

# **Accord collectif d'entreprise relatif au fonctionnement du CSE et à la BDESE au sein de MC2A**

## **ENTRE LES SOUSSIGNES :**

L'Association MC2A, dont le siège social est situé 213, rue de Gerland, 69007 Lyon, représenté par Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général, ayant tous pouvoirs à cet effet,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'association :

Pour l'organisation syndicale CGT, madame Fernanda MOUREAU et monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI et monsieur Thibault JACQUOT, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,

D'autre part

L'Association MC2A et les Organisations Syndicales Représentatives sont collectivement ci-après dénommées : « Les Parties ».

## SOMMAIRE

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PREAMBULE .....                                                                                             | 3  |
| CHAPITRE 1 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE .....                                                           | 4  |
| Article 1 : Objet.....                                                                                      | 4  |
| Article 2 : Mise en place du CSE .....                                                                      | 4  |
| Article 3 : Composition du CSE.....                                                                         | 4  |
| Article 4 : Modalités de fonctionnement du CSE.....                                                         | 7  |
| 4.1. Les réunions du CSE.....                                                                               | 7  |
| 4.2. Les consultations du CSE .....                                                                         | 9  |
| 4.3. Les délais de consultation du CSE.....                                                                 | 14 |
| Article 5 : Les ressources du CSE .....                                                                     | 14 |
| 5.1. Le crédit d'heures de délégation .....                                                                 | 14 |
| 5.2. La contribution aux activités sociales et culturelles (ASC) .....                                      | 15 |
| 5.3. La subvention de fonctionnement.....                                                                   | 15 |
| 5.4. La communication du CSE.....                                                                           | 16 |
| 5.5. La formation des membres du CSE.....                                                                   | 17 |
| Chapitre 2 : LES COMMISSIONS DU CSE.....                                                                    | 18 |
| Article 1 : LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT).....                               | 18 |
| 1.1. Composition.....                                                                                       | 18 |
| 1.2. Heures de délégation .....                                                                             | 19 |
| 1.3. Missions.....                                                                                          | 19 |
| 1.4. Réunions de la commission.....                                                                         | 20 |
| 1.5. Formation SSCT des membres de la CSSCT.....                                                            | 21 |
| Article 2 : LES AUTRES COMMISSIONS DU CSE.....                                                              | 22 |
| 2.1. Dispositions communes.....                                                                             | 22 |
| 2.2. Commission Formation (CF).....                                                                         | 22 |
| 2.3. Commission d'information et d'aide au logement (CIAL).....                                             | 24 |
| 2.4. La commission de l'égalité professionnelle .....                                                       | 25 |
| 2.5. La commission Mutuelle – Prévoyance.....                                                               | 26 |
| Chapitre 3 : LES RÉFÉRENTS AU CSE.....                                                                      | 27 |
| 3.1. Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes..... | 27 |
| 3.2. Le référent en matière de handicap .....                                                               | 28 |
| Chapitre 4 : LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE) .....                    | 28 |
| Chapitre 5 : DISPOSITIONS FINALES.....                                                                      | 30 |
| Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....                                                     | 30 |
| Article 2 : Révision et modalités de suivi de l'accord .....                                                | 30 |
| Article 3 : Clause de rendez-vous.....                                                                      | 30 |
| Article 4 : Dénonciation.....                                                                               | 31 |
| Article 5 : Formalités de dépôt et publicité.....                                                           | 31 |

## PREAMBULE

Il est rappelé que l'entité MC2A, structure d'accueil des salariés des anciennes entités AST GRAND LYON et AGEMETRA absorbées par MC2A au 1er janvier 2025, vient d'achever le processus électoral mettant en place son premier CSE.

Les mandats des représentants élus du personnel de MC2A ont été mis en place en date du 14/03/2025.

Soucieux de promouvoir un dialogue social efficace et constructif au sein de MC2A, la Direction et les partenaires sociaux se sont réunis les 20/03/2025 et 10/04/2025 afin de convenir de règles de fonctionnement du CSE adaptées à l'Association.

Ainsi, les Parties ont négocié et conclu le présent accord collectif aux fins de :

- Confirmer le périmètre de mise en place du CSE au sein de MC2A,
- Détailler la composition du CSE,
- Définir les principales modalités de fonctionnement du CSE,
- Fixer les principales modalités de fonctionnement des commissions du CSE,
- Préciser l'organisation, le contenu, le support et les modalités d'utilisation de la Base de Données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens des dispositions de l'article L2261-14 du code du travail. Il remplace, par conséquent, dès son entrée en vigueur, les accords suivants qui existaient au sein des Associations AST GRAND LYON et AGEMETRA :

- Accord sur la mise en place et le fonctionnement du CSE au sein de l'AGEMETRA, en date du 9 juillet 2019,
- Accord sur les modalités des consultations du CSE et la BDES au sein de l'AGEMETRA, en date du 11 juillet 2019,
- Accord sur la mise en place et le fonctionnement du Comité Social et économique au sein d'AST GRAND LYON, en date du 4 mars 2019.

Plus généralement, il se substitue à tous les usages antérieurs portant sur le même objet.

Il est par ailleurs convenu que les modalités pratiques de fonctionnement de l'instance qui n'auraient pas été définies dans le cadre du présent accord pourront être abordées, le cas échéant, dans le cadre du règlement intérieur du comité.

Ceci exposé, les Parties sont convenues de ce qui suit :

## CHAPITRE 1 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

### Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les principales modalités de fonctionnement du Comité Social et Economique au sein de MC2A.

### Article 2 : Mise en place du CSE

Les Parties constatent que MC2A constitue un seul et même établissement pour la mise en place du CSE.

Un unique CSE est donc mis en place au niveau de MC2A, conformément aux articles L. 2313-1 et suivants du Code du travail et assure la représentation de l'ensemble des salariés de MC2A.

Il est précisé que le cadre de mise en place du CSE ainsi défini servira également de cadre de désignation des Délégués Syndicaux au sein de l'Association.

### Article 3 : Composition du CSE

#### **Présidence du CSE**

Conformément à l'article L. 2315-23 du Code du Travail, le Comité social et économique est présidé par l'employeur ou son représentant.

L'employeur ou son représentant peuvent éventuellement se faire assister de trois collaborateurs de l'association, collaborateurs qui ont une voix consultative.

#### **Délégation du personnel du CSE**

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le Comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres égal de titulaires et de suppléants déterminé par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Cependant, la Direction de MC2A a décidé, dans le cadre des élections professionnelles du CSE de mars 2025, d'accorder 1 siège supplémentaire par collège électoral, portant le nombre de titulaires, comme de suppléants, à 16 membres, mesure inscrite au Protocole d'accord préélectoral signé le 4 février 2025,

Cette disposition est en vigueur jusqu'aux prochaines élections professionnelles du CSE.

### **Délégués suppléants au CSE**

Conformément aux dispositions légales, les membres suppléants assistent aux réunions des CSE uniquement en l'absence des membres titulaires.

A cette fin et même si une convocation n'est pas obligatoire, l'employeur convoque les suppléants aux réunions du CSE pour permettre à ces derniers de recevoir, à titre informatif, les ordres du jour des réunions (comportant les dates et lieux de celles-ci) et les mêmes informations que les titulaires.

Pour qu'ils puissent effectivement remplacer les titulaires absents, il convient que chaque titulaire informe, dès qu'il a connaissance de son absence :

- D'une part, le secrétaire, et le Président du CSE afin de leur communiquer le nom du suppléant qui le remplacera étant précisé que ce remplacement est déterminé conformément aux dispositions de l'article L2314-37 du code du travail,
- D'autre part, le suppléant appelé à le remplacer.

Par exception, et de manière complémentaire aux dispositions légales selon lesquelles les membres suppléants assistent aux réunions des CSE uniquement en l'absence des membres titulaires, les parties ont souhaité une disposition supplémentaire pour favoriser un dialogue social de qualité. Ainsi, les parties décident qu'un élu suppléant, par organisation syndicale ayant présenté des candidats sur sa liste de suppléants, assiste de façon permanente aux réunions plénières du CSE.

Chaque organisation syndicale peut désigner, à cette fin et pour la durée du mandat, l'un quelconque des suppléants élus sur sa liste, suppléant élu volontaire, selon les principes de désignation propres à chaque organisation syndicale. Cette désignation doit être portée à la connaissance de la direction de MC2A par courrier ou courriel.

Lorsque le mandat du suppléant désigné prend fin, l'organisation syndicale peut désigner, selon les mêmes principes, un nouvel élu suppléant parmi ceux élus sur la même liste dont le mandat est toujours en cours.

Les suppléants ainsi désignés pour assister de façon structurelle aux réunions du CSE ne disposent pas du droit de vote, sauf s'ils remplacent un titulaire absent dans les conditions visées par la loi.

Le temps de présence à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et est traité comme tel.

### **Composition du bureau**

Les modalités de désignation des membres du bureau sont fixées par le règlement intérieur du CSE.

Les moyens nécessaires à l'exercice des missions des membres du bureau sont désignés à l'article 6 du présent accord.

### **Représentants syndicaux au CSE**

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'association pourra désigner un représentant syndical au CSE.

Le représentant syndical est choisi parmi les membres du personnel de MC2A et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE (article L. 2314-2 et L.2314-19 du Code du travail).

Le représentant syndical assiste aux séances du CSE avec voix consultative.

Le représentant syndical au CSE bénéficie d'un nombre d'heures de délégation défini conformément aux dispositions législatives et réglementaires, et aux dispositions applicables dans l'association déterminées dans l'accord collectif sur l'exercice du droit syndical.

## Article 4 : Modalités de fonctionnement du CSE

### 4.1. Les réunions du CSE

Le CSE se réunit selon la périodicité et les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions prévues par le règlement intérieur du CSE, sous réserve des dispositions prévues par le présent accord.

#### 4.1.1. Périodicité des réunions

Le CSE se réunit 10 fois dans l'année, sur une durée d'une journée par réunion. A défaut de sujets à inscrire à l'ordre du jour, les membres du CSE s'autorisent, sous réserve d'un accord de la majorité des membres présents, à annuler une réunion ordinaire du CSE.

Parmi ces dix réunions annuelles, cinq réunions au minimum portent en tout ou en partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE peut tenir des réunions exceptionnelles dites extraordinaires :

- Soit à l'initiative de l'employeur (notamment en cas d'accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement),
- Soit à l'initiative du CSE, à la demande :
  - De la majorité de ses membres titulaires conformément à l'article 2315-28 du Code du Travail,
  - De 2 de ses membres sur des sujets relevant de la santé, sécurité ou des conditions de travail.

#### 4.1.2. Convocations et ordre du jour

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le Président et le Secrétaire.

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

L'ordre du jour est communiqué aux membres du CSE au moins 5 jours ouvrés avant la séance.

En pratique, l'ordre du jour est également joint à la convocation des participants à la réunion, convocation qui indique la date, l'horaire et le lieu de la réunion. Cette convocation, envoyée par email concerne les membres du CSE, même s'ils sont absents, et les personnes extérieures dont la présence est requise en raison de l'ordre du jour.

#### **4.1.3. Procès-verbaux**

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi sous l'autorité du secrétaire du CSE, qui le communique ensuite à l'employeur et aux membres du CSE :

- Dans un délai de 3 semaines calendaires au maximum suivant la réunion à laquelle il se rapporte (sauf exception prévue par les dispositions légales où il sera fait application du délai légal ou réglementaire prévu),
- Ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai, avant cette réunion.

En cas de nécessité, un extrait de PV peut être validé par le secrétaire du CSE et l'employeur, ou son représentant, dans un délai de 15 jours calendaires maximum après la réunion du CSE.

L'employeur doit répondre aux questions posées lors du CSE ou à défaut fait connaître sa réponse au CSE suivant sur les propositions qui lui ont été soumises lors de la réunion du comité.

Le procès-verbal contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion. En cas de désaccord sur la rédaction du procès-verbal, il est fait mention dans le procès-verbal de la position de chacune des parties en présence. Il peut ainsi être annexé un document reprenant les termes sur lesquels il y aurait un désaccord.

Le procès-verbal des réunions du CSE peut, après avoir été adopté par le CSE, être affiché ou diffusé dans l'association par le secrétaire du comité, selon les modalités précisées dans l'accord (article 5.4 du chapitre 1) et le règlement intérieur du comité.

Il est décidé de recourir à l'enregistrement et/ou à la sténographie des séances du comité social et économique. Le choix du sténographe, la gestion administrative et le règlement des factures sont faits par le CSE.

Cette personne extérieure est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du comité social et économique.

L'employeur prend en charge les frais de rédaction (coûts de la prestation du sténographe) pour les cinq réunions journalières portant sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail et les réunions extraordinaires du CSE organisées à la demande de l'employeur. Les frais engagés pour les 5 autres réunions ordinaires du CSE dans l'année sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement, de même que les réunions extraordinaires du CSE organisées à sa demande.

Un bilan semestriel, établi par les parties, doit permettre de vérifier, et d'ajuster si nécessaire, l'équilibre, à parts égales, dans la prise en charge des frais de rédaction.

## **4.2. Les consultations du CSE**

### **4.2.1. Consultations récurrentes du CSE**

Aux termes des dispositions légales, le CSE est consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'Association (article L.2312-24 du Code du travail) ;
- La situation économique et financière de l'Association (article L.2312-25 du Code du travail) ;
- La politique sociale de l'Association, les conditions de travail et l'emploi (article L.2312-26 du Code du travail).

Or, afin de faciliter le travail des élus et fluidifier le dialogue social au sein de MC2A, les parties ont décidé d'organiser :

- La périodicité de ces consultations,
- Le contenu de ces consultations,
- La liste et le contenu des informations récurrentes à transmettre au CSE au titre de ces consultations. Les éléments d'information sont mis à la disposition des membres du CSE, par l'employeur, via la Base de Données Economiques,

Sociales et environnementales (BDESE) et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité,

- Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

#### *4.2.1.1. La consultation sur les orientations stratégiques*

##### Périodicité de la consultation

Il est convenu que le CSE soit consulté tous les 3 ans sur les orientations stratégiques de MC2A,

A titre exceptionnel, dans le cadre de son premier cycle 2025-2028, le CSE sera consulté au cours des années 2025 et 2027.

La première consultation du CSE à ce titre sera menée au cours de l'année 2025 et constituera le début du cycle de cette consultation.

Un point d'étape est réalisé tous les ans sur les thématiques suivantes :

- Les actions de formation de l'année dans le cadre du programme annuel de formation, et leur évaluation,
- Les avancées des projets en lien avec les orientations stratégiques du service,
- Les actions réalisées dans le cadre de la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

##### Contenu de la consultation

Cette consultation porte sur :

- Les orientations stratégiques des activités de MC2A et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages,
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- Les orientations de la formation professionnelle,
- Et le Plan de développement des compétences.

L'avis rendu par le CSE est transmis pour information au Conseil d'Administration et à la Commission de contrôle de MC2A. Ces organes apportent les éléments d'information à la Direction Générale afin de permettre au Président du CSE de formuler une réponse argumentée.

### Informations remises en vue de la consultation

En vue de cette consultation, l'association met à disposition des membres du CSE, au sein de la BDESE, les informations suivantes :

- Point sur l'évolution des effectifs, des emplois, du recours aux CDD, à l'intérim, à la sous-traitance et aux stages,
- Les orientations stratégiques,
- Les orientations pluriannuelles de la formation professionnelle,
- Le Plan pluriannuel de développement des compétences
- La Gestion des Emplois et Parcours Professionnels :
  - Point sur la démarche et documents associés,
  - Mesures envisagées en lien avec les orientations formation et le Plan de développement des compétences.

Ces informations sont mises à la disposition des membres élus du CSE, via la BDESE, au plus tard le jour même de la réunion d'ouverture d'information-consultation du CSE sur les orientations stratégiques. Le délai de consultation court à compter de cette réunion d'ouverture d'information-consultation du CSE.

#### *4.2.1.2. La consultation sur la situation économique et financière*

### Périodicité de la consultation

Le CSE est consulté tous les ans sur la situation économique et financière.

La première consultation du CSE à ce titre sera menée au cours de l'année 2026 et constituera le début du cycle de cette consultation.

### Contenu de la consultation

Cette consultation porte sur la situation économique et financière de l'Association, conformément à l'article L2312-25 du Code du Travail.

### Informations remises en vue de la consultation

En vue de cette consultation, l'association met à disposition des membres du CSE, au sein de la BDESE, les informations suivantes :

- Bilan de l'actif de l'association avec l'évolution N/N-1
- Etat des immobilisations et des amortissements
- Fonds associatifs propres de l'Association

- Emprunts, dettes et résultats de l'Association - Etat des échéances des créances, dettes, charges et engagements financiers
- Impôts et taxes de l'Association
- Réduction d'impôts / Crédits d'impôts
- Résultats financiers : chiffre d'affaires, produits, charges, résultats et réserves
- Bilan de l'activité en valeur et volume
- Organisation de l'association sur les questions environnementales, notamment en termes d'économie circulaire et de changement climatique,
- Le cas échéant, informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'association.

Ces informations sont mises à la disposition des membres élus du CSE, via la BDESE, au plus tard le jour même de la réunion d'ouverture d'information-consultation du CSE sur la situation économique et financière. Le délai de consultation court à compter de cette réunion d'ouverture d'information-consultation du CSE.

#### ***4.2.1.3. La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi***

##### **Périodicité de la consultation**

Le CSE est consulté tous les ans sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

La première consultation du CSE à ce titre sera menée au cours de l'année 2026 et constituera le début du cycle de cette consultation.

##### **Contenu de la consultation**

Cette consultation porte sur :

- L'évolution de l'emploi,
- Les qualifications,
- Le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées, et les coûts envisagés,
- L'apprentissage,
- Les conditions d'accueil en stage,
- Les conditions de travail,
- La durée du travail, les aménagements du temps de travail et les congés,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, pour les années au titre desquelles l'Association ne sera pas couverte par un accord sur l'égalité professionnelle et la Qualité de Vie et Conditions de Travail contenant des dispositions sur ce droit.

Dans le cadre de cette consultation, MC2A présente également au CSE :

- Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'Association et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines,
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, fixant la liste des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.

Les parties souhaitent rappeler que la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels fera l'objet d'une consultation ponctuelle.

#### Informations remises en vue de la consultation

En vue de cette consultation, l'entreprise met à disposition des membres du CSE, les informations contenues dans les rubriques suivantes de la BDESE :

- Investissement social,
- Égalité professionnelle,
- Rémunérations des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments,
- Activités sociales et culturelles,
- Rémunérations des financeurs,
- Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'Association et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines,
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, fixant la liste des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.

Ces informations sont mises à la disposition des membres élus du CSE, via la BDESE, au plus tard le jour même de la réunion d'ouverture d'information–consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Le délai de

consultation court à compter de cette réunion d'ouverture d'information-consultation du CSE.

#### 4.3. Les délais de consultation du CSE

Dans le cadre des consultations récurrentes du CSE, les informations sont mises à la disposition des membres élus du CSE, via la BDESE, au plus tard le jour même de la réunion d'ouverture d'information-consultation du CSE. Le délai de consultation court à compter de cette réunion d'ouverture d'information-consultation du CSE.

Dans le cadre des consultations ponctuelles du CSE, les informations sont mises à la disposition des membres élus du CSE, via la BDESE. Le délai de consultation court à compter de la notification par l'employeur du dépôt de l'ensemble des informations actualisées concernant le sujet-objet de la consultation ponctuelle sur la BDESE.

Pour l'ensemble des consultations récurrentes et ponctuelles du CSE (à l'exception de celles pour lesquelles la loi a prévu un délai spécifique d'ordre public), le CSE est réputé avoir été valablement consulté et, le cas échéant, avoir rendu un avis négatif, à l'expiration d'un délai de d'un mois.

En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à 2 mois.

### Article 5 : Les ressources du CSE

#### 5.1. Le crédit d'heures de délégation

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires du CSE bénéficient d'un crédit d'heures de 24 heures, tel que prévu par les dispositions légales de l'article R.2314-1 du Code du travail.

En respect des articles L.3123-14, L.2315-8, L.2315-9 et R.2315-6 du Code du travail, les membres titulaires du CSE peuvent mutualiser des heures entre élus, transférer ces heures aux suppléants et bénéficier d'un report d'heures sur le mois suivant. Ainsi, le temps dédié à l'exercice du mandat des membres titulaires du CSE peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un

membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie

Les temps de déplacement pour assister aux réunions préparatoires des CSE ordinaires, comme extraordinaires, ne sont pas décomptés des heures de délégation, compte tenu de l'éloignement géographique entre les centres et le local CSE. Ces temps de déplacement réalisés pendant le temps de travail sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les secrétaire et trésorier du CSE disposent, au titre de leur fonction au CSE, d'un crédit mensuel supplémentaire de 5 heures, crédit dont les modalités d'utilisation sont celles du crédit d'heures de délégation des titulaires du CSE. Ce crédit supplémentaire n'est pas attribué aux postes d'adjoints.

Il est par ailleurs convenu entre les parties que les élus suppléants désignés pour assister de façon permanente aux réunions plénières du CSE bénéficient d'un crédit mensuel de 4 heures pour assister aux réunions préparatoires du CSE. Ces heures ne sont ni reportables, ni transférables à d'autres membres élus du CSE.

## **5.2. La contribution aux activités sociales et culturelles (ASC)**

Le financement des activités sociales et culturelles prises en charge par le CSE est assuré conformément à l'article L.2312-81 du Code du travail, à hauteur de 0.60 % de la masse salariale brute.

Il est par ailleurs précisé qu'en cas de reliquat, les membres du CSE peuvent décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles, au budget de fonctionnement, ou à des associations dans les conditions légales et réglementaires.

## **5.3. La subvention de fonctionnement**

Le CSE perçoit chaque année, conformément à l'article L.2315-61 du Code du travail, une dotation de fonctionnement égale à 0,2% de masse salariale brute de l'année en cours.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Il est par ailleurs précisé qu'en cas de reliquat, les membres du CSE peuvent décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné au budget de fonctionnement, aux activités sociales et culturelles, ou à des associations dans les conditions légales et réglementaires.

Pour rappel, un CSE disposant de plus de 153 000 € de ressources par an doit désigner un expert-comptable pour certifier ses comptes et les présenter en deux analyses comptables : un pour les ASC, un pour le fonctionnement. Le coût de cette mission est pris sur le budget de fonctionnement du CSE.

#### 5.4. La communication du CSE

Le CSE dispose d'une liste de diffusion électronique dédiée à ses activités (promeom\_cse), accessible par l'ensemble des salariés.

L'espace Intranet de l'association comprend un espace dédié au CSE.

Le CSE est autorisé à diffuser des communications à l'ensemble des salariés via l'outil de messagerie professionnelle, en copie cachée (CCI), dans le respect des règles de bon usage des outils informatiques et de la protection des données personnelles.

Ces communications adressées à PROMEOM TOUT LE MONDE, liste de diffusion électronique contenant les adresses de tous les salariés, sont strictement limitées aux deux objets suivants :

- La mise à disposition, par le secrétaire ou le secrétaire-adjoint, des procès-verbaux, ou extraits de procès-verbaux, des réunions plénières du CSE. La communication est accompagnée d'un lien vers le document dans l'espace intranet et/ou extranet de l'association ;
- Les informations relatives aux ASC gérées ou proposées par le CSE. Dans ce cadre, le CSE communique à la Direction le nom des trois élus du CSE désignés par ses soins pour réaliser la communication sur les ASC.

Les membres du CSE peuvent communiquer avec les salariés du service, à titre individuel, via leurs adresses professionnelles.

Le CSE peut solliciter la Direction pour la création d'une boîte mail dédiée à des sujets particuliers.

## **5.5. La formation des membres du CSE**

### **5.5.1. Formation en santé, sécurité et conditions de travail**

Conformément aux articles L2315-18, et R 2315-8 à R2315-22 du code du travail, les parties souhaitent rappeler que les membres du CSE, titulaires comme suppléants, et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur et le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, par l'employeur. Ce temps ne peut être déduit des heures de délégation.

Pour rappel, le membre de la délégation du personnel du comité social et économique qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

### **5.5.2. Formation économique**

Conformément aux articles L2315-63, L2315-16 et L2145-11 du Code du Travail, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

Le financement de cette formation imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est pris en charge par le comité social et économique.

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, par l'employeur. Ce temps ne peut être déduit des heures de délégation.

## Chapitre 2 : LES COMMISSIONS DU CSE

### Article 1 : LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)

En application de l'article L.2315-36 du Code du travail, est instituée au sein du CSE une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT).

#### 1.1. Composition

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Il peut se faire assister par des collaborateurs choisis en dehors du CSE et salariés de PROMEOM (sans que leur nombre ne puisse être supérieur à la délégation du personnel de la commission).

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

La commission se compose de 8 membres élus titulaires ou suppléants, dont au moins un représentant du troisième collège. Sur les 8 postes, 1 poste est réservé à chaque organisation syndicale.

Lors d'une réunion du CSE, il est procédé à la désignation des membres de la commission Santé, Sécurité et Conditions de travail parmi les membres du CSE.

Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président ne vote pas, mais proclame les résultats.

Il est procédé au vote de la manière suivante :

- Un appel à candidatures par organisation syndicale est réalisé par le président du CSE,
- Premier tour : fort de la liste des candidats, chaque élu titulaire du CSE vote pour un membre du CSE, par organisation syndicale au sein du Service, membre titulaire ou suppléant,
- Second tour : pour les postes restants à pourvoir, chaque élu titulaire du CSE vote pour un membre du CSE, élu titulaire ou suppléant, parmi ceux qui n'ont pas été préalablement élus au premier tour,
- Dans le cas d'une égalité de voix obtenue par deux candidats, le candidat le plus âgé est élu,

- Ce vote se tient à bulletin secret.

Lorsqu'un membre de la commission est amené à quitter le Service, les membres titulaires du CSE désignent son remplaçant, suite à un appel à candidatures et un vote par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Les membres de la CSSCT désignent un rapporteur, selon les modalités définies dans le Règlement Intérieur du CSE.

Le rapporteur se voit confier, conjointement avec le Président de la commission, la rédaction des ordres du jour, en lien avec le secrétaire du CSE, et des comptes rendus des réunions de la commission.

La présence aux réunions de la commission de toute autre personne pour traiter tout ou partie des points à l'ordre du jour est subordonnée à un accord entre son Président et son rapporteur.

Sont membres de droit aux réunions de la CSSCT, avec voix consultative, le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ; et le responsable interne de la sécurité.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la CSSCT.

## **1.2. Heures de délégation**

Les membres de la CSSCT disposent, au titre de leur mission au sein de cette commission, d'un crédit mensuel de 8 heures.

Ces 8 heures mensuelles ne peuvent être ni reportées d'un mois sur l'autre, ni transférées à d'autres membres du CSE.

## **1.3. Missions**

Le CSE confie à la CSSCT une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives qui relèvent exclusivement du CSE.

Les missions de la CSSCT, précisées dans le Règlement Intérieur du CSE, pourront être :

- De préparer les délibérations du CSE sur les questions traitant de la santé, sécurité et conditions de travail des salariés ;
- De promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'association et notamment, pour ce faire :
  - Procéder à l'analyse des accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, en lien avec le référent sécurité,
  - De réaliser des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail,
  - De procéder à une analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés,
- De formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer la santé, sécurité et les conditions de travail des salariés, notamment :
  - En matière actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes,
  - En matière d'actions visant à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, et la résolution des problèmes liés à la maternité,
  - En matière d'actions visant à faciliter l'adaptation et l'aménagement des postes de travail pour l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois.
- De prendre part à l'évaluation des risques, de contribuer à la mise à jour régulière du DUEVRP et du PAPRIACT, et de participer au suivi du plan d'action.

#### 1.4. Réunions de la commission

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le Président et le Rapporteur de la CSSCT, en lien avec le secrétaire du CSE.

La commission sera réunie à l'initiative de l'employeur. Un calendrier prévisionnel des réunions annuelles est établi par le Président en début d'année et est transmis aux membres de la commission.

Les ordres du jour de la Commission sont communiqués par le Rapporteur à l'ensemble des membres du CSE.

La commission se réunit 5 fois par an.

Les comptes rendus des réunions sont établis conjointement par le Rapporteur et le Président, ou son représentant, dans les 15 jours calendaires suivants la réunion à laquelle ils se rapportent, puis communiqués par le rapporteur aux membres de la CSSCT.

Consécutivement, les membres de la commission communiquent au rapporteur leurs observations sur ce compte-rendu, au plus tard dans les 5 jours ouvrés de sa transmission. Le rapporteur réalise les modifications supplémentaires. En cas de désaccord sur la rédaction du compte-rendu, il est fait mention dans celui-ci de la position de chacune des parties en présence. Il peut ainsi être annexé un document reprenant les termes sur lesquels il y aurait un désaccord. A l'issue de ce délai, le compte-rendu est réputé adopté dans toutes ses mentions, et est communiqué aux membres du CSE par le rapporteur.

Il est par ailleurs précisé que le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas imputé sur les crédits d'heures.

### **1.5. Formation SSCT des membres de la CSSCT**

Il est décidé que l'ensemble des membres de la CSSCT, qu'ils soient membres élus du CSE ou représentants de l'employeur, ainsi que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés par le CSE parmi ses membres, recevront la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée de 5 jours.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Le choix de l'organisme de formation et le programme retenu sont réalisés en concertation avec les membres du CSE et l'employeur ou ses représentants. Ce choix est opéré parmi les organismes figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat

Cette formation est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

## Article 2 : LES AUTRES COMMISSIONS DU CSE

### 2.1. Dispositions communes

Les parties ont décidé d'instituer au sein du CSE :

- Une Commission Formation (CF),
- Une Commission d'information et d'aide au logement (CIAL),
- Une Commission de l'égalité professionnelle (CEGAPRO),
- Une commission Mutuelle-Prévoyance (CMUP).

Le temps passé aux réunions des commissions est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas imputé sur les crédits d'heures.

### 2.2. Commission Formation (CF)

#### **Composition**

La commission formation :

- Est présidée par l'employeur ou son représentant. Il peut se faire assister par des collaborateurs choisis en dehors du CSE (sans que leur nombre ne puisse être supérieur à la délégation du personnel de la commission) ;
- Comprend 5 membres élus titulaires ou suppléants du CSE au maximum, dont, dans la mesure du possible, représentatifs de chacune des filières prévention et support.

Les membres de la commission formation sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Dans le cas d'une égalité de votes entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Lorsqu'un membre de la commission est amené à quitter le Service, les membres titulaires du CSE désignent son remplaçant par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Les membres de la CF désignent un rapporteur selon les modalités définies dans le Règlement Intérieur du CSE.

Le rapporteur se voit confier, conjointement avec le Président de la commission, la rédaction des ordres du jour, en lien avec le secrétaire du CSE, et des comptes rendus des réunions de la commission.

La présence aux réunions de la commission de toute autre personne pour traiter tout ou partie des points à l'ordre du jour est subordonnée à un accord entre le Président et la majorité des membres présents de la commission.

Les mandats des membres de la commission prennent fin avec celle du mandat d'élus du CSE.

## **Réunions**

Le nombre de réunions de la commission est minimum de 3 par an.

Les ordres du jour des réunions sont préparés conjointement par le rapporteur et le président de la commission, en lien avec le secrétaire du CSE. Ils sont communiqués aux membres de la commission au moins 5 jours ouvrés avant la réunion de la commission.

Dans la mesure du possible, les documents en lien avec l'ordre du jour sont communiqués par le président de la CF, à ses membres, préalablement à la réunion.

Les comptes rendus des réunions sont établis conjointement par le Rapporteur et Président, ou son représentant, puis communiqués par le rapporteur aux membres de la CF.

Consécutivement, les membres de la commission communiquent au rapporteur leurs observations sur ce compte-rendu. Le rapporteur réalise les modifications supplémentaires. En cas de désaccord sur la rédaction du compte-rendu, il est fait mention dans celui-ci de la position de chacune des parties en présence. Il peut ainsi être annexé un document reprenant les termes sur lesquels il y aurait un désaccord. A l'issue, le compte-rendu est réputé adopté dans toutes ses mentions, et est communiqué aux membres du CSE par le rapporteur, au plus tard avant la prochaine réunion de la CF.

## **Missions**

La délégation du personnel de la commission a notamment pour mission :

- De préparer les délibérations du CSE sur les questions traitant de la formation des salariés ;

- De formuler, à son initiative ou celle du CSE, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer la formation professionnelle des salariés ;
- D'étudier les moyens de favoriser l'expression et l'information des salariés en matière de formation.

## 2.3. Commission d'information et d'aide au logement (CIAL)

### Composition

La commission CIAL comprend au maximum 3 membres élus titulaires ou suppléants du CSE.

La présence aux réunions de la commission de toute autre personne pour traiter tout ou partie des points à l'ordre du jour est subordonnée à un accord du Président du CSE.

Les membres de la commission d'information et d'aide au logement sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Les mandats des membres de la commission prennent fin avec celle du mandat d'élus du CSE

Lorsqu'un membre de la commission est amené à quitter le Service, les membres titulaires du CSE désignent son remplaçant par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Dans le cas d'une égalité de votes entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

### Réunions

Le nombre de réunions de la commission sera de 2 par an.

La commission prépare des comptes rendus qu'elle transmet au CSE.

### Missions

Les missions de la CIAL, précisées dans le Règlement Intérieur du CSE, pourront être :

- Information sur les aides au logement pour les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou sur les investissements sur les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

- Propositions de critères de classement des salariés candidats à l'accèsion à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Le comité social et économique examine pour avis les propositions de la commission.

## 2.4. La commission de l'égalité professionnelle

### Composition

La commission sur l'égalité professionnelle comprend au maximum 3 membres élus titulaires ou suppléants du CSE.

La présence aux réunions de la commission de toute autre personne pour traiter tout ou partie des points à l'ordre du jour est subordonnée à un accord du Président du CSE.

Les membres de la commission égalité professionnelle sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Les mandats des membres de la commission prennent fin avec celle du mandat d'élus du CSE.

Lorsqu'un membre de la commission est amené à quitter le Service, les membres titulaires du CSE désignent son remplaçant par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Dans le cas d'une égalité de votes entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

### Réunions

Le nombre de réunions de la commission est de 2 par an.

La commission prépare des comptes rendus qu'elle transmet au CSE.

### Missions

Les missions de la CEGAPRO, précisées dans le Règlement Intérieur du CSE, est d'assister le comité social et économique dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle, et notamment, de préparer les délibérations du CSE prévues dans

le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

## 2.5. La commission Mutuelle – Prévoyance

### Composition

La commission Mutuelle-Prévoyance :

- Est présidée par l'employeur ou son représentant. Il peut se faire assister par des collaborateurs choisis en dehors du CSE (sans que leur nombre ne puisse être supérieur à la délégation du personnel de la commission) ;
- Et comprend au maximum 3 membres élus titulaires ou suppléants du CSE.

Les membres de la CMUP sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Lorsqu'un membre de la commission est amené à quitter le Service, les membres titulaires du CSE désignent son remplaçant par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Dans le cas d'une égalité de votes entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

### Réunions

Le nombre de réunions de la commission est de 4 par an.

### Missions

Le rôle de la commission mutuelle – Prévoyance est d'assister le comité social et économique dans l'analyse des garanties proposées en termes de mutuelle et prévoyance et des dépenses constatées, ce qui peut impliquer de recueillir les attentes des salariés en termes de mutuelle et prévoyance et d'être un relais supplémentaire de leurs éventuelles difficultés dans leur utilisation.

## Chapitre 3 : LES RÉFÉRENTS AU CSE

### 3.1. Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes

Conformément à l'article L.2314-1 du Code du travail, le Comité social et économique doit procéder à la nomination, parmi ses membres, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Conscientes des enjeux d'une prévention efficace en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel, les parties ont souhaité que deux référents soient désignés au sein du CSE, selon les modalités définies à l'article L.2314-1 du code du travail.

Les référents sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Lorsqu'un référent est amené à quitter le Service, les membres titulaires du CSE désignent son remplaçant par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Dans le cas d'une égalité de votes entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Le rôle de ces référents sera, principalement, de :

- Surveiller les situations de harcèlement sexuel, ainsi que les agissements sexistes au sein de l'association.
- Informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Selon les modalités prévues aux articles 5.5.1 du chapitre 1 et 1.5 du chapitre 2 du présent accord, les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes suivront la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

### 3.2. Le référent en matière de handicap

Le Comité social et économique doit procéder à la nomination, parmi ses membres, d'un référent en charge d'orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap de l'association.

Le référent au CSE est désigné par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Lorsque le référent est amené à quitter le Service, les membres titulaires du CSE désignent son remplaçant par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents.

Dans le cas d'une égalité de votes entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Le rôle de ce référent sera, en partenariat avec le référent handicap désigné par l'employeur, principalement, d'agir en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés du Service.

De plus, le référent au CSE, comme le référent désigné par l'employeur, peut participer, à la demande du salarié concerné, au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges organisés sur le fondement du dernier alinéa du I de l'article L. 4624-2-2. Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

## Chapitre 4 : LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

La BDESE constitue le support de préparation de l'ensemble des consultations précitées et permet de donner une vision claire et globale des informations qui y sont alimentées. Elles constituent également le support en vue des négociations obligatoires.

Les informations figurant dans la BDESE portent sur l'année en cours et sur les deux années précédentes.

Elles comportent les grandes rubriques suivantes :

- L'investissement social,
- L'investissement matériel et immatériel,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Association,
- Les fonds propres, l'endettement,
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- Les activités sociales et culturelles,
- La rémunération des financeurs,
- Les flux financiers à destination de l'Association,
- Les conséquences environnementales de l'activité de l'association,
- Les partenariats,
- Les informations trimestrielles,
- Les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles du CSE.
- Les éléments d'information sur les réunions du CSE (ordres du jour et procès-verbaux du CSE, compte-rendu des commissions du CSE).

La BDESE présente une structure thématique dont l'arborescence permet de faire aisément les liens entre ses rubriques et les informations nécessaires aux consultations récurrentes de la Délégation du personnel du Comité.

La BDESE est accessible aux membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du CSE, aux représentants syndicaux au CSE ainsi qu'aux délégués syndicaux, pour leur permettre d'exercer utilement leur compétence. L'accès à cette base ne peut être de nature à modifier les prérogatives de chaque institution représentative du personnel. Les droits d'accès à la BDESE sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à des tiers.

L'alimentation et la mise à jour de la BDESE sont réalisées par la Direction ; à chaque mise à jour, une notification est envoyée aux personnes qui y ont accès.

La BDESE est uniquement accessible sous format dématérialisé, en permanence 7j/7 et 24h/24, sous réserve d'éventuels problèmes techniques et périodes de maintenance informatique dont la planification sera portée, dans la mesure du possible, à la connaissance des utilisateurs dans un délai raisonnable.

Le respect par les personnes ayant accès à la base de données économiques et sociales, de l'obligation de discrétion et de confidentialité, à l'égard des informations

sensibles qui y figurent est fondamental. Il est gage d'un dialogue social de qualité basé sur la confiance mutuelle.

Ainsi, l'ensemble des personnes ayant accès à la BDESE se doit de respecter une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

## Chapitre 5 : DISPOSITIONS FINALES

### Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée, sauf clauses expresses de l'accord qui précisent que certains points sont à durée déterminée (cf notamment article 3).

De façon plus générale, le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de tout autre politique en vigueur au sein de MC2A et portant sur le même objet.

### Article 2 : Révision et modalités de suivi de l'accord

Le suivi des modalités d'application de l'accord sera fait lors de chaque renouvellement du CSE.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

### Article 3 : Clause de rendez-vous

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires ayant pour conséquence de remettre en cause les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient dans les 3 mois de la demande, pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.

#### Article 4 : Dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé à tout moment par une ou plusieurs parties signataires dans les conditions prévues par la loi (articles L.2261-9 et suivants du Code du travail).

En cas de dénonciation, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord.

#### Article 5 : Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature ou, à défaut, par la remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l'action en nullité prévue par l'article L.2262-14 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé :

- Auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de LYON ;
- Sur le site <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures> .

Les termes du présent accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication.

Fait à Gerland, le 11 Juin 2025

En 5 exemplaires, dont une version anonymisée aux fins de publication

Pour MC2A

Jean-Robert STEINMANN,

Pour l'organisation syndicale CGT, monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en sa qualité de délégué syndical,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI, en sa qualité de déléguée syndicale,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,