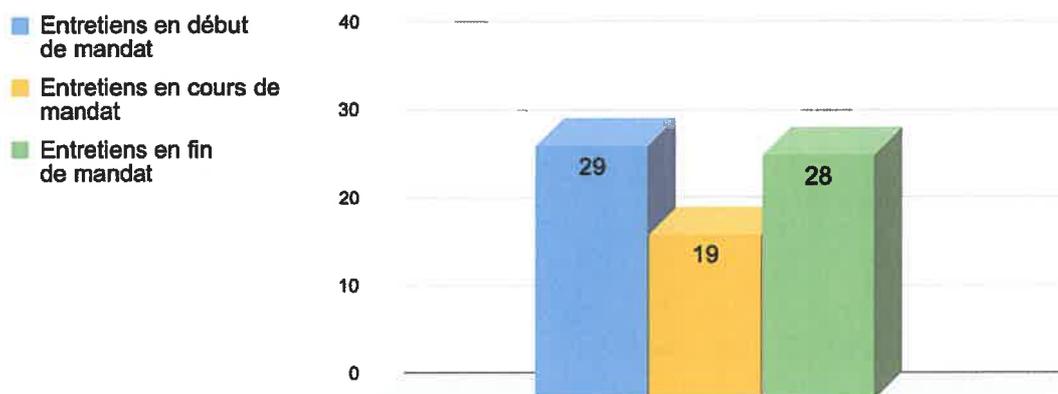
- Accord dit "Dialogue Social"
- Accord dit "Mise en place du CSE"
- Renvoi vers accord spécifique



4.1. Les entretiens

Sur 37 accords, 30 prévoient des entretiens dont 29 au moins un entretien de début de mandat, 19 un entretien en cours de mandat et 28 un entretien au terme du mandat. 17 accords prévoient les trois entretiens, 10 un entretien de début et un entretien de fin de mandat, 2 seulement au début et 1 en cours et en fin de mandat.

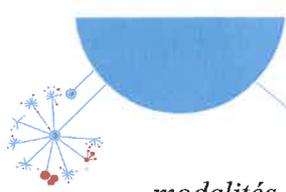
Les entretiens relatifs au parcours des représentants du personnel



4.1.1. L'entretien de début de mandat

L'article L.2141-5 alinéa 3 du Code du travail dispose qu' "*au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les*





modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1. “

12 accords précisent que l'entretien est réalisé “à la demande des salariés” alors que 2 prévoient qu'il peut être organisé “à la demande de la direction”.

5 accords rappellent que cet entretien ne se substitue pas à l'entretien prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

6 accords prévoient que cet entretien devra se réaliser entre 3 et 6 mois après la prise des fonctions du représentant du personnel. Les autres des accords ne traitent pas ce sujet.

16 de ces accords prévoient que c'est au responsable hiérarchique du représentant du personnel de réaliser l'entretien. 5 accords stipulent qu'un membre de l'équipe des ressources humaines pourra s'associer à l'entretien si c'est au responsable hiérarchique de le mener.

Les autres accords (9) confient cet entretien à un membre des ressources humaines de l'entité signataire.

11 des 25 accords prévoient que les salariés peuvent se faire assister par un salarié de l'entreprise lors de l'entretien.

21 accords prévoient l'objet de cet entretien :

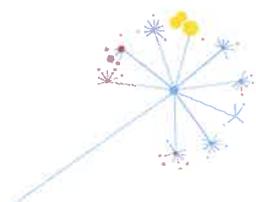
- La reprise des thèmes de l'accord signé,
- Les heures de délégation,
- La conciliation entre activités professionnelles et activités syndicales,
- Les préoccupations et les motivations du représentant du personnel pour l'exercice de son mandat.

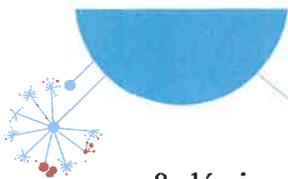
8 accords prévoient que l'entretien doit être suivi d'un compte rendu écrit qui sera diffusé au manager du représentant du personnel.

4.1.2. L'entretien en cours de mandat

19 accords sur 37 organisent des entretiens en cours de mandat. 14 accords prévoient que cet entretien est organisé à la demande du représentant du personnel et 2, à la demande de la direction, en cas de difficultés constatées par le responsable hiérarchique, dans l'exercice du mandat du salarié. 1 seul accord retient 2 entretiens par an.

6 accords prévoient que l'entretien en cours de mandat doit être réalisé par un membre des ressources humaines et 10 par le responsable hiérarchique du représentant du personnel.





8 décrivent les thèmes qui devront être abordés lors de l'entretien : 7 prévoient que les participants à l'entretien devront traiter des difficultés rencontrées dans la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat. 4 accords prévoient que le salarié pourra envisager ses perspectives d'évolution professionnelle.

4.1.3. L'entretien de fin de mandat

L'article L. 2141-5 alinéa 4 du Code du travail prévoit que *“lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.”*

Sur les 28 accords qui prévoient un entretien de fin de mandat, 15 fixent la nature du mandat ouvrant droit à cet entretien, 8 réservent ce bénéfice aux représentants du personnel titulaires et/ou aux salariés titulaires d'un mandat syndical, 4 limitent ce bénéfice aux seuls représentants du personnel élus ou désignés et 1 seul étend ce dispositif à tous les représentants du personnel (élus titulaires et suppléants du CSE, représentants syndicaux, délégués syndicaux) et aux représentants de proximité.

2 accords subordonnent le bénéfice de cet entretien de fin de mandat au non renouvellement du/des mandat(s).

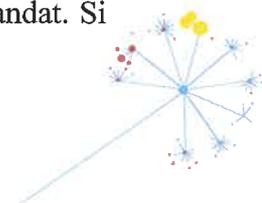
L'entretien de fin de mandat vise à effectuer un bilan sur l'exécution du mandat et à envisager la reprise d'activité du salarié. 27 accords prévoient la mise en oeuvre de ce dispositif.

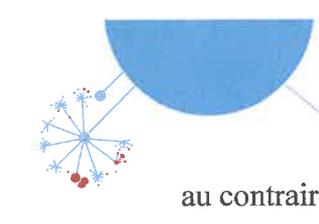
Parmi eux, 8 accords ouvrent le bénéfice de cet entretien au seul salarié titulaire d'heure de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail. A l'inverse, 8 accords prévoient la possibilité pour un salarié d'en bénéficier, à sa demande, quel que soit son nombre d'heures de délégation.

Les accords apportent généralement des précisions sur la date prévue pour la réalisation de l'entretien de fin de mandat. Il n'y a pas de date identique.

Un accord prévoit que le salarié exerçant un ou plusieurs mandat(s) bénéficie d'un entretien au cours des 6 mois précédant le terme de son mandat. A l'inverse, un autre accord prévoit la tenue d'un entretien de fin de mandat dans les 6 mois suivant la cessation du mandat, période étendue à 12 mois suivant l'expiration du mandat par une clause d'un des accords étudiés. Un accord détermine une période précise uniquement pour la tenue des premiers entretiens de fin de mandat suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Un seul accord distingue la fin du mandat de la cessation du mandat. Lorsque la date de fin de mandat est connue, l'entretien se tient dans les deux mois qui précèdent la fin du mandat. Si





au contraire elle ne l'est pas, l'entretien se déroule dans les 3 mois qui suivent la rupture dudit mandat.

Un accord prévoit un pré-entretien de fin de mandat dans les 6 mois avant l'échéance du mandat d'un membre du CSE ou/et représentant du personnel élu ou désigné, afin d'anticiper la perspective de la fin éventuelle de l'exercice de ses responsabilités

22 accords prévoient des modalités assez différentes sur les personnes chargées de conduire l'entretien et celles habilitées à accompagner le salarié. 4 accords visent expressément l'employeur, 11 autres envisagent la conduite de l'entretien par un membre de la direction des ressources humaines et 6 accords que le supérieur hiérarchique du salarié puisse y participer. En revanche, 1 seul accord organise un entretien uniquement entre le salarié et son supérieur hiérarchique. Seulement 3 accords prévoient des dispositions relatives à l'accompagnement du salarié qui pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

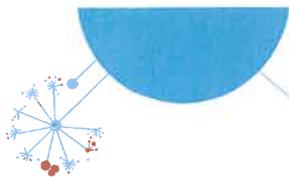
17 accords traitent de l'objet de l'entretien : 15 réitèrent les dispositions légales et seulement deux envisagent des modalités différentes.

11 accords apportent des précisions sur les modalités de retour à l'emploi abordées lors de l'entretien de fin de mandat. Parmi ces modalités, un accord envisage la détermination d'un projet professionnel construit de concert, le repositionnement ou la réorientation professionnelle du salarié. 4 accords prévoient la détermination d'un plan individuel de formation facilitant la réalisation du projet professionnel partagé. Dans cette perspective, 3 accords prévoient la mise en œuvre d'une formation professionnelle complémentaire nécessaires à la reprise complète de l'activité, 3 autres permettent au salarié de bénéficier d'un bilan de compétences et 3 autres encore prévoient des actions de formation spécifiques afin que le salarié puisse reprendre une activité professionnelle. Un bilan de carrière réalisé par le service ressources humaines est prévu par un accord.

Sur les 28 accords relatifs aux entretiens de fin de mandat, seuls trois envisagent la rédaction d'un compte rendu écrit. Un seul accord décide que le temps consacré à ces entretiens et les éventuels frais de déplacement seront à la charge de l'employeur.

4.2. La garantie d'évolution de la rémunération

L'article L. 2141-5-1 du Code du travail dispose qu'*“en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la*



moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise”.

22 accords sur 37 accords contiennent des stipulations relatives à la garantie d'évolution de la rémunération des salariés titulaires d'un mandat.

4.2.1. Les mandats concernés

10 accord sur 22 accords se réfèrent aux dispositions du code du travail, 7 étendent cette garantie à l'ensemble des salariés titulaires d'un mandat et 5 accords ne traitent pas de cette question.

4.2.2. Le pourcentage d'heures de délégation ouvrant droit au bénéfice de l'entretien de fin de mandat

19 accords sur 22 traitent cette question. 12 accords reprennent les dispositions du Code du travail et 7 prévoient des modalités plus favorables (pour les salariés dont le nombre d'heures de délégation est inférieur ou égal à 30% ou pour tous les salariés disposant d'un mandat).

Quatre accords apportent des précisions sur la définition et le décompte des heures de délégation à prendre en compte.

4.2.3. La définition de la rémunération

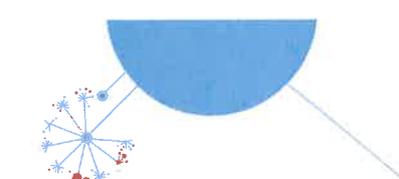
Un seul accord précise la définition de la rémunération. Cette garantie ne couvre que les éléments récurrents tels que des primes à échéances diverses ou de gratifications liées au poste de travail, qu'il perçoit habituellement compte tenu de son activité professionnelle. Sont exclues les indemnités ou gratifications versées ponctuellement aux salariés en fonction d'une tâche à réaliser habituellement validée par la hiérarchie. Est aussi indiqué que la part variable de la rémunération des représentants du personnel à temps plein évoluera de manière comparable à celle applicable, sur le sujet, aux autres salariés de la même catégorie professionnelle, sauf changement notable dans la politique de rémunération.

4.2.4. La notion d'évolution de la rémunération

Les salariés remplissant les conditions légales ou/ conventionnelles bénéficient sur l'ensemble de la durée du mandat d'une augmentation salariale au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par des salariés d'une même catégorie professionnelle et à l'ancienneté comparable.

Si les 22 accords reprennent à l'identique la disposition du Code du travail, certains précisent la définition d'évolution de la rémunération. 3 accords prévoient ainsi que l'évolution de la





rémunération correspondant aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles sera définie par la politique salariale issue de la négociation annuelle obligatoire.

Un seul accord précise que la notion d'augmentation générale s'apprécie en pourcentage pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et ayant le même coefficient. 2 accords précisent la notion d'augmentations individuelles : un accord stipule que la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie en pourcentage, sur la base du salaire de perçu hors promotions. La clause ajoute que cette moyenne est calculée en prenant en compte l'ensemble des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et ayant le même coefficient qu'ils aient ou non bénéficié d'une augmentation, sur la période considérée. L'autre accord prévoit que le représentant du personnel concerné bénéficiera du taux d'augmentation individuelle négocié chaque année et applicable à sa classe.

3 accords précisent la notion de catégorie professionnelle dont 2 aux catégories professionnelles instituées par la convention collective.

4.2.5. Les outils garantissant le contrôle de l'évolution de la rémunération

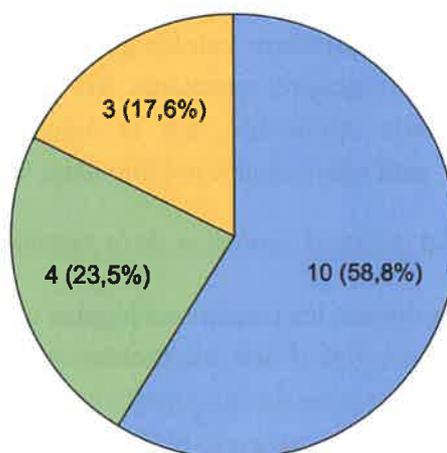
Sur 22 accords, 7 d'entre eux prévoient la mise en œuvre d'outils de contrôle. Exemple : 2 accords prévoient une vérification annuelle des évolutions de la rémunération des salariés élus ou mandatés assurée par la direction des ressources humaines

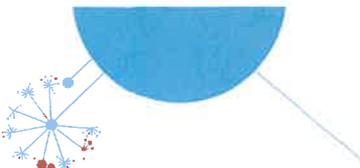
4.2.6. Les réajustements envisagés

7 accords prévoient qu'il sera procédé à un réajustement en cas d'écart entre les augmentations collectives et/ou individuelles des salariés et celles d'un représentant du personnel placé dans une même situation.

Critères pour quantifier l'évolution salariale

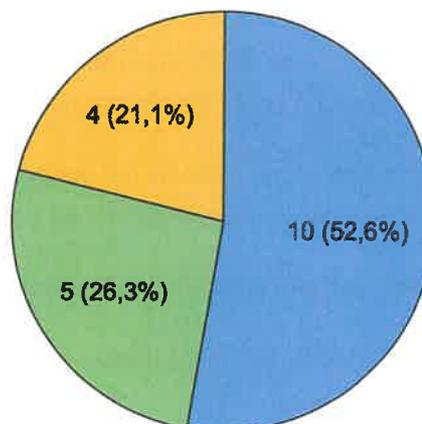
- Moyenne des augmentations individuelles
- Autres critères (salaire de base contractuel, prime d'ancienneté, majorations forfaitaires, exclusion de primes, autres éléments de la rémunération variable)
- Aucun critère





Représentant du personnel bénéficiant de la garantie d'évolution salariale

- Dispositions légales (>30%)
- Dispositions conventionnelles (<30%)
- Tous les représentants des salariés



4.3. La valorisation des mandats

L'article L. 6112-4 du Code du travail prévoit que *“les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du Code du travail. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.”*

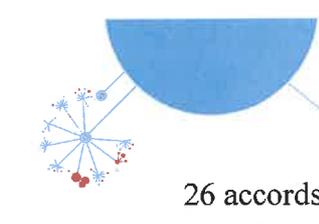
28 accords sur 37 prévoient des mesures sur la valorisation des compétences des représentants du personnel.

7 accords attribuent des certifications, type VAE, pour valoriser l'expérience acquise durant le mandat. 3 de ces accords prévoient que la direction devra accompagner les salariés dans des démarches administratives.

5 accords prévoient que les salariés pourront utiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) pour réaliser des formations, afin de monter en compétence dans le cadre de leur mandat. 4 de ces accords prévoient que l'employeur pourra réaliser une prise en charge complémentaire ou un abondement du CPF.

8 accords prévoient des formations destinées aux responsables hiérarchiques des représentants du personnel, afin de les former aux activités des salariés dans le cadre de leur mandat.

- **L'articulation entre l'activité professionnelle et le mandat du représentant du personnel**



26 accords articulent l'activité professionnelle du salarié avec son mandat, que ce soit dans les entretiens dans le cadre du mandat, l'entretien de l'article L. 6315-1 du Code du travail ou les formations professionnelles.

7 accords prévoient que l'articulation entre l'activité professionnelle du représentant du personnel et son mandat doit être envisagée lors de l'entretien en cours de mandat.

11 accords prévoient des formations professionnelles pour maintenir les compétences du représentant du personnel dans son activité professionnelle.

- **Le retour à l'activité professionnelle**

Sur 37 accords, 9 prévoient des clauses spécifiques pour le retour à l'activité professionnelle des représentants du personnel.

6 accords organisent des plans de réintégration aux postes pour les représentants du personnel ayant perdu leur mandat, sous forme de formations professionnelles.

3 accords prévoient que cette transition peut être anticipée par les parties, notamment, lorsque les salariés ont décidé de ne pas se représenter lors des prochaines élections professionnelles ou d'anticiper une non élection en cas de présentation.

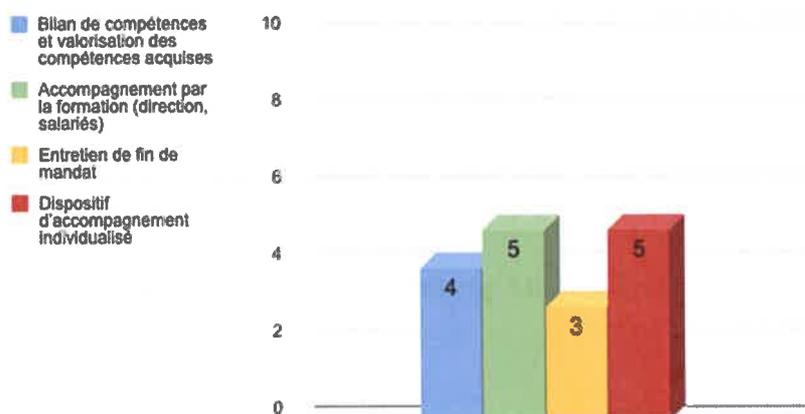
- **Bilan de compétences**

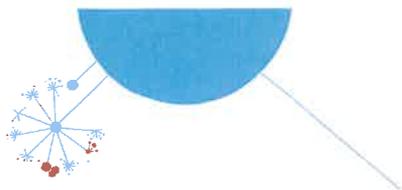
Sur 37 accords, 20 prévoient un bilan de compétences, pour les salariés, arrivés ou arrivant, au terme de leur mandat.

- **La prise en compte du passage au CSE**

Sur les 4 accords qui contiennent des stipulations spécifiques pour les élus qui vont perdre leur mandat à l'occasion du passage au CSE, 2 prévoient un entretien de fin de mandat supplémentaire, une sensibilisation des managers et la mise en place d'un service de gestion de carrière temporaire (aide à reprendre un poste à temps plein, identification des postes vacants, le suivi des salariés suite à leur retour à temps plein, ...).

Retour à l'activité professionnelle





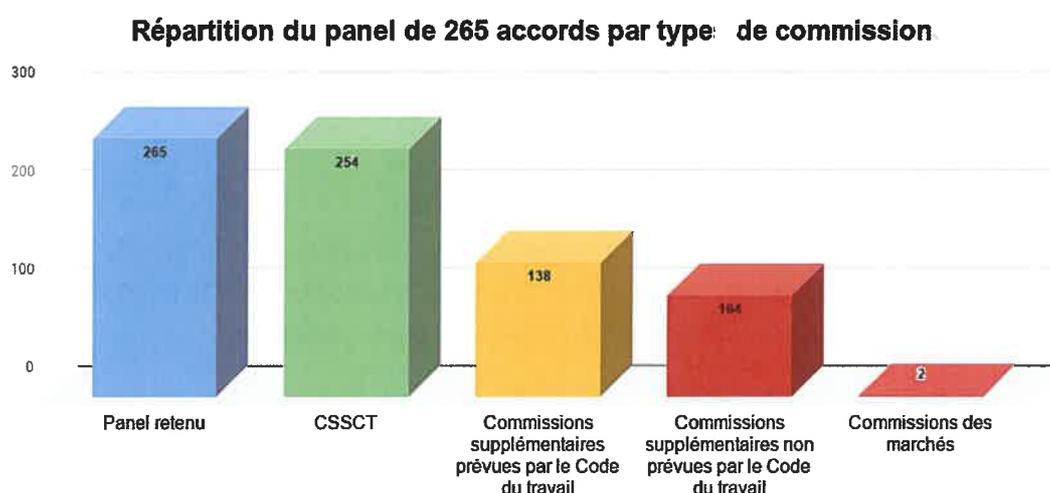
Chapitre 4

Les Commissions du Comité Social et Économique

Sur les 450 accords du panel, 265 (58,8%) contiennent des stipulations sur les commissions du CSE.

254 accords sur 265 (95,8%) mettent en place une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et 2 accords (0,75%) traitent expressément de la commission des marchés.

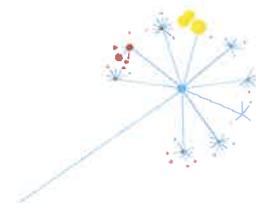
138 (52%) accords mettent en place des commissions supplémentaires prévues par le Code du travail et 104 accords (39,2%) d'autres commissions.

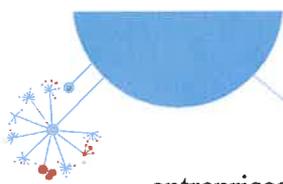


Section I. Les commissions obligatoires

1.1. La commission santé sécurité et conditions de travail

Une CSSCT doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les établissements distincts d'au moins 300 salariés, les établissements présentant des risques particuliers mentionnés aux articles L. 2315-44-1 et suivants (C. trav. art. L. 2315-36) à savoir les installations nucléaires de base et les entreprises classées « Seveso » et dans les





entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés lorsque l'inspecteur du travail l'impose en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

L'article L2315-41 dispose :

"L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en application des articles L. 2315-36 et L. 2315-37, en définissant :

1° Le nombre de membres de la ou des commissions ;

2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;

3° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;

4° Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;

5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;

6° Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission ".

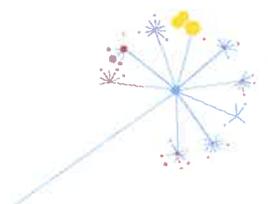
1.1.1. Mise en place des CSSCT

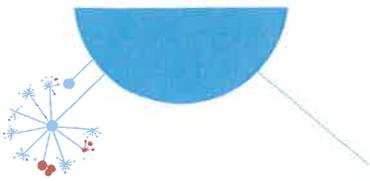
Sur les 254 accords qui comportent des stipulations sur la CSSCT, 202 ont été conclus dans des entreprises d'au moins 300 salariés (seuil d'implantation imposé par le code du travail). 66% des 108 entreprises de plus de 1000 salariés ont négocié ce thème.

Chiffre intéressant : 29,5% des 176 entreprises de moins de 300 salariés ont mis en place par voie conventionnelle une CSSCT sans y être légalement tenues.

seuils d'effectifs	11 à 20	21 à 49	50 à 299	300 à 499	500 à 999	1000 à 4999	5000 et plus	Total
nombre d'accords	0	1	51	72	59	66	5	254

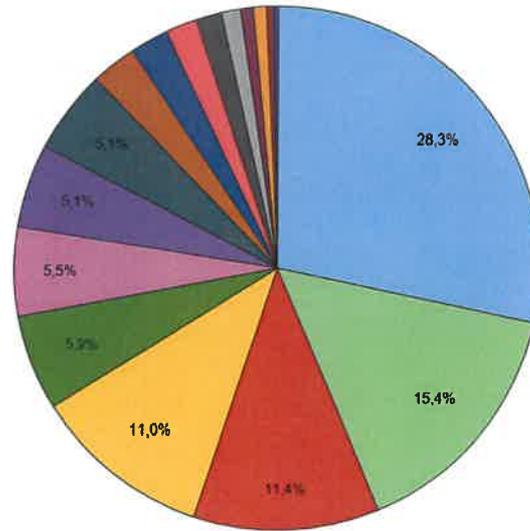
La répartition des 254 accords par secteurs d'activité n'apporte pas d'enseignement particulier, puisqu'elle rejoint celle du panel général de 450 accords.





Répartition du panel des 254 accords par secteur d'activité

- Industrie manufacturière
- Commerce ; réparation d'automobile et de motocycles
- Santé humaine et action sociale
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Transports et entreposage
- Activités de service administratifs et de soutien
- Activités financières et d'assurance
- Construction
- Autres activités de services
- Activités immobilières
- Information et communication
- Administration publique
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- Hébergement et restauration
- Enseignement
- Production commerce d'énergie
- Activité de spectacle et de sport



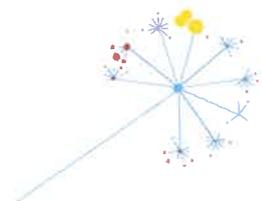
L'analyse a été organisée selon trois seuils : moins de 300 salariés, entre 300 et 1000 et plus de 1000 salariés.

Nombre et périmètre des CSSCT :

182 accords sur 254 accords (71,6%) prévoient la création d'une seule CSSCT alors que 72 accords (28,3%) installent plusieurs CSSCT qui sont réparties entre les différents établissements de l'entreprise. Les seuils d'effectifs pour sa mise en place sont souvent abaissés conventionnellement afin que la commission soit créée même au sein des sites de moins de 300 salariés. 3 accords prévoient la création de plusieurs CSSCT dont le périmètre correspond aux différentes activités de l'entreprise.

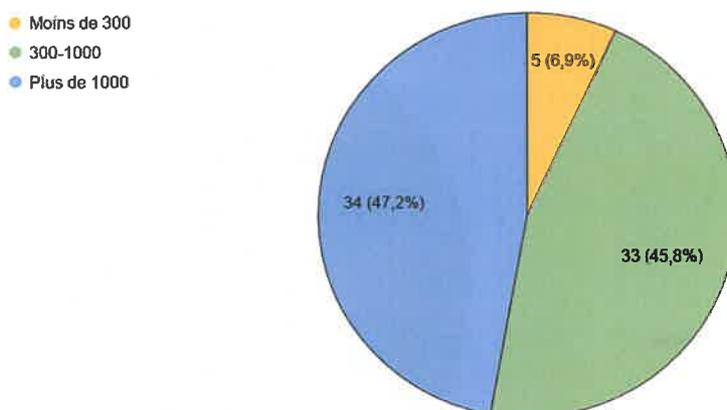
Sur ces 72 accords, 47, 2% des CSSCT (soit 34 accords) sont créées par des entreprises de plus de 1000 salariés et 6,9% (soit 5 accords) par des entreprises de moins de 300 salariés.

La répartition par secteur d'activité n'apporte pas d'enseignement particulier si ce n'est que 3 secteurs (l'hébergement et la restauration ; l'information et communication ; l'administration publique) ne sont pas représentés par des accords mettant en place plusieurs CSSCT.





Accords prévoyant plusieurs CSSCT par seuils d'effectifs



Stipulations des accords relatives à l'organisation de la CSSCT :

227 accords sur 254 accords (89%) utilisent la liberté conventionnelle prévue à L 2315-41 du code du travail. Seuls 27 accords (10,6%) s'en tiennent aux dispositions d'ordre public prévues par le Code du travail.

92% des entreprises de moins de 300 salariés et 90% des entreprises de plus de 1000 salariés qui ont conclu un accord comportant des stipulations sur la CSSCT vont au-delà des dispositions d'ordre public.

1.1.2. Composition des CSSCT

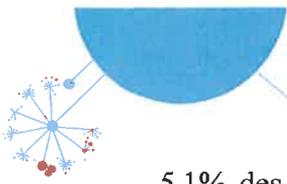
- **Nombre de membres dans les CSSCT :**

La CSSCT « comprend au minimum trois membres représentant du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L. 2314-11 » (C. trav. art. L. 2315-39, al. 2).

174 accords sur 254 (68,5%) prévoient un nombre de membres supérieur au minimum légal avec une fourchette entre 4 et 10 membres pour 152 accords (dont 37 conclus par des entreprises de plus de 1000 salariés et 23 par des entreprises de moins de 300 salariés).

23,6% des accords (soit 60 accords) s'en tiennent au nombre minimum de 3 membres prévu par le Code du travail.

3,5% des entreprises (soit 9 accords) vont au-delà de 10 membres. Sur ces 9 accords, 8 sont conclus par des entreprises de plus de 1000 salariés.



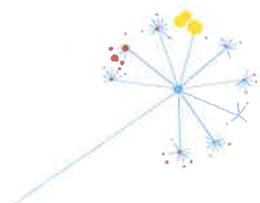
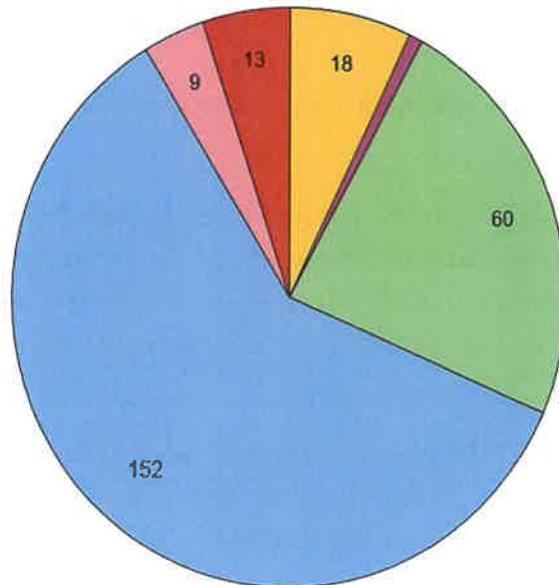
5,1% des entreprises (soit 13 accords) adaptent le nombre de membres selon l'effectif des établissements distincts. Sur ces 13 accords, 12 sont conclus par des entreprises de plus de 1000 salariés.

7,1% des entreprises (soit 18 accords) ne fait aucune mention du nombre de membres de la CSSCT. Trois accords stipulent que cette question sera traitée dans le règlement intérieur du CSE.

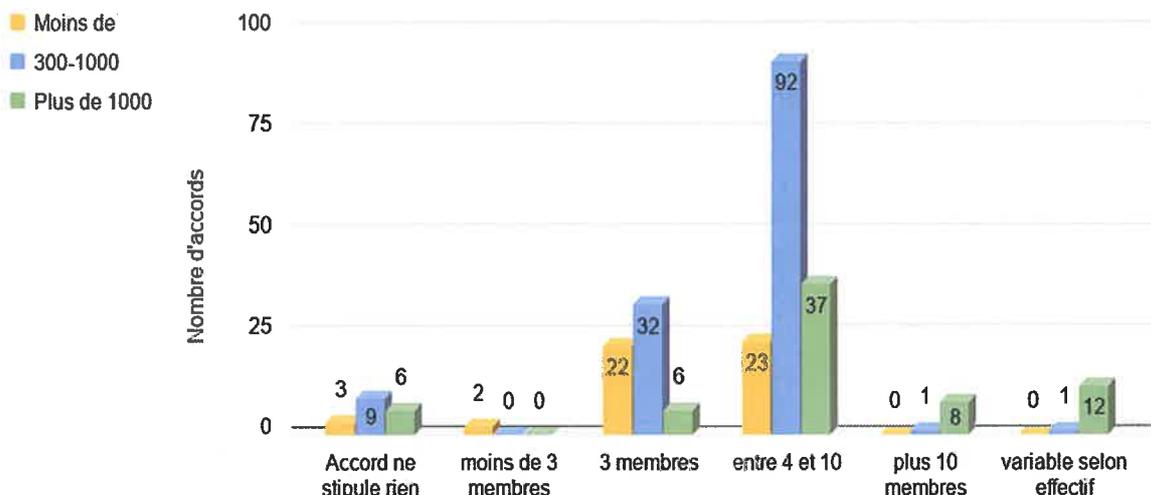
Un accord prévoit un nombre fixe mais donne également la possibilité d'augmenter ce dernier pour permettre à chaque organisation syndicale représentative d'être représentée au sein de la CSSCT.

Nombre de membres des CSSCT dans le panel de 254 accords

- Accord ne stipule rien
- Moins de 3 membres
- 3 membres
- Entre 4 et 10 membres
- Plus de 10 membres
- Variable selon effectif



Nombre de membres des CSSCT dans le panel de 254 accords par seuil d'effectif



• Désignation des membres au sein des CSSCT :

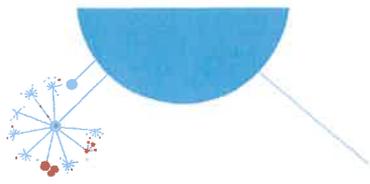
Selon la disposition d'ordre public contenue dans l'article L. 2315-39, « *les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité* » (al. 3).

200 accords (78,7%) ne font aucune différence entre titulaires et suppléants pour être désigné. Sur ces 200 accords, 53 ont été signés dans des entreprises de plus de 1000 salariés et 42 dans des entreprises de moins de 300 salariés.

41 accords (16,1%) réservent aux seuls titulaires du CSE le droit d'être désigné à la CSSCT. Cette pratique se retrouve majoritairement dans les entreprises entre 300 et 1000 salariés, avec 25 accords sur 41.

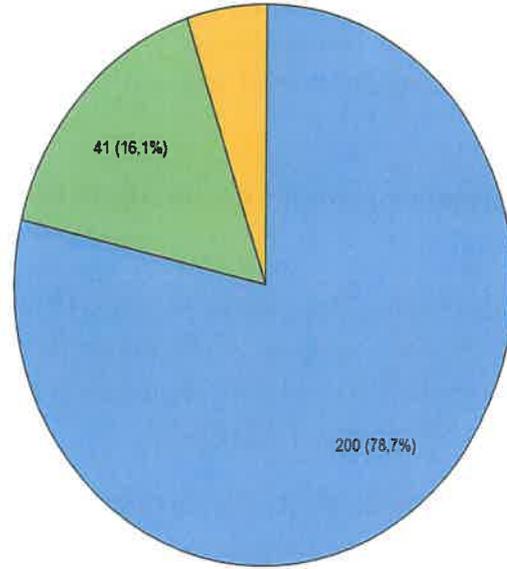
Dans 5,1 % des cas (soit 13 accords), est organisée une répartition des sièges entre titulaires et suppléants, en réservant un nombre précis de sièges aux titulaires et un autre aux suppléants. A nouveau, cette pratique est fréquente dans les entreprises entre 300 et 1000 salariés, avec 8 accords sur 13.

Il existe d'autres modalités de désignation plus résiduelles : 2 accords prévoient la désignation de représentants de proximité parmi les membres de la CSSCT ; 1 accord prévoit la durée du mandat des membres de la CSSCT, fixée à 2 ans ; 1 accord prévoit une règle de non cumul de mandat de membres de commission pour les personnes désignées membres de la CSSCT.

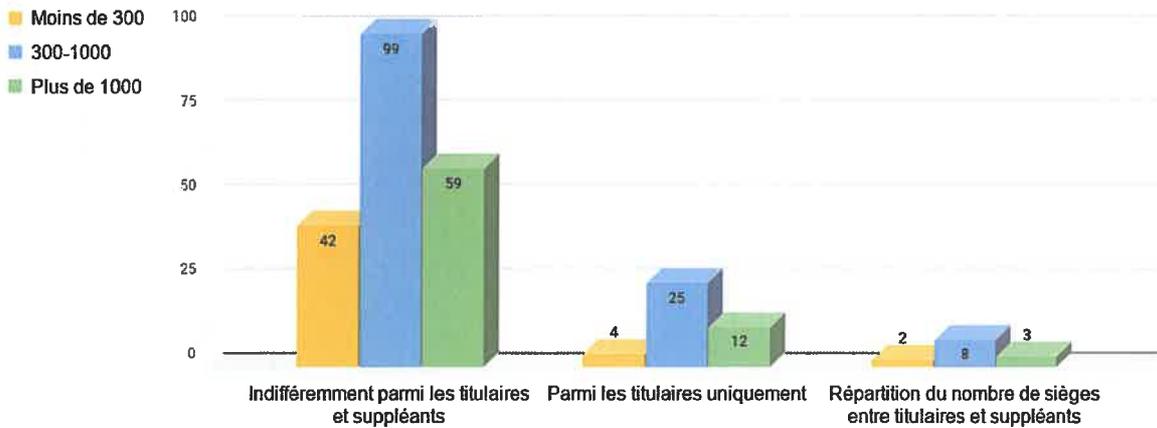


Désignation des membres des CSSCT dans le panel de 254 accords

- Indifféremment parmi les titulaires et suppléants
- Parmi les titulaires uniquement
- Répartition du nombre de sièges entre titulaires et suppléants



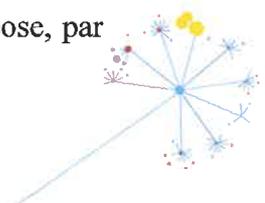
Désignation des membres dans le panel de 254 accords par seuil d'effectif

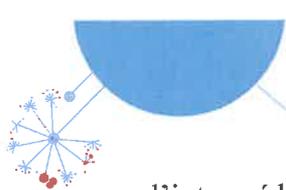


1.1.3. Attributions des CSSCT

La CSSCT n'a pas de personnalité morale distincte. Elle est une émanation du comité social et économique. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

À ce titre, elle peut se voir confier par délégation du comité, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail (art. L. 2315-38). Elle dispose, par





l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

La commission ne pourra pas se voir confier la possibilité de recourir à l'expert, ni des attributions consultatives, qui relèvent exclusivement de la compétence du comité social et économique.

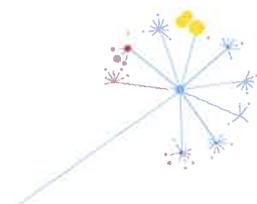
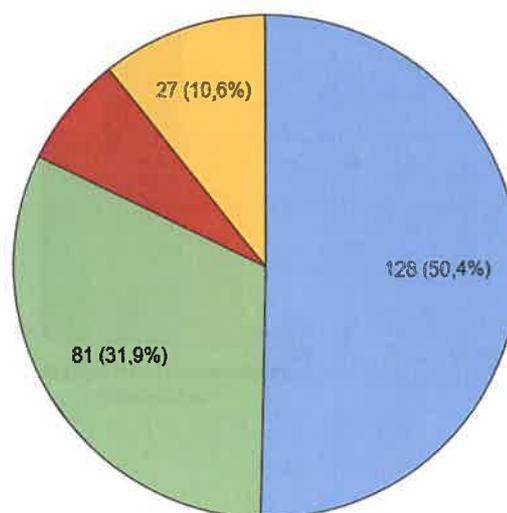
- **Délégation générale des attributions**

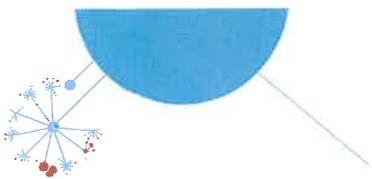
209 accords (82,3%) délèguent à la CSSCT l'ensemble des attributions déléguables par le CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail : 128 de ces accords se contentent d'une formule générale renvoyant aux dispositions légales alors que 81 accords comportent une liste de toutes les compétences déléguables.

10,6 % des accords (soit 27) ne prévoient aucune disposition relative aux compétences déléguées à la CSSCT. Dans ce cas, la délégation est renvoyée aux dispositions du règlement intérieur rédigé ultérieurement. Cette pratique se retrouve dans tout type d'entreprises, avec 12 accords pour les entreprises entre 300 et 1000 salariés, 8 accords pour les entreprises de plus de 1000 salariés et 7 accords dans les entreprises de moins de 300 salariés.

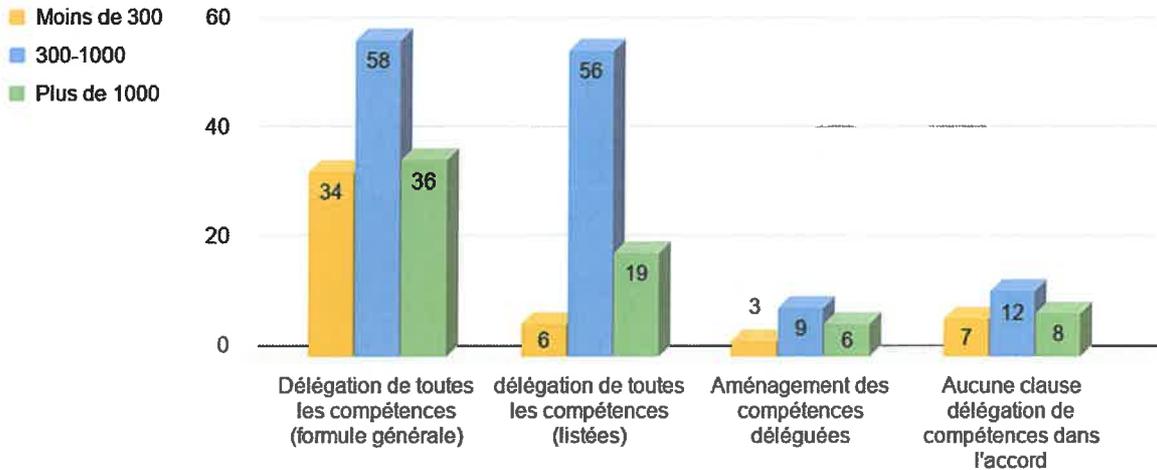
Clauses de délégation des compétences du CSE à la CSSCT dans le panel de 254 accords

- Délégation de toutes les compétences (formule générale)
- Délégation de toutes les compétences (listées)
- Aménagement des compétences déléguées
- Aucune clause délégation de compétences dans l'accord





Clauses de délégation des compétences dans le panel de 254 accords par seuil d'effectif

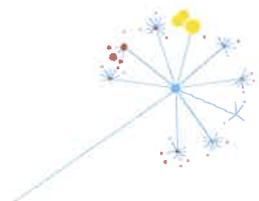
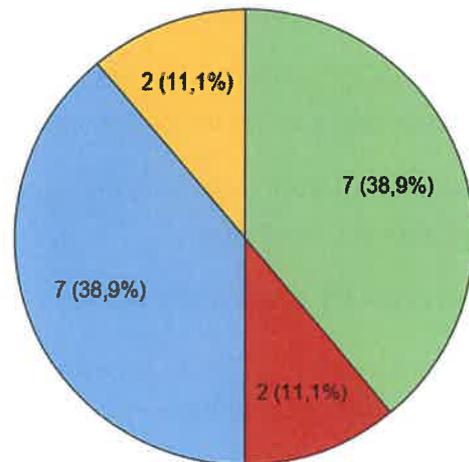


• Délégation particulière des attributions :

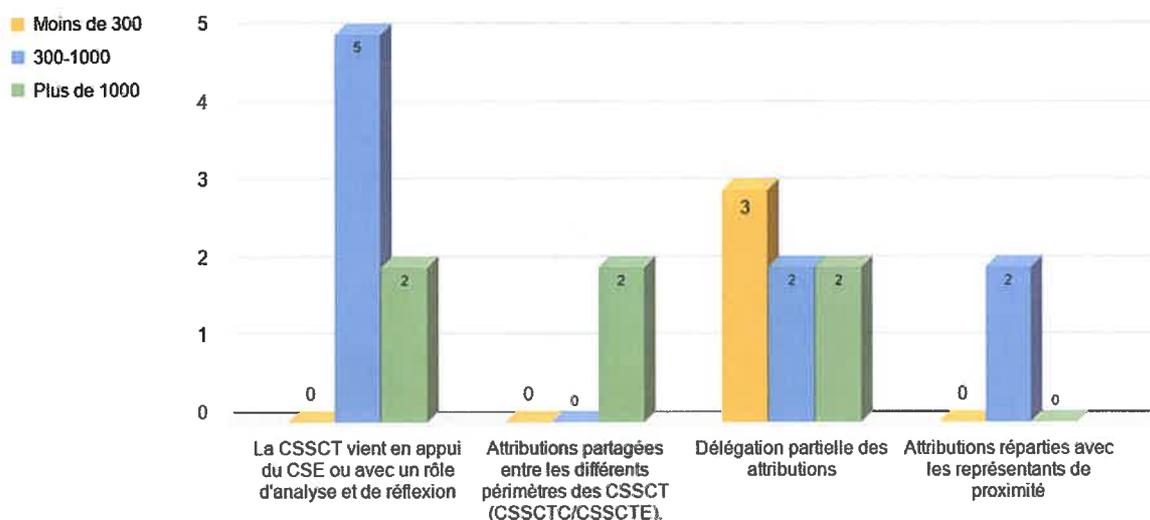
7 accords optent pour une délégation partielle. 7 autres confient seulement à la CSSCT un rôle d'appui du CSE ou un rôle d'analyse et de réflexion. 4 accords aménagent les compétences déléguées à la CSSCT de façon à ce qu'elle agisse de concert avec d'autres organes du CSE au sein de l'entreprise dont 2 accords qui prévoient un partage des compétences entre les CSSCT d'établissement et la CSSCT centrale et 2 accords qui prévoient un partage des compétences avec les représentants de proximité.

Aménagements particuliers des attributions des CSSCT

- La CSSCT vient en appui du CSE ou avec un rôle d'analyse et de réflexion
- Attributions partagées entre les différents périmètres des CSSCT (CSSCTC/CSSCTE).
- Délégation partielle des attributions
- Attributions réparties avec les représentants de proximité



Aménagements particuliers des attributions des CSSCT par seuil d'effectif



1.1.4. Moyens alloués aux commissions

- **Réunions de la CSSCT :**

- Nombre de réunions annuelles de la CSSCT :

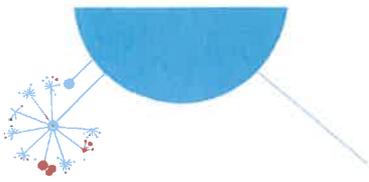
162 accords (63,8%) prévoient 4 réunions par an. Les réunions de la CSSCT sont ainsi calées sur les 4 réunions du CSE qui doivent porter annuellement en tout ou partie sur les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Parmi ces 162 accords, 40 sont conclus par des entreprises de plus de 1000 salariés et 30 par des entreprises de moins de 300 salariés.

2 accords (0,8%) ne prévoient aucune réunion dédiée à la commission, en dehors de celles du CSE prévues à cet effet.

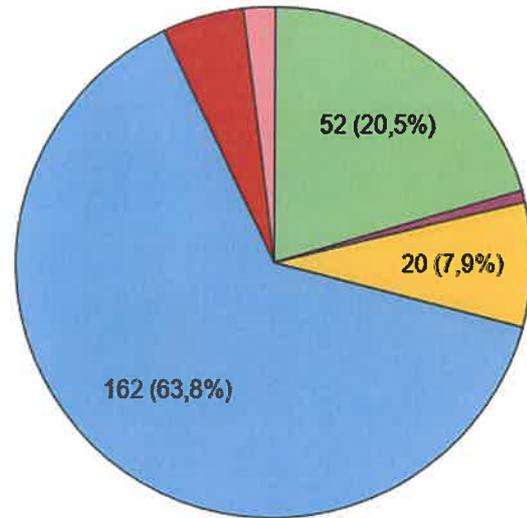
52 accords (20,5%) ne comportent aucune stipulation.

13 accords (5,1%) fixent un nombre de réunions annuelles supérieur à 4. 4 de ces accords sont conclus par des entreprises de plus de 1000 salariés et 3 par des entreprises de moins de 300 salariés.

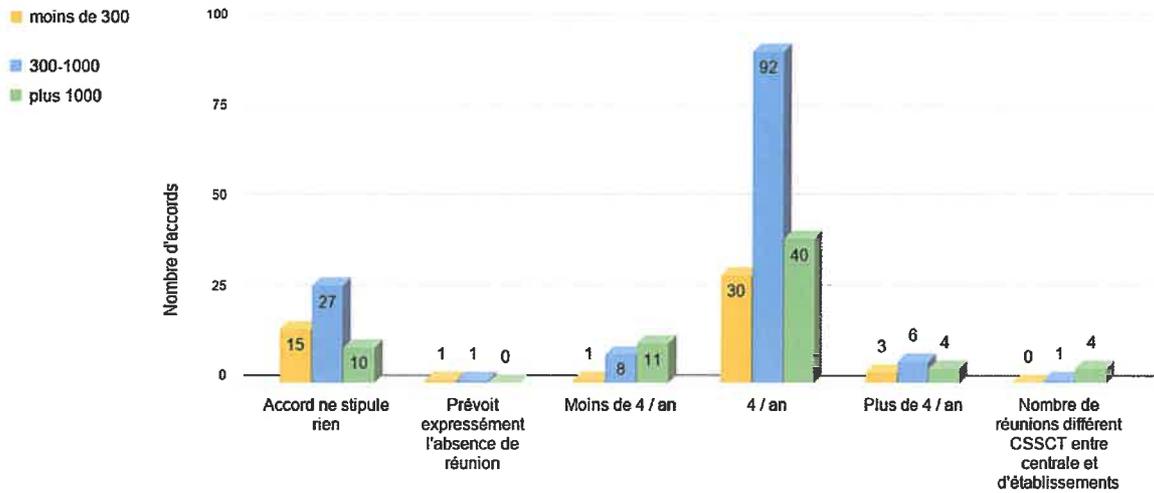


Nombre de réunions des CSSCT au sein du panel de 254 accords

- aucune stipulation
- Prévoit expressément l'absence de réunion
- Moins de 4 / an
- 4 / an
- Plus de 4 / an
- Nombre de réunions différent entre CSSCT centrale et d'établissements



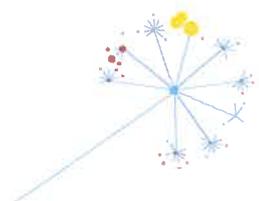
Nombre de réunions des CSSCT au sein du panel de 254 accords par seuil. d'effectif



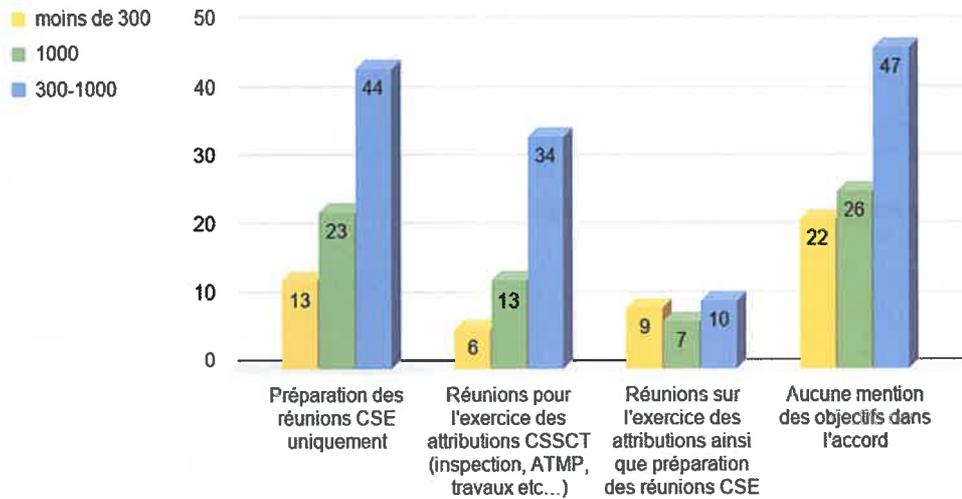
○ Objet des réunions :

95 accords (37,4%) ne précisent pas l'objet des réunions. 80 accords (31,5%) ne mentionnent que la préparation des 4 réunions obligatoires du CSE.

Sur les 88 accords qui, dans les entreprises entre 300 et 1000 salariés, prévoient un objet, 10 indiquent que les réunions de la CSSCT servent à la fois à préparer les réunions du CSE et à exercer leurs attributions en matière de santé sécurité.



Objectifs des réunions de la CSSCT dans le panel de 254 accords par seuil d'effectif



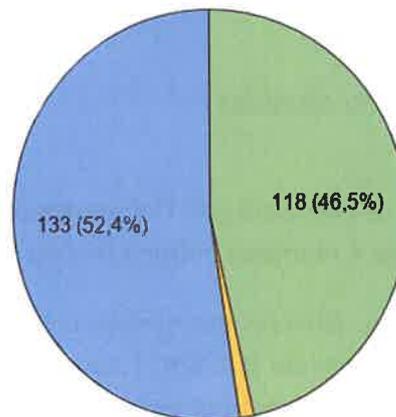
○ Invitations aux réunions :

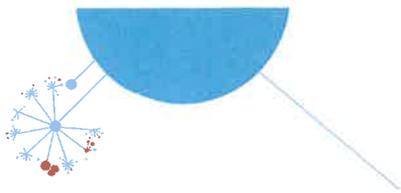
514 accords (98,9%) ne prévoient pas d'autres invitations aux réunions de la CSSCT que celles imposées par l'article L. 2314-3 du code du travail. 118 de ces accords rappellent la disposition légale alors que 133 accords sont muets.

3 accords conclus dans des entreprises entre 300 et 1000 salariés permettent d'inviter d'autres personnes : personnes extérieures à l'entreprise compétentes en matière de santé sécurité et conditions de travail mais aussi des salariés de l'entreprises concernés par les sujet évoqués dans l'ordre du jour.

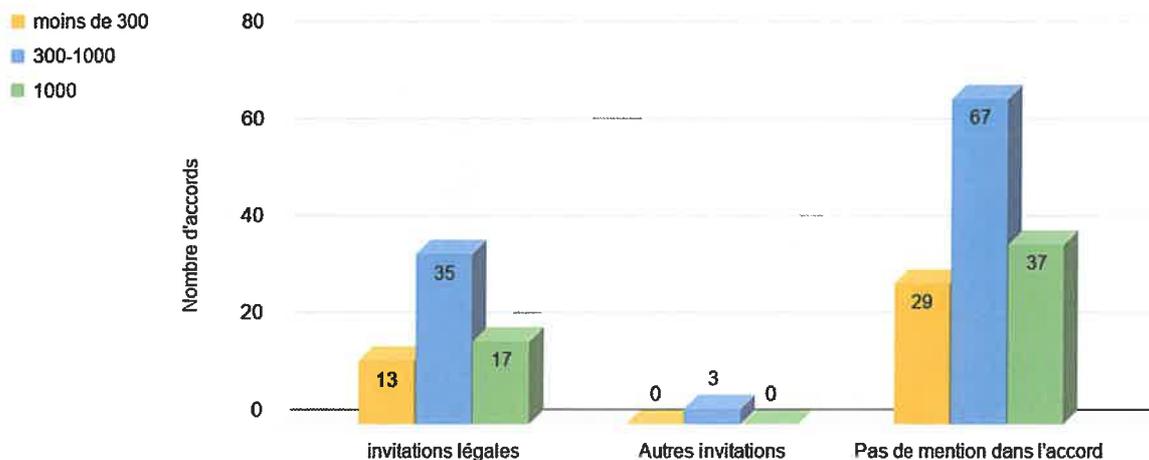
Personnes invitées aux réunions de la CSSCT dans le panel de 254 accords

- Invitations légales
- Autres invitations
- Pas de mention dans l'accord





Personnes invitées aux réunions de la CSSCT dans le panel de 254 accords par seuil d'effectif



- **Crédit d'heures des membres de la CSSCT :**

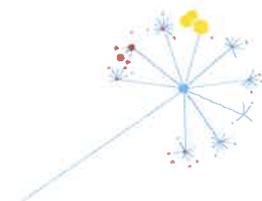
126 accords (49,6%) accordent des heures de délégation spécifiques aux membres de la CSSCT.

Sur ces 126 accords, 27,7% (soit 35 accords) sont conclus par des entreprises de plus de 1000 salariés et 23% (soit 29 accords) par des entreprises de moins de 300 salariés.

9,8% des accords (soit 25 accords) stipulent expressément que les membres de la commission n'auront pas de crédit d'heures supplémentaire pour exercer leurs missions. 60% de ces accords (soit 15 accords) sont conclus par des entreprises de moins de 300 salariés.

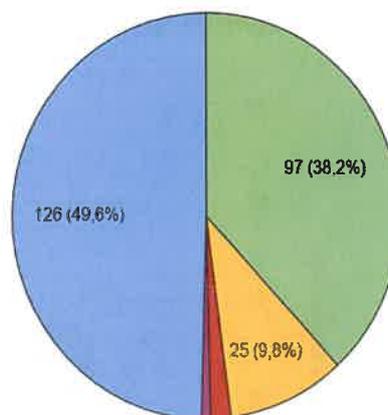
4 accords adaptent ce crédit d'heures à l'effectif des différents établissements.

Les entreprises adaptent leur négociation sur cette question à leur organisation et leurs besoins. Il en résulte que nombre d'heures de délégation accordé est très variable selon les structures. Chacune va le déterminer en fonction notamment de son effectif et du périmètre de la commission. Le crédit d'heures peut être mensuel, trimestriel ou même annuel ; il est parfois mutualisable et/ou reportable.



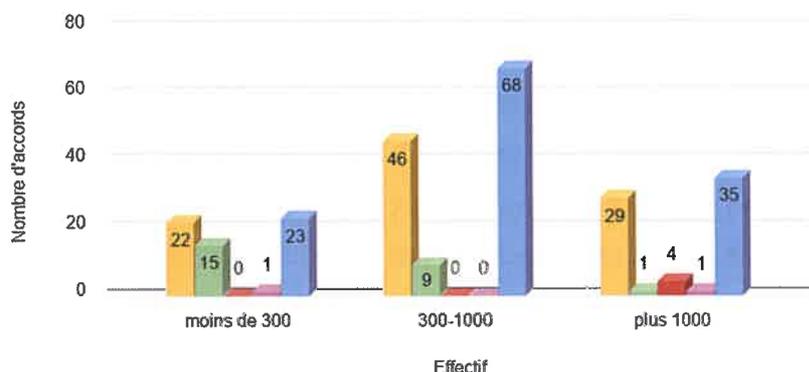
Crédit d'heures spécifique pour les membres de la CSSCT au sein du panel de 254 accords

- Accord ne stipule rien
- Pas de crédit d'heures spécifique
- Crédit variable selon l'effectif des établissements
- Crédit d'heures facultatif (en l'absence de mandat CSE ou choix laissé au CSE)
- Accorde un crédit d'heure spécifique



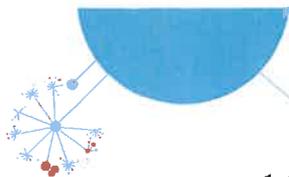
Crédit d'heures spécifique pour les membres de la CSSCT au sein du panel de 254 accords par seuil d'effectif

- Accord ne stipule rien
- Pas de crédit d'heures spécifique
- Crédit variable selon l'effectif des établissements
- Crédit d'heures facultatif (en l'absence de mandat CSE ou choix laissé au CSE)
- Accorde un crédit d'heures spécifique



● Heures de délégation des suppléants :

Seuls 11 accords accordent des heures de délégation aux suppléants du CSE pour l'exercice de leurs missions au sein de la CSSCT. 9 de ces accords prévoient que les suppléants du CSE désignés membres de la CSSCT sont les seuls à bénéficier d'heures de délégation supplémentaires pour l'exercice de leur mission et les 2 autres stipulent que les suppléants du CSE bénéficient d'un nombre d'heures de délégation supplémentaires plus important que les titulaires au sein de la CSSCT. Aucune entreprise entre 300 et 1000 salariés ne prévoit cette différence entre titulaires et suppléants du CSE concernant le volume d'heures de délégation supplémentaires attribuées.



1.2. La commission des marchés

Une commission des marchés est créée au sein du comité social et économique qui dépasse, pour au moins deux des trois critères, les seuils suivants :

1° Le nombre de cinquante salariés à la clôture d'un exercice ;

2° Le montant prévu au 2° de l'article R. 612-1 du code de commerce de ressources annuelles définies à l'article D. 2315-34 ;

3° Le montant du total du bilan prévu au 3° de l'article R. 612-1 du code de commerce.

Le seuil mentionné à l'article L. 2315-44-2 est fixé à 30 000 euros (C. trav. art. D. 2315-29).

Dans le panel des 450 accords étudiés, aucun accord ne met en place de commission des marchés dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les entreprises entre 300 et 999 salariés.

Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, 3 accords prévoient expressément qu'en cas de dépassement des seuils une commission des marchés sera créée.

En définitive, seuls 2 accords conclus dans des entreprises de plus de 1000 salariés précisent la composition et les moyens de la commission des marchés.

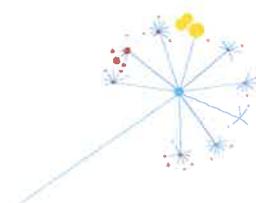
Le premier accord prévoit une commission composée de 4 membres dont les modalités de désignation ne sont pas précisées et qui seront réunis "en fonction des besoins sur convocation de la Direction".

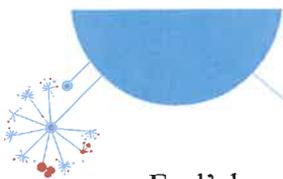
Le second accord prévoit une commission à 3 membres dont l'un désigné au sein des membres titulaires du comité social et économique et un autre représentant du collègue "ingénieur-cadre". Cet accord dote chaque membre de 5 heures de délégation par réunion. Les membres sont convoqués en réunion à la demande de la majorité des membres titulaires du comité social et économique.

Seul un accord précise les missions de la commission de marchés : choisir les fournisseurs et prestataires du comité social et économique, pour les marchés dont les montants sont supérieurs aux seuils fixés par décret. Elle rend compte de ces choix au comité social et économique, au moins une fois par an.

Section II. Les commissions supplémentaires

Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 (accord majoritaire sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (art. L. 2315-45).





En l'absence d'accord, des dispositions supplétives du code du travail imposent la mise en place de certaines commissions : une commission économique dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de la formation (C. trav. art. L. 2315-49), une commission d'information et d'aide au logement (C. trav. art. L. 2315-50) et une commission de l'égalité professionnelle (art. L. 2315-56).

Des accords mettent en place des commissions supplémentaires prévues par des dispositions supplétives et d'autres instituent des commissions qui ne sont pas prévues par de telles dispositions.

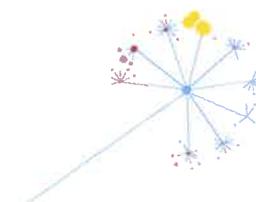
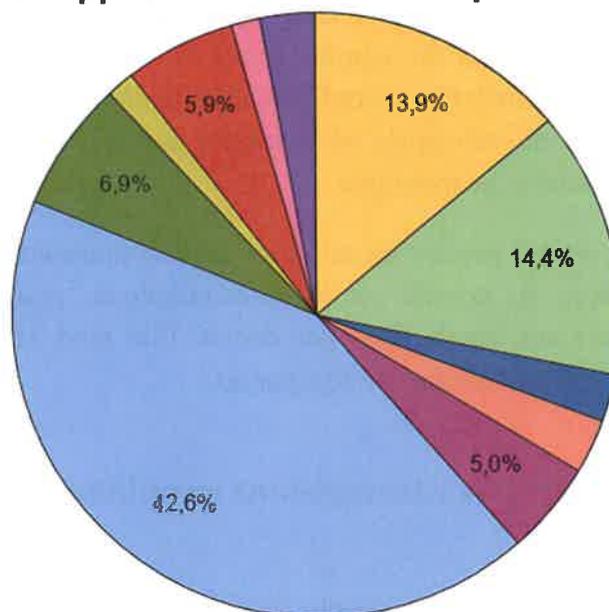
2.1. Les commissions non prévues par des dispositions supplétives Code du travail

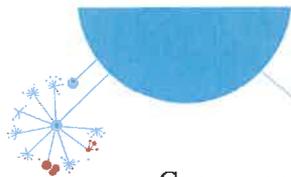
2.1.1 Classification des accords

104 accords sur 450 accords (23,11%) mettent en place 207 commissions supplémentaires pour traiter de sujets assez différents. La plus fréquente est la commission « Activités sociales et culturelles » (ASC), suivie de la commission Mutuelle et Prévoyance. Pour l'analyse, les autres commissions sont regroupées dans une rubrique « Autres commissions ».

Différentes commissions supplémentaires mises en place

- Commissions ASC
- Commissions mutuelle et prévoyance
- Commissions de suivi des accords
- Commissions épargne
- Commissions loisirs
- Commissions autres
- Commissions sociales
- Commissions handicap
- Commissions
- Commissions sur la
- Commissions GPEC



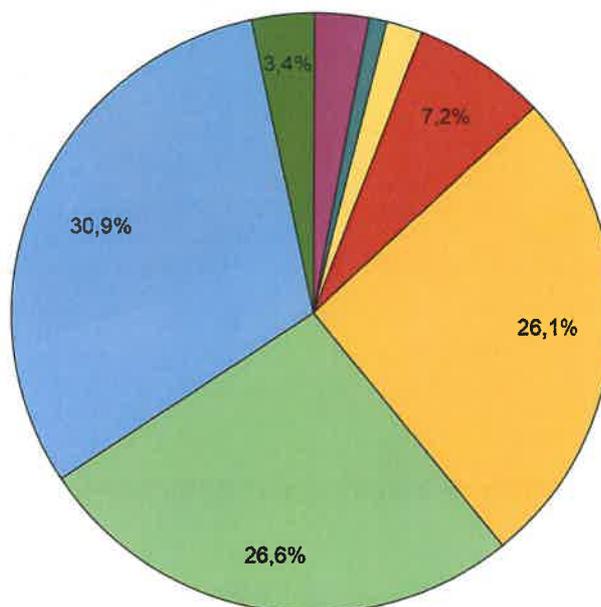


Ces commissions supplémentaires sont majoritairement mises en place au niveau de l'entreprise, ce qui est conforme à la proportion que représente les entreprises dans le panel. Sur 207 commissions, seulement 29 commissions ont été mises en place au niveau d'une Unité Économique et Sociale, 9 au niveau d'un établissement et 4 au niveau du groupe.

Ces commissions supplémentaires sont essentiellement mises en place dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Répartition du panel d'accords par tranche d'effectif

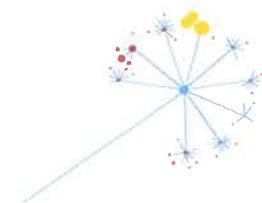
- Entre 1 et 10 salariés
- Entre 11 et 20 salariés
- Entre 21 et 49 salariés
- Entre 50 et 999 salariés
- Entre 300 et 499 salariés
- Entre 500 et 999 salariés
- Entre 1000 et 4999 salariés
- Entre 5000 salariés et plus

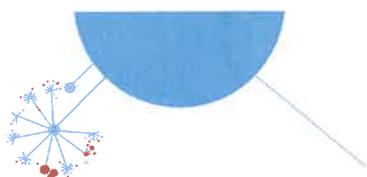


2.1.2. Composition / désignation

- **La désignation des membres des commissions**

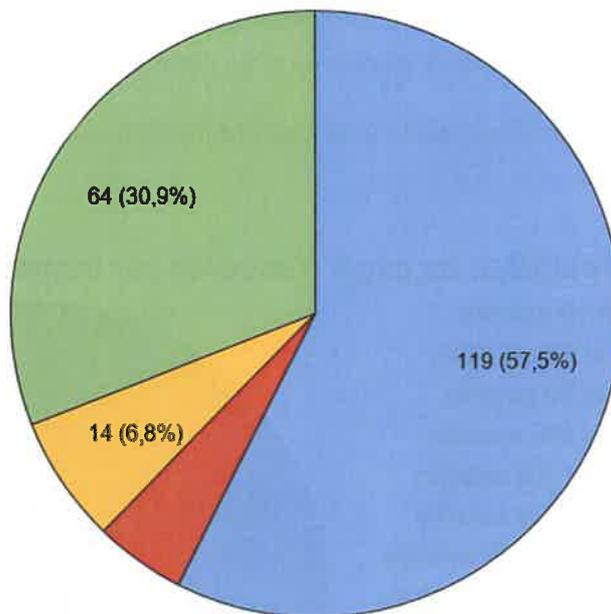
Les membres des commissions sont majoritairement désignés par le CSE essentiellement parmi leurs membres. Nombreux sont les accords qui ne précisent pas les modalités de désignation.





Désignation des membres au sein des commissions supplémentaires

- CSE
- OSR
- CSE et OSR
- Non connu

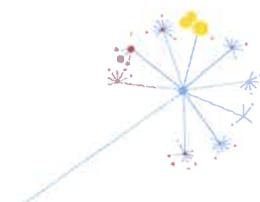
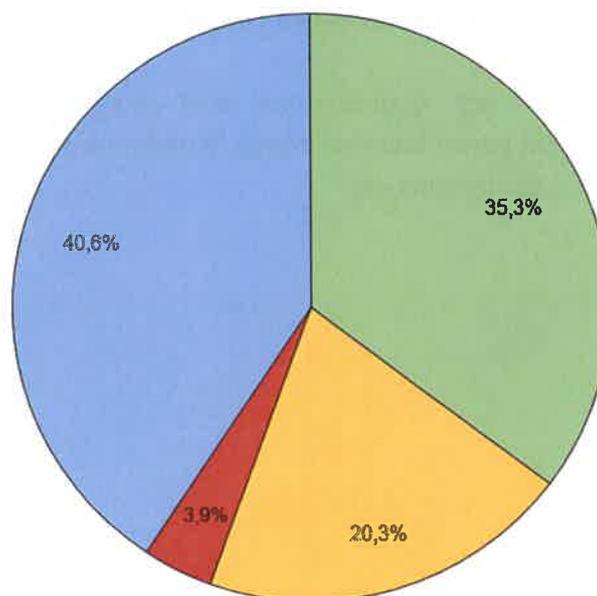


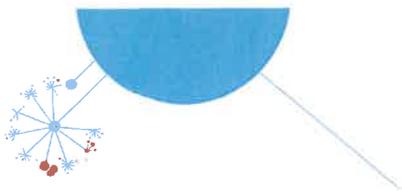
- **Le nombre de membres par commission**

Les commissions supplémentaires sont généralement composées de 1 à 5 membres. A nouveau, de nombreux accords font l'impasse sur ce sujet.

Nombre de membres désignés dans les commissions

- 1 à 5 membres
- 5 à 10 membres
- 10 à 20 membres
- Non précisé





2.1.3. Missions des différentes commissions ad hoc

- **Commission ASC**

Sans surprise, la commission ASC est en charge de toutes les activités sociales et culturelles du CSE établies dans l'entreprise ou l'établissement au profit des salariés, de leurs familles et des retraités. Elle doit parfois assurer le suivi de prestations assurées par le CSE dans le cadre de ses ASC.

- **Commission Mutuelle et Prévoyance**

La commission mutuelle et prévoyance a vocation à préparer les délibérations du CSE en matière de protection sociale et de prévoyance. Elle a également pour rôle de s'intéresser aux changements de législation qui impactent le fonctionnement du régime mutuelle et prévoyance de l'entreprise. Elle peut éventuellement assurer un suivi du système de protection sociale avec notamment l'examen des comptes de résultats et les données prévisionnelles. Elle assure le suivi des contrats frais de santé et participe aux décisions d'évolution du régime afin d'en garantir l'équilibre financier et d'apporter des améliorations à celui-ci.

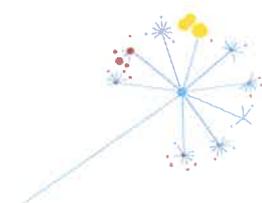
- **Commission Suivi des accords**

La commission « suivi des accords » a pour rôle d'assurer le suivi de l'accord de mise en place du CSE, formuler des suggestions et alerter sur les éventuels dysfonctionnements constatés.

- **Commission Loisirs**

Cette commission est chargée d'organiser l'utilisation du budget activités sociales et culturelles du CSE au profit des salariés, notamment les modalités d'attribution de chèques vacances et autres avantages accordés aux salariés. Elle est chargée de proposer et de mettre à la disposition du personnel des activités de loisirs et de culture (clubs, voyages ou chèques vacances, billetterie). Elle est également chargée d'organiser chaque année en fonction du budget une fête de Noël. La commission loisirs sera également en charge de prospecter les différents organismes pour l'organisation d'évènements.

- **Commission Sociale**





Cette commission est souvent chargée d'étudier le dossier de consultation sur la politique sociale et l'emploi, les bilans trimestriels de l'emploi et les projets de réorganisation impactant les conditions de travail. Elle peut aussi analyser les bilans des complémentaires santé et prévoyance et proposer de nouvelles options en matière de garanties. Elle s'intéresse également à la politique de rémunération et à l'organisation du temps de travail.

D'autres accords fixent des attributions extrêmement générales à la commission sociale en énonçant que son but sera de résoudre toutes les difficultés rencontrées par les salariés.

Certaines commissions sociales ont plusieurs missions : l'examen des mesures permettant de faciliter le logement et l'accès à la propriété, la location, la prévoyance et l'épargne salariale.

- **Commission Handicap**

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE sur la problématique de la gestion du handicap au sein de l'entreprise dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

- **Commission Epargne salariale**

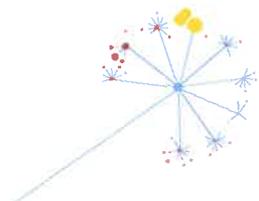
Sa mission est d'assister le CSE sur les questions relatives au suivi et au développement de l'épargne salariale

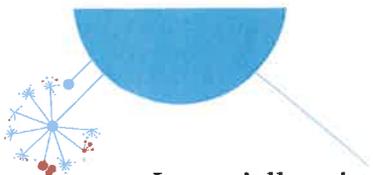
- **Commission Restauration**

La commission restauration a pour mission de surveiller le bon fonctionnement du restaurant d'entreprise et de veiller à la qualité du service et des repas, aux règles d'hygiène, aux bonnes relations avec le prestataire dans l'intérêt du personnel. Celle-ci valide également les menus, est amenée à faire diverses suggestions et examine les enquêtes de satisfaction déployées auprès du personnel.

Certaines commissions sociales regroupent différents thèmes : égalité professionnelle, formation et logement

- **Commission sur la Politique sociale de l'entreprise**





Lorsqu'elle existe, elle prépare la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

- **Commission GPEC**

Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du CSEC en matière de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans le cadre des consultations annuelles sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise.

- **Commission transformation digitale / digitale**

La commission transformation digitale a pour finalité d'instruire les sujets relatifs à l'introduction ou l'utilisation des technologies et outils digitaux dans le fonctionnement de l'entreprise, et d'informer les élus sur les projets ayant trait au digital, dans leur phase préparatoire ou expérimentale. Elle permet également d'informer les élus, dans une perspective d'acculturation, sur des projets à faible impact économique ou social. Elle est le destinataire des informations portant sur les perspectives d'utilisation du digital, l'expérimentation ou le déploiement de nouveaux outils destinés à faire évoluer le fonctionnement ou la communication interne et le développement ou la mise à dispositions d'outils digitaux au bénéfice des représentants du personnel

- **Commission RSE**

Elle a pour objectif d'évoquer les préoccupations sociales, environnementales et économiques attachées aux activités de l'entreprise, et d'informer les élus sur les pratiques plus éthiques et plus durables mises en place par l'entreprise, afin de contribuer aux enjeux du développement durable.

- **Commission disciplinaire**

La commission disciplinaire peut être saisie par chaque salarié pour avis concernant tout projet de sanction à son encontre qui a une incidence, immédiate ou non, sur sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

- **Commission Qualité de vie au travail (QVT)**

La Commission QVT traite de tous les sujets relatifs au bien être des collaborateurs au sein de l'entreprise. Cette commission est également chargée d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques psycho-sociaux dans une ambiance constructive et de qualité.





- **Commission réclamations individuelles**

Cette commission a pour objet de recenser les réclamations individuelles et collectives en amont de la réunion ordinaire du CSE.

- **Commission de proximité**

Cette commission est constituée de représentants de proximité qui ont pour mission de :

- Etablir une première qualification de la nature de la réclamation,
- Communiquer vers les collaborateurs la qualification de la réclamation,
- Réaliser une première analyse de la réclamation,
- Transmettre via le rapporteur de la commission les réclamations qualifiées et relevant du CSE vers le Président et le secrétaire du CSE,
- Communiquer auprès des collaborateurs les réponses aux réclamations individuelles ou collectives.

- **Commissions économie et stratégie**

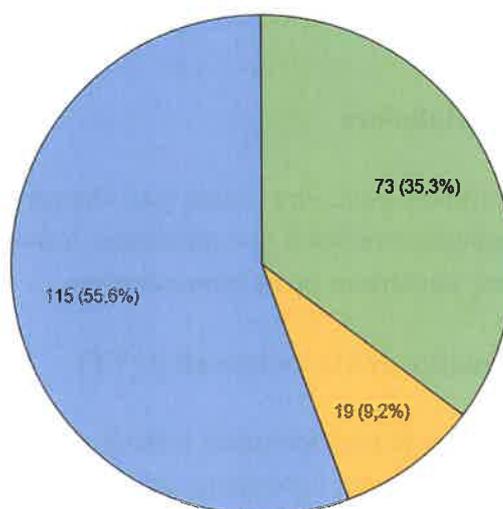
Cette commission prépare les travaux du CSEC en vue de la consultation triennale sur les orientations stratégiques de l'entreprise et de la consultation sur la situation économique et financière .

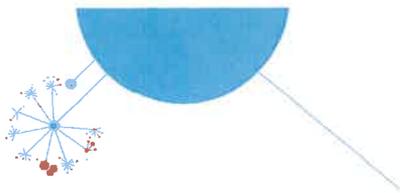
2.1.4. Moyens alloués

115 accords (55,6%) ne précisent pas les moyens alloués aux commissions supplémentaires. Celles qui le font prévoient plus souvent des réunions que des heures délégation.

Statistiques sur les moyens donnés aux commissions supplémentaires

- Réunions
- Heures de délégation
- Non précisé



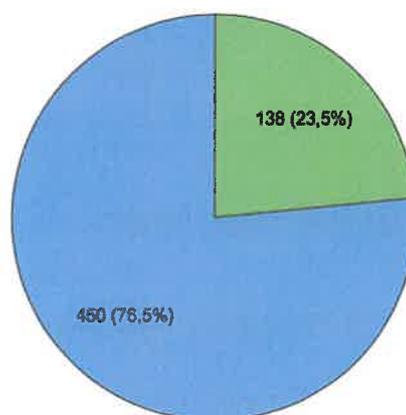


2.2. Les commissions supplémentaires prévues par des dispositions supplétives du code du travail

138 accords sur 450 (23,5%) mettent en place des commissions supplémentaires prévues par des dispositions supplétives du code du travail essentiellement dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 300 salariés avec une prédominance dans le secteur de l'industrie manufacturière et du commerce (26,1%) et celui de la réparation d'automobiles et de motocycles (17,4%).

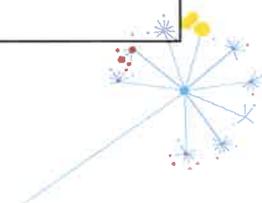
Accords mettant en place des commissions supplémentaires conventionnelles prévues par le code du travail

- Accords instaurant des commissions (Panel restreint)
- Total des accords étudiés (Panel global)



Seuils d'effectifs	11 à 20	21 à 49	50 à 299	300 à 499	500 à 999	1000 à 4999	5000 et plus	Total
Nombre d'accords	0	0	10	46	40	39	3	138

	Seuil de mise en place "en l'absence d'accord" de la commission si l'entreprise compte au moins : (La commission économique est	Nombre total d'entreprises dépassant le seuil rendant obligatoire la commission (sur le panel des 450 accords) :	Nombre d'accords prévoyant la commission si l'entreprise dépasse le seuil de mise en place :	Pourcentage des entreprises négociant par voie conventionnelle les commissions lorsqu'elles sont tenues de les mettre en place :





	obligatoirement créée).			
Commission économique	1000 salariés	108	29	26,85%
Commission de la formation	300 salariés	274	98	35,77%
Commission d'information et d'aide au logement	300 salariés	274	71	25,91%
Commission de l'égalité professionnelle	300 salariés	274	78	28,47%

2.2.1 La commission économique

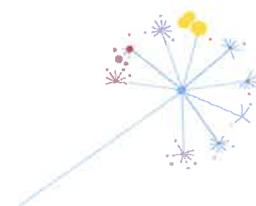
2.2.1.1 Effectif de l'entreprise inférieur à 300 salariés

Un seul accord sur 138 concerne ce seuil d'effectif. L'accord prévoit une commission économique dotée de 3 membres choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du comité social et économique. La commission doit se réunir 1 ou 2 fois par an. Elle n'est pas dotée de moyens spécifiques.

2.2.1.2 Effectif de l'entreprise compris entre 300 et 999 salariés

13 accords sur 138 mettent en place une commission économique dans ces entreprises sans préciser toujours le nombre de membres et les modalités de désignation. Ceux qui contiennent de telles stipulations prévoient entre 3 et 6 membres. 3 accords indiquent qu'ils sont choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du comité social et économique. 2 accords prévoient au moins un membre par organisation syndicale représentative.

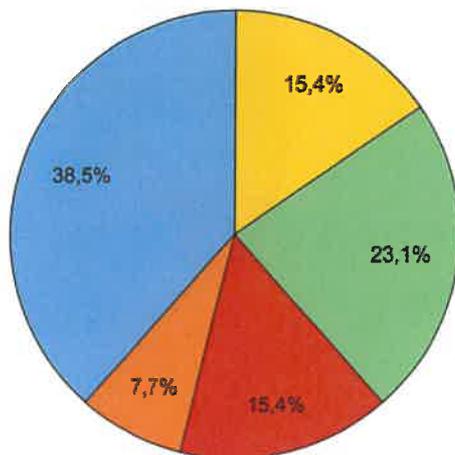
La majorité des accords retient 2 réunions par an. Rares sont les accords qui allouent des moyens spécifiques. 2 accords prévoient que chaque membre bénéficie de 4 heures de délégation sur l'année, tandis que 2 autres prévoient 2 heures de délégation pour la rédaction du procès verbal de la réunion.





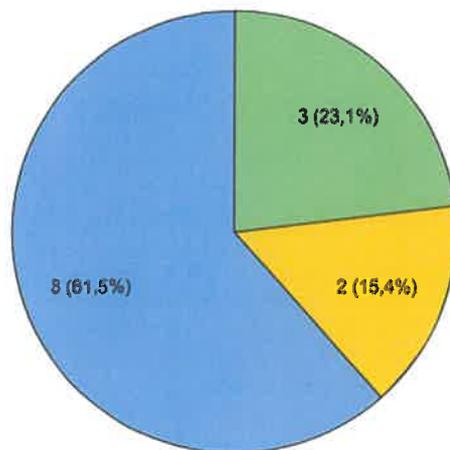
Nombre de membres composant la Commission économique dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- 3 membres
- 4 membres
- 5 membres
- 6 membres
- Non indiqué



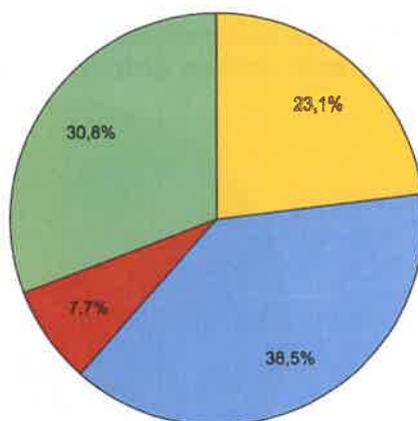
Modalités de désignation des membres de la Commission économique dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- Membres choisis parmi le CSE (Titulaires ou suppléants)
- Au moins un membre par OSR
- Non indiqué



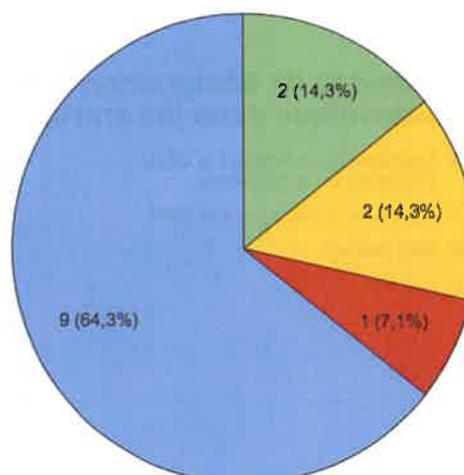
Nombre de réunions de la Commission économique dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- 1 réunion / an
- 2 réunions / an
- 3 réunions / an
- Non indiqué



Moyens alloués aux membres de la Commission économique dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- 2h/PV
- 4h/an
- Le temps passé en réunion est du temps de travail effectif (non imputé sur le crédit d'heures)
- Non-indiqué

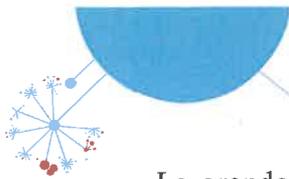


2.2.1.3 Effectif de l'entreprise d'au moins de 1000 salariés

C'est le seuil à partir duquel, à défaut d'accord, la mise en place de la commission est obligatoire et l'entreprise applique alors les dispositions des articles L. 2315-46 à L. 2315-48.

29 accords mettent en place une commission dans les entreprises du panel d'au moins 1000 salariés. La composition comprend le plus souvent 5 membres (34,5%), le minimum étant 2 et le maximum 10.

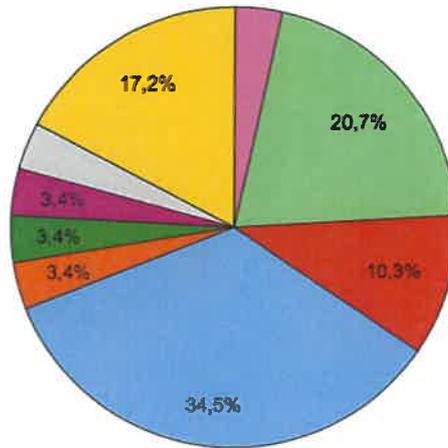
44,8 % des accords réservent la désignation aux membres titulaires ou suppléants du CSE. Certains accords ouvrent à des salariés de l'entreprise.



La grande majorité des accords prévoit 2 réunions par an. 5 accords prévoient des moyens plus spécifiques tels que les heures de délégation.

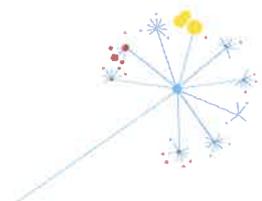
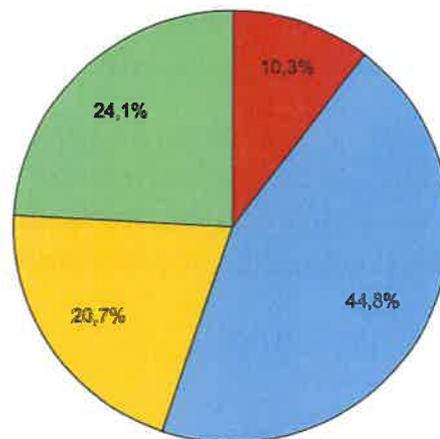
Nombre de membres composant la Commission économique dans les entreprises de plus de 1000 salariés

- 2 membres
- 3 membres
- 4 membres
- 5 membres
- 6 membres
- 7 membres
- 8 membres
- 10 membres
- Non indiqué



Modalités de désignation des membres de la Commission économique dans les entreprises de plus de 1000 salariés

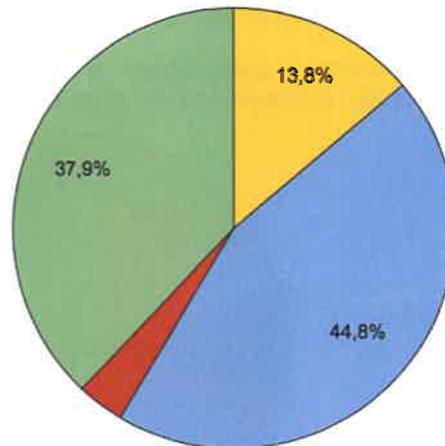
- Membres titulaires du CSE uniquement
- Membres choisis parmi le CSE (Titulaires ou suppléants)
- Autres
- Non indiqué





Nombre de réunions pour la Commission économique dans les entreprises de plus de 1000 salariés

- 1 réunion / an
- 2 réunions / an
- 3 réunions / an
- Non indiqué



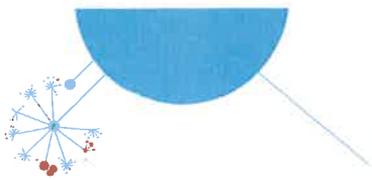
2.2.2 La commission de la formation

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation dont les attributions sont déterminées par les articles L. 2315-49, R. 2315-30 et R. 2315-31.

Les accords étudiés qui mettent en place une commission de la formation s'en tiennent aux attributions prévues par ces dispositions supplétives du Code du travail. Certains permettent à la commission de se prononcer sur les orientations utiles en matière de GPEC et de préparer les délibérations concernant le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes.

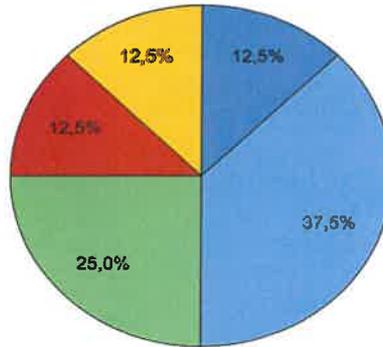
2.2.2.1 Effectif de l'entreprise inférieur à 300 salariés

Pour cette tranche d'effectifs salariés, 8 accord sur 138 accords mettent en place une commission de la formation composée le plus souvent de 3 ou 4 membres (minimum 2 et maximum 5) désignés essentiellement (62,5% des accords) parmi les membres titulaires ou suppléants du comité social et économique. Cette commission se réunit une à deux fois par an (majorité des accords). 62,5% des accords stipulent que le temps passé en réunion est du temps de travail effectif qui n'est pas imputé sur le crédit d'heures.



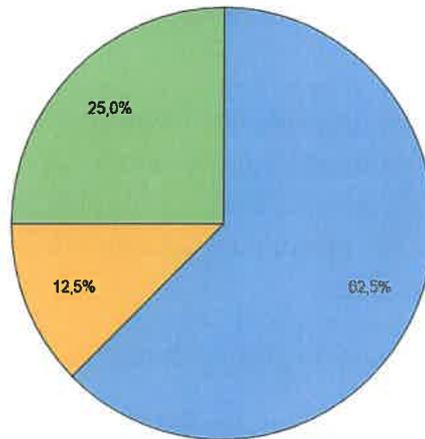
Nombre de membres dans la Commission de la formation dans les entreprises de moins de 300 salariés

- 2
- 3
- 4
- 5
- Non indiqué



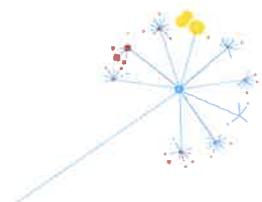
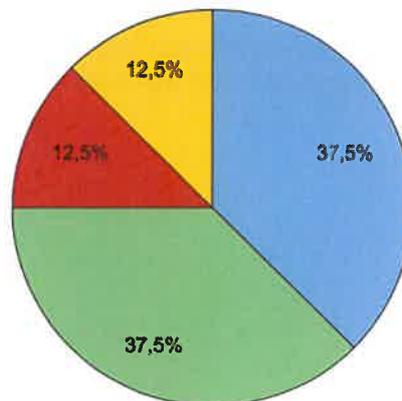
Modalités de désignation des membres de la Commission de la formation dans les entreprises de moins de 300 salariés

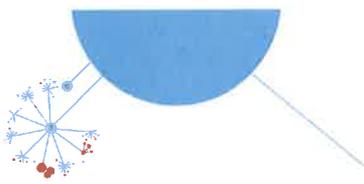
- Membres choisis parmi le CSE (Titulaires ou suppléants)
- Au moins un membre par OSR
- Non indiqué



Nombre de réunions de la Commission de la formation dans les entreprises de moins de 300 salariés

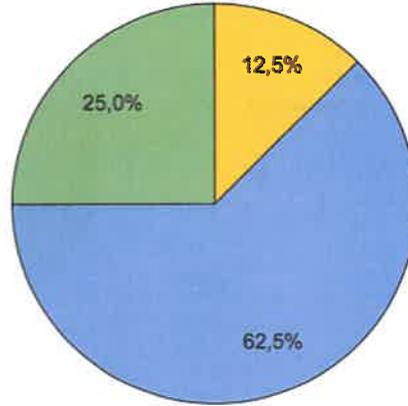
- 1 réunion / an
- 2 réunions / an
- 3 réunions / an
- Non Indiqué





Moyens alloués aux membres de la Commission de la formation dans les entreprises de moins de 300 salariés

- Temps imputé sur le crédit d'heure sinon rémunéré comme temps de travail effectif
- Le temps passé en réunion est du temps de travail effectif (non imputé sur le crédit d'heures)
- Non indiqué



2.2.2.2 Effectif de l'entreprise compris entre 300 et 999 salariés

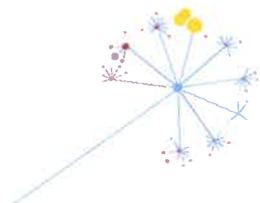
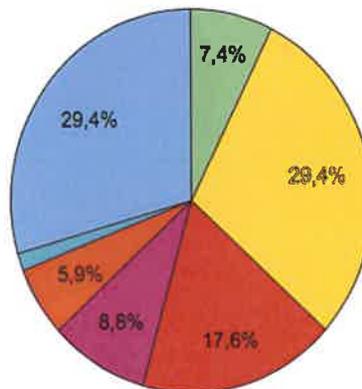
68 accords mettent en place une commission de la formation composée majoritairement de 3 ou 4 membres (minimum 2 et maximum 12). Si 44,1% des accords n'indiquent pas qui sont les membres, 19% optent pour les seuls élus titulaires du CSE, 17,6% pour les titulaires ou les suppléants et 11,8% optent pour un membre désigné par organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

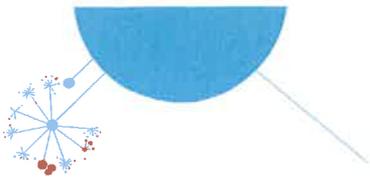
Les accords retiennent le plus souvent 2 réunions par an.

Rares sont les accords qui allouent des moyens spécifiques. Certains accords accordent des heures de délégation (entre 3 et 20 heures par an). D'autres, plus nombreux (14,7%), prévoient que le temps passé en réunion est du temps de travail effectif qui n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

Nombre de membres composant la Commission de la formation dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

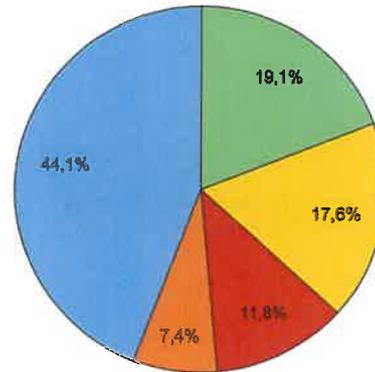
- 2 membres
- 3 membres
- 4 membres
- 5 membres
- 6 membres
- 12 membres
- Non indiqué





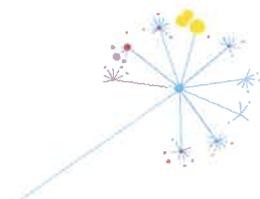
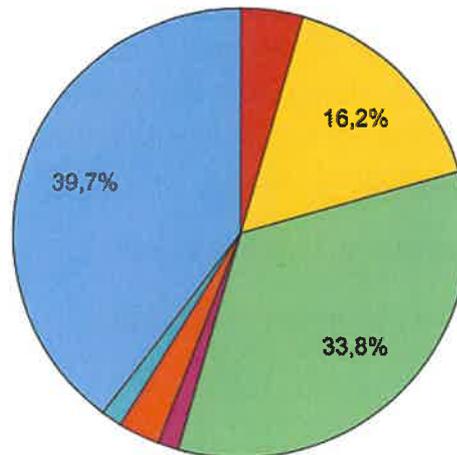
Modalités de désignation des membres de la Commission de la formation dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- Membres titulaires du CSE uniquement
- Membres choisis parmi le CSE (Titulaires ou suppléants)
- Au moins un membre par OSR
- Autres :
- Non indiqué



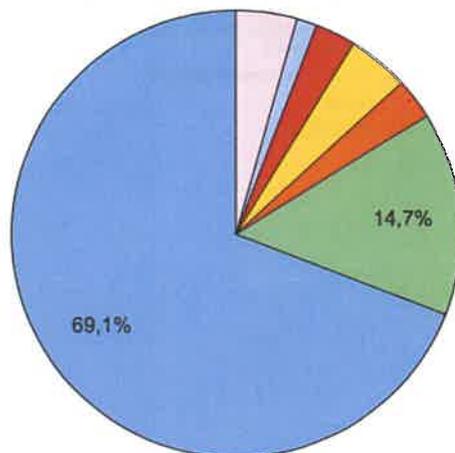
Nombre de réunions pour la Commission de la formation dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- 1 réunion / trimestre
- 1 réunion / an
- 2 réunions / an
- 3 réunions / an
- 5 réunions / an
- 6 réunions / an
- Non indiqué



Moyens alloués aux membres de la Commission de la formation dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- 2h par PV à rédiger
- 3h/an
- 4h/an
- 5h/an
- 20h/an
- Le temps passé en réunion est du temps de travail effectif (non imputé sur le crédit d'heures)
- Non indiqué

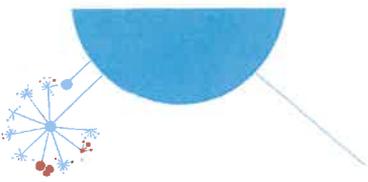


2.2.2.3 Effectif de l'entreprise d'au moins 1000 salariés

30 accords mettent en place une commission de la formation composée le plus souvent de 3 à 5 membres (minimum 2 et maximum 22). A nouveau, nombreux sont les accords qui ne précisent pas le mode de désignation des membres de la commission de la formation. La stipulation la plus retenue est une désignation parmi les membres titulaires ou suppléants du comité social et économique (27,6%).

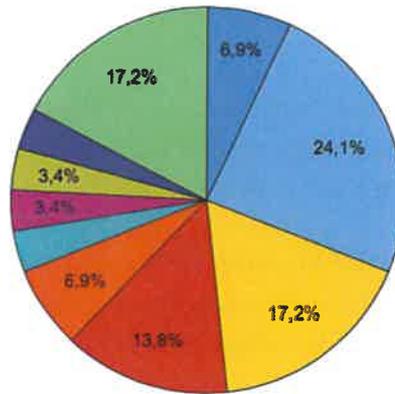
27,6% des accords retiennent 2 réunions par an.

Seuls 7 accords allouent des heures de délégation.



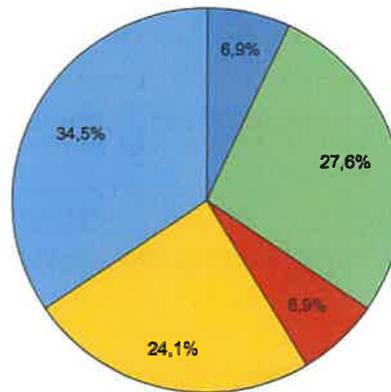
Nombre de membres composant la Commission de la formation dans les entreprises de plus de 1000 salariés

- 2 membres
- 3 membres
- 4 membres
- 5 membres
- 6 membres
- 7 membres
- 9 membres
- 10 membres
- 22 membres
- Non indiqué



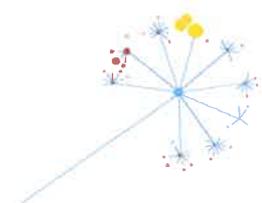
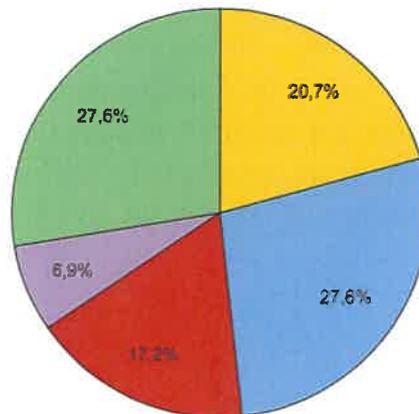
Modalités de désignation des membres de la Commission de la formation dans les entreprises de plus de 1000 salariés

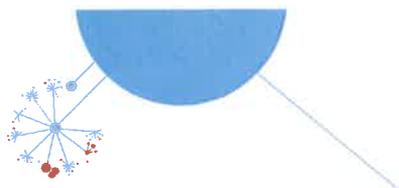
- Membres titulaires du CSE uniquement
- Membres choisis parmi le CSE (Titulaires ou suppléants)
- Au moins un membre par OSR
- Autres :
- Non indiqué



Nombre de réunions pour la Commission de la formation dans les entreprises de plus de 1000 salariés

- 1 réunion / an
- 2 réunions / an
- 3 réunions / an
- 4 réunions / an
- Non indiqué





2.2.3 La commission d'information et d'aide au logement

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du CSE (C. trav. art. L. 2315-50).

Les accords étudiés qui mettent en place cette commission lui confèrent les missions prévues par les dispositions supplétives du code du travail. Quelques accords permettent à cette commission de faciliter l'accès des informations liées à ses missions aux salariés.

2.2.3.1 Effectif de l'entreprise inférieure à 300 salariés

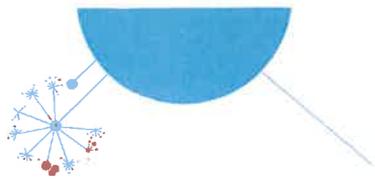
Seuls 2 accords sur 138 mettent en place une commission d'information et de l'aide au logement composée de 3 membres choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du comité social et économique. Seul un des deux accords prévoit que le temps de réunion est rémunéré comme du temps de travail effectif dans la limite de 30 heures par an.

2.2.3.2 Effectif de l'entreprise compris entre 300 et 999 salariés

45 accords mettent en place une commission d'information et de l'aide au logement, composée le plus souvent de 2 ou 3 membres (minimum 2, maximum 10), et qui se réunit généralement une fois par an. 51,1% des accords ne prévoient pas le mode de désignation des membres de la commission de la formation, 17,8% retiennent une désignation parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE, 11% parmi les seuls membres titulaires et 9% optent pour une désignation d'un membre par organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

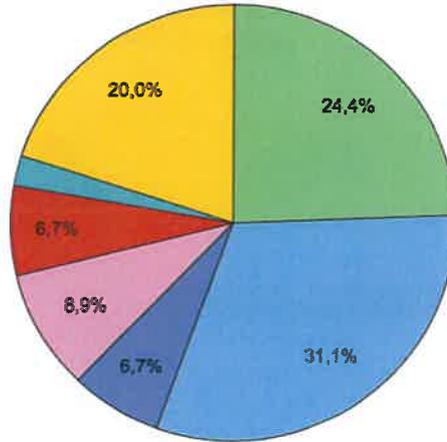
Près de 2 accords sur 3 sont muets sur les moyens alloués aux membres de la commission d'information et d'aide au logement. Certains accords accordent des heures de délégation (entre 3 heures et 12 heures par an). Plus nombreux sont ceux qui affirment que le temps passé en réunion est du temps de travail effectif qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures. Parfois, 2 heures de délégation sont allouées par procès verbal à rédiger.





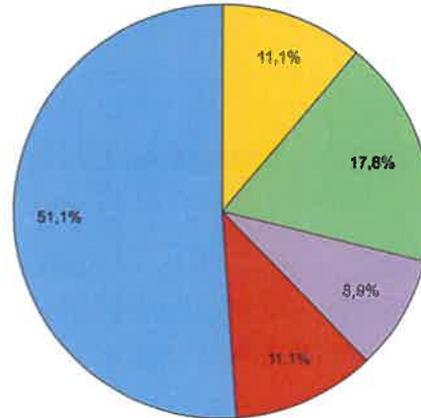
Nombre de membres composant la Commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- 2 membres
- 3 membres
- 4 membres
- 5 membres
- 6 membres
- 10 membres
- Non indiqué



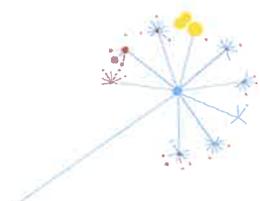
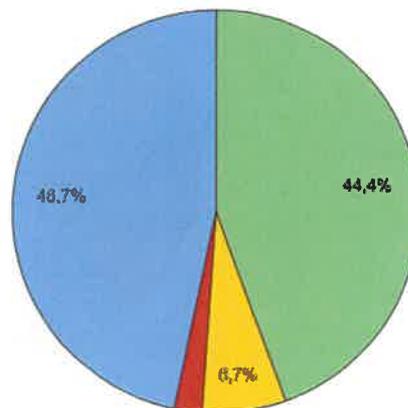
Modalités de désignation des membres de la Commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

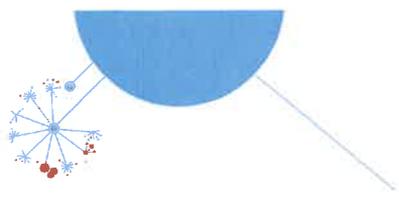
- Membres titulaires du CSE uniquement
- Membres choisis parmi le CSE (Titulaires ou suppléants)
- Au moins un membre par OSR
- Autres
- Non Indiqué



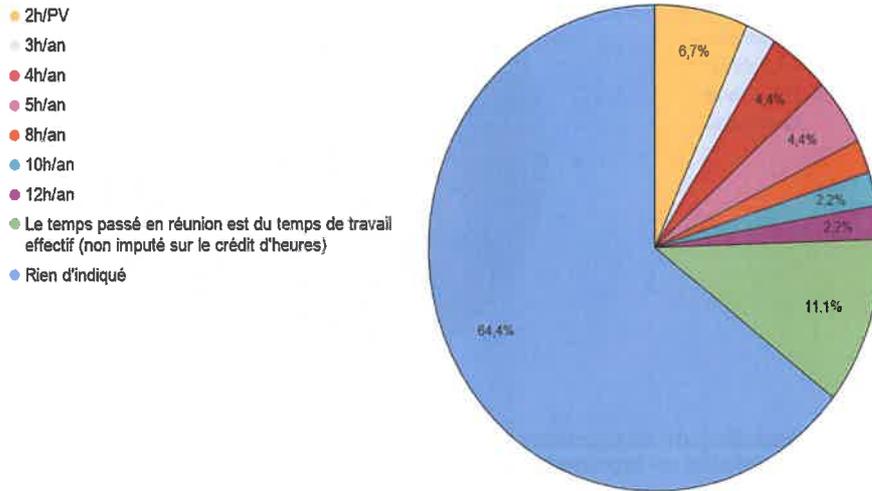
Nombre de réunions pour la Commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- 1 réunion / an
- 2 réunions / an
- 6 réunions / an
- Non indiqué





Moyens alloués aux membres de la Commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

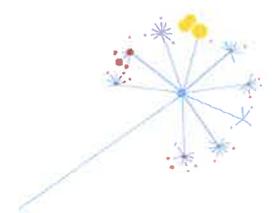
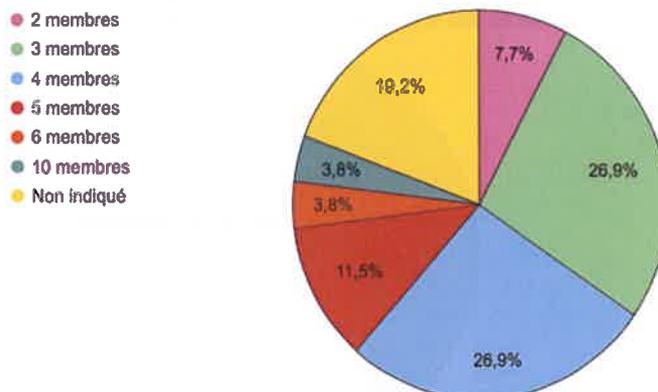


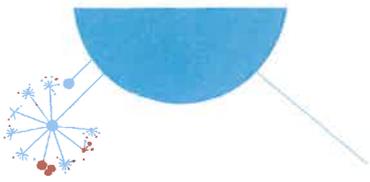
2.2.3.3 Effectif de l'entreprise d'au moins 1000 salariés

26 accords mettent en place une commission d'information et de l'aide au logement composée majoritairement de 3 ou 4 membres (minimum 2 et maximum 10) et qui se réunit le plus souvent une fois par an (maximum, 3).

Un accord sur deux ne prévoit pas le mode de désignation. 19,2% des accords optent pour une désignation parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

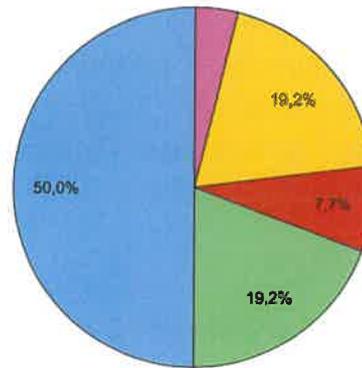
Nombre de membres composant la Commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises de plus de 1000 salariés





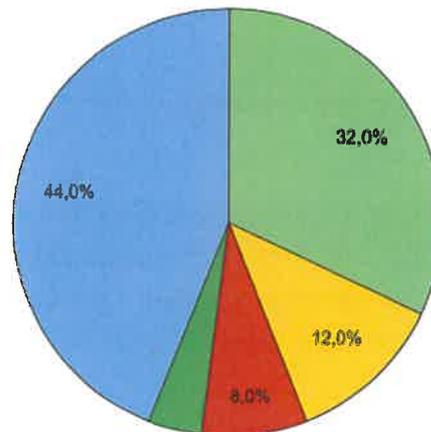
Modalités de désignation des membres de la Commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises de plus de 1000 salariés

- Membres titulaires du CSE uniquement
- Membres choisis parmi le CSE (Titulaires ou suppléants)
- Au moins un membre par OSR
- Autres
- Non Indiqué



Nombre de réunions pour la Commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises de plus de 1000 salariés

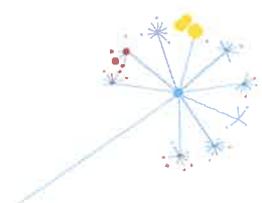
- 1 réunion / an
- 2 réunions / an
- 3 réunions / an
- Sur demande du CSE
- Non Indiqué

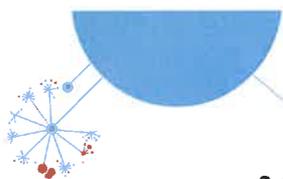


2.2.4 La commission de l'égalité professionnelle

En l'absence d'accord prévue à l'article L. 2315-45, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE (C. trav. art. L. 2315-56).

Les accords étudiés qui mettent en place cette commission lui confèrent les attributions prévues par les dispositions supplétives du Code du travail.





2.2.4.1 Effectif de l'entreprise inférieur à 300 salariés

5 accords sur 138 accords mettent en place une commission de l'égalité professionnelle dont la composition varie entre 2 et 4 membres. Un accord prévoit que la parité doit être respectée au sein de cette commission. Deux accords précisent que les membres sont choisis soit parmi les membres titulaires ou suppléants du comité social et économique, soit sont désignés par une organisation syndicale représentative.

2.2.4.2 Effectif de l'entreprise compris entre 300 et 999 salariés

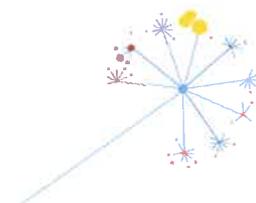
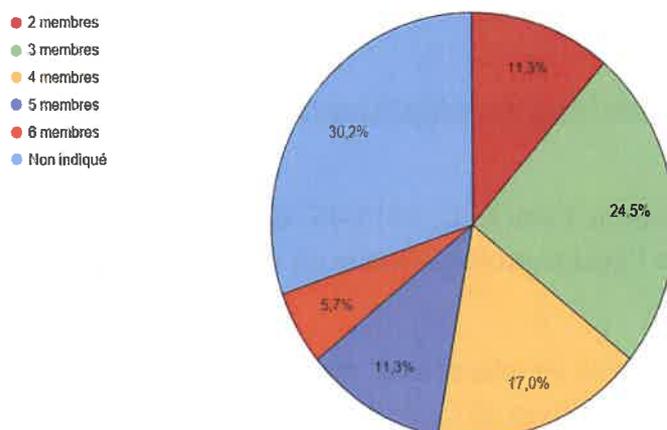
53 accords mettent en place une commission de l'égalité professionnelle composée majoritairement de 3 ou 4 membres (minimum 2 et maximum 6) et qui se réunit le plus souvent 1 fois par an (maximum 6).

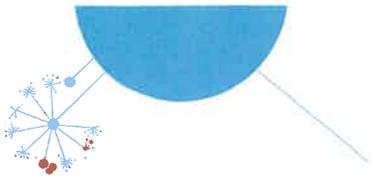
Nombreux sont les accords (58,5%) muet sur les modalités de désignation des membres de la commission. 20,8% des accords retiennent une désignation parmi les titulaires ou les suppléants.

Deux accords prévoient que la parité doit être respectée au sein de la commission de l'égalité professionnelle.

Deux accords sur trois n'allouent aucun moyen spécifique. Certains accords accordent des heures de délégation (entre 4 et 20 heures par an) et parfois 2 heures par procès-verbal à rédiger. Une part plus importante d'entre eux prévoit que le temps passé en réunion est du temps de travail effectif qui n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

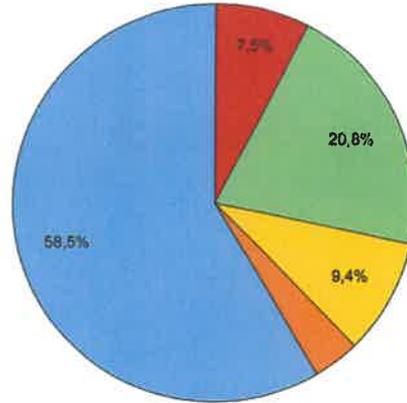
Nombre de membres composant la Commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises entre 300 et 999 salariés





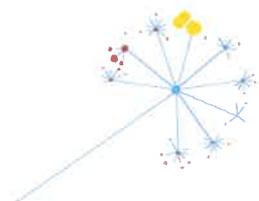
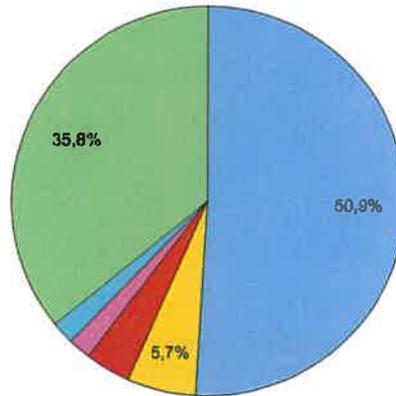
Modalités de désignation des membres de la Commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- Membres titulaires du CSE uniquement
- Membres choisis parmi le CSE (Titulaires ou suppléants)
- Au moins un membre par CSR
- Autres
- Non indiqué



Nombre de réunions pour la Commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

- 1 réunion / an
- 2 réunions / an
- 3 réunions / an
- 4 réunions / an
- 6 réunions / an
- Non Indiqué



Moyens alloués aux membres de la Commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises entre 300 et 999 salariés

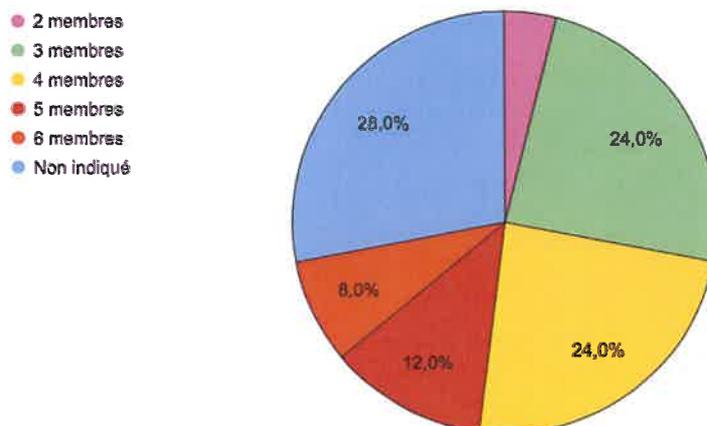


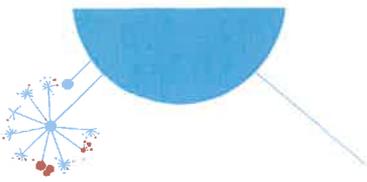
2.2.4.3 Effectif de l'entreprise d'au moins 1000 salariés

25 accords mettent en place une commission de l'égalité professionnelle composée le plus souvent de 3 ou 4 membres (minimum 2 et maximum 6) et réunie une fois par an (maximum 3).

24% des accords prévoient une désignation parmi les membres titulaires ou suppléants du comité social et économique. C'est la modalité la plus retenue.

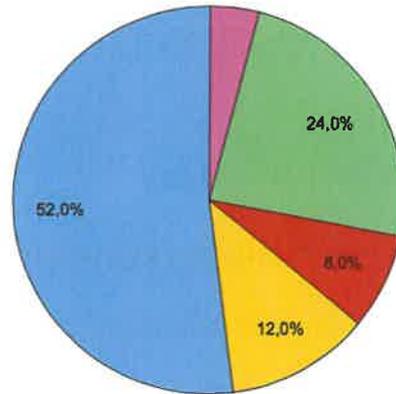
Nombre de membres composant la Commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 1000 salariés





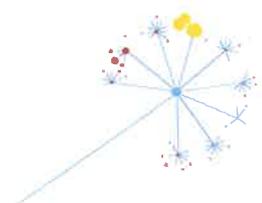
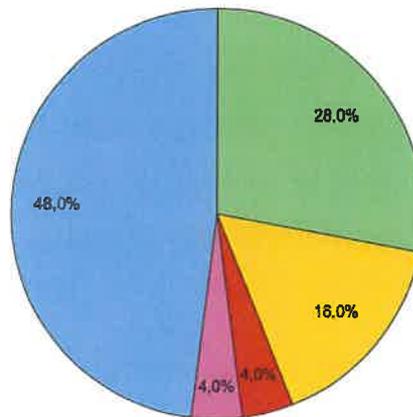
Modalités de désignation des membres de la Commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 1000 salariés

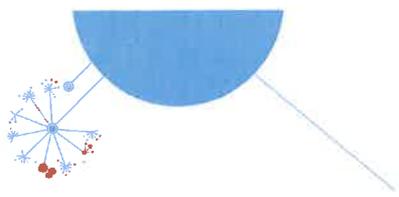
- Membres titulaires du CSE uniquement
- Membres choisis parmi le CSE (Titulaires ou suppléants)
- Au moins un membre par OSR
- Autres
- Non indiqué



Nombre de réunions pour la Commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 1000 salariés

- 1 réunion / an
- 2 réunions / an
- 3 réunions / an
- A la demande du CSE
- Non indiqué





Chapitre 5

Les attributions du CSE

Section I. Les consultations

1.1. Les consultations récurrentes

L'article L. 2312-17 du code du travail prévoit que le CSE est consulté sur :

- 1° les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° la situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 (accord majoritaire sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE, la périodicité prévue par l'accord ne pouvant être supérieure à 3 ans (C. trav. art. L. 2312-19).

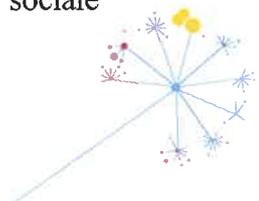
147 accords sur 450 (32,7%) comportent des stipulations sur les consultations récurrentes.

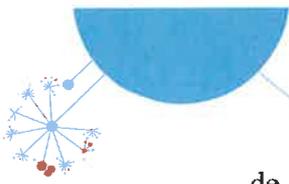
Les 147 traitent tous de la périodicité alors que 52 seulement s'intéressent aussi au contenu des trois consultations récurrentes.

84 accords sur les 147 prévoient la même périodicité pour les trois consultations récurrentes dont 71 une périodicité annuelle, 12, une périodicité triennale et 1, une périodicité biennale.

63 accord prévoient des périodicités différentes. Plus précisément :

- 32 accords retiennent une périodicité triennale pour la consultation sur les orientations stratégiques et une périodicité annuelle pour les deux autres.
- 15 accords stipulent une périodicité biennale pour la consultation sur les orientations stratégiques et une périodicité annuelle pour les deux autres.
- 8 accords prévoient une périodicité de trois ans pour la consultation sur les orientations stratégiques, une périodicité de deux ans pour celle sur politique sociale



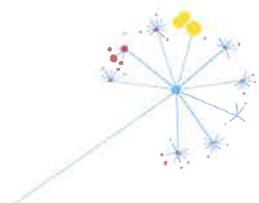
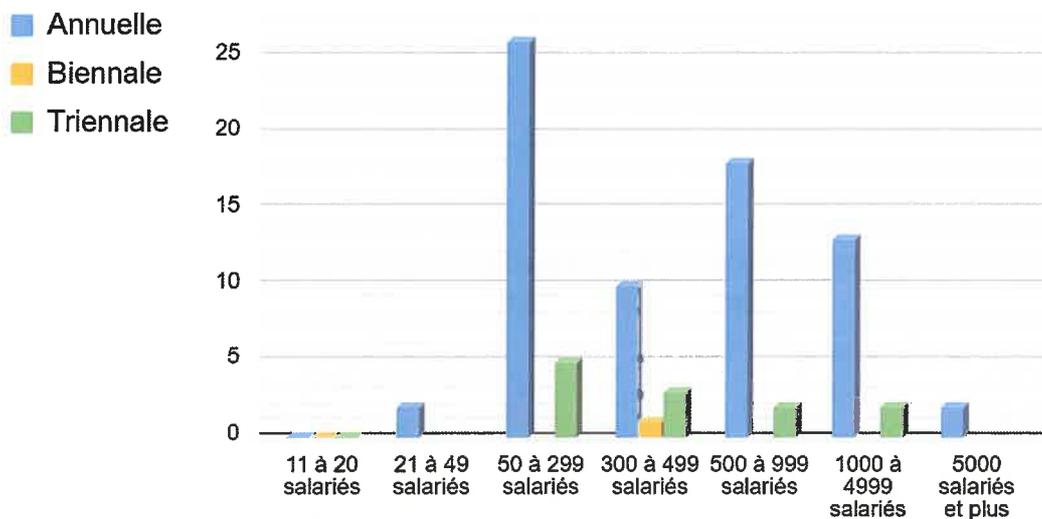


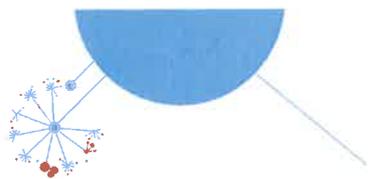
de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et une périodicité d'un an pour celle sur la situation économique et financière de l'entreprise.

1.2 Les consultations ponctuelles

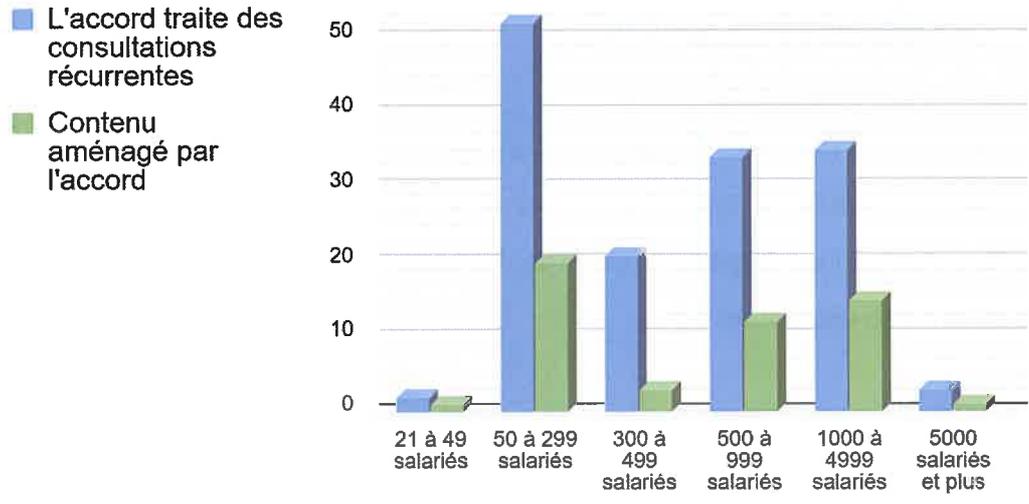
Si 93 accords sur 450 (20,7 %) comportent des stipulations sur les consultations ponctuelles, comme le permet l'article L. 2312-55 du code du travail, 90% de ces accords se bornent à reprendre les dispositions légales supplétives. 46 accords concernent des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299.

Périodicité des consultations récurrentes sur le panel de 147 accords

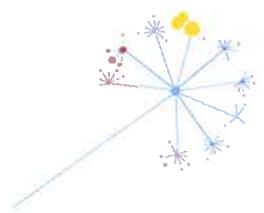
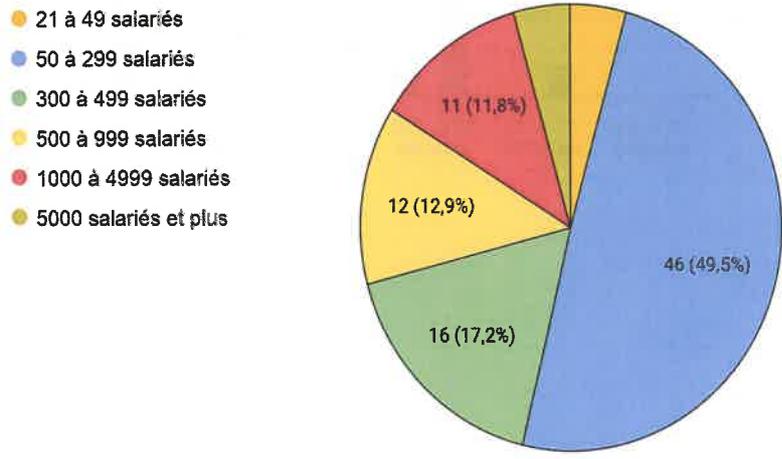




Aménagement du contenu des consultations récurrentes sur le panel de 147 accords



Panel des 93 accords traitant des consultations ponctuelles par tranche d'effectif:





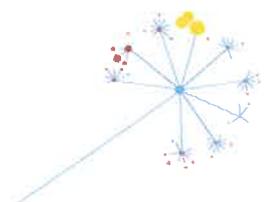
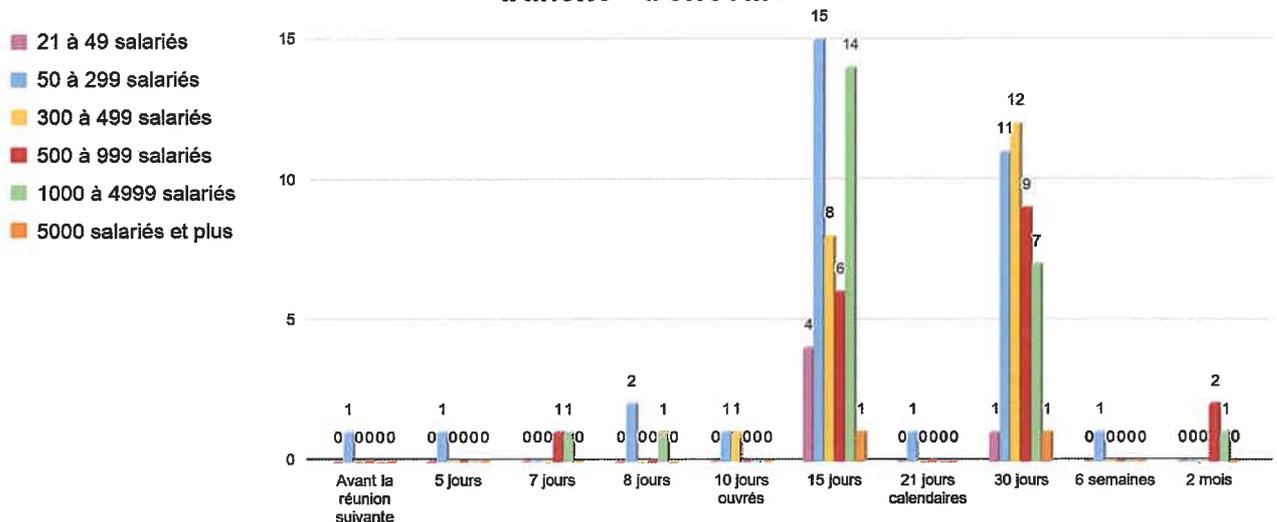
Section II. Le délai dont dispose le CSE pour transmettre son avis à l'employeur

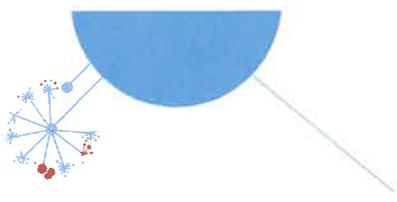
Un accord d'entreprise majoritaire au sens du 1er alinéa de l'article L. 2232-12 (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par referendum) peut fixer les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du CSE sont rendus (C. trav. art. L. 2312-19). À défaut d'accord, le comité social et économique dispose d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la conduite de la consultation pour rendre son avis ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (avis simple). Ce délai est porté à deux mois lorsque le comité fait appel à un expert, et à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau central et au niveau d'un ou plusieurs établissements. En l'absence d'avis rendu dans ces délais, le comité social et économiques sera réputé avoir rendu un avis négatif.

2.1. Avis simple

103 accords sur 450 (22%) traitent du délai laissé au CSE pour rendre un avis simple. Le délai de 15 jours est le plus retenu devant le délai d'un mois. Les entreprises de 50 à 299 salariés sont bien représentées 1 accord prévoit un délai de 5 jours et 3, un délai de 2 mois (entreprises de plus de 500 salariés).

Panel des 103 accords traitant du délai du CSE pour rendre un avis simple par tranche d'effectif.





2.2. Avis avec expertise (s)

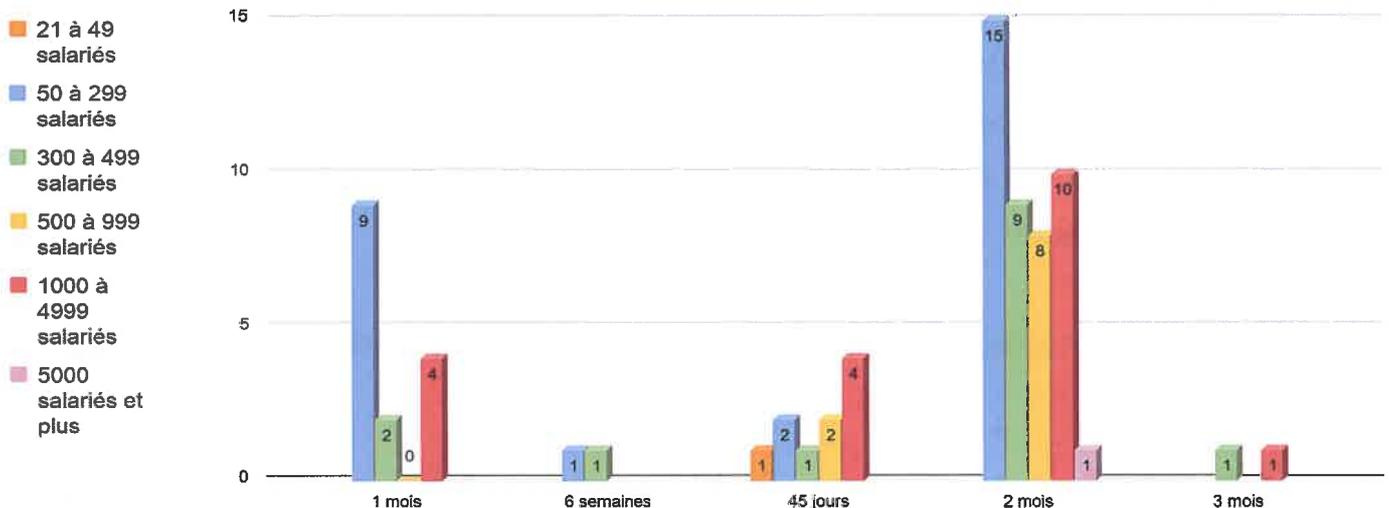
72 accords traitent du délai lorsque le CSE fait appel à un expert et 5 lorsqu'il y a plusieurs expertises.

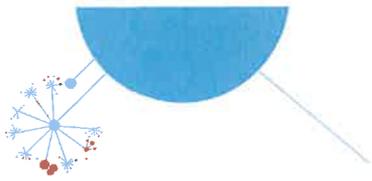
C'est le délai de 2 mois prévu par les dispositions supplétives qui est le plus fréquent devant un délai d'un mois. Les entreprises de 50 à 299 salariés sont encore bien représentées.

En cas de pluralité d'expertises, 3 accords privilégient le délai de 3 mois alors que 2 accords conclus dans des entreprises de plus de 1000 salariés retiennent un délai de 2 mois.

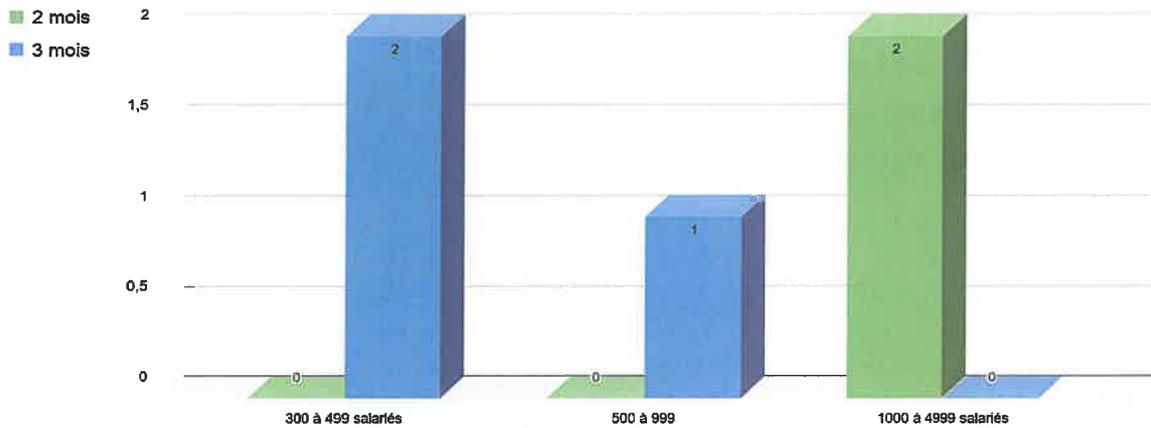
Nota bene : 71 accords sur 450 (15,8%) comportent des stipulations sur l'expertise.

Panel des 72 accords traitant des délais du CSE pour rendre un avis avec expertise





Délai laissé au CSE pour rendre un avis avec plusieurs expertises par tranche d'effectif



Section III. La base de données économiques et sociales (BDES)

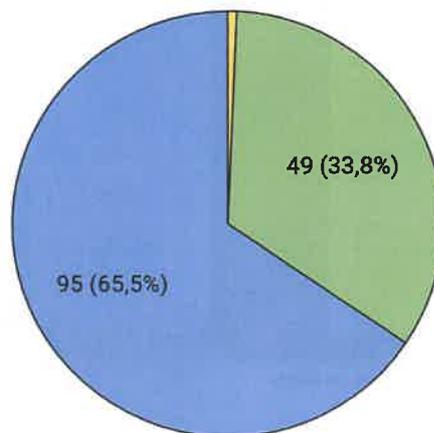
Dans le respect des dispositions de l'article L. 2312-21, un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut déterminer le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales (BDES).

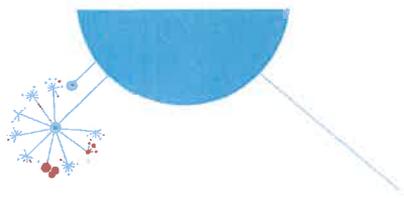
145 accords sur 450 (soit 32,2%) traitent de la BDES. 95 de ces accords (soit 65,5%) ont été conclus dans des entreprises de plus de 300 salariés.



Panel des 145 accords traitant de la BDES par tranche d'effectif

- Moins de 49 salariés
- De 50 à 299 salariés
- Plus de 300 salariés





Chapitre 6

Les réunions du CSE

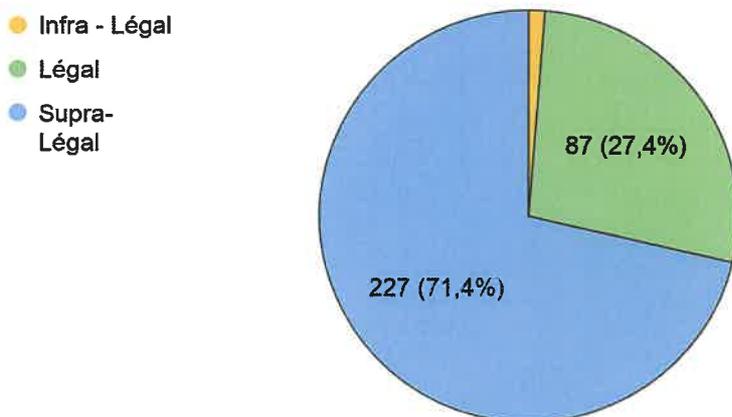
Section I. Le nombre de réunions

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut définir le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six (C. trav. art. L. 2312-19).

318 des 450 accords traitent du nombre de réunions du CSE. 227 de ces 318 accords (71,4%) prévoient un nombre de réunions supérieur à celui prévu par les dispositions d'ordre public du Code du travail alors que 27,4% des accords ne font que les reprendre. 4 accords conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés prévoient un nombre de réunions inférieur à celui prévu par les dispositions d'ordre public du Code du travail. Ce sont les entreprises de plus de 300 salariés qui prévoient un nombre de réunions supérieur à celui prévu par les dispositions d'ordre public. Elles privilégient 11 réunions.

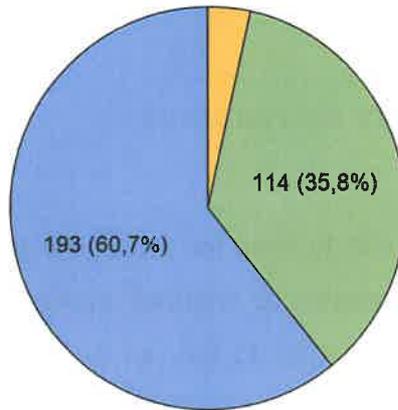
La prise en compte des mois avec des jours fériés et l'éventuelle fermeture de l'entreprise pour la prise des congés payés est souvent mis en avant pour justifier 9 ou 10 réunions.

Panel des 318 accords traitant des réunions du CSE



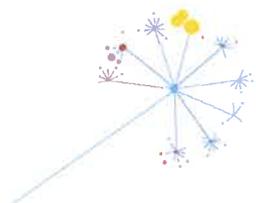
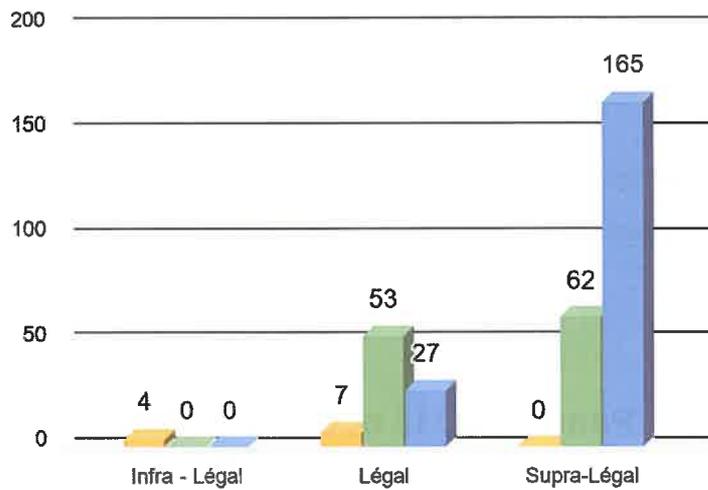
Panel des 318 accords traitant des réunions par tranche d'effectif

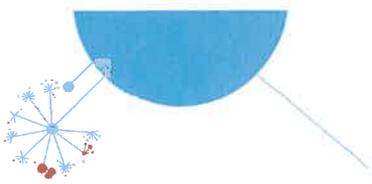
- 1 à 49 salariés
- 50 à 299 salariés
- 300 et plus



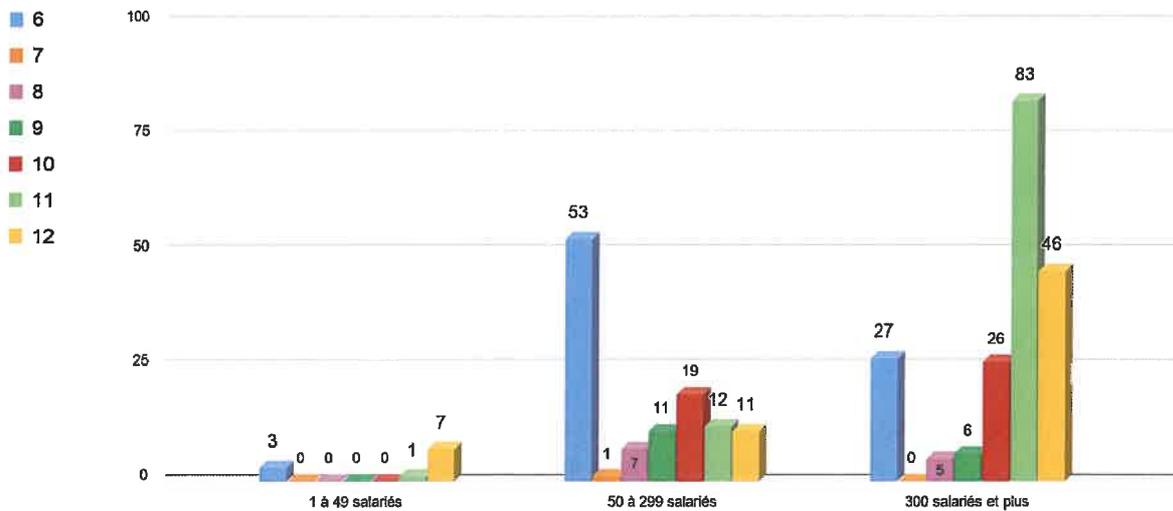
Panel des 318 accords traitant des réunions du CSE par tranche d'effectif

- 1 à 49 salariés
- 50 à 299 salariés
- 300 et plus





Panel des 318 accords par nombre de réunions prévues par tranche d'effectif



Section II. La participation des suppléants

Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire (C. trav. art. L. 2314-1).

Sur les 258 accords du panel de 450 qui comportent des stipulations sur la participation des suppléants aux réunions, 159 ne font que reproduire cette disposition légale et 99 prévoient des dérogations à cette dernière permettant ainsi aux suppléants de siéger en présence des titulaires.

Sur ces 99 accords, 19 seulement prévoient une participation de tous les suppléants à toutes les réunions.

Sur les 80 restants, 68 ne prévoient qu'une seule dérogation, et 12 en prévoient deux.

21 accords (23,6%) permettent à un certain nombre de suppléants (généralement de 2 à 4) de participer à la totalité des réunions (23,6%).

10 accords permettent aux organisations syndicales représentatives de choisir un certain nombre de suppléants (1 suppléant par organisation dans 8 accords).

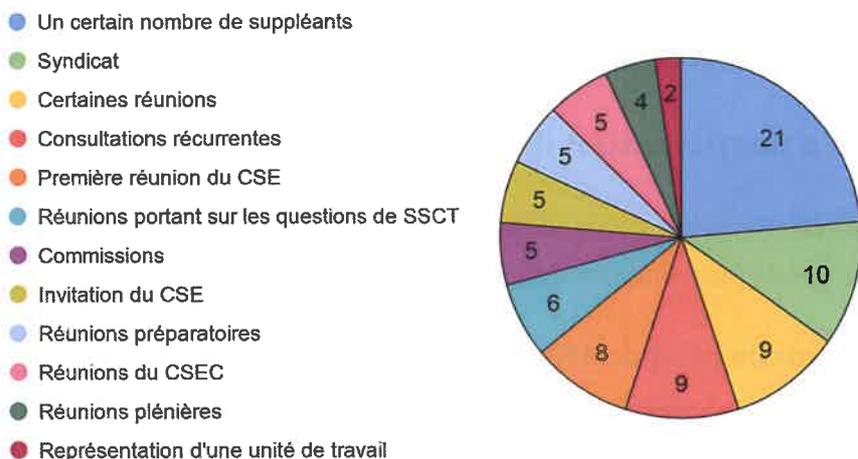
9 accords regroupés dans le graphique sous le titre "certaines réunions" permettent à tous les suppléants d'assister à certaines des réunions du CSE (réunions ponctuelles, réunions d'information-consultation, réunion de présentation de la situation économique...).



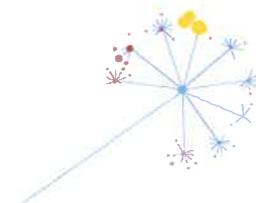
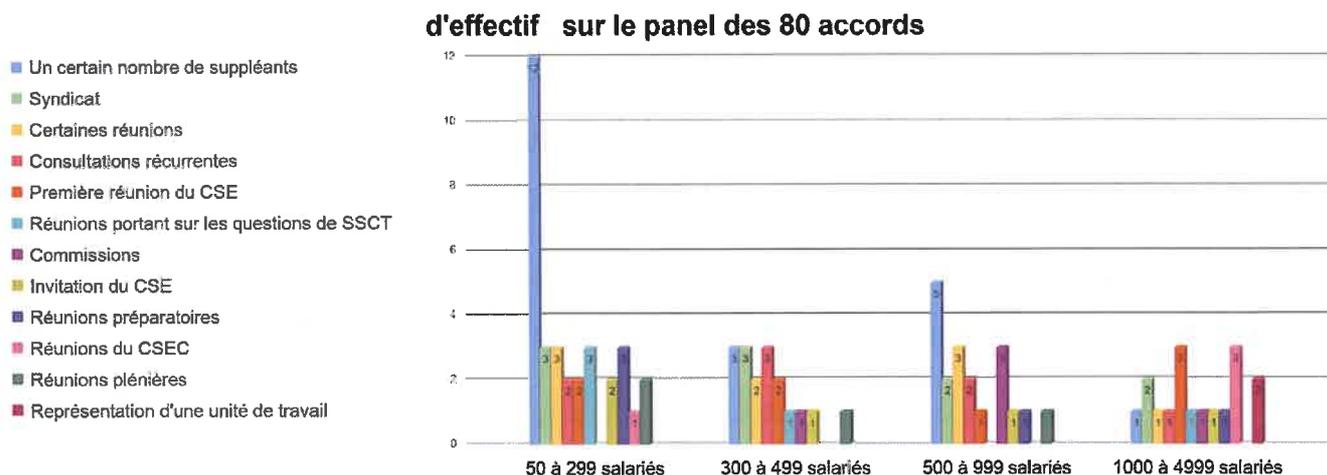
5 accords regroupés dans le graphique sous le titre “commissions” permettent aux suppléants d’assister aux réunions portant sur les sujets relatifs aux commissions auxquelles ils appartiennent. Un des cinq accords prévoit uniquement la participation pour les membres de la commission santé et sécurité et conditions de travail.

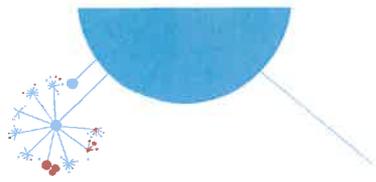
Un accord prévoit que les suppléants assistent aux réunions des CSE d’établissements mais pas aux réunions du CSE central.

Les dérogations à l'interdiction des suppléants de participer aux réunions sur le panel des 80 accords



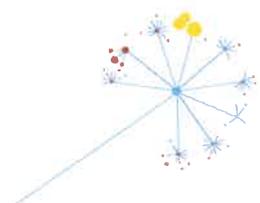
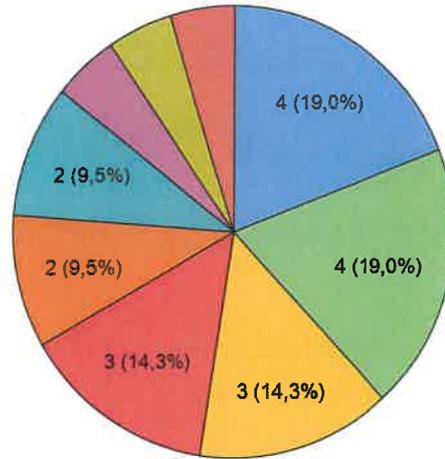
Les dérogations à l'interdiction des suppléants de participer aux réunions du CSE par tranche d'effectif sur le panel des 80 accords

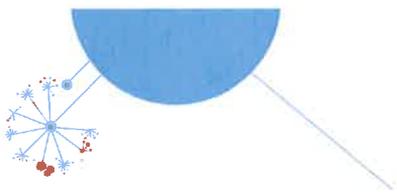




Précision du nombre de suppléants participant aux réunions sur le panel de 21 accords

- 2 suppléants
- 4 suppléants
- 1 suppléant
- Un certain nombre selon les collèges
- 3 suppléants
- 1/3 du nombre total de suppléants
- 1 suppléant par collège
- La moitié des membres suppléants
- Pendant les 6 derniers mois du mandat du titulaire





Chapitre 7

Le CSE central et les CSE d'établissements

108 accords sur 450 mettent en place un CSE central (CSEC) et des CSE d'établissement (CSEE).

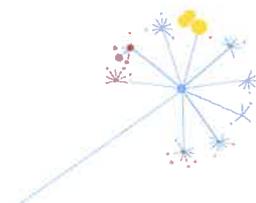
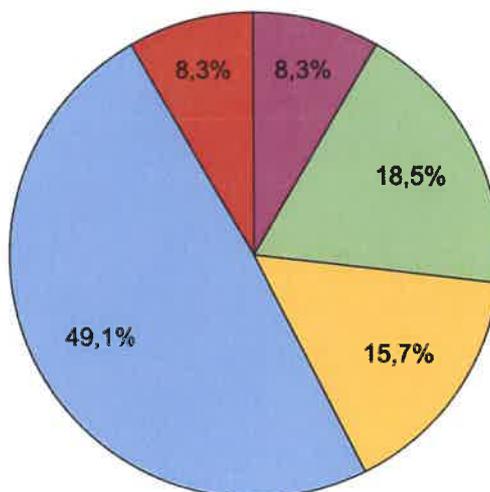
49,1% de ces accords ont été conclus par des entreprises dont l'effectif est compris entre 1000 et 4999 salariés qui ne représentent que 21,3% du panel général. Le secteur de l'industrie manufacturière est assez fortement représentée. En revanche, les secteurs de la construction, de l'hébergement et la restauration, et des activités de spectacle et de sport ne sont pas représentés.

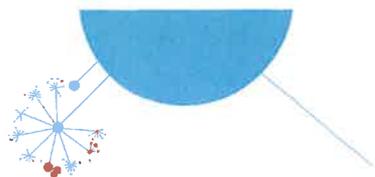
87 accords sont des accords d'entreprise (proportion équivalente à celle du panel général), 14 des accords conclus au sein d'une UES, 5, des accords de groupe et 3 accords d'établissement.

Quelques accords retiennent des dénominations particulières : CSE commun, CSE de groupe, Comité central social et économique ou encore un Comité social de proximité dans lequel sont représentés des membres du CSE mais aussi des représentants de proximité.

Répartition du panel des 108 accords par tranche d'effectif :

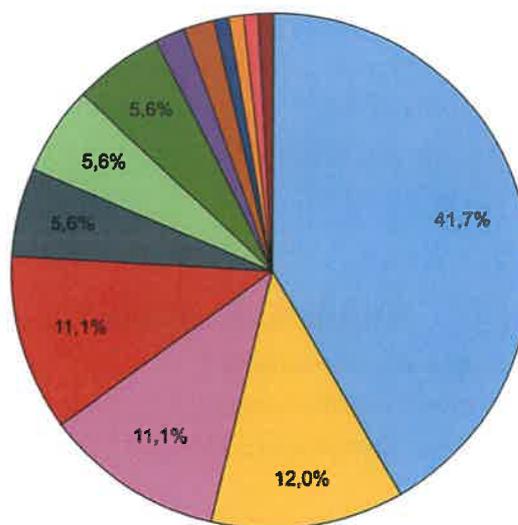
- 50-299
- 300-499
- 500-999
- 1000-4999
- 5000 et +





Répartition du panel des 108 accords par secteur d'activité

- Industrie manufacturière
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Activités de services administratifs et de soutien
- Santé humaine et action sociale
- Construction
- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- Transports et entreposage
- Activités financières et d'assurance
- Autres activités de services
- Activités immobilières
- Enseignement
- Information et communication
- Production commerce d'énergie



Section I. Modalités de désignation des membres du CSE central

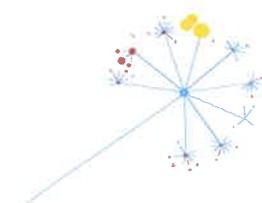
Le CSEC est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres (C. trav. art. L. 2316-4, 4°). Dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6 (C. trav. art. L. 2316-8). Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre de membres du comité social et économique central ne peut dépasser vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants (C. trav. art. R. 2316-1).

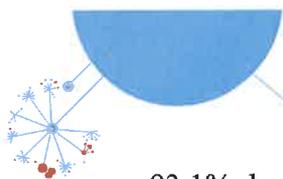
57 des 108 accords (52,8%) comportent des dispositions sur les modalités de désignation des membres du CSE central. 4 accords renvoient à un autre accord dont deux au protocole d'accord préélectoral. 3 accords prévoient une période transitoire pendant laquelle des membres des comités d'établissement siègent conjointement avec des membres des nouveaux CSEE jusqu'à la disparition définitive de l'ensemble des comités d'établissement.

1.1. Les membres éligibles

1.1.1. Les membres éligibles aux fonctions de titulaire du CSE central

29 accords sur 57 accords traitent des membres éligibles aux fonctions de titulaire du CSE central.



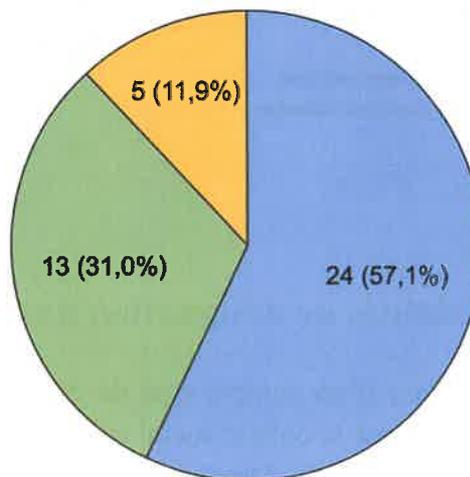


93,1% de ces accords permettent aux seuls membres titulaires des CSE d'établissement d'être éligible.

42 accords sur 57 fixent le nombre de titulaires du CSE avec un nombre inférieur à 10 dans la majorité des accords. Seuls 5 accords prévoient un nombre compris entre 20 et 25. 31,7% ont été conclus dans des entreprises du secteur de l'industrie manufacturière.

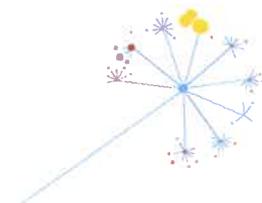
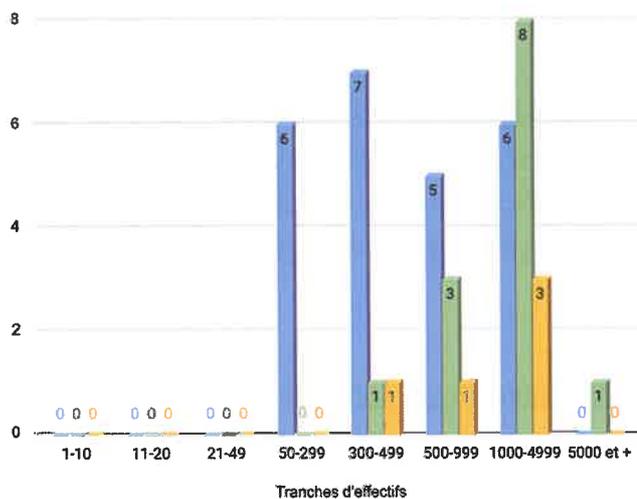
Nombre de titulaires au sein des CSEC

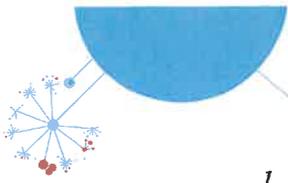
- Moins de 10 membres
- Entre 10 et 20 membres
- Entre 20 et 25 membres



Nombre de titulaires des CSEC par tranche d'effectif

- Moins de 10 membres
- Entre 10 et 20 membres
- Entre 20 et 25 membres



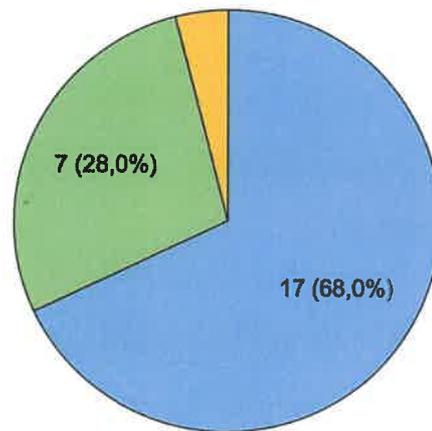


1.1.2. Les membres éligibles aux fonctions de suppléant du CSE central

25 accords sur 57 traitent des membres éligibles aux fonctions de suppléant du CSE central. 17 de ces 25 accords permettent aussi bien aux titulaires qu'aux suppléants d'être élus membre suppléant du CSEC. 7 accords, ne permettent qu'aux élus titulaires des CSE d'établissement d'être élus membres suppléants du CSE central et un accord réserve l'éligibilité aux seuls suppléants.

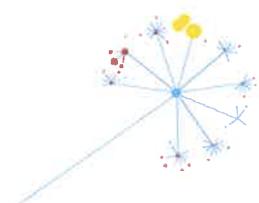
Personnes éligibles au poste de suppléant du CSE-C

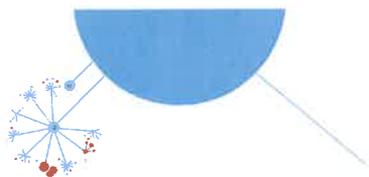
- Titulaires et suppléants des CSE-E
- Titulaires des CSE-E
- Suppléants des CSE-E



1.2. Les électeurs

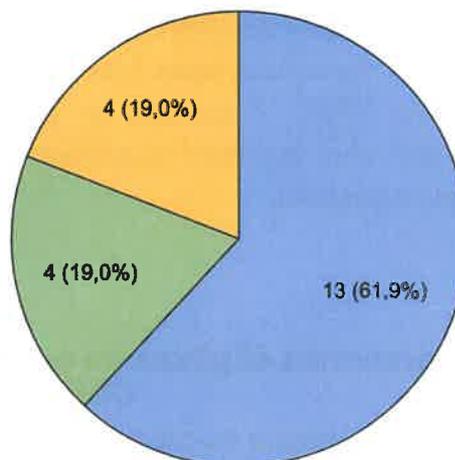
24 accords sur 57 accords comportent des stipulations sur les électeurs. 13 accords ne permettent qu'aux seuls membres titulaires des CSEE de voter. 4 accords prévoient un vote d'un suppléant en cas d'absence d'un suppléant. 4 accords ne font pas de distinction entre titulaires et suppléants. 4 accords renvoient à un autre accord (protocole d'accord préélectoral ou accord de fonctionnement du CSE).





Membres électeurs des CSE-E

- Titulaires
- Titulaires et suppléants
- Renvoi à un accord



Section II. Le partage des attributions entre le CSE central et les CSE d'établissement

59 accords sur 108 (54,6%) s'intéressent aux attributions du CSEC et des CSEE.

25 accords ne font que rappeler les dispositions légales sur la répartition des attributions (C. trav. art. L. 2316-1 et s. et L. 2316-20).

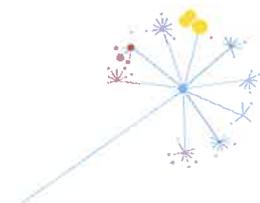
7 accords traitent de la double consultation du CSEC et des CSEE en application de l'article L. 2316-22 du code du travail. 4 accords prévoient que la consultation du CSEC précède celles des CSEE et 3 accords organisent l'inverse.

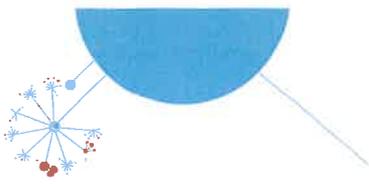
Sur l'organisation des trois consultations récurrentes, 16 accords donnent compétence au seul CSEC, 2 accords que le CSE central est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise alors que les CSE d'établissement sont consultés sur les deux autres consultations. Quelques accords retiennent la double consultation ; d'autres excluent de la double consultation la situation économique et financière de l'entreprise qui est réservée au CSEC.

Section III. Le fonctionnement du CSE central et des CSE d'établissement

3.1. Les réunions du CSE central

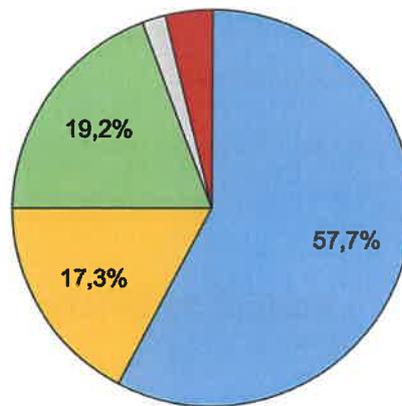
52 accords sur 108 (48,1%) comportent des stipulations sur les réunions. 30 de ces 52 accords se contentent d'appliquer l'article L. 2316-15 qui impose deux réunions par an. En revanche, les autres accords sont plus généreux mais uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés : 3 réunions (9 accords), 4 (10 accords), 5 (1 accord) et même 6 (2 accords).





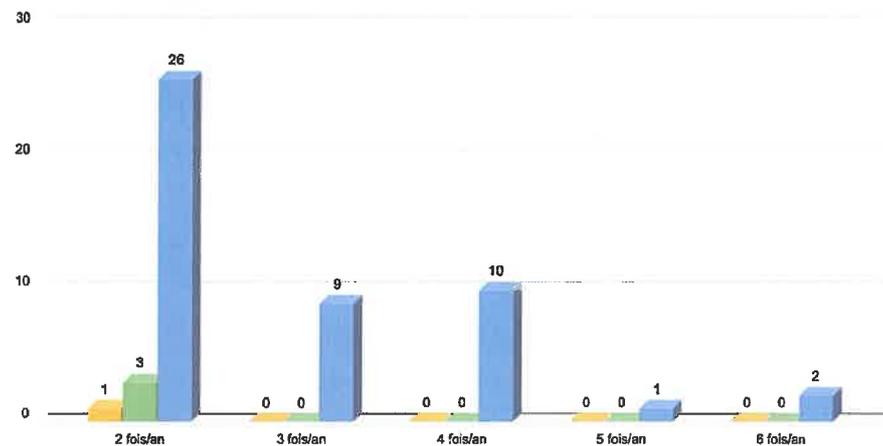
Nombre de réunions du CSE-C

- 2 réunions/an
- 3 réunions/an
- 4 réunions/an
- 5 réunions/an
- 6 réunions/an



Contenu des accords traitant des réunions du CSE central par tranche d'effectif

- 1 à 49 salariés
- 50 à 299 salariés
- 300 salariés et plus

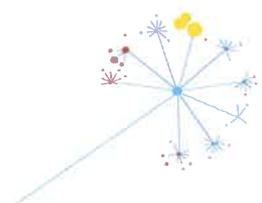


3.2. Les budgets

24 accords sur 108 (22,2%) traitent de la répartition des budgets.

3.2.1 Budget de fonctionnement

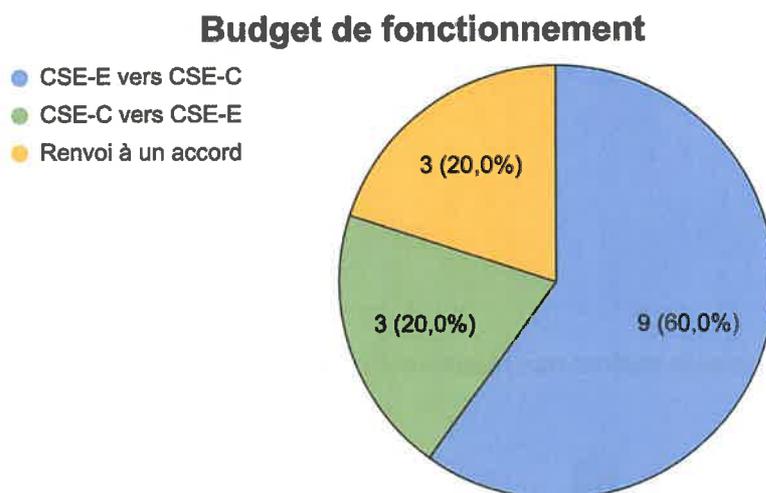
17 accords s'intéressent au budget de fonctionnement comme le permet l'article L. 2315-62 du code du travail (« *dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, le budget de fonctionnement du comité social et économique central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. A défaut d'accord, les modalités de constitution du budget de fonctionnement du comité central sont déterminées par décret en Conseil d'Etat* »).





9 de ces 17 accords prévoient que les différents CSE d'établissement reversent une quote-part de leur budget au CSE central alors que 3 accords prévoient la solution inverse. 3 accords renvoient la répartition du budget de fonctionnement entre CSE central et CSE d'établissement à une négociation ultérieure.

A l'exception d'un accord, aucun ne prévoit une répartition chiffrée.



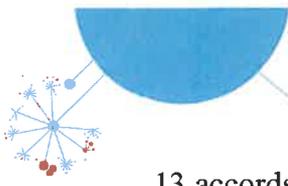
3.2.2. Budget des activités sociales et culturelles

14 accords sur 24 accords traitent de la répartition du budget des activités sociales et culturelles en application de l'article L. 2312-82 du code du travail (« *dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.2312-81. La répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement* »).

4 accords sur 14 rappellent les dispositions de l'article L.2312-82 du Code du travail. 4 autres attribuent une quote-part du budget des activités sociales et culturelles aux CSEE dont un seulement précise le pourcentage.

2 accords prévoient, contrairement aux dispositions légales, qu'une fraction du budget des activités sociales et culturelles déterminé au niveau de chacun des CSE d'établissement sera attribué au CSE central par chacun d'eux.

Un accord renvoie à une négociation à venir.

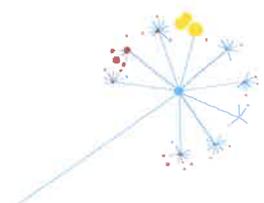
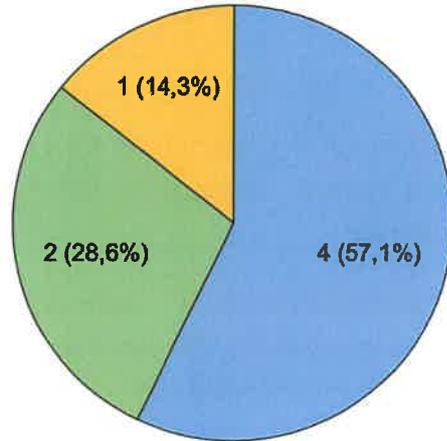


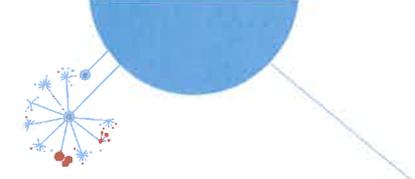
13 accords sur 24 traitent. 7 accords prévoient, conformément à l'article L.2316-23 du Code du travail, que les activités sociales et culturelles sont gérées au niveau des établissements. De même, 2 accords envisagent, conformément à ce texte, que le CSE central est compétent pour gérer des activités sociales et culturelles communes à tous les établissements.

4 accords prévoient, à l'inverse, que ces activités sont gérées par le CSE central.

Budget des activités sociales et culturelles

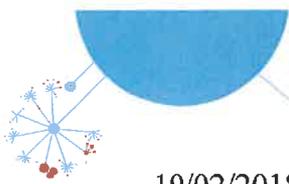
- CSE-C vers CSE-E
- CSE-E vers CSE-C
- Négociation à venir





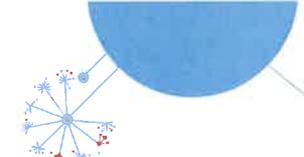
Annexe 1 : Liste des accords étudiés

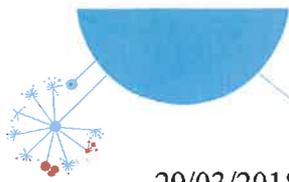
- 21/12/2017 ASSOCIATION Y M C A COLOMIERS/CAT YMCA CAPITANIE -
« *Accord collectif d'entreprise sur le comité social et économique d'YMCA association* »
- 12/01/2018 MICROMANIA GROUPE - « *Accord relatif au périmètre du Comité social et économique à la durée des mandats et aux modalités du vote électronique des élections des membres du CSE de l'UES MICROMANIA* »
- 18/01/2018 LINDT ET SPRUNGLI - « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE et du CSEC* »
- 22/01/2018 INNOTHERA SERVICES - « *Accord cadre de mise en place du CSE et du comité social et économique central au sein de L'UES INNOTHERA* »
- 22/01/2018 HABITAT JEUNES PAU PYRENEES - « *Accord fondant un comité social économique conventionnel* »
- 23/01/2018 CEGID – « *Accord portant sur l'organisation des instances de représentation du personnel pour la période 2018-2022* »
- 29/01/2018 ABA APPRENDRE AUTREMENT – « *Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place de représentants de proximité* »
- 09/02/2018 LES PEP DU CENTRE DE LA BOURGOGNE FRANCHE COMTE –
« *Accord d'entreprise mettant en place le CSE* »
- 13/02/2018 ORACLE France – « *Accord cadre relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 15/02/2018 GROUPE BIGARD – « *Accord groupe portant sur le dialogue social au sein du groupe BIGARD* »
- 19/02/2018 EDYCEM – « *Accord collectif portant mise en place du CSE au sein de l'UES EDYCEM* »



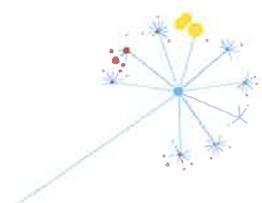
- 19/02/2018 SOCIETE DES TELEPHERIQUES DE LA GRANDE – « *Mise en place du CSE* »
- 21/02/2018 MUTEX – « *Accord d'adaptation relatif à la rénovation du dialogue social au sein de MUTEX* »
- 22/02/2018 IN VIVO France – « *Accord de mise en place du Comité Social et Economique* »
- 22/02/2018 BVA MYSTERY SHOPPING – « *Accord de mise en place du Comité Social et Economique* »
- 01/03/2018 ASSOCIATION GOMBAULT DARNAUD – « *Accord pour la mise en place du Comité Social et Economique (CSE)* »
- 07/03/2018 SAMSIC I/SAMSIC – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du Comité Social et Economique* »
- 08/03/2018 UIES EVEN NUTRITION ANIMALE – « *Accord d'entreprise sur la mise en place d'un comité social et économique* »
- 08/03/2018 A G C NORMANDIE OUEST/CERFRANCE NORMANDIE OUEST – « *La mise en place du CSE (comité social économique)* »
- 13/03/2018 ACOLADE – « *Accord relatif à la mise en place du comité social économique (CSE) et des représentants de proximité (RP)* »
- 13/03/2018 WELEDA – « *Accord relatif au périmètre de mise en place du comité social et économique* »
- 15/03/2018 S.T.N-GROUPE – « *Accord relatif aux instances de représentation du personnel au sein de STN TEFID* »
- 15/03/2018 BNP PARIBAS/HELLO BANK! – « *Accord d'entreprise sur les établissements de bnp paribas sa pour les prochaines élections professionnelles des représentants dans les comites sociaux et économiques (CSE)* »
- 15/03/2018 VINCI CONSTRUCTION MARITIME ET FLUVIAL – « *Accord relatif au périmètre de mise en place du comité social et économique* »
- 21/03/2018 ASSOCIATION DU PRADO BOURGOGNE – « *Accord de périmètre pour la mise en place d'un CSE pour l'association du prado bourgogne* »
- 22/03/2018 LA MAROQUINERIE DU SUD-OUEST – « *Accord relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel au sein du pôle sud-ouest* »

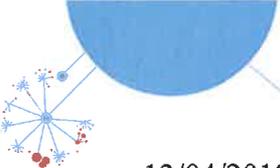


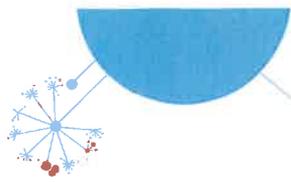
- 
- 23/03/2018 SOCIETE DES PETROLES SHELL – « *Accord collectif d'entreprise sur la mise en place d'un comité social et économique d'entreprise au sein de la société des pétroles SHELL* »
- 22/03/2018 BOUYGUES CONSTRUCTION – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du comité social et économique de Bouygues construction SA* »
- 26/03/2018 DELIFRANCE S A/DELIFRANCE SA – « *Accord relatif à la mise en place du CSE* »
- 28/03/2018 ASS FORMATION JEUNES ET ADULTES INSERT – « *Accord relatif au périmètre de mise en place du comité social et économique au sein de l'AFPJR* »
- 28/03/2018 LOGISTA France – « *Accord relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Économiques (CSE) au sein de la société Logista France* »
- 28/03/2018 MUTUALITE FRANCAISE COMTOISE – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE* »
- 28/03/2018 ASS FORMATION JEUNES ET ADULTES INSERT – « *Accord relatif au périmètre de mise en place du Comité Social et Economique au sein de l'AFPJR* »
- 29/03/2018 SOCIETE ALLUMETTIERE FRANCAISE – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique au sein de la SAF* »
- 29/03/2018 RHENUS LOGISTICS ALSACE/MONDIA, LES COMMISSIONNAIRES VERTS, DEMENAGEMENTS HUSSER – « *Accord relatif à la mise en place d'un comité social et économique et à la détermination du périmètre des élections professionnelles 2018* »
- 29/03/2018 LA BRIOCHE DOREE – « *La mise en place du comité social et économique au sein de l'UES la brioche dorée* »
- 29/03/2018 KEOLIS LYON – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Economique au sein de Keolis-Lyon* »
- 29/03/2018 SOLVAY – « *Accord de composition transitoire du Comité social et économique central (CSEC) de l'UES SOLVAY France du 29 mars 2018* »
- 29/03/2018 ASSOCIATION SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE – « *Accord d'entreprise de mise en place des institutions représentatives du personnel au sein de l'ASEA 43* »
- 29/03/2018 ASSOCIATION REGIONALE DU TRAVAIL SOCIAL/IRTS – « *Accord de mise en place du CSE* »



- 29/03/2018 LES LAVANDIERES/ELIS ANJOU – « *Accord sur le fonctionnement et l'information-consultation des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité social et économique central* »
- 29/03/2018 CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE DU DOUBS – « *Protocole d'accord portant sur les attributions et le fonctionnement du comité social et économique* »
- 30/03/2018 SECURITAS ALERT SERVICES – « *Accord d'entreprise sur le Comité Social Economique* »
- 02/04/2018 COLRUYT RETAIL FRANCE/COLRUYT – « *Mise en place d'un Comité Social et Économique* »
- 03/04/2018 FEDERATION MEDICO SOCIALE DES VOSGES – « *Accord d'entreprise concernant la mise en place du comité social et économique* »
- 04/04/2018 THIMEAU – « *Accord relatif au fonctionnement & l'information/consultation du CSE-CSEC* »
- 04/04/2018 PLAFOMETAL – « *Accord relatif au Comité Social et Économique* »
- 05/04/2018 NESPOLI France – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 06/04/2018 ASSOCIATION DE BIENFAISANCE DE SEVRES-ANXAUMONT/ABSA – « *Accord du dialogue social* »
- 07/04/2018 AMI CHIMIE/AMI INGREDIENTS - AMI SOLUTIONS – « *Accord sur les heures de délégation du C.S.E.* »
- 10/04/2018 FONDATION COGNACQ JAY – « *Accord d'entreprise relatif au dialogue social - mise en place des CSE* »
- 11/04/2018 GETINGE France – « *Accord de mise en place du CSE* »
- 11/04/2018 SIEMENS LEASE SERVICES - SIEMENS FINANCIAL SERVICES – « *Accord relatif à la mise en place du CSE* »
- 12/04/2018 COOP LAITIERE ARTOIS FLANDRE – « *Accord dialogue social* »
- 13/04/2018 CLARA AUTOMOBILES/Peugeot – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique et des représentants de proximité* »
- 13/04/2018 ENTREPRISE BOURDARIOS – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique au sein de la société BOURDARIOS* »

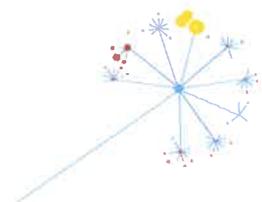


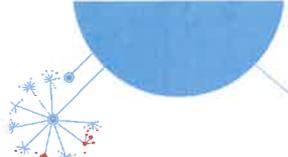
- 
- 13/04/2018 AXIPACK - « *Accord relatif à la mise en place du CSE* »
- 17/04/2018 COOPERL ARC ATLANTIQUE – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place de CSEE, CSEC, CSSCT, CSSCTC* »
- 17/04/2018 FLORETTE FRANCE GMS/UES FLORETTE – « *Accord UES sur la mise en place et les modalités de fonctionnement des CSE d'établissement et du CSE central* »
- 17/04/2018 POLYSOUDE –« *Accord d'entreprise sur le fonctionnement du comité social et économique* »
- 17/04/2018 CONDUENT BUSINESS SOLUTIONS (FRANCE) S/CBS – « *Mise en place d'un CSE et d'un CSST* »
- 17/04/2018 ACIERS DE CONSTRUCTION RATIONALISES/ACOR – « *Accord déterminant la composition du CSE dans le cadre des élections ACOR se déroulant en 2018*»
- 17/04/2018 FLORETTE FRANCE GMS – « *Mise en place et modalité de fonctionnement des CSE d'établissement et du CSE central* »
- 18/04/2018 FROUDIS/CENTRE DISTRIBUTEUR E. LECLERC – « *Accord sur les modalités de fonctionnement du CSE FROUDIS* »
- 18/04/2018 ROQUETTE FRERES – « *Accord sur la composition du CSE central au sein de la société Roquette frères* »
- 18/04/2018 PARASHOP DIFFUSION – « *Accord sur les moyens du CSE* »
- 19/04/2018 HANON SYSTEMS CHARLEVILLE – « *Accord sur l'organisation et le fonctionnement du Comité Social et Économique de Hanon Systems Charleville*»
- 19/03/2018 GSF PLUTON– « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place d'un Comité Social Économique Central Au sein de la société GSF PLUTON* »
- 19/04/2018 MILAN PRESSE (UES) – « *Accord collectif relatif à la mise en place du CSE et au dialogue social* »
- 19/04/2018 COUTOT ROEHRIG – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 19/04/2018 JOHNSON & JOHNSON SANTE BEAUTE FRANCE/JOHNSON & JOHNSON CONSUMER FRANCE SAS - JOHNSON & JOHNSON CF - JJCF - LABORATOIRES VENDOMES - « *Accord de méthode dans le cadre* »

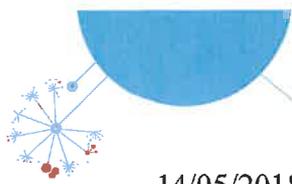


de la négociation collective de la mise en place du Comité Social et Économique »

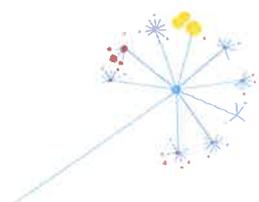
- 23/04/2018 AMCOR FLEXIBLES France – *« Accord relatif à la mise en place du comité social et économique au sein de la société AMCOR flexibles France »*
- 24/04/2018 SAMAT ATLANTIQUE –*« Accord d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique »*
- 25/04/2018 TEXA SERVICES SAS– *« Accord d'entreprise sur la mise en place du Comité Social et Économique de l'UES TEXA »*
- 25/04/2018 ESTERRA – *« Accord dialogue Social Esterra relatif à la mise en place du CSE et à l'exercice du droit syndical »*
- 25/04/2018 VIVESCIA – *« Accord définissant les modalités de mise en place du comité social et économique au sein de l'UES VIVESCIA »*
- 25/04/2018 ASSOCIATION REGIONALE POUR L'INTEGRATION /ARI – *« Accord d'entreprise relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Économiques d'Établissements et CSE Central de l'Ari »*
- 25/04/2018 BRAND FRANCE/BRAND SGB HUNNEBECK – *« Mise en place du CSE»*
- 26/04/2018 BLANCHISS. PROFESSIONNELLE D'AQUITAINE/BPA – *« L'accord sur le fonctionnement et l'information-consultation du comité social et économique »*
- 26/04/2018 BIEBER PVC – *« Accord d'entreprise sur le Comité Social et Économique »*
- 26/04/2018 LE JACQUARD FRANÇAIS – *« Accord d'entreprise concernant le fonctionnement et information-consultation du comité social et économique »*
- 26/04/2018 AXIMA CENTRE/AXIMA CENTRE – *« Accord de mise en place et fonctionnement du CSE »*
- 26/04/2018 FERCO – *« Accord d'entreprise relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Économique au sein de Ferco SAS »*
- 26/04/2018 ETAM SAS – *« Création d'un Comité Social et économique commun »*
- 27/04/2018 SOC EXPLOIT TOLERIE EMAILLERIE NANTAIS – *« Accord de mise en place du comité social et économique (CSE) »*

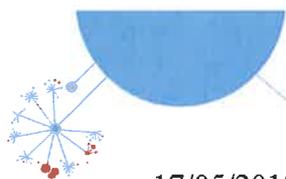


- 
- 27/04/2018 LUSTRAL – « *Accord portant sur la mise en place des CSE* »
- 27/04/2018 PMC ISOCHEM – « *Avenant à l'accord relatif à la composition et au fonctionnement du Comité social et économique de la société PMC ISOCHEM* »
- 30/04/2018 FONDATION PROTESTANTE SONNENHOF – « *Accord pour la mise en place du Comité Social et Economique* »
- 02/05/2018 LABORATOIRES COLOPLAST - « *Accord d'entreprise portant sur la mise en place du CSE* »
- 02/05/2018 AFDAIM ADAPEI 11 - « *Accord relatif au comité social et économique de l'AFDAIM ADAPEI 11* »
- 03/05/2018 HALIOS – « *Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place et fonctionnement du Comité Social et Économique* »
- 04/05/2018 BURTON - « *Accord d'entreprise sur la mise en place du Comité social et économique* »
- 04/05/2018 SOCIÉTÉ CENTRALE D'APPROVISIONNEMENT D'ARMORIQUE – « *Accord d'entreprise sur la mise en place du comité social et économique* »
- 04/05/2018 SAIPOL - « *Accord relatif aux moyens et au fonctionnement des Comités Sociaux et Économiques au sein de la Société Saipol* »
- 09/05/2018 BOUYGUES BATIMENT ILE DE FRANCE – « *Accord relatif au fonctionnement des Comités sociaux et économiques d'établissements et du Comités social et économique central de Bouygues Bâtiment Ile-de-France SAS* »
- 09/05/2018 MONDIAL RELAY – « *Accord relatif au cadre de mise en place du Comité social et économique (CSE) au sein de la société Mondial Relay* »
- 09/05/2018 SODIFLERS/E-LECLERC – « *Accord d'entreprise sur le Comité social et économique* »
- 11/05/2018 FONDATION JOHN BOST – « *Accord Cadre de mise en place du CSE* »
- 11/05/2018 ADAPEI – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 14/05/2018 ALTURING/TELINTRANS - « *Accord de mise en place du Comité social et économique* »



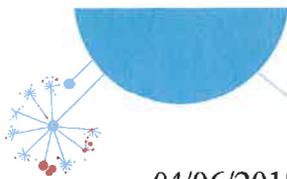
- 14/05/2018 FAIRE ESS – « *Accord relatif à la composition et à la mise en place du Comité social et économique et des représentants de proximité* »
- 14/05/2018 ASSOCIATION DE GESTION ET DE COMPTABILITE 80/CERFRANCE SOMME – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE)* »
- 14/05/2018 DS SMITH PAPER KAYSERSBERG – « *Accord portant sur le fonctionnement du comité social et économique* »
- 15/05/2018 ZODIAC SEATS FRANCE – « *Accord de mise en place du Comité social et économique* »
- 15/05/2018 ROCKWOOL FRANCE S.A.S. – « *Accord relatif à la mise en place des Comités Sociaux et économiques au sein de la Société ROCKWOOL FRANCE S.A.S* »
- 15/05/2018 XEROX SAS – « *Accord relatif à la reconnaissance d'un établissement unique, à la mise en place d'un CSE, à l'instauration de représentants de proximité au sein de Xerox SAS* »
- 15/05/2018 HOSPITALITE SAINT THOMAS DE VILLENEUVE – « *Accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation des comités sociaux et économiques des établissements et du comité social et économique central d'HSTV* »
- 15/05/2018 UNAPEI DE L'OISE – « *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques et du comité social et économique central* »
- 15/05/2018 ARMATIS BOURGOGNE – « *Accord d'aménagement des informations/consultations du Comité d'entreprise/ Comité social et économique* »
- 15/05/2018 NXO TELECOM – « *Accord relatif à la durée du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE* »
- 16/05/2018 HOSPITALIA MUTUALITE – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE* »
- 16/05/2018 ASSURANCE MUTUELLE DES MOTARDS – « *Accord de mise en place du comité social et économique* »
- 16/05/2018 SERDEX – « *Accord constituant le cadre de la mise en place du Comité social et économique* »





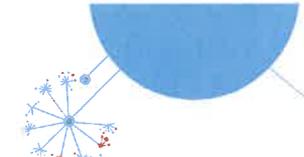
- 17/05/2018 KEOLIS MANCHE – « *Accord de mise en place du CSE* »
- 17/05/2018 CREDIT LOGEMENT – « *Accord relatif au fonctionnement du Comité Social et Économique* »
- 17/05/2018 FONDATION ILDYS – « *Accord d'entreprise portant sur la mise en place du comité social et économique au sein de la Fondation Ildys* »
- 18/05/2018 CETIM – « *Accord de configuration du CSE* »
- 22/05/2018 FLY BY WIRE SYSTEMS FRANCE – « *Accord d'entreprise relatif au comité social et économique* »
- 23/05/2018 ERILIA – « *Accord d'entreprise sur la mise en place du comité social et économique* »
- 23/05/2018 LE VOLCAN – « *Accord d'entreprise Comité social et économique* »
- 24/05/2018 SAFEGE – « *Accord de configuration de la représentation du personnel CSE, Commission SSCT, Représentants de proximité* »
- 28/05/2018 PARENTS ENFANTS INADAPTES APEI SIÈGE SOCIAL – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du Comité Social Économique (CSE)* »
- 28/05/2018 ASSOCIATION DE GESTION DE L'INSTITUTION LIBRE DE MARCQ-EN-BAROUEL – « *Accord sur la mise en place du CSE* »
- 29/05/2018 ASSOCIATION D'AIDE À DOMICILE AUX PERSONNES AGÉES ET AUX MALADES (ADPAM) – « *Accord d'entreprise sur la mise en place du CSE* »
- 29/05/2018 CARAUTOROUTES – « *Accord mise en place d'un CSE* »
- 30/05/2018 AREAS SERVICES – « *Accord relatif au fonctionnement du CSE et à l'organisation du dialogue social au sein d'AREAS SERVICES* »
- 30/05/2018 ASSOCIATION RÉGIONALE POUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP/ARI – « *Accord de fonctionnement du CSE Central et des CSEE et Nouvelle organisation du dialogue social à l'Ari* »
- 31/05/2018 DOLBY FRANCE – « *Accord sur le périmètre et le fonctionnement du comité social et économique* »
- 01/06/2018 SODIMONT/CENTRE E. LECLERC – « *Accord d'entreprise portant sur la mise en place du CSE* »

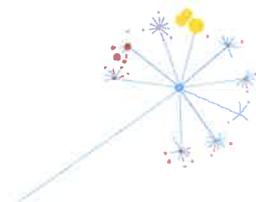


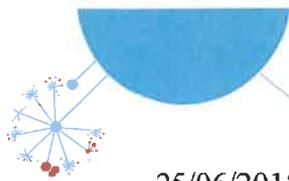


- 04/06/2018 SCPR – « *Accord de fonctionnement CSE* »
- 05/06/2018 BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST – « *Accord Relatif au Droit Syndical et aux Moyens du Comité Social et Economique de la Banque Populaire Grand Ouest* »
- 05/06/2018 NOIROT – « *Accord sur la mise en place du Comité Social et Économique de Noirot Laon* »
- 05/06/2018 BIC ECRITURE 2000 – « *Accord de mise en place du CSE et CSEC* »
- 05/06/2018 VEOLIA ENVIRONNEMENT - « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité social et économique au sein de Véolia Environnement SA* »
- 06/06/2018 SODEXO – « *Accord sur le dialogue social instauration du comité social et économique* »
- 07/06/2018 AUTO PIECES ATLANTIQUE/AUTODISTRIBUTION – « *Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 07/06/2018 ECOBUROTIC – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Économique et Social* »
- 07/06/2018 TELEVISION FRANCAISE 1 - « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique de TF1 SA* »
- 12/06/2018 Air France KLM – « *Avenant n°1 au protocole d'accord du Comité de Groupe Européen au sein du Groupe Air France KLM* »
- 12/06/2018 NEPHROCARE GARD – « *Accord collectif portant sur le budget du Comité social et économique* »
- 12/06/2018 IONISOS – « *Accord collectif d'entreprise sur la mise en place et le fonctionnement du Comité social et économique* »
- 15/06/2018 TRANSCOSATAL ATLANTIQUE – « *Accord d'entreprise sur les budgets du Comité social et économique à durée déterminée du 01/01/2018 au 31/12/2018* »
- 15/06/2018 CAISSE EPARGNE LOIRE DROME ARDEC – « *Accord collectif relatif à la mise en place du Comité social et économique au sein de la Caisse d'Épargne Loire Drome Ardèche* »
- 15/06/2018 ALLIANZ GLOBAL CORPORATE & SPECIALTY SUCCURSALE EN France – « *Accord sur le fonctionnement du comité social et économique* »

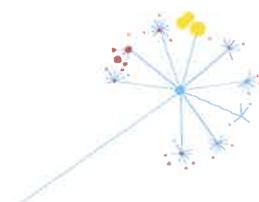


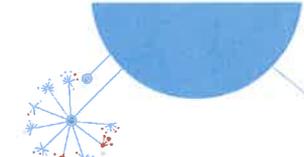
- 
- 18/06/2018 URSA France – « *Accord relatif à la composition du CSE central de la Société Ursa France* »
- 19/06/2018 EURIAL ULTRA FRAIS – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 19/06/2018 TECHNIQUE ENERGIE ATOMIQUE - TECHNICAT/TECHNICATOME – « *Accord sur la mise en place et le fonctionnement des CSE/CSEC* »
- 19/06/2018 CA CONSUMER FINANCE – « *Accord relatif au Comité social et économique* »
- 20/06/2018 SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT – « *Accord sur la mise en place du Comité social et économique et l'exercice du droit syndical au sein de la Société Marseillaise de Crédit* »
- 20/06/2018 RESTAURATION DU BAZAR – « *Accord sur le dialogue social* »
- 20/06/2018 ASSOCIATION CHERBOURG ACTION INSTITUTION SANITAIRE ET SOCIALE – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique (CSE)* »
- 20/06/2018 ETABLISSEMENTS HENRI PEIGNEN SAS – « *Accord collectif sur le fonctionnement du comité social et économique* »
- 21/06/2018 DILLINGER FRANCE - « *Accord de mise en place du Comité Social et Économique* »
- 21/06/2018 MSSA/METAUX SPECIAUX - « *Accord collectif portant sur la mise en place du comité social et économique* »
- 21/06/2018 ASSOCIATION JEAN LACHENAUD – « *Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement, du comité social et économique central et de la commission santé, sécurité et des conditions de travail* »
- 22/06/2018 SOGEA ILE DE FRANCE – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Économique* »
- 22/06/2018 SOCIETE AIR FRANCE – « *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité social et économique central d'entreprise au sein de l'entreprise Air France périmètres des établissements distincts et méthode* »
- 22/06/2018 DARTY GRAND EST – « *Mise en place du Comité social et économique* »

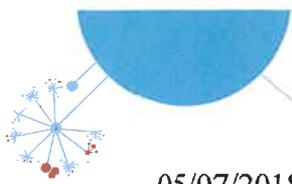




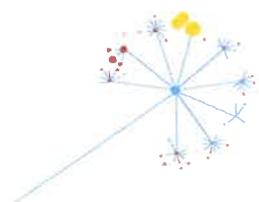
- 25/06/2018 GSF CELTUS – « *Accord Concernant le Comité Social Économique Central* »
- 25/06/2018 CUMMINS FILTRATION SARL – « *Mise en place du Comité social et économique* »
- 25/06/2018 ATLANTIQUE AUTOMATISMES INCENDIE – « *Accord de mise en place du CSE, aux modalités de vote par voie électronique, aux moyens des représentants du personnel* »
- 25/06/2018 STANHOME FRANCE – « *Accord relatif à la mise en œuvre au sein de Stanhome France des dispositions relatives au Comité social et économique* »
- 25/06/2018 ASSOCIATION TOURAINE EDUCATION CULTURE/INSTITUT DU TRAVAIL SOCIAL – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE* »
- 25/06/2018 AUBIN IMPRIMEUR – « *Accord de mise en place du Comité social et économique* »
- 26/06/2018 SVDECOUPAGE – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE* »
- 26/06/2018 UES BOSCHAT LAVEIX QUINCAILLERIE – « *Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de l'UES Boschat Laveix Quincaillerie* »
- 26/06/2018 INSTITUTION GESTION SOCIALE DES ARMEES/DIRECTION RESSOURCES HUMAINES – « *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux économiques d'établissements et du comité social économique d'entreprise* »
- 27/06/2018 ACTION CONTRE LA FAIM – « *Accord relatif au fonctionnement du Comité Social et Économique* »
- 27/06/2018 BOIS & MATERIAUX – « *Accord sur la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) Bois & Matériaux* »
- 28/06/2018 COLAS SA – « *Accord relatif au fonctionnement du Comité Social et Economique au sein de la Société COLAS* »
- 28/06/2018 PIERRE CATTIER – « *Accord d'entreprise de mise en place du Comité social et économique* »
- 29/06/2018 HARMONIC FRANCE – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique* »

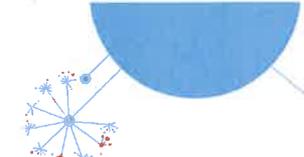


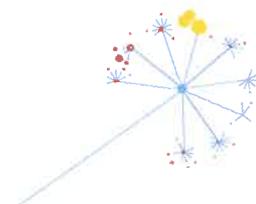
- 
- 29/06/2018 CENTRE TECHNIQUE DU PAPIER – « *Mise en place du CSE* »
- 29/06/2018 SAMSE – « *Accord relatif au Dialogue social et à la mise en place du CSEC et des CSE au sein de l'UES SAMSE* »
- 29/06/2018 V. MANE FILS – « *Accord de mise en place du Comité social et économique, des représentants de proximité et des CSSCT* »
- 29/06/2018 SOCIETE NOUVELLE INSTALLATIONS ELECTRIQUES/SNIE – « *Accord portant sur la mise en place et le fonctionnement du Conseil d'entreprise* »
- 29/06/2018 BROCELIANDE / ALH – « *La mise en place de CSEE, CSEC, CSSCT, CSSCTC* »
- 02/07/2018 BHV EXPLOITATION – « *Accord d'entreprise relatif au fonctionnement des comités sociaux et économiques et à la mise en place du comité social et économique central* »
- 02/07/2018 SETRAM – « *Accord de mise en place du comité social et économique* »
- 02/07/2018 LILLY FRANCE – « *Accord relatif à l'organisation des consultations des CSE et du CSE Central* »
- 02/07/2018 SOCIETE PUBLIQUE LOCALE D'EXPLOITATION – « *Accord d'entreprise sur le Comité Social et Économique* »
- 02/07/2018 LABORATOIRE CENTRAL DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES – « *Accord sur la mise en place des Commissions du Comité social et économique (CSE)* »
- 04/07/2018 SOCIETE HOTELIERE LAFAYETTE/HOTEL MERCURE – « *Accord relatif à la mise en place du Comité social et économique (CSE)* »
- 04/07/2018 GLENAT ENTREPRISES ET DEVELOPPEMENT – « *Accord d'entreprise relatif au cadre de mise en place du Comité économique et social au sein de l'UES Glenat* »
- 04/07/2018 GROUPE LA DEPECHE DU MIDI – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique UES La Dépêche du Midi* »
- 05/07/2018 SOCIETE DE PROSPECTION ET D'INVENTIONS/SPIT SAS – « *Accord collectif relatif à la mise en place de commissions au sein du Comité social et économique* »
- 05/07/2018 COURRIERS DU MIDI – « *Accord de mise en place du Comité social et économique (CSE)* »

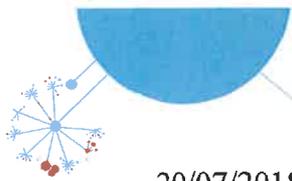


- 05/07/2018 PRIMA – « *Accord relatif au fonctionnement du CSE : Commission CSE & BDES* »
- 05/07/2018 EUROSYNTEC – « *Accord relatif au fonctionnement du Comité social et économique* »
- 09/07/2018 FRANCE BOISSONS ILE DE FRANCE – « *Accord relatif au nombre et au périmètre des établissements distincts dans le cadre de la mise en place du CSE* »
- 09/07/2018 RESIPOLY CHRYSOR – « *Accord relatif au fonctionnement du Comité social et économique* »
- 09/07/2018 ECOCERT FRANCE – « *Accord relatif à la mise en place du CSE* »
- 09/07/2018 SPAC – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement et au comité social et économique central au sein de la société SPAC* »
- 10/07/2018 LA BOITE A OUTILS/ENTREPOT DU BRICOLAGE – « *Accord relatif au dialogue social et à la mise en place du CSEC et des CSE au sein de l'UES La Boîte à outils* »
- 10/07/2018 BATIMENT CFA BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE – « *Accord relatif à la mise en place d'un Comité social et économique (CSE) au sein de l'Association Bâtiment CFA Bourgogne-France-Comté* »
- 11/07/2018 LEROY MERLIN FRANCE – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des Comités sociaux et économiques d'établissement (« CSE ») et du Comité social et économique centre (« CSEC ») au sein de l'UES Leroy Merlin* »
- 12/07/2018 CALBERSON BRETAGNE – « *Accord relatif au nombre et périmètre des établissements distincts dans le cadre de la mise en place du CSE* »
- 12/07/2018 E2EVOLUTION – « *Accord de fonctionnement du CSE* »
- 12/07/2018 XPO VOLUME FRANCE NATIONAL – « *Accord relatif à la définition du nombre et du périmètre des établissements distincts pour la mise en place du comité social et économique pour les élections professionnelles de 2018* »
- 13/07/2018 UNION DEPART ASSOC FAMILIALES – « *Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de l'UDAF de l'Yonne* »
- 13/07/2018 CEZAM NOUVELLE- AQUITAINE – « *Accord de fonctionnement du CSE de Cezam Nouvelle Aquitaine* »

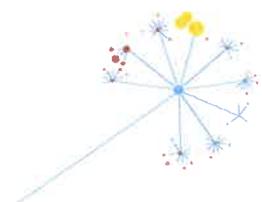


- 
- 13/07/2018 AGIS – « *Accord relatif au périmètres de mise en place et au fonctionnement du comité social et économique* »
- 13/07/2018 HEIDELBERG FRANCE SAS – « *Accord d'entreprise sur les modalités d'application du CSE* »
- 13/07/2018 TOTAL – « *Accord relatif au dialogue Social et Economique* »
- 16/07/2018 AGENCE NATIONALE POUR LA GESTION DES DÉCHETS RADIOACTIFS – « *Accord sur la mise en place du Comité Social et Économique* »
- 16/07/2018 TUI France – « *Accord sur le Comité Social et Economique au sein de TUI France* »
- 16/07/2018 FONDATION DE NICE PATRONAGE SAINT-PIER – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 17/07/2018 RENAULT SAS – « *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault S.A.S* »
- 17/07/2018 LORIS SERVICE – « *Accord de mise en place du CSE* »
- 17/07/2018 PUPILLES ENSEIGNEMENT PUBLIC VIENNE/PEP 86 – « *Accord d'entreprise sur la mise en place du Comité Social et économique* »
- 17/07/2018 ELLISPHERE – « *Accord sur la mise en place du CSE* »
- 17/07/2018 ASS DE GESTION ET DE COMPTABILITE DU GARD/CERFRANCE GARD – « *Accord relatif à l'adaptation du fonctionnement et des consultations du CSE* »
- 17/07/2018 OTIS/OTIS – « *Accord collectif relatif aux mandats et moyens des représentants du personnel suite aux ordonnances Macron mettant en place le Comité Social et Économique* »
- 18/07/2018 ARCELORMITTAL TREASURY – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 19/07/2018 FARMEA – « *Accord collectif d'entreprise portant sur le fonctionnement du Comité Social et Économique (CSE)* »
- 19/07/2018 STRADAL – « *Accord relatif à la mise en place de comités sociaux et économiques d'établissement et du comité social et économique central* »
- 20/07/2018 SAS PERRAULT FRERES/ATELIERS PERRAULT – « *La valorisation du dialogue social* »



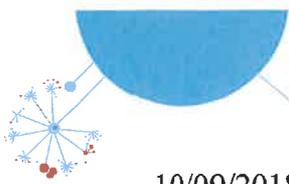


- 20/07/2018 ROUSSEY – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du comité social et économique* »
- 24/07/2018 FONDATION EDITH SELTZER – « *Accord sur la mise en place du Comité Social et Économique (CSE)* »
- 24/07/2018 SYNERLINK/SYNERLINK – « *Accord collectif relatif au nombre et au périmètre des établissements distincts dans le cadre de la mise en place du Comité Social et Économique* »
- 24/07/2018 LABORATOIRES BOUCHARA - RECORDATI/BOUCHARA-RECORDATI – « *Accord relatif à la mise en place des CSE au sein des laboratoires BOUCHARA RECORDATI* »
- 25/07/2018 AIGLE INTERNATIONAL – « *Accord cadre relatif à la mise en place du CSE* »
- 27/07/2018 CASEM 19 – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE* »
- 30/07/2018 OXY CENTRE – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique* »
- 30/07/2018 CHUGAI PHARMA France « *Accord de mise en place du CSE de CHUGAI pharma France et de l'organisation de son fonctionnement* »
- 02/08/2018 PROFESSIONNELS REUNIONNAIS DES SERVICE – « *Accord sur la mise en place du CSE* »
- 03/08/2018 CITEC ENVIRONNEMENT/CITEC – « *Accord concluant la mise en place du CSE (comité social et économique)* »
- 03/08/2018 BOUYGUES BATIMENT INTERNATIONAL – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE) de Bouygues Bâtiment International* »
- 16/08/2018 SOCIETE D'ECONOMIE MIXTE POUR L'EXPLOITATION – « *Accord d'entreprise portant sur l'instauration de représentants de proximité* »
- 22/08/2018 MILLIKEN FABRICS SA – « *Accord d'entreprise relatif au nombre et au périmètre des établissements distincts pour l'élection du CSE* »
- 23/08/2018 FIPSO INDUSTRIE – « *Accord de mise en place comite social et économique*»
- 27/08/2018 EIT SERVICES FRANCE SAS « *Accord relatif à la mise ne place d'un CSE* »

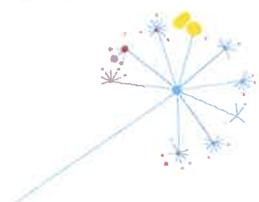


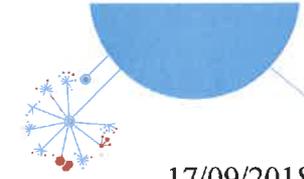
- 
- 28/08/2018 TRANSPORTS JACOT – « *Accord d'entreprise du périmètre relatif à la mise en place du CSE au sein de la société transports jacot* »
- 30/08/2018 EUROVIA ALPES – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE* »
- 30/08/2018 DELPHARM REIMS – « *Accord portant sur le droit syndical et le fonctionnement des IRP* »
- 30/08/2018 ARIES PACKAGING – « *Accord d'entreprise sur la mise en place d'un CSE au sein de la société ARIES PACKAGING* »
- 31/08/2018 SOFEREST – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique et aux modalités de recours au vote électronique* »
- 31/08/2018 KEOLIS NORD – « *Accord de mise en place du Comité Social et Économique* »
- 04/09/2018 FRISQUET SA – « *Accord relatif aux établissements distincts dans le cadre du CSE* »
- 04/09/2018 SAMSIC ASSISTANCE SECURITY BAG – « *Accord sur la mise en place et le fonctionnement du Comité social et Économique de la Société SAMSIC ASSISTANCE SECURITY BAG* »
- 04/09/2018 METLIFE EUROPE DESIGNATED ACTIVITY COM/METLIFE – « *Accord collectif relatif au comité social et économique au sein de met life* »
- 04/09/2018 ALBEA COSMETICS France – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du comité social et économique* »
- 05/09/2018 GROUPE LES MATINES – « *Accord préalable à la mise en place du CSE portant sur la représentation de proximité* »
- 05/09/2018 GROUPON France – « *Accord cadre relatif à la mise en place du Comité social et économique* »
- 06/09/2018 LE VAL DE SOURNIA/Association- Siège social – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place des CSE* »
- 06/09/2018 SODIAAL UNION/SODIAAL UNION – « *Accord sur le dialogue social et la mise en place du CSE* »
- 07/09/2018 AST 74/ast74 – « *Accord sur le fonctionnement, l'information et la consultation du CSE* »
- 10/09/2018 ACOME SOCIETE COOPERATIVE ET PARTICIPA – « *Accord portant sur la mise en place d'un CSE* »



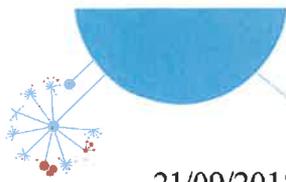


- 10/09/2018 STE SIFA TECHNOLOGIES – « *Accord de mise en place du Comité Social et Économique* »
- 10/09/2018 TERNOVEO – « *Accord relatif au périmètre de la mise en place du comité social et économique et à son fonctionnement au sein de l'UES negoce* »
- 10/09/2018 NOKIA BELL LABS FRANCE – « *Accord sur la mise en place du CSE* »
- 11/09/2018 DOMITIA HABITAT OPH – « *accord relatif à la mise en place du comité social et économique au sein de DOMITIA HABITAT OPH* »
- 11/09/2018 ASSOCIATION ADULTES JEUNES HANDICAPES/SIEGE SOCIAL – « *Mise en place du CSE unique et des représentants de proximité* »
- 11/09/2018 RHONE DAUPHINE EXPRESS – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique et à son périmètre au sein de la société Rhône Dauphine Express* »
- 11/09/2018 TRANSDEV GROUP – « *Accord relatif à la mise en place d'un comité social et économique* »
- 12/09/2018 GSF ARIES – « *Accord Mise en place d'un Comité Social et Économique Central (CSEC)* »
- 12/09/2018 GROUPE TODD – « *Accord sur les Commissions du CSE* »
- 13/09/2018 ASSOCIATION NOTRE DAME – « *Avenant à l'accord d'entreprise portant sur la mise en place des CSEE et du CSEC* »
- 13/09/2018 SOCIETE DE RESTAURATION DU MUSEE DU LOUVRE/MUSIAM PARIS – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique et aux modalités de vote* »
- 13/09/2018 VOYAGES ET TRANSPORTS DE NORMANDIE – « *Accord de mise en place du Comité social et économique* »
- 13/09/2018 GEDHIF – « *Moyens et fonctionnement du CSE et dialogue social au GEDHIF* »
- 13/09/2018 CASSAGNE ELECTRICITE ET TRAVAUX PUBLICS – « *Accord relatif à la mise en place du CSE* »
- 13/09/2018 ETABLISSEMENTS GEORGES DAVID – « *Accord relatif au fonctionnement du CSE* »
- 14/09/2018 SOCIETE INDUSTRIELLE DE CABLAGE – « *Accord relatif à la structure et aux moyens du comité social et économique* »

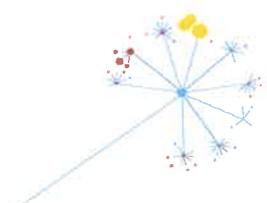


- 
- 17/09/2018 SOCODEI – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique (CSE) au sein de SOCODEI* »
- 17/09/2018 IN'LI – « *Accord relatif à la mise en place d'un CSE au sein de l'UES IN'LI-SOGUIM* »
- 18/09/2018 SILLIKER/MERIEUX NUTRISCIENCES – « *Accord de mise en place du Comité Social et Économique au sein de SILLIKER - MERIEUX NUTRISCIENCES* »
- 18/09/2018 AGPM-GESTION – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 18/09/2018 SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE UNEAL – « *Accord collectif relatif au périmètre de mise en place du Comité Social et Economique et à son fonctionnement au sein de l'UES Métiers de Base* »
- 18/09/2018 SAS E.S.P.A.C.E./AEROFLYING – « *Accord Collectif d'Entreprise de Définition du Périmètre du Comité Social et Économique* »
- 18/09/2018 SCHMIDT GROUPE – « *Accord de mise en place du CSE et moyens mis à disposition des IRP* »
- 19/09/2018 SAINT GOBAIN SOVIS – « *Accord relatif au comité social et économique* »
- 19/09/2018 INITIAL – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place des CSE d'établissement* »
- 19/09/2018 TRANSDEV AEROPORT LIAISONS – « *Accord relatif au dialogue social et à la mise en place du comité social et économique* »
- 19/09/2018 SIEMENS HEALTHCARE SAS/SIEMENS HEALTHCARE SAS – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité économique et social ainsi qu'à l'exercice du dialogue social au sein de Siemens Healthare SAS* »
- 20/09/2018 FREUDENBERG JOINTS ELASTOMERES SAS – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE et à ses modalités de fonctionnement* »
- 20/09/2018 CREDIT DU NORD/CREDIT DU NORD HAUSSMANN – « *Accord relatif au comité social et économique au crédit du nord* »
- 20/09/2018 CASA SERVICE MACHINE – « *Accord collectif relatif au périmètre de mise en place du comité social et économique et a son fonctionnement au sein de l'UES* »

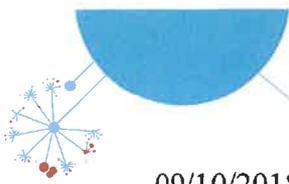




- 21/09/2018 LE BON REPOS – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du Comité social et économique en application des articles L2313-1 et suivants du code du travail au sein de l'association le bon repos* »
- 21/09/2018 ASSOCIATION SAUVEGARDE ENFANCE ADOLESCENCE DROME – « *Accord de mise en place du comité social et économique* »
- 21/09/2018 UES SOBOTRAM TRANSPORTS ET LOGISTIQUE LE BON REPOS – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE au sein de l'UES SOBOTRAM transports et logistique* »
- 21/09/2018 HOLDING DE RESTAURATION CONCEDEE HRC – « *Accord mise en place du CSE et au fonctionnement du Dialogue Social HRC et ses filiales* »
- 24/09/2018 KEOLIS CHATEAUROUX – « *Accord de mise en place du Comité social et économique* »
- 24/09/2018 VM DISTRIBUTION – « *Accord sur la mise en place du comité social et économique (CSE)*»
- 24/09/2018 OXYA France – « *Accord relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel au sein d'OXYA* »
- 25/09/2018 VERTDIS/GAMM VERT – « *Accord collectif relatif au périmètre de mise en place du comité social et économique et à son fonctionnement au sein de l'UES Distribution vert* »
- 27/09/2018 ASSOCIATION TARMAC – « *Accord collectif sur la mise en place du CSE* »
- 28/09/2018 SAINT-GOBAIN GLASS SOLUTIONS NORD EST/WEHR MIROITERIE - SOCIETE VERRIERE FRANCAISE – « *Accord relatif au CSE de la société SGG SNE*»
- 28/09/2018 SAS SEB – « *Accord pour la représentation des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement au Comité Social et Économique Central* »
- 28/09/2018 INSTITUT CATHOLIQUE DE LILLE – « *Accord cadre relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel (Comité Social et Economique) au sein de l'Institut Catholique de Lille* »
- 28/09/2018 NIPPON EXPRESS FRANCE S.A.S. – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique*»
- 28/09/2018 FONDATION GRANCHER – « *Accord de mise en place du CSE* »

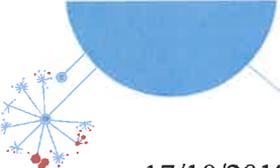


- 
- 28/09/2018 COMPAGNIE PAUL PREDAULT – « *Accord d'Entreprise relatif à la mise en place de CSE, CSSC* »
- 01/10/2018 COTY/BOURJOIS - UNE – « *Accord sur la mise en place du Comité Social et Économique* »
- 01/10/2018 Z F BOUTHEON – « *Accord relatif à la mise en place du Comité social et Economique, sur le dialogue social et le droit syndical au sein de ZF Bouthéon SAS* »
- 01/10/2018 SMART FRANCE SAS – « *Accord collectif d'entreprise relatif au périmètre et à la mise en place du Comité Social et Économique* »
- 01/10/2018 L'ECLAIRAGE TECHNIQUE ECLATEC SA – « *Accord de mise en place du Comité Social et Économique* »
- 01/10/2018 LES PAPILLONS BLANCS DE L'ESSONNE – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Économique* »
- 01/10/2018 MONIER – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Économique au sein de la société Monier* »
- 02/10/2018 UES SOFIPEM – « *Accord collectif relatif à la mise en place du Comité Social et Économique* »
- 03/10/2018 BOMBARDIER TRANSPORT FRANCE S.A.S – « *Accord relatif à la mise en place du CSE* »
- 03/10/2018 LOGISTIQUE GALERIES LAFAYETTE – « *Accord relatif au nombre et au périmètre des établissements distincts dans l'optique de la mise en place des CSE* »
- 03/10/2018 EFFIA STATIONNEMENT – « *Accord collectif de mise en place du CSE de l'UES EFFIA STATIONNEMENT* »
- 03/10/2018 CAVAC – « *Accord sur le dialogue social : Mise en place du CSE Utilisation des NTIC* »
- 04/10/2018 E-TF1 – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique de e-tf1* »
- 05/10/2018 ENGIE INFORMATION ET TECHNOLOGIES – « *Accord relatif à la mise en place du CSE au sein d'ENGIE IT* »
- 08/10/2018 AGREOM – « *Accord relatif à la Mise en Place du Comité Social & Économique* »



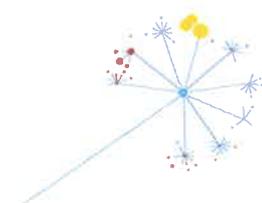
- 09/10/2018 GETINGE France – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique central au sein de la société GETINGE France* »
- 09/10/2018 DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL – « *Mise en place du Comité Social et Économique* »
- 09/10/2018 KRONOSPAN SAS – « *Accord de mise en place des CSE* »
- 10/10/2018 FIGEAC AERO – « *Accord collectif d'entreprise relatif au comité social et économique* »
- 10/10/2018 AUDIOPTIC TRADE SERVICES – « *Accord de mise en place du Comité Social et Économique* »
- 10/10/2018 STE TRANSPORTS TENDRON/TENDRON – « *Accord sur la mise en place du C.S.E (comité social & économique)* »
- 11/10/2018 NEXANS France – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique Central et des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement* »
- 11/10/2018 KEOLIS CAEN MOBILITES – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du Comité social et économique* »
- 15/10/2018 CHARLEEN – « *Accord sur la mise en place du Comité Social et Économique* »
- 15/10/2018 FRANCE POULTRY – « *Accord sur le dialogue social et la mise en place du CSE* »
- 15/10/2018 FLOWBIRD – « *Accord de mise en place du CSE* »
- 15/10/2018 AFAPEI DU CALAISIS – « *Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place d'un CSE* »
- 15/10/2018 LABORATOIRE GLAXOSMITHKLINE – « *Accord relatif à la mise en place et à la composition du comité social et économique central de l'UES* »
- 16/10/2018 SOCIETE HOTELIERE TOULOUSE CENTRE/PULLMAN TOULOUSE CENTRE & ADAGIO TOULOUSE PARTHENON – « *Accord collectif préalable à la mise en place du CSE* »
- 16/10/2018 UES CISE REUNION SUDEAU – « *Accord relatif à la mise en place du Comité social et économique* »



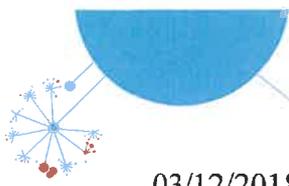
- 
- 17/10/2018 SA HOTEL NEGRESCO/LE NEGRESCO – « *Accord d'entreprise relatif au dialogue social mise en place et fonctionnement du CSE* »
- 18/10/2018 VEOLIA RECHERCHE ET INNOVATION – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique au sein de VERI* »
- 19/10/2018 HABITAT MARSEILLE PROVENCE AIX-MARSEILLE PROVENCE METROPOLE – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique* »
- 19/10/2018 PANDROL – « *Accord relatif au dialogue social, à la mise en place du Comité social et économique et à la négociation d'entreprise* »
- 19/10/2018 PUBLICIS ACTIV FRANCE – « *Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place du CSE central d'entreprise et des CSE d'établissement au sein de la société Publicis Activ France venant compléter l'accord collectif d'entreprise du 13 avril 2018* »
- 23/10/2018 ELIVIA SAS – « *Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 23/10/2018 SOCIETE NOUVELLE DES AUTOCARS SANTA-AZUR – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité social et économique* »
- 25/10/2018 BRINK'S ANTILLES – « *Accord mettant en place le Comité social et économique au sein de Brink's Antilles* »
- 25/10/2018 EUROMASTER FRANCE – « *Accord relatif à la mise en place du comité social Economique (CSE)* »
- 26/10/2018 COOP AGR.PRODUCTION/ELEVAGE QUERCYNOIS – « *Accord UES CAPEL relatif à la commission du CSE Santé-Sécurité et Conditions de travail* »
- 26/10/2018 MBK INDUSTRIE – « *Accord d'Entreprise sur la mise en place du comité Social et Économique* »
- 29/10/2018 BSL ENTREPRISE PRIVÉE DE GARDIENNAGE ET DE SECURITE – « *Accord de mise en place du comité social et économique de l'UES BSL Sécurité* »
- 29/10/2018 CREDIT AGRICOLE PROTECTION SECURITE/CAPS – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Économique* »



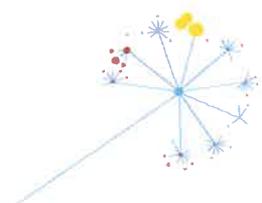
- 29/10/2018 ASSOCIATION CHRETIENNE DES INSTITUTIONS SOCIALES ET DE SANTE DE FRANCE – « *Accord sur le Comité Social et Économique* »
- 29/10/2018 KERING – « *Accord collectif sur la mise en place du Comité social et économique Kering* »
- 05/11/2018 LABORATOIRE SANOFLORE – « *Accord relatif à la mise en place du Comité social et économique* »
- 05/11/2018 VERTBAUDET – « *Accord d'adaptation relatif à la mise en place du Comité social et économique et sur la rénovation du dialogue social* »
- 06/11/2018 AGIVR SIEGE SOCIAL – « *Accord collectif d'entreprise dans le contexte de la mise en place du comité social et économique* »
- 06/11/2018 SECO TOOLS FRANCE SA – « *Accord de mise en place du CSE* »
- 06/11/2018 MAIN SECURITE – « *Accord relatif à l'adaptation du dialogue social et au fonctionnement du CSEC et des CSE* »
- 07/11/2018 LES GOELANDS – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité social économique au sein de la société les Goélands* »
- 08/11/2018 ROZIERE - « *Accord d'entreprise - Mise en Place du CSE* »
- 09/11/2018 CONTINENTAL AUTOMOTIVE RAMBOUILLET – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique et des représentants de proximité* »
- 09/11/2018 VETOQUINOL S.A - « *Accord sur le fonctionnement du CSE* »
- 12/11/2018 ENTREPRISE GUY CHALLANCIN – « *Accord relatif à la mise en place au fonctionnement du CSE de la société Entreprise Guy Challancin* »
- 13/11/2018 ONET SERVICES – « *Accord d'entreprise relatif à l'adaptation du dialogue social et au fonctionnement du Comité social et économique central et des Comités sociaux et économiques d'établissements de la Société ONET Services* »
- 14/11/2018 FENWICK-LINDE – « *Accord collectif sur le CSE, le CSSCT et les représentants de proximité au sein de Fenwick Linde SAS* »
- 14/11/2018 CENTRE NATIONAL D'ETUDES SPATIALES – « *Accord portant sur la mise en œuvre des CSE au CNES* »



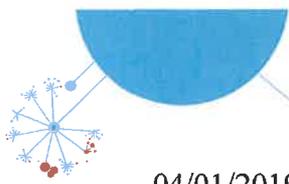
- 
- 16/11/2018 OUI.SNCF – *« Accord relatif à la mise en place du comité social et économique au sein de l'U.E.S OUI.sncf »*
- 16/11/2018 SAUNIER DUVAL PIECES DE RECHANGE - *« Accord relatif à la Mise en Place & aux Modalités de Fonctionnement du Comité Social et Économique »*
- 16/11/2018 VEOLIA INDUSTRIES GLOBAL SOLUTIONS/VIGS – *« Accord d'entreprise relatif au CSE Central, aux CSE d'établissement et aux représentants de proximité au sein de Veolia Industriels Global Solutions »*
- 19/11/2018 INEOS POLYMERS SARRALBE SAS – *« Accord sur la mise en place du Comité Social et Économique dans l'Entreprise Ineos Polymers Sarralbe »*
- 20/11/2018 LA REPUBLIQUE EN MARCHÉ – *« Accord sur le fonctionnement et les moyens du Comité Sociale et Économique »*
- 21/11/2018 FROMAGERIES RAMBOL – *« Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social Économique »*
- 22/11/2018 INTERNATIONAL PAPER SA – *« Accord relatif au périmètre de l'UES IP et à la mise en place de son Comité social et économique »*
- 23/11/2018 ENGIE GLOBAL MARKETS – *« Accord sur la mise en place du Comité Social et Economique au sein de ENGIE Global Markets France »*
- 26/11/2018 LUTTI – *« Accord de Fonctionnement du Comité Social et Économique »*
- 26/11/2018 JOON – *« Accord sur le dialogue social et sur le fonctionnement du CSE au sein de la société Joon »*
- 27/11/2018 BONDUELLE EUROPE LONG LIFE – *« Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de l'UES Bell France »*
- 28/11/2018 ACR GROUP – *« Accord sur la mise en place du Comité social et économique de la société ACR Group »*
- 29/11/2018 INITIAL – *« Avenant à l'accord d'entreprise relatif à la mise en place des CSE d'établissement »*
- 29/11/2018 ILE DE FRANCE POIDS LOURDS – *« Accord sur la mise en place du CSE de la société IDG PL »*
- 03/12/2018 DEFTA ESSOMES – *« Accord d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique »*



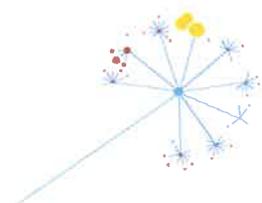
- 03/12/2018 COSMETIQUE ACTIVE PRODUCTION – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique central au sein de CAP* »
- 04/12/2018 ATRYA - « *Accord d'entreprise portant sur la mise en place, le fonctionnement et les attributions du CSE de l'UES ATRYA* »
- 04/12/2018 SOCIÉTÉ GENERALE PROMOTION FINANCEMENT IMM/SOGEPROM – « *Accord sur la mise en place du Comité social et économique au sein de l'Unité économique et social de SOGEPROM* »
- 04/12/2018 YNCREA HAUTS DE FRANCE – « *Accord d'Entreprise sur la Mise en Place du CSE* »
- 04/12/2018 CENTRE DE RELATION CLIENTÈLE EUROPÉEN – « *Accord collectif de mise en place du comité social et économique* »
- 04/12/2018 CAF DU DOUBS - « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique (CSE) de la CAF du DOUBS* »
- 05/12/2018 K PAR K – « *Accord collectif relatif au CSE* »
- 05/12/2018 LEROUX ET LOTZ TECHNOLOGIES – « *Accord relatif à la Mise en Place du Comité Social & Economique Central de l'UES LEROUX & LOTZ TECHNOLOGIES et LEROUX & LOTZ INDUSTRY* »
- 06/12/2018 COLAS NORD-EST – « *Avenant à l'Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE d'établissement et du CSEC* »
- 06/12/2018 SECAFI – « *Accord de mise en place CSE et Droit syndical* »
- 11/12/2018 UNION DEPARTEMENTAL DES ASSOCIATIONS FAMILIALES DE L'ALLIER – « *Accord d'entreprise à la mise en place du Comité Social et Économique (CSE)* »
- 11/12/2018 UES CRISTAL UNION / CRISTANOL - « *Accord sur la reconnaissance de l'unité économique et sociale (UES) Cristal Union - Cristanol et sur le périmètre des Comités Sociaux et Économiques (CSE)* »
- 11/12/2018 LA VOIX DU NORD – « *Accord d'entreprise sur le fonctionnement du Comité Social et Economique de la Voix du Nord* »
- 11/12/2018 PHILIP MORRIS FRANCE – « *Accord entreprise relatif à l'organisation et fonctionnement du Comité Social et Economique et au dialogue social* »

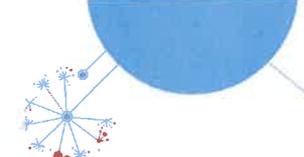


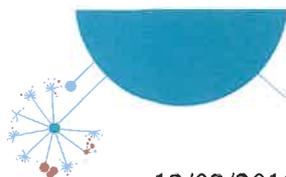
- 
- 12/12/2018 ADAPEI DE L'ORNE/SIEGE ADMINISTRATIF – « *Accord d'entreprise relatif au comité social et économique* »
- 12/12/2018 ASSOCIATION RÉSIDENCE SAINT NICOLAS HEBERGEMENT – « *Accord collectif portant sur la mise en place des Comités Sociaux Économiques d'établissements et d'un Comité Social Économique Central* »
- 12/12/2018 ELECTRO DEPOT SAS – « *Accord de mise en place du Comité Social et Économique* »
- 12/12/2018 DIRAMODE/PIMKIE – « *Accord relatif à la mise en place du CSE et son fonctionnement* »
- 13/12/2018 OREXAD – « *Accord collectif relatif à la mise en place du comité social et économique au sein de l'UES OREXAD RUBIX France* »
- 13/12/2018 HOGG ROBINSON FRANCE SAS – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du Comité Social et Économique* »
- 17/12/2018 ADIAPH – « *Accord relatif au Comité Social et Économique, périmètre, durée et modalités* »
- 19/12/2018 GALLIANCE SERVICES – « *Accord relatif au fonctionnement des CSE & CSEC* »
- 20/12/2018 DIOCESE D'ANNECY EVECHE – « *Accord relatif à la mise en place du CSE* »
- 20/12/2018 PAQUET FONTAINE – « *Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique de l'UES GA* »
- 20/12/2018 SOCOMEC SAS – « *Accord relatif aux budgets du CSE* »
- 21/12/2018 FONDATION BON SAUVEUR D'ALBY – « *Accord collectif relatif au Comité social économique* »
- 21/12/2018 MEZZO – « *Accord Collectif pour la mise en place d'un CSE* »
- 21/12/2018 DEUX ALPES LOISIRS – « *Accord relatif à la mise en CSE* »
- 27/12/2018 EDF ENERGIES NOUVELLES – « *Accord de rénovation du dialogue social et de mise en place du Comité Social et Économique (CSE)* »
- 03/01/2019 RIMMA – « *Accord d'entreprise sur la mise en place du CSE* »



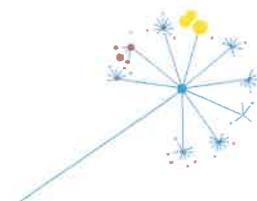
- 04/01/2019 VIVRE ET DEVENIR VILLEPINTE - SAINT-MI – *« Accord collectif sur l'organisation des comités sociaux et économiques et du comité social et économique central »*
- 07/01/2019 ASSOCIATION AUDOISE SOCIALE ET MEDICAL/ASM – USSAP – *« Accord relatif au conseil social et économique »*
- 08/01/2019 HAULOTTE France – *« Accord relatif à la mise en place du CSE, la modernisation du dialogue social et au droit syndical au sein d'HF »*
- 09/01/2019 AT&T GLOBAL NETWORK SERVICES FRANCE SA – *« Accord relatif à la mise en place du CSE »*
- 09/01/2019 SAATCHI /THE GOODWILL COMPANY, IDEAS IN PRODUCTION, COMPAR– *« accord collectif relatif au comité social et économique »*
- 11/01/2019 SAVENCIA PRODUITS LAITIERS France – *« Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du comité social et économique »*
- 11/01/2019 FRANKE-France – *« Accord d'entreprise portant sur le découpage en établissements distincts pour la mise en place du CSE »*
- 14/01/2019 ASSOCIATION LOZERIENNE DE LUTTE CONRTE LES FLEAUX SOCIAUX/ALLFS – *« Accord d'entreprise relatif au dialogue social »*
- 14/01/2019 MECAPROTEC INDUSTRIES – *« Accord de mise en place du CSE »*
- 15/01/2019 BONDUELLE EUROPE LONG LIFE – *« Accord relatif à la constitution du comité social et économique central de l'UES BELL France »*
- 15/01/2019 CAISSE RETRAITE PREVOYANCE/C.A.R.P.I.M.K.O. – *« Accord sur la mise en place du comité social et économique (CSE) »*
- 16/01/2019 CONSERVERIE DU LANGUEDOC/LA BELLE CHAURIENNE – *« Accord relatif au fonctionnement du comité social et économique de la SAS CONSERVERIE du Languedoc »*
- 16/01/2019 COLGATE-PALMOLIVE – *« Accord de mise en place d'un comité social et économique au sein de Colgate palmolive sas »*
- 18/01/2019 SAREL – *« Accord sur la mise en place du comité social et économique »*
- 18/01/2019 NATURA'PRO SA/NATURA' PRO SA – *« Accord sur le fonctionnement du CSE »*

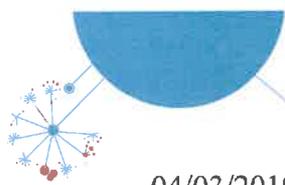


- 
- 18/01/2019 MUTUELLE DES AFFAIRES ETRANGERES – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du comité social et économique* »
- 18/01/2019 LES TRANSPORTS BLONDEL – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du comité social économique* »
- 22/01/2019 CEGELEC LOIRE OCEAN/CEGELEC LOIRE OCEAN – « *Accord sur la mise en place des comités sociaux et économiques au sein de CEGELEC LOIRE OCEAN SAS* »
- 23/01/2019 MERICQ – « *Accord de mise en place et de fonctionnement du Comité Social et Economique Mericq SAS* »
- 23/01/2019 AMAURY SPORT ORGANISATION – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE) de l'Unité Economique et Sociale d'A.S.O* »
- 24/01/2019 VALLOUREC – « *Accord sur le dialogue social au sein du Groupe Vallourec* »
- 24/01/2019 KEOLIS SEINE SENART – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE)* »
- 24/01/2019 SAFRAN FILTRATION SYSTEMS – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 25/01/2019 JACKY DUFEU – « *Accord d'entreprise sur la mise en place du Comité Social et Economique au sein de l'entreprise Jacky DUFEU* »
- 25/01/2019 SISCA – « *Accord pour la mise en place du Comité Social et Economique (CSE)* »
- 30/01/2019 LE MOULIN DE LA CHAUME – « *Accord de fonctionnement du comité social et économique (CSE)* »
- 05/02/2019 FROMAGERIE LE CENTURION – « *Accord portant sur le périmètre et l'organisation du CSE* »
- 05/02/2019 BERLIDIS/SUPER U – « *Accord collectif sur le fonctionnement du comité social et économique* »
- 07/02/2019 SEMCODA – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 07/02/2019 LA FRANCAISE DES PLASTIQUES – « *Accord d'entreprise portant sur la mise en place du CSE* »

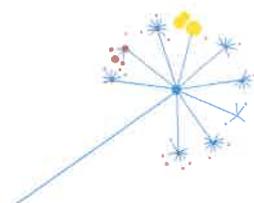


- 12/02/2019 SOFIVO – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Économique* »
- 12/02/2019 FEEDBACK – « *Accord d'entreprise relatif aux modalités de fonctionnement du Comité Social et Économique de la société Feedback* »
- 14/02/2019 AIDE SOINS DOMICILE POUR PERSONNES AGEES/ASSAD – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique au sein de l'ASSAD* »
- 14/02/2019 SESAME AUTISME RHONE ALPES – « *Accord de mise en place du Comité Social et Économique* »
- 15/02/2019 HENKEL France – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique de HENKEL France* »
- 18/02/2019 SOCIETE DE DIFFUSION VIDEOTEX PLURIMED – « *Accord d'entreprise relatif au Comité Social et Économique* »
- 18/02/2019 CENPA – « *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique* »
- 20/02/2019 SPEEDY FRANCE SAS – « *Accord relatif au comité social et économique au sein de la société SPEEDY France SAS* »
- 20/02/2019 APIM/APIM SERVICES CENTRAUX – « *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement du comité social et économique (CSE) de l'association APIM* »
- 21/02/2019 INSTITUT CAMILLE MIRET – « *Accord collectif d'entreprise relatif au comité social et économique* »
- 22/02/2019 LES PEP 71 – « *Accord d'entreprise relatif au fonctionnement du comité social et économique* »
- 27/02/2019 CHRONOPOST – « *Accord du 27 février 2019 relatif à la nouvelle représentation du personnel de CHRONOPOST* »
- 28/02/2019 GRUPO ANTOLIN CAMBRAI – « *Accord relatif au comité social et économique* »
- 28/02/2019 AZ FRANCE SA – « *Accord collectif relatif à la mise en place du comité social et économique de la société AZ France* »
- 01/03/2019 FRAGRANCE PRODUCTION – « *Accord sur la mise en place du comité social et économique – 2019 – Fragrance Production* »





- 04/03/2019 SRAS SANTE AU TRAVAIL/SRAS SANTE AU TRAVAIL – « *Accord d'entreprise Négociation préalable à la mise en place du Comité Social Economique (CSE)* »
- 06/03/2019 ENGIE/ENGIE – « *Accord sur la mise en place des comités sociaux et économiques au sein d'ENGIE SA* »
- 07/03/2019 SFC GROUPE/GROUPE SFC – « *Accord collectif Comité Social et Economique* »
- 07/03/2019 SNCF MOBILITES – « *Accord collectif relatif au CSE Axe TGV Nord et aux Représentants du Proximité locaux de l'Axe TGV Nord* »
- 11/03/2019 MSA BOURGOGNE – « *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du comité social et économique (CSE) au sein de la Caisse Régionale M.S.A de BOURGOGNE* »
- 12/03/2019 DEFONTAINE – « *Accord d'entreprise sur Le CSE et Le Dialogue Social* »
- 19/03/2019 MARS CHOCOLAT FRANCE/MARS WRIGLEY CONFECTIONERY France – « *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques au sein de la société MARS CHOCOLAT France* »
- 26/03/2019 MEUBLES IKEA FRANCE SAS/IKEA – « *Accord relatif au développement du dialogue social Meubles IKEA France SAS* »
- 28/03/2019 SAMAT RHONE-ALPES – « *Accord d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique* »



CONVENTION DE PARTENARIAT

Entre

La Direction Générale du Travail

Et

L'Ecole de Droit Social de l'Université de Droit Montpellier

Preamble

En créant une instance unique de dialogue social, le comité social et économique, se substituant aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), 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 a réformé profondément le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise.

La Direction Générale du Travail et le Laboratoire de Droit Social de l'Ecole de droit social de l'Université de Droit Montpellier I ont souhaité, à travers la présente convention, développer des relations de coopération permettant aux étudiants de master 2 professionnel «Droit et Pratique des Relations de Travail » d'assurer un appui expert à la DGT pour analyser les accords de mise en place du comité social et économique signés par les partenaires sociaux *entre le 22 septembre 2017 et le 30 mars 2019.*

La présente convention est passée entre :

- La Direction Générale du Travail représentée par Yves STRUILLOU, Directeur général du travail, ayant son siège 39-43 quai André CITROËN - 75902 PARIS CEDEX 15

- L'École de Droit social de l'Université de Montpellier (EA 2996) représentée par son Directeur,
Paul-Henri ANTONMATTEI, professeur à l'Université de Montpellier, ayant son siège au 39, rue de l'Université 34060 Montpellier cedex

Article 1 : Objet de la Convention

La présente convention a pour objet de définir les modalités de partenariat entre la Direction Générale du Travail (DGT) et L'École de Droit social (EDSM) de l'université de Montpellier, pour la réalisation de travaux de recherche portant sur le thème suivant : réalisation d'un rapport d'étude portant sur l'analyse des accords de mise en place du comité social économique (CSE).

Les travaux réalisés et le rapport final devront permettre de réaliser, à partir d'un échantillonnage pertinent d'accords d'entreprises déposés sur la base d@ccord, un premier bilan sur la mise en place des nouvelles instances, après la publication de l'ordonnance 2017-1386.

Article 2 : Axes de partenariats

2.1. La DGT met à disposition des étudiants du LDS un panel d'accords et une grille méthodologique d'appui à l'analyse de ces accords

La DGT met à disposition de son partenaire :

- Un panel d'accords d'entreprise relatifs à la mise en place d'un CSE, dont le périmètre est déterminé après échanges entre les deux parties dans les conditions prévues à l'article 2.3.1. de la présente convention. Les modalités de mise à disposition des accords d'entreprise sont les suivantes :
 - les accords d'entreprise sont recensés et transmis par la Direction générale du Travail par extraction de données croisées sous Excel depuis le logiciel MARS et la base d@ccord ;
 - la mise à disposition à distance de ces accords sera assurée de manière sécurisée, par une plate-forme d'accès dédiée ;
 - L'EDSMI complètera les données fournies par la DGT par toutes les informations relatives à des accords d'entreprise de mise en place du CSE, recueillies auprès des revues et banques de données juridiques ;
 - Les partenaires s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente convention.
- Un cadrage méthodologique comportant diverses questions, listées à l'annexe 1 de la présente convention, destinées à guider les étudiants dans l'analyse des accords de mise en place du CSE.

2.3. Le Laboratoire de Droit social propose au préalable à la DGT une méthode de sélection des accords à analyser et réalise une étude qualitative de l'échantillon ainsi défini

2.3.1. La définition d'une méthode d'échantillonnage

En premier lieu, les étudiants proposent la définition d'une méthode d'échantillonnage afin d'identifier un panel d'accords qu'il leur paraît pertinent d'analyser.

A cette fin, la DGT :

- réalise des extractions de la base de données d@ccord à partir de mots clés (« CSE », « PAP », « prorogation » ...) dans le titre du texte et le thème associé pour identifier les accords CSE ;
- croise ces extractions avec celles du référentiel MARS, permettant d'identifier tous les établissements qui ont mis en place un CSE.

Ces données devront permettre aux étudiants :

- de caractériser les entreprises qui ont signé et déposé un accord de mise en place du CSE par rapport à l'ensemble des entreprises qui ont mis en place l'instance ;
- de proposer une méthode pertinente de sélection des accords qui feront l'objet d'une analyse qualitative.

Plusieurs critères pourront être retenus pour élaborer cette méthode de sélection. L'échantillon pourra être représentatif des entreprises ayant déjà mis en place un CSE, en prenant en compte les différents seuils d'effectifs relatifs à la représentation du personnel prévus par le code du travail, la diversité des secteurs d'activité des entreprises et de leurs effectifs (il conviendra de veiller à ce que soient retenues à la fois des Petites et Moyennes Entreprises (PME) de plus de 50 et de moins de 250 salariés, des entreprises de taille intermédiaire (ETI) de moins de 5000 salariés et des grandes entreprises au-delà de 5000).

La taille de l'échantillon devra également être adaptée à la capacité de lecture et d'analyse qualitative des étudiants mobilisés sur le projet.

Après échanges et accord des deux parties sur le périmètre de l'échantillon, la DGT met à disposition un panel d'accords correspondant, via une nouvelle extraction de la base d@ccord.

2.3.2. L'analyse qualitative des accords

La DGT transmet, en annexe, un cadrage méthodologique posant les questions à laquelle l'étude devra chercher à répondre. Cette grille d'analyse pourra être enrichie au cours de travaux.

La méthodologie de recherche, l'organisation du travail universitaire et les conditions de production des conclusions du rapport final sont à l'entière appréciation de l'EDSM et des étudiants du Master 2 Droit et Pratique des Relations de Travail.

Si les étudiants souhaitent contacter les entreprises pour compléter leur analyse (envoi de questionnaires, demande d'entretiens), ils devront le faire avec l'autorisation et selon des modalités définies en amont par les deux parties signataires.

2.4. La remise d'un rapport final à la DGT

L'EDSM remet à la DGT un rapport final le vendredi 7 juin 2019 à l'occasion du colloque annuel de l'EDSM. Le rapport final comportera les éléments juridiques et statistiques permettant d'établir un premier bilan qualitatif de la mise en place des nouvelles instances, à partir du cadrage méthodologique fourni en annexe.

Article 3 : Echanges et modalité de communication

Au cours de l'année universitaire 2018/2019, trois réunions seront organisées entre la DGT et l'EDSM :

- Une première réunion de travail à l'occasion de la signature officielle de la présente convention et la présentation conjointe de la feuille de route à Montpellier (Mardi 11 décembre 2018) ;
- un point d'étape sur l'avancement des travaux (début février 2019) ;
- une réunion de restitution finale (1^{ère} quinzaine d'avril 2019).

Deux correspondants seront en charge d'assurer le bon déroulement du partenariat et la communication entre les deux parties :

- Mme Anne-Gaëlle CASANDJIAN, adjointe à la cheffe du bureau de la démocratie sociale
- Monsieur le Professeur Paul-Henri ANTONMATTEI, Directeur du Laboratoire de Droit social

Article 4 : Confidentialité

Les informations recueillies par les parties signataires à l'occasion de l'application de la présente convention ont un caractère confidentiel.

L'utilisation de ces informations en dehors de la présente convention ne peut intervenir sans le consentement des parties intéressées. La DGT peut toutefois les utiliser dans le cadre de ses missions habituelles.

Les parties intéressées s'assurent que le traitement et l'analyse des textes des accords mis à disposition ainsi que les publications et communications issues des travaux concernés par la présente convention empêchent toute identification des entreprises (ou établissements, groupes, unités économiques et sociales (UES), etc.) et personnes (représentants du personnel ou de direction) concernées.

Article 4 : Financement

La présente convention est établie à titre gratuit.

Article 5: Durée de la convention

La présente convention est conclue pour la période *allant du 1er décembre 2018 au 30 juin 2019*

Au cours de cette période de validité, elle peut être dénoncée ou modifiée par avenant, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Fait à Montpellier, le

11 DEC. 2018

Le Directeur général du travail,

Le Directeur de l'Ecole de Droit social,

Yves STRUILLOU

Paul-Henri ANTONMATTEI

Annexe 1

Cadrage méthodologique - liste de questions destinées à guider les étudiants dans l'analyse des accords de mise en place du CSE

Effectifs :

- Quel est l'effectif de l'entreprise et, le cas échéant, du ou des établissements distincts? En conséquence, quelles dispositions lui/leur sont applicables sur :
 - o le caractère obligatoire de la mise en place d'un CSE (article L. 2311-2),
 - o le contenu des attributions du CSE (articles L. 2312-15 et suivants pour les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ; articles L. 2312-8 et suivants pour les entreprises d'au moins 50 salariés),
 - o le contenu des informations figurant dans la base de données économiques et sociales (article R. 2312-8 dans les entreprises de moins de 300 salariés ; article R. 2312-9 dans les entreprises d'au moins 300 salariés),
 - o le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE et le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient (article R.2314-1) ?

Mise en place du CSE :

- L'article L. 2313-2 prévoit qu'un accord d'entreprise détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. L'accord collectif ciblé procède-t-il à ce découpage ? Quel est le nombre d'établissements distincts fixé par l'accord ? Peut-on constater une évolution par rapport au nombre et périmètre des établissements fixés pour la mise en place des anciennes IRP ?

Représentants de proximité :

- L'article L. 2313-7 prévoit que l'accord qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité. L'accord ciblé prévoit-t-il la création de représentants de proximité ? Quel est leur nombre ? Comment sont-ils désignés ?
- L'accord qui met en place les représentants de proximité doit également définir leurs attributions. Quelles sont les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

- En application de l'article L. 2313-7, les représentants de proximité peuvent bénéficier d'un crédit d'heures de délégation. L'accord contient-il des stipulations à ce sujet ?

Composition du CSE :

- L'article R. 2314-1 fixe un nombre de membres de la délégation du personnel du CSE qui varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct, s'il existe. L'accord prévoit-il des dispositions plus favorables ? Si oui, quel est le nombre de membres fixé par l'accord ? Ce nombre peut-il être comparé avec le nombre de DP, de membres du CE, du CHSCT dans le dispositif antérieur ?
- Cet article R. 2314-1 prévoit également le nombre d'heures de délégation dont bénéficient, qui varie aussi en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct, s'il existe. L'accord prévoit-il des dispositions plus favorables ? Si oui, quel est le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres du CSE ? Une comparaison est-elle possible avec la situation antérieure ?

Attributions :

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'article L. 2312-19 1° et 3° prévoit qu'un accord d'entreprise peut adapter les trois consultations récurrentes définies à l'article L. 2312-17 (orientations stratégiques / situation économique et financière / politique sociale, conditions de travail et d'emploi), en définissant notamment le contenu de ces consultations, leur périodicité, leurs modalités ou encore les niveaux auxquels ces consultations sont conduites. L'accord prévoit-il des adaptations sur ces consultations récurrentes ? Si oui, que contiennent les stipulations de l'accord à ce sujet ?
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'article L. 2312-19 4° prévoit la possibilité d'adapter par accord collectif les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus (délais aux termes desquels, si le CSE n'a pas rendu un avis, celui-ci est réputé négatif). L'accord contient-il des stipulations prévoyant une adaptation de ces délais de consultation ?
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'article L. 2312-19 2° prévoit qu'un accord d'entreprise peut fixer le nombre de réunions annuelles du CSE (sans que ce nombre puisse être inférieur à 6). L'accord contient-il des stipulations prévoyant une adaptation du nombre de réunions annuelles ?
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'article L. 2312-21 prévoit la possibilité d'adapter par accord collectif l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES). L'accord prévoit-il une adaptation de la BDES ?

Commissions :

- Dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ainsi que dans les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1, la mise en place d'une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire (L. 2315-36). Dans ce cas, l'article L. 2315-41 prévoit que l'accord fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts définit les modalités de mise en place de la ou des CSSCT. Que prévoit l'accord ciblé à ce sujet, notamment sur le nombre et le périmètre des commissions (mise en place d'une CSSCT centrale ?), le nombre de ses membres, ses attributions, ses moyens (heures de délégation, formation spécifique) et ses modalités de fonctionnement ? De même, cet accord prévoit-il des dispositions plus favorables par la mise en place de commissions dans des entreprises ou établissements de moins de 300 salariés. Mettre en exergue les dispositions ne respectant les dispositions d'ordre public (par exemple, la désignation de membres en dehors du CSE) ou celles particulièrement remarquables/novatrices.
- L'article L. 2315-45 prévoit la possibilité par accord collectif de créer des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers. L'accord ciblé prévoit-t-il la création de commissions supplémentaires ? Si oui, lesquelles ?

Expertises :

- L'accord comporte-t-il des dispositions relatives au recours à l'expertise dans le cadre des consultations récurrentes du CSE sur une ou plusieurs années (article L. 2315-79) ?