

ACCORD de fonctionnement du CSE Central et des CSEE et Nouvelle organisation du dialogue social à l'Ari

ENTRE :

- **L'ARI**, dont le Siège est situé 26 Rue Saint Sébastien – 13006 Marseille, représentée par son Président M. Jacques PANTALONI,

ET :

- **Le syndicat CFDT** représenté par Mme Christine BERNARDINI, déléguée syndicale centrale, et Mme Corinne LEROY, Déléguée syndicale centrale supplémentaire,
- **Le syndicat CGT** représenté par M. Gilles MOUILLE, délégué syndical central et M. Boris KOPCIEWSKI, Délégué syndical central supplémentaire,
- **Le syndicat FO** représenté par Mme Dominique HONETZY, déléguée syndicale centrale, et M. Pierre CLOATRE, délégué syndical central supplémentaire,

Ci-après désignés les partenaires sociaux,

PREAMBULE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit, la mise en place d'une nouvelle instance représentative du personnel : le Comité Social et Economique (CSE).

De ce fait, des négociations entre les partenaires sociaux se sont engagées pour fixer notamment les attributions et les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance.

Dans le cadre de cette mise en place, les objectifs suivants ont été définis :

- Simplification des institutions représentatives du personnel (IRP),
- Renforcement du dialogue social, facilité par l'existence d'une instance unique.

Le Comité Social et Economique sera, au sein du présent accord, désigné sous la dénomination « CSE » ou « comité », étant précisé que le CSE Central sera désigné CSEC et les CSE d'établissements CSEE.

Le CSE exerce les missions et attributions qui lui sont légalement attribuées. Le présent accord apporte des précisions quant aux modalités d'exécution de ces missions légales.

Convaincues de l'importance pour l'avenir de l'ARI de rénover la représentation des salariés, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont donné comme objectifs :

- de fixer ensemble le fonctionnement des instances représentatives du personnel ;
- d'en harmoniser le fonctionnement ;
- de faire vivre un dialogue social confiant et positif.

INTRODUCTION - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au sein de l'ARI et par voie de conséquence au sein de chaque périmètre de CSEE tels que définis en annexe (Annexe 1).

TITRE 1 – LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

Le présent accord fait suite à l'accord relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements (CSEE) et du Comité Social Economique Central (CSEC) de l'Ari signé à l'unanimité des organisations syndicales présentes au sein de l'Ari en date du 25 avril 2018.

Le CSEC est créé au niveau de l'Association.

Les parties conviennent de ce que le CSEC comprendra 18 titulaires et 18 suppléants.

Chaque périmètre est représenté par au moins un membre titulaire et un membre suppléant au CSEC et au plus deux titulaires et deux suppléants CSEC. L'appréciation entre les deux hypothèses se fait en fonction de la taille du périmètre et ce conformément à l'accord de mise en place sus évoqué.

ARTICLE 1. LES ATTRIBUTIONS DU CSEC

Conformément aux dispositions du Code du travail, le CSEC exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'Association et qui excèdent les limites des pouvoirs des directeurs d'établissements.

Notamment, il est seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'Association qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'ARI ;
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs CSEE d'introduction de nouvelles technologies ou modifiant les conditions de travail ;
- Tous les projets importants en matière économique, financière, ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

ARTICLE 2. LE FONCTIONNEMENT DU CSEC

Article 2.1. Le président du CSEC

Le CSEC est présidé par un administrateur de l'ARI ou exceptionnellement par un membre de la Direction Générale dûment mandaté par lui.

Il est convenu que le Président peut être accompagné de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

Article 2.2. Le bureau du CSEC

Le bureau du CSEC est composé de:

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

- un trésorier adjoint.

Le secrétaire et le trésorier sont élus parmi les membres titulaires du CSEC.

Article 2.3. Les réunions

Le CSEC se réunit physiquement au moins une fois tous les six mois, sur convocation du président, dans le cadre de réunions ordinaires.

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

Le suppléant peut assister aux réunions sur convocation de l'employeur.

Article 2.4. Les conditions d'utilisation de visioconférences ou de conférences téléphoniques

Des réunions sous forme de visioconférences peuvent être organisées. L'objectif est de donner, quand les circonstances l'exigent, une information plus rapide aux représentants du personnel. Un délai de prévenance de 48 heures doit être respecté. Par ailleurs, avec l'accord du secrétaire du CSEC, ou en son absence, du secrétaire adjoint, des réunions du même type peuvent être organisées par conférence téléphonique.

De plus, un participant du CSEC, y compris un expert de la direction à l'exception du président, qui souhaite participer à une réunion d'information et/ou de consultation pour avis du CSEC par visioconférence ou, à défaut, par conférence téléphonique, peut le faire à sa demande ou à celle de l'employeur.

Les membres du CSEC ne peuvent participer au vote, lors des consultations dans les conditions fixées par décret, que dans le cadre d'une visioconférence (ce qui exclut l'hypothèse des conférences téléphoniques).

Article 2.5 La convocation, l'ordre du jour et la transmission des documents afférents à l'information et la consultation

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président du CSEC ou la personne mandatée à cet effet et le secrétaire, ou le secrétaire adjoint en cas d'absence de ce dernier.

Il doit être communiqué aux membres du CSEC **au moins huit jours** avant la réunion en cas d'information-consultation, sauf circonstances exceptionnelles.

La convocation à la réunion du CSEC peut être adressée aux membres titulaires et suppléants, indépendamment de l'ordre du jour, le plus tôt possible avant la communication de l'ordre du jour pour faciliter la présence des élus et leur déplacement au lieu de la réunion.

Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit par le président du CSEC ou par le secrétaire et, en son absence par le secrétaire adjoint.

Les documents servant de support aux informations et consultations sont transmis aux membres titulaires et suppléants du CSEC au plus tard pendant la réunion au cours de laquelle ils sont examinés. Il est rappelé que le CSEC doit dans tous les cas bénéficier d'un temps de réflexion nécessaire avant la communication de son avis. La simple communication des documents quel que soit le délai, n'entraîne donc pas l'obligation systématique de donner un avis immédiat.

Article 2.6. Représentation du CSEC au Conseil d'Administration et à l'Assemblée Générale de l'Ari

Conformément aux statuts de l'Ari, 3 représentants du CSEC participent au CA et à l'AG, à titre consultatif.

Dès la 1^{ère} réunion du CSEC, il sera procédé à cette désignation qui sera valable pendant les 4 années de mandature de ces 3 membres.

En cas de vacance d'un poste, le CSEC procédera à une nouvelle désignation.

ARTICLE 3. LA COMMISSION UNIQUE DU CSEC

Les parties conviennent de ce qu'à l'exception de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT), aucune commission ne sera instituée au sein du CSEC. En effet, les partenaires sociaux s'entendent pour ne pas mettre en place les commissions formation professionnelle, économique, logement et égalité professionnelle.

Néanmoins, les présidents de CSEE qui le souhaitent disposent de la faculté d'instaurer ou de poursuivre l'élaboration de leur plan de formation par l'intermédiaire d'une commission formation dans leur établissement. Il est toutefois précisé que les réunions préparatoires de ces membres élus se feront sur le crédit d'heures dont ils disposent, sans qu'aucun crédit d'heures supplémentaire ne soit alloué. Conformément aux négociations intervenues dans le cadre du présent accord, la désignation d'un membre non élu au CSEE, afin de prendre part à cette commission¹ formation, ne pourra pas se faire sans la validation préalable de la Direction.

Article 3.1 La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail, RSE et Qualité de Vie au Travail - CSSCT RSE QVT

Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties au présent accord fixent les modalités de mise en place de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, Responsabilité Sociale et Qualité de Vie au Travail et conviennent de l'instituer au niveau central.

Les établissements conservent à travers le CSE d'établissement les prérogatives santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT RSE QVT Associative est le maillon permettant de piloter et de suivre avec les élus et les directeurs d'établissements les actions associatives menées en matière de santé, sécurité, conditions de travail, RSE et qualité de vie au travail.

Cette CSSCT RSE QVT Associative se voit confier, par délégation du CSEC, les attributions du CSEC en matière de santé, sécurité, conditions de travail RSE et qualité de vie au travail telles qu'elles sont prévues par le Code du travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSEC.

La CSSCT RSE QVT Associative est composée de 5 membres, dont au moins 1 cadre², désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEC à la majorité des membres titulaires présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSEC.

¹ Le terme commission s'entend ici comme groupe de travail propre au fonctionnement de l'établissement, à l'initiative du directeur présidant le CSEE, et ne relève pas des commissions telles que prévues par le législateur.

² Conformément aux obligations légales, il n'est pas possible de déroger à la présence d'un cadre dans cette commission.

Les partenaires sociaux souhaitent que chaque type d'établissement soit représenté dans cette commission afin de tenir compte des problématiques spécifiques en matière de risques professionnels.

Ainsi, est retenue la répartition suivante :

- Polyhandicap et handicap moteur,
- Déficience Intellectuelle et Troubles Envahissants du Développement,
- ITEP/SESSAD,
- Centres de consultation et hôpitaux,
- ESAT/Foyer d'Hébergement/CHRS.

La répartition des établissements entre les différentes catégories est faite comme suit :

Nature d'établissement	Etablissements et SESSAD concernés
Polyhandicap et handicap moteur	EEAP Les Calanques, EEAP Germaine Poinso-Chapuis Résidence Germaine Poinso-Chapuis, MAS Un toit pour Moi,
Déficience Intellectuelle et Troubles Envahissants du Développement	IME de Pertuis, IME Mont-Riant, Foyer Hauts de la Bessonnère, Foyer Les Bories, Plateforme autisme et hôpitaux de jour
ITEP/SESSAD	Sanderval, Nord Littoral, Le Verdier, Marseille Centre Est, Les Bastides, ITEP/ SESSAD 84
Centres de consultation et hôpitaux	Tous les CMPP, CAMSP, le siège, l'Hôpital Henri Gastaut
ESAT/Foyers d'Hébergement/CHRS.	La Haute Lèbre, Centre d'Habitat Regain, La Bessonnère, Le Jas, Arc-en-Ciel, Grand Linche, Matira, La Valbarelle

Afin de favoriser l'effectivité des travaux, un Directeur par nature d'établissement sera invité à participer à cette commission.

Les partenaires sociaux conviennent que les membres de cette commission prendront l'engagement d'y participer pour la durée de la mandature afin d'assurer la pérennité des travaux qu'elle engagera.

Le Secrétaire de la commission est désigné parmi les membres titulaires du CSEC.

La présidence est assurée par le président du CSEC ou une personne qu'il mandate.

Elle se réunit au moins quatre fois par an, à l'initiative de la direction ou à celle de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le Président de la commission, ou une personne ayant qualité pour représenter la direction, et le secrétaire. Il est communiqué aux membres huit jours au moins avant la date de chaque réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

L'inspecteur du travail ainsi que le médecin du travail du siège de l'association et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale, membres de droit, seront invités à participer à cette commission.

Lors de chaque réunion de la CSSCT RSE et QVT, un compte rendu sera rédigé par le représentant de l'employeur et transmis aux membres du CSEC.

ARTICLE 4. LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DU CSEC

Il a été négocié un crédit d'heures de 15 heures mensuelles pour le secrétaire du CSEC et 5 heures mensuelles pour le trésorier du CSEC.

Lors de chaque réunion, un procès-verbal est établi pour sa validation dans un délai maximum de 45 jours suivant la réunion nonobstant la communication de l'avis du CSEC suite à consultation.

En cas de projet de réorganisation, le projet de procès-verbal est établi dans les huit jours suivant la réunion.

Le projet de procès-verbal est adressé au Président du CSEC, par le secrétaire de l'instance ou, en son absence, par le secrétaire adjoint. Si le PV est rédigé par un prestataire, il est adressé dans les 8 jours au président du CSEC et au secrétaire. Le secrétaire ou, en son absence, le secrétaire adjoint le soumet aux membres puis il est soumis pour approbation lors de la réunion plénière suivante.

Les membres du CSEC ont accès, au travers de la base de données économiques et sociales (BDES), aux documents ainsi qu'aux procès-verbaux des réunions du CSEC et par l'intermédiaire d'un courriel aux rapports éventuels de la CSSCT RSE et QVT.

Les modalités relatives à la BDES sont définies au sein du présent accord et rappelées en annexe (cf. Annexe 2).

ARTICLE 5. LES 3 GRANDES CONSULTATIONS DU CSEC DE L'ARI

5.1 Consultations et support d'informations

Les informations et consultations récurrentes effectuées au niveau de l'Association sont désormais regroupées en 3 principaux thèmes :

- Les orientations prévisionnelles et stratégiques de l'association
- La situation économique et financière
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Toutefois, les parties rappellent les spécificités de l'Ari, mais également des statuts et du règlement intérieur associatif, du fonctionnement budgétaire particulier des établissements sanitaires et médico-sociaux.

De plus, il convient de souligner les particularités du calendrier comptable et social de l'Ari qui s'organise comme suit :

- à fin avril N, les comptes des établissements sont clos pour l'exercice N-1 ;
- le bilan social consolidé N-1 est réalisé ;
- le rapport moral et les orientations prévisionnelles et stratégiques sont transmis au Conseil d'Administration de l'Ari en vue de l'Assemblée Générale qui se tient en juin chaque année.

Dès lors, les parties conviennent que ces 3 consultations récurrentes seront organisées au mois de mai N et de ce qu'un avis unique sera rendu.

Le contenu de ces consultations ainsi que la liste des informations nécessaires sont définis conformément aux dispositions légales applicables en la matière et s'effectueront sur la base des documents et rapports internes ci-dessus énumérés en version électronique en vue des 3 grandes consultations, dans l'attente de la BDES numérique finalisée.

Les éléments desdites consultations font l'objet d'une présentation à titre d'information, au sein de chaque CSEE pour le périmètre qui les concerne.

5.2 Support d'informations - BDES consolidée de l'Ari

Les informations données aux membres du CSEC sont intégrées et figurent dans la BDES et mises à disposition permanente des élus, sur support numérique mais également papier.

Les partenaires sociaux après échanges et discussions ont établi en concertation le contenu de la BDES tel que défini en annexe, étant entendu que les indicateurs sans objet et non pertinents au sein d'une association telle que l'Ari ont été supprimés.

Par ailleurs, l'Ari procède depuis plusieurs années à son développement informatique et numérique. La BDES représente un chantier d'envergure particulièrement complexe de par notre configuration multi-sites et multi-établissements. Une BDES centrale sur support numérique sera accessible à l'attention des élus.

En tout état de cause, la Direction Générale s'assurera que les informations nécessaires au CSEC, en vue des réunions d'informations et de consultations, soient actualisées. Elle en informera les élus par mail via leur adresse professionnelle.

La mise à disposition des informations actualisées vaut communication aux membres du CSEC, des rapports et informations en vue des informations et consultations récurrentes prévues dans le cadre du présent accord.

Les membres du CSEC seront tenus, le cas échéant, à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'association. Ils seront tenus, en ce qui concerne ces renseignements, au respect absolu de cette obligation, avec toutes conséquences de droit pouvant en découler. Ces renseignements ne pourront, en aucun cas, être divulgués.

5.3 Délais de consultations pour les consultations récurrentes

Les délais de consultation pour les consultations obligatoires sont définis ci-après.

Le comité disposera, pour émettre son avis, d'un délai suffisant et au plus de 15 jours à compter soit de la remise des informations écrites, soit de l'information de la mise à disposition des informations dans la BDES.

Ce délai n'exclut pas que le comité, après débats sur le projet, objet de la consultation, puisse exprimer son avis au cours de la première réunion pendant laquelle la présentation et les débats sur ledit projet ont eu lieu.

A défaut d'avis, le CSEC est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Le délai donné au CSEC pour émettre un avis en cas de recours à un expert est, sauf disposition légales spécifiques, de 2 mois.

Article 5.4 - Délais de consultation en dehors des 3 grandes consultations

S'agissant des consultations ponctuelles, les parties conviennent que les élus pourront être informés et consultés sur les projets associatifs, dans un délai réduit au maximum de 7 jours pourra être appliqué pour la consultation en cas de :

- Achat immobilier, investissement,
- Projet avec un partenaire extérieur/projet de développement de l'activité de l'Ari, appel à projets,
- Toutes situations urgentes exigeant de la réactivité pour tenir des délais légaux qui s'imposent à nous (cf. dispositions réglementaires avec calendrier imposé).

Etant entendu que la Direction se tiendra à disposition pour toute information complémentaire pour permettre aux élus de donner leur avis sans qu'ils leur soient demandé un avis en séance, mais une communication de leur position dans les meilleurs délais pour servir au mieux les intérêts de l'Ari.

TITRE 2 – LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENTS (CSEE)

ARTICLE 6. MISE EN PLACE DES CSEE

Conformément aux stipulations de l'accord d'entreprise en date du 25 avril 2018, les modalités de mise en place des CSEE ont été définies.

Ainsi, pour chaque périmètre identifié au sein de l'accord précité, un CSEE sera mis en place.

Le CSEE est doté de la personnalité morale et gère, le cas échéant, son patrimoine.

La mise en place des CSEE interviendra à compter des prochaines élections professionnelles prévues en mai-juin 2018.

Les attributions des CSEE sont définies par le Code du travail.

ARTICLE 7. COMPOSITION DES CSEE

La composition de chaque CSEE a été définie conformément aux dispositions de l'accord du 25 avril 2018.

Chaque CSEE est présidé par un Directeur d'établissement, assisté en tant que de besoin de tout responsable en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

Le nombre de membres titulaires et suppléants de chaque CSEE est rappelé dans l'annexe 1.

Chaque CSEE désigne parmi ses membres titulaires son bureau au cours de la première réunion suivant son élection, un secrétaire et un trésorier.

Chaque CSEE peut désigner parmi ses membres titulaires ou suppléants un trésorier adjoint et/ou un secrétaire adjoint.

Chaque CSEE procède à l'élection de ses représentants au CSEC conformément à l'accord de mise en place du 25 avril 2018.

ARTICLE 8. REUNIONS DES CSEE

Chaque CSEE se réunira 1 fois tous les 2 mois.

Au moins 4 réunions dans chaque CSEE portent annuellement en tout ou partie sur les thèmes relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail au sein de chaque périmètre.

Dans chaque périmètre, l'ordre du jour des réunions devra être établi conjointement par le président et le secrétaire du CSEE concerné pour chaque réunion. La convocation est adressée aux membres titulaires et suppléants du CSEE **au moins 3 jours** avant la date de réunion du CSEE.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Il en est de même des questions jointes à la demande de convocation lorsque le CSEE se réunit à la demande de la majorité de ses membres.

Dans chaque périmètre, la convocation accompagnée de l'ordre du jour sera communiquée par le président du CSEE aux membres du comité, à l'inspection du travail, à la médecine du travail, ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale 3 jours au moins avant la réunion.

ARTICLE 9. COMPETENCES DES CSEE

Les attributions des CSEE sont définies par le Code du travail et ce dans les limites des pouvoirs attribués aux Directeurs d'établissements.

ARTICLE 10. CONSULTATIONS PONCTUELLES DES CSEE

Le CSEE sera également informé et consulté conformément aux dispositions du Code du travail à savoir au jour de la rédaction des présentes les articles L.2312-37 et suivants du code du travail, dès lors que les sujets ne relèvent pas du périmètre du CSEC.

L'employeur communiquera à tous les membres du CSEE les informations nécessaires à la compréhension du projet objet de la consultation. Ces informations seront intégrées dans la BDES ou directement transmises aux membres du CSEE dans les meilleurs délais, par mail via leur adresse professionnelle.

Le comité disposera, pour émettre son avis, d'un délai suffisant et au plus de 15 jours à compter soit de la remise des informations écrites, soit de l'information de la mise à disposition des informations dans la BDES.

Ce délai n'exclut pas que le comité, après débats sur le projet objet de la consultation, puisse exprimer son avis au cours de la première réunion au cours de laquelle la présentation et les débats sur ledit projet ont eu lieu.

A défaut d'avis au cours du délai prévu ou d'une seconde réunion, le CSEE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

ARTICLE 11. HYPOTHESE DE DOUBLE CONSULTATION CSEE et CSEC

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissements, les délais de consultation prévus au CSE central s'appliquent étant précisé que l'avis de chaque CSEE doit être transmis au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir donné un avis négatif. A défaut, l'avis du CSE d'établissement est réputé négatif.

ARTICLE 11. INFORMATIONS TRIMESTRIELLES DES CSEE

Chaque trimestre, le directeur de chaque établissement du périmètre du CSEE met à la disposition des élus, dans la BDES, les informations portant sur :

- L'évolution générale de l'activité des établissements du périmètre du CSEE
- L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe faisant apparaître :
 - Le nombre de salariés titulaires d'un CDI
 - Le nombre de salariés titulaires d'un CDD
 - Le nombre de salariés à temps partiel
 - Le nombre de salariés temporaires
 - Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure
 - Le nombre des contrats de professionnalisation.

ARTICLE 12. BUDGET DES CSEE

Dans le cadre de son fonctionnement, le CSEE dispose d'un budget dédié à son fonctionnement et d'un budget dédié aux activités sociales et culturelles.

L'assiette de calcul du budget de fonctionnement et du budget des activités sociales et culturelles est constituée conformément aux dispositions légales :

- par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale,
- à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée

L'employeur verse au CSEE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute, conformément aux dispositions légales.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSEE et; d'autre part, dans son rapport d'activité et de gestion.

Les parties rappellent que le budget des activités sociales et culturelles est au jour de la signature des présentes de 1,25 % de la masse salariale brute.

Les versements s'effectueront par virement le 15 du mois sur les comptes bancaires (fonctionnement et activités sociales et culturelles) de chaque CSEE par le comptable identifié pour chaque périmètre de CSEE.

Il est expressément convenu que la gestion de l'intégralité des activités sociales et culturelles de l'association sera assurée exclusivement par chaque CSEE.

La détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles est effectuée au niveau de l'Association dans les conditions prévues par le Code du travail, à savoir au jour de la rédaction des présentes à l'article L. 2312-81.

Toutefois, les sommes seront réparties entre les CSEE au prorata de la masse salariale dudit périmètre conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 13. UTILISATION DES BONS DE DELEGATION

Les parties au présent accord s'entendent pour l'instauration de bons de délégation en vue de permettre au supérieur hiérarchique chargé d'assurer la bonne marche du service d'être informé que le salarié utilise son crédit d'heures et de comptabiliser les heures de délégations effectivement prises au cours du mois.

Ce bon de délégation prendra la forme d'un formulaire remis par le directeur de l'établissement à chaque représentant du personnel disposant d'un crédit d'heures, qui devra être rempli chaque fois que celui-ci entend faire usage de son mandat.

Si cette prise d'heures de délégation vient modifier l'horaire de service prévu pour le salarié et sa présence à son poste de travail, ce bon devra être remis, au plus tard, simultanément à la prise des heures, mais les parties signataires du présent accord s'entendent pour considérer que toute absence prévisible de son poste de travail doit être notifiée au plus tôt au supérieur hiérarchique, et ce dans un souci d'organisation du service à rendre aux personnes accompagnées dans les établissements de l'Ari.

La prise d'heures de délégation en dehors de l'horaire de service peut justifier la remise du bon de délégation lors de la reprise du travail.

La mise en place des bons de délégation ne correspond pas à l'instauration d'une autorisation ou un contrôle préalable de l'employeur sur l'utilisation du crédit d'heures par le représentant du personnel.

Un bon de délégation sous format informatique est à envisager ainsi qu'une procédure administrative afin de faciliter autant que possible, de part et d'autre, le suivi des heures utilisées. Les partenaires sociaux seront associés à l'élaboration de cette procédure.

TITRE 3 – LES MOYENS DES MEMBRES DU CSEE

ARTICLE 14. CREDITS D'HEURES

Article 14.1 Principes de base

Conformément aux dispositions du code du travail à savoir au jour de la rédaction des présentes de l'article L. 2315-7, les membres de la délégation du personnel au CSEE disposent d'heures de délégation pour exercer leurs fonctions.

Le nombre d'heures de délégation est calculé notamment en fonction du nombre de membres titulaires au CSEE et a été défini avec les partenaires dans le cadre des négociations de l'accord de mise en place (Annexe 1).

Le crédit d'heures est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, sans que le représentant du personnel ait à rendre compte de l'emploi de son temps.

En application de la jurisprudence, il est rappelé que le paiement du crédit d'heures pendant un arrêt maladie est toutefois subordonné à l'autorisation préalable d'exercer son mandat, donnée au représentant par le médecin traitant.

De plus, s'il utilise son crédit d'heures pendant les congés payés, le représentant du personnel ne peut pas cumuler indemnité de congés payés et rémunération de ces heures.

Il est rappelé que les dispositions de l'accord temps de travail s'appliquent également aux élus notamment s'agissant du respect de durées maximales de travail, repos quotidien et hebdomadaire.

Article 14.2 Répartition du crédit d'heures

S'agissant du crédit d'heures, il est précisé les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Les heures de délégation d'un même membre du CSE peuvent être reportées d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois.

Toutefois, ces règles ne peuvent pas conduire un membre du CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les représentants du personnel doivent informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures cumulées ou mutualisées.

En cas de mutualisation, l'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. cf. ci-dessus procédure interne en lien avec l'utilisation des bons de délégations.

Article 14.3 Utilisation du crédit d'heures

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

- aux réunions du CSEE (C. trav. art. L 2315-11) ;
- aux réunions de la commission Centrale santé, sécurité et conditions de travail (C. trav. art. R 2315-7) ;
- aux réunions des autres commissions, dans la limite d'une durée annuelle globale fixée à 60 heures (C. trav. art. R 2315-7) ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (C. trav. art. L 2315-11) ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L 4132-2 ;
- à la formation en santé, sécurité et conditions de travail et à la formation économique des membres du CSEE (C. trav. art. L 2315-16) (QR 70).

ARTICLE 15. FORMATION

Il est rappelé que les représentants du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle disposent des mêmes droits que l'ensemble des salariés de l'ARI.

Afin de favoriser le développement de connaissances communes en matière économiques et de santé, sécurité RSE et QVT, ces formations pourront être organisées conjointement pour les élus et les directeurs amenés à présider un CSEE. Dans ces conditions, elle sera financée par l'employeur.

Formation économique des élus titulaires :

La formation économique est d'une durée de 5 jours effectuée auprès d'un organisme agréé et pourra être renouvelée à l'issue de 4 ans de mandat consécutifs ou non. Si elle est organisée à l'initiative des élus et réalisée sans la participation des directeurs, elle est financée sur le budget de fonctionnement du CSEE.

Lorsque cette formation s'organisera conjointement entre élus et directeurs d'établissement, elle sera financée par l'employeur, pour chaque membre élu titulaire.

Formation économique des élus suppléants :

Les partenaires sociaux décident de reconduire par le présent accord la possibilité pour les élus suppléants de suivre cette formation économique de 5 jours. Il est toutefois rappelé que le financement de celle-ci s'effectue sur le budget de fonctionnement du CSEE (cf. dispositions Ari précédentes).

Formation santé et sécurité des titulaires et suppléants :

Par ailleurs, s'agissant de la formation santé, chaque membre du CSEC bénéficiera de cette formation d'une durée de 5 jours.

ARTICLE 16. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord entrera en vigueur au plus tôt à compter de la prochaine mise en place de la nouvelle mandature des IRP et pour une durée indéterminée.

ARTICLE 17. CONDITIONS DE REVISION ET DE DENONCIATION

Sont habilitées à engager la procédure de révision de l'accord d'entreprise :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'application de l'accord et signataires,
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie d'un accord se substitue de plein droit, sous réserve du respect des conditions légales d'entrée en vigueur, aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il est opposable, sous respect des conditions de dépôt (article L. 2231-6 du Code du Travail) à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

Les conditions de dénonciation sont celles prévues par la loi.

ARTICLE 18. INTERPRETATION - SUIVI - RDV

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, une commission d'interprétation pourra être saisie. Celle-ci sera composée des membres suivants :

- 1 délégué syndical central par organisation syndicale représentative,
- 2 directeurs,
- 3 représentants de l'employeur,
- 2 membres du CSE Central.

Cette saisine sera formulée par écrit et adressée à toutes les parties à l'accord.

Au plus tard un mois après sa saisine, la commission rendra un rapport en faisant part de son analyse et de son avis. Ce rapport sera transmis à l'ensemble des membres du CSEC, ainsi qu'à la Direction, le lendemain de l'expiration de ce délai.

La difficulté d'interprétation, ayant fait l'objet de l'étude par la commission, sera fixée à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSEC pour être débattue.

Afin d'examiner l'application du présent accord et ses éventuelles difficultés de mise en œuvre, chaque année, à l'occasion d'une réunion du CSEC, le suivi de l'accord sera porté à l'ordre du jour.

Ce point sera mentionné au procès-verbal de la réunion.

A cette occasion, il pourra être discuté de l'opportunité de réviser l'accord.

Le présent accord et ses avenants doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ARTICLE 19. FORMALITES DE DEPOT & FORMALITES DE PUBLICITE


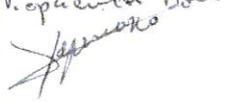

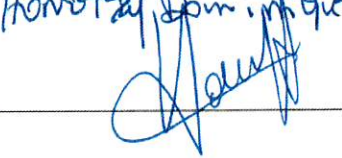
Le présent accord et ses avenants doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur devra procurer un exemplaire du présent accord ainsi que ses mises à jour aux membres titulaires du Comité Social et Economique (CSEE) de chaque périmètre.

En outre, l'employeur tiendra un exemplaire du présent accord, ainsi que ses mises à jour, à la disposition du personnel, dans chaque site ou service. Un avis sera affiché à ce sujet aux emplacements réservés à cet effet.

Fait à Marseille, le 30 mai 2018

En 10 exemplaires

Les représentants de la CFDT	<i>Cornille Gérard</i> 	Le Président Recteur Jacques PANTALONI
Les représentants de la CGT	<i>V. opicard Bon</i> 	
Les représentants de FO	<i>Houstra Dominique</i> 	

ANNEXE 1 – PERIMETRES D'ETABLISSEMENTS DES 15 CSEE

Périmètres d'établissements	Nb Titulaires	Répartition par collèges			Nb Suppléants	CSE Central		Crédits d'heures mensuelles
		Unique	Non Cadre	Cadre		Tit.	Sup.	
Pôle Arcenciel : ESAT Arcenciel / ESAT Grand Linche / Foyer Tiarei No Matira	5	5	-	-	5	1	1	19
Pôle ITEP/SESSAD 84 / CAMSP Orange / SESSAD HM Les Tournesols	5	5	-	-	5	1	1	22
Pôle ITEP/SESSAD Les Bastides / Marseille Centre Est	5	5	-	-	5	1	1	22
CSE Sud : CMPP Marseillais / CMPP La Ciotat / CAMSP La Ciotat / HDJ La Ciotat	4	4	-	-	4	1	1	18
Pôle EEAP/SESSAD Les Calanques – Côte Bleue / MAS Un Toit Pour Moi	6	6	-	-	6	2	2	22
EEAP Germaine Poinso Chapuis	4	4	-	-	4	1	1	18
Résidence Germaine Poinso Chapuis	2	2	-	-	2	1	1	20
Pôle IME/SESSAD Mont-Riant / ESAT La Bessonnière / FH Jas La Bessonnière / FV Les Hauts de la Bessonnière	6	6	-	-	6	2	2	22
Foyer-FAM Les Bories	2	2	-	-	2	1	1	15
Pôle Revest-du-Bion : ESAT Haute Lèbre / Centre d'Habitat Regain	3	3	-	-	3	1	1	15
Pôle IME/SESSAD Plateforme Autisme Marseille Nord / HDJ Calypso	2	2	-	-	2	1	1	20
EA Les Ateliers de Provence	2	2	-	-	2	1	1	20
Pôle ITEP/SESSAD Sanderval / Nord Littoral / Le Verdier	7	-	6	1	7 dont 1 cadre	2	2	24
CSE Nord : CMPP Manosque / CAMSP-ESSAIP Manosque / CMPPU / CMPP Pertuis / CAMSP Pertuis / IME Pertuis	4	-	3	1	4 dont 1 cadre	1	1	22
CSE Centre : Hôpital Henri Gastaut / Siège / CHRS Relais de la Valbarelle	5	-	3	2	5 dont 2 cadres	1	1	20
Totaux	62	46	12	4	62	18	18	18

Crédits d'heures au niveau Central : 15h par mois pour le secrétaire du CSEEC ; 5h par mois pour le trésorier du CSEEC.

ANNEXE 2 – CONTENU DE LA BDES DE L'ARI

Investissement social
Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté, par sexe
Effectif
Effectif total au 31/12
Effectif permanent
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12
Effectif mensuel moyen de l'année considérée
Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12
Répartition par âge de l'effectif total au 31/12
Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté
Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité : français/étrangers
Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée
Travailleurs extérieurs
Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure
Nombre de stagiaires
Nombre moyen mensuel de salariés temporaires
Durée moyenne des contrats de travail temporaire
Évolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle, par sexe
Embauches
Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée
Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée
Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans
Départs par catégorie professionnelle et par sexe
Total des départs
Nombre de démissions
Nombre de licenciements pour motif économique
Nombre de licenciements pour d'autres causes
Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée
Nombre de départs au cours de la période d'essai
Nombre de mutations d'un établissement à un autre
Nombre de départs volontaires en retraite
Nombre de décès
Promotions par catégories professionnelles et par sexe
Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure
Chômage
Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée
Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée
Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée
Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée
Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés
Formation professionnelle continue
Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

DH le

Nombre de stagiaires par catégorie professionnelle et par sexe
Nombre d'heures de stage par type de stages (adaptation, entretien ou développement des connaissances à titre d'exemple)

Congés formation par catégorie professionnelle et par sexe

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation

Apprentissage

Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année

Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité)

Accidents du travail et de trajet

Nombre d'accidents avec arrêts de travail
Nombre d'heures travaillées
Taux de fréquence des AT= Nombre d'accidents de travail avec arrêt \times 1000000
Taux de gravité des accidents du travail ;
Nombre des journées perdues ;
Taux de gravité des AT= Nombre des journées perdues \times 1000
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée
Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ;
Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise
Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail.

Répartition des accidents par éléments matériels

Accident de plein pied
Chute avec dénivellation (dont chute de hauteur)
Manutention manuelle/ manipulations
Blessure en lien avec l'usager
Véhicules
Machines et outils
Engin de terrassement
Electricité
Chocs divers (fauteuil, lit chariot...)
Autres

Maladies professionnelles

Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année

Dépenses en matière de sécurité

Effectif formé à la sécurité dans l'année
Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise

Durée et aménagement du temps de travail

Nombre de salariés employés à temps partiel
entre 20 et 30 heures

Absentéisme par catégories professionnelles

Nombre de journées d'absence

Nombre de journées théoriques travaillées
 Nombre de journées d'absence pour maladie
 Répartition des absences pour maladie selon leur durée
 Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles
 Nombre de journées d'absence pour maternité
 Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...)
 Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes

Organisation et contenu du travail par sexe

Nombre de personnes occupant des emplois à horaires de nuit
 Nombre de personnes occupant des emplois à horaires de nuit de plus de 50 ans

Transformation de l'organisation du travail

Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu

Dépenses d'amélioration des conditions de travail

Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise
 Suivi de la réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente

Médecine du travail

Nombre d'examens cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres) ;
 Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres) ;

Travailleurs inaptes

Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail
 Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, le congé maternité, le congé d'adoption
 Nombre de congés paternité par catégorie professionnelle
 Nombre de congés maternité par catégorie professionnelle
 Nombre de congés d'adoption par catégorie professionnelle
 Existences de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
 Services de proximité
 Stratégie d'action

Fonds propres, endettement et Impôts

Capitaux propres de l'association
 Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
 Impôts et taxes

Rémunérations des salariés et dirigeants

Frais de personnels y compris cotisations sociales par catégorie professionnelle et par sexe
 Rapport entre la masse salariale annuelle et l'effectif mensuel moyen
 Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) dont primes
 Rapport entre la moyenne des cadres et assimilés et la moyenne des ouvriers non qualifiés ou assimilés
 Charges salariales globales

Représentation du personnel et activités sociales et culturelles

17/6
 le DH

Représentants du personnel et délégués syndicaux

Compositions des CSEE avec indication s'il y a lieu de l'appartenance syndicale

Participation aux élections

Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée

Nombre de réunions avec les représentants du personnel, les DS pendant l'année considérée

Dates et signature, objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée

Information et communication

Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions du personnel

Éléments caractéristiques du système d'accueil

Éléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application

Éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels

Activités sociales

Contribution au financement des CSEE

Autres dépenses directement supportées par l'association: logement, transport...

Autres charges sociales:

Coût des prestations complémentaires maladie, décès, mutuelle

Coût des prestations complémentaires vieillesse

SOMMAIRE :

Table des matières

PREAMBULE.....	1
INTRODUCTION - CHAMP D'APPLICATION.....	2
TITRE 1 – LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC).....	2
ARTICLE 1. LES ATTRIBUTIONS DU CSEC.....	2
ARTICLE 2. LE FONCTIONNEMENT DU CSEC.....	4
ARTICLE 3. LA COMMISSION UNIQUE DU CSEC.....	6
ARTICLE 4. LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DU CSEC.....	6
ARTICLE 5. LES 3 GRANDES CONSULTATIONS DU CSEC DE L'ARI.....	8
TITRE 2 – LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENTS (CSEE).....	8
ARTICLE 6. MISE EN PLACE DES CSEE.....	8
ARTICLE 7. COMPOSITION DES CSEE.....	8
ARTICLE 8. REUNIONS DES CSEE.....	9
ARTICLE 9. COMPETENCES DES CSEE.....	9
ARTICLE 10. CONSULTATIONS PONCTUELLES DES CSEE.....	9
ARTICLE 11. HYPOTHESE DE DOUBLE CONSULTATION CSEE et CSEC.....	9
ARTICLE 11. INFORMATIONS TRIMESTRIELLES DES CSEE.....	10
ARTICLE 12. BUDGET DES CSEE.....	10
ARTICLE 13. UTILISATION DES BONS DE DELEGATION.....	11
TITRE 3 – LES MOYENS DES MEMBRES DU CSEE.....	11
ARTICLE 14. CREDITS D'HEURES.....	12
ARTICLE 15. FORMATION.....	13
ARTICLE 16. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE.....	13
ARTICLE 17. CONDITIONS DE REVISION ET DE DENONCIATION.....	13
ARTICLE 18. INTERPRETATION – SUIVI – RDV.....	14
ARTICLE 19. FORMALITES DE DEPOT & FORMALITES DE PUBLICITE.....	15
ANNEXE 1 – PERIMETRES D'ETABLISSEMENTS DES 15 CSEE.....	16
ANNEXE 2 – CONTENU DE LA BDES DE L'ARI.....	16

BK DH
le