

ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION SOCIALE DE L'UES CAPGEMINI

Entre :

Les sociétés de l'Unité Economique et Sociale Capgemini, représentées par Monsieur Bruno DUMAS,
en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

d'une part,

Et

Les délégations suivantes :

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT)
- Le syndicat SNEPPSI (CFE-CGC)
- Le syndicat SICSTI (CFTC)
- Le syndicat national CGT Capgemini
- La Fédération des employés et Cadres FO

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les parties »,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales », l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017 ainsi que la loi n°2018-217 ratifiant les diverses ordonnances ont profondément réformé le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise en créant une instance unique de dialogue social, le Comité Social et Economique (« CSE ») qui se substitue aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise (« CE »), les délégués du personnel (« DP ») et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (« CHSCT »).

Cette évolution a conduit la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives (« OSR ») à se rapprocher en vue de mettre en place de manière conventionnelle la nouvelle organisation sociale de l'UES Capgemini.

Face à la diversité et au nombre de sujets à traiter, les parties ont tout d'abord souhaité déterminer ensemble une méthodologie visant à faciliter la mise en place de cette organisation et ont abouti à la conclusion d'un accord de méthode en date du 31 mai 2018, signé par l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Par la suite et après avoir travaillé sur l'actualisation du périmètre de l'UES Capgemini, les parties se sont concentrées sur la négociation du présent accord qui structure les relations sociales futures. Les parties ont longuement réfléchi à la définition du périmètre des établissements distincts et ont décidé de favoriser l'efficacité et la fluidité du dialogue social en créant des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements (« CSEE ») au niveau où la stratégie se bâtit et où se prennent les décisions. Ainsi, les parties sont convenues de créer un CSEE pour chacune des six grandes familles métiers et de doter l'UES d'un Comité Social et Economique Central (« CSEC »).

En outre, afin de tenir compte de la taille de l'UES, de la dispersion des sites géographiques, et du nombre de salariés en France, les parties ont créé des mandats de représentants de proximité, dont le rôle essentiel est de traiter au plus près du terrain les problématiques locales, individuelles et collectives afin d'éviter de remonter tous les sujets au niveau des CSEE et de paralyser potentiellement leur fonctionnement. Ces représentants de proximité seront régulièrement réunis au sein d'une instance conventionnelle.

C'est dans ces conditions que les parties ont abouti à un accord adapté au contexte et à l'organisation opérationnelle de l'UES, qui :

- s'inscrit dans l'esprit et le cadre du nouveau dispositif législatif,
- fait table rase du passé en créant notamment des CSEE qui se substituent aux CE, DP et CHSCT,
- recherche l'efficacité des rapports et des moyens de fonctionner,
- assure un dialogue social de qualité servant les intérêts de l'entreprise et des salariés.

Ainsi, conscientes de l'intérêt commun de bâtir de manière conventionnelle le nouveau cadre social de l'UES Capgemini, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives sont convenues de ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	2
1. CHAMP D'APPLICATION.....	6
2. MISE EN PLACE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENTS (« CSEE »).....	6
2.1 NOMBRE DE CSEE.....	6
2.2 PERIMETRES DES CSEE	7
2.3 COMPOSITION	7
2.3.1 Membres des CSEE.....	7
2.3.2 Bureau des CSEE	8
2.4 DUREE ET SUCCESSION DES MANDATS	8
2.5 ATTRIBUTIONS.....	8
2.6 FORMATION	9
2.7 FONCTIONNEMENT DES CSEE	9
2.7.1 Réunions des CSEE.....	9
2.7.2 Périodicité des réunions ordinaires.....	10
2.7.3 Organisation des réunions.....	10
2.7.4 Règlement intérieur	10
2.8 MOYENS.....	11
2.8.1 Membres titulaires CSEE	11
2.8.2 Moyens spécifiques.....	11
2.8.2.1 Membres suppléants du CSEE	11
2.8.2.2 Moyens spécifiques supplémentaires.....	11
2.9 BUDGET DU CSEE.....	12
2.9.1 Subvention de fonctionnement	12
2.9.2 Contribution aux activités sociales et culturelles	12
2.10 COMMISSIONS DU CSEE.....	12
2.10.1 Dans les CSEE regroupant plus de 300 salariés	12
2.10.2 Dans les CSEE regroupant plus de 4 500 salariés	13
2.10.3 Commission des marchés.....	13
3. COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES CSEE (« CSSCT »).....	13
3.1 PERIMETRE	13

3.2	COMPOSITION	14
3.3	ATTRIBUTIONS.....	14
3.5	FONCTIONNEMENT	15
3.6	MOYENS.....	16
3.7	COORDINATION DE LA CSSCT AVEC LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (« RP »).....	16
4.	LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (« RP ») ET LES INSTANCES CONVENTIONNELLES DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE (« ICRP »)	16
4.1	PERIMETRE DE MISE EN PLACE ET NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE	17
4.2	MODALITES DE DESIGNATION	20
4.3	DUREE DU MANDAT ET REMPLACEMENT	21
4.3.1	Durée du mandat	21
4.3.2	Modalités de remplacement	21
4.4	ATTRIBUTIONS.....	21
4.4.1	Interlocuteurs des RP	21
4.4.2	Missions des RP	21
4.5	FONCTIONNEMENT DES INSTANCES CONVENTIONNELLES DE RP	22
4.5.1	Organisation des réunions.....	22
4.5.2	Réunions initiées par la Direction.....	22
4.5.3	Autres réunions initiées par la Direction.....	23
4.5.4	Relevé d'actions et de décisions.....	23
4.6	INFORMATION SUR LE ROLE ET MOYENS.....	23
4.7	MOYENS.....	24
5.	LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (« CSEC »).....	24
5.1	DUREE DU MANDAT.....	24
5.2	BUREAU DU CSEC	24
5.3	ATTRIBUTIONS.....	24
5.4	FONCTIONNEMENT DU CSEC	25
5.4.1	Réunions du CSEC.....	25
5.4.2	Périodicité des réunions	25
5.4.3	Organisation des réunions.....	25
5.5	MOYENS.....	26
5.6	COMMISSIONS	27
6.	LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRALE (« CSSCT-C »).....	27
6.1	PERIMETRE	27
6.2	COMPOSITION	27
6.3	ATTRIBUTIONS.....	28

LD
M
G
G

6.4	FONCTIONNEMENT DE LA CSSCT-C	29
6.5	MOYENS.....	29
6.6	FORMATION	29
7.	DISPOSITIONS COMMUNES AUX CSEE ET AU CSEC	30
7.1	EXPERTISES LEGALES	30
7.1.1	Recours à un expert dont le montant est supporté en tout ou partie par l'employeur 30	
7.1.2	Délais et financement des expertises.....	30
7.2	DELAIS DE CONSULTATION	31
8.	LIBERTE DE CIRCULATION	31
9.	DISPOSITIONS COMMUNES AUX MEMBRES DU CSEC, DES CSEE, DE LEURS COMMISSIONS CONVENTIONNELLES ET DES ICRP	31
9.1	REUNIONS INITIEES PAR LA DIRECTION	31
9.2	AUTRES REUNIONS.....	32
10.	DEVENIR DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ACTUELLES.....	32
10.1	TRANSFERT DE PATRIMOINE	32
10.2	MOYENS DES COMITES D'ETABLISSEMENT ENTRE LE PREMIER TOUR ET L'EVENTUEL SECOND TOUR DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES	32
10.3	SALARIES DES CE OU MIS A DISPOSITION DES CE	33
11.	CLAUSE DE REEXAMEN.....	33
12.	DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.....	33
13.	REVISION DE L'ACCORD	33
14.	ADHESION DE L'ACCORD.....	34
15.	DENONCIATION DE L'ACCORD	34
16.	FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE	34
	ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES ATTRIBUTIONS DU CSEC	36
	ANNEXE 2 : SCHEMAS RECAPITULATIFS PORTANT SUR L'ARTICULATION ENTRE « CSEE ET CSSCT,.. 37 CSEE, CSSCT ET RP », « CSEC, CSSCT-C, CSEE ET CSSCT ».....	37

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des sociétés faisant partie de l'UES Capgemini.

Les sociétés suivantes, occupant des salariés, font partie du périmètre de l'UES Capgemini au jour de la signature du présent accord :

- Backelite
- Capgemini Consulting
- Capgemini Gouvieux
- Capgemini Service
- Capgemini Technology Services
- Sogeti High Tech
- Prosodie
- Open Cascade (« OCC »)
- Odigo

En outre, il est rappelé que :

- la société Capgemini 2015, redénommée Odigo, a bénéficié de l'apport partiel d'actifs de l'activité Odigo de la société Prosodie au 1^{er} janvier 2019 et a intégré le périmètre de l'UES à cette même date ;
- la société Sogeti France a fait l'objet d'une fusion-absorption dans Capgemini Technology Services au 1^{er} janvier 2019 ;
- la société Itelios intégrera l'UES le 1^{er} avril 2019.

Enfin et conformément aux dispositions de l'accord de configuration de l'UES Capgemini précité, les opérations de réorganisation interne aux sociétés qui composent l'UES n'emportent pas modification du périmètre de cette dernière. Les sociétés résultant de ces opérations s'inscriront de plein droit au sein de l'UES Capgemini.

2. MISE EN PLACE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENTS (« CSEE »)

2.1 NOMBRE DE CSEE

Les parties conviennent de la mise en place de 6 CSEE, correspondant à 6 établissements distincts, au sein de l'UES Capgemini :

- CSEE Corporate
- CSEE Invent
- CSEE Ingénierie
- CSEE Infra
- CSEE Appli
- CSEE Edition de solutions

2.2 PERIMETRES DES CSEE

Les parties sont convenues de définir le périmètre des CSEE en tenant compte des grandes familles métiers présentes dans l'UES :

CSEE	Entités juridiques	Entités opérationnelles (Périmètres CSEE)
Corporate	Capgemini Service Capgemini Gouvieux	Global Corporate Institut
Invent	Capgemini Consulting Backélite	Invent Market Units*
Ingénierie	Sogeti High Tech Open Cascade	Ingénierie Market Units*
Infra	Capgemini Technology Services Prosodie	Infra Market Units*
Appli	Capgemini Technology Services Prosodie Itelios	Application practices Fonctions support I&D FS ATS Market Units*
Edition de solutions	Odigo	Edition de Solutions Market Units*

*Les Market Units regroupent des salariés de différentes entités juridiques.

2.3 COMPOSITION

2.3.1 Membres des CSEE

La composition définitive des CSEE sera définie sur la base des effectifs arrêtés dans le protocole d'accord préélectoral.

La répartition des sièges s'établit conformément au barème de l'article R.2314-1 du Code du travail.

A titre informatif et sur la base des effectifs au 31 août 2018, la composition des CSEE est la suivante :

CSEE	Titulaires	Suppléants
Corporate	7	7
Invent	18	18
Ingénierie	24	24
Infra	28	28
Appli	35	35
Edition de solutions	12	12
TOTAL	124	124

2.3.2 Bureau des CSEE

Lors de la première réunion, chaque CSEE désigne :

- un secrétaire, un secrétaire adjoint et un trésorier parmi ses membres titulaires,
- un trésorier adjoint dans les CSEE de plus de 4 500 salariés, parmi ses membres élus, titulaires ou suppléants.

Chaque CSEE peut désigner d'autres secrétaires et/ou trésoriers adjoints ; ces derniers ne bénéficieront alors pas des heures conventionnelles prévues ci-après.

2.4 DUREE ET SUCCESSION DES MANDATS

La durée des mandats des membres des CSEE est fixée à 4 ans.

2.5 ATTRIBUTIONS

Définies aux articles L.2312-8 et suivants du Code du travail, le CSEE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés et est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

Le CSEE est consulté sur les orientations stratégiques selon une périodicité correspondant à la durée de chaque plan stratégique (au minimum une fois tous les 3 ans). Dans l'hypothèse d'un plan stratégique pluriannuel, une information annuelle sera également réalisée, l'année suivant la consultation, à la même époque pour dresser un état d'avancement et présenter les éventuelles adaptations. Les informations sont transmises à la réunion du mois de mars.

Le CSEE est consulté annuellement sur :

- La situation économique et financière de l'établissement. Les informations sont transmises à la réunion du mois d'avril.
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans l'établissement. Les informations sont transmises à partir de la réunion du mois de septembre.

Le CSEE est également consulté sur les mesures d'adaptation spécifiques le concernant dans l'hypothèse d'un projet décidé au niveau de l'UES.

Le CSEE gère les activités sociales et culturelles de son périmètre.

2.6 FORMATION

Les membres titulaires et suppléants du CSEE bénéficient d'un stage de formation économique et sociale d'une durée de 5 jours, consécutifs ou non. Cette formation est renouvelée en cas de réélection.

Les formations sont dispensées par des organismes agréés, au choix du membre du CSEE :

- soit figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
- soit pouvant dispenser une formation économique, sociale ou syndicale.

Le temps consacré aux formations prévues ci-dessus est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Ce congé s'impute sur le Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale (« CFESS »).

Le financement de la formation est supporté par la Direction.

2.7 FONCTIONNEMENT DES CSEE

2.7.1 Réunions des CSEE

Siègent aux réunions :

- Les membres titulaires. En cas d'absence du titulaire, il est remplacé par un suppléant conformément aux dispositions de l'article L. 2314-37 du Code du travail.
- Le représentant syndical (« RS ») « titulaire » de chaque OS représentative au niveau de chaque CSEE. Le RS « suppléant » assiste aux réunions en l'absence du RS titulaire de son organisation syndicale.
- Le représentant de la Direction (le dirigeant de l'entité opérationnelle, ou si l'établissement comprend plusieurs entités opérationnelles, le directeur de celle regroupant le plus grand nombre de salariés) dûment mandaté par la Direction générale, assisté de 3 personnes.

Le nom des membres des CSEE et leurs coordonnées professionnelles sont portés à la connaissance des salariés sur l'intranet de l'UES et sur les panneaux dédiés à l'affichage obligatoire.

2.7.2 Périodicité des réunions ordinaires

Le CSEE se réunit au moins 11 fois dans l'année. Le nombre de séances peut être adapté en fonction de l'actualité, en concertation entre le Président et le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint en l'absence du secrétaire.

Parmi ces 11 réunions, au moins 4 réunions portent chaque année en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

2.7.3 Organisation des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de CSEE est établi par le Président et le Secrétaire (ou le Secrétaire adjoint du CSEE en cas d'absence ou d'indisponibilité du Secrétaire).

Toutefois, 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.

L'ordre du jour des réunions ordinaires est adressé avec la convocation aux membres titulaires (élus et RS), et pour information aux suppléants (élus et RS) par voie électronique, 8 jours calendaires avant la date de réunion prévue, sauf urgence.

Chaque réunion convoquée par l'employeur est précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée et d'une journée pour les CSEE de plus de 4.500 salariés. Le temps passé en réunion préparatoire n'est pas imputé sur les heures de délégation.

A titre exceptionnel, il est possible d'avoir recours, avec l'accord du Président et du Secrétaire, à la visioconférence en cas d'impossibilité pour les intervenants de la Direction comme aux membres de l'instance et le cas échéant, les invités, de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion, à partir d'un site Capgemini équipé des moyens techniques nécessaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les délibérations du CSEE sont consignées dans un procès-verbal établi par le Secrétaire. Une fois approuvé, le procès-verbal est inséré par la Direction sous l'intranet de l'UES afin de pouvoir être consulté par les salariés.

2.7.4 Règlement intérieur

Conformément aux dispositions légales, chaque CSEE se dote d'un règlement intérieur par le vote d'une résolution prise à la majorité de ses membres titulaires présents.

Le règlement intérieur précise l'organisation interne de l'instance et ses modalités de fonctionnement. Ce règlement ne peut imposer à l'employeur, sans son accord explicite, des obligations non prévues par la loi.

2.8 MOYENS

2.8.1 Membres titulaires CSEE

Le nombre d'heures de délégation attribué aux membres titulaires varie en fonction des effectifs rattachés au CSEE et du nombre de membres de l'instance. Il est fixé dans les limites définies aux articles L.2315-7 al. 5 et R.2314-1 du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales, le nombre d'heures de délégation peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois et les conditions dans lesquelles les membres titulaires du CSEE peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants du CSEE, le crédit d'heures dont ils disposent, sont régies conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ces modalités et conditions ne sont pas applicables aux moyens spécifiques accordées aux mandats ci-dessous.

2.8.2 Moyens spécifiques

2.8.2.1 *Membres suppléants du CSEE*

Les parties sont convenues d'attribuer 7 heures de délégation / mois à chaque membre suppléant.

Les membres suppléants peuvent participer à la réunion préparatoire qui précède la réunion plénière du CSEE à laquelle ils siègent en remplacement d'un membre titulaire.

Lorsqu'ils sont membres d'une commission prévue par le présent accord, ils peuvent participer à la réunion préparatoire qui précède la réunion plénière initiée par la Direction.

Le temps passé en réunion préparatoire, exclusivement dans ces deux cas, n'est pas imputé sur les heures de délégation.

De même, ils informent en amont leur manager de façon à ne pas gêner l'organisation de leur service ou le déroulement du projet.

2.8.2.2 *Moyens spécifiques supplémentaires*

Les parties réaffirment la nécessité de concilier une activité opérationnelle avec l'exercice des mandats.

Toutefois, la Direction attire l'attention des détenteurs des mandats ci-dessous sur l'importance d'avoir un échange renforcé avec leur manager sur la conciliation de ces deux activités au regard des moyens accordés ci-après.

Mandats	CSEE > à 4 500 sal et < à 10 000	CSEE > ou = à 10 000 sal
Secrétaire	+35H/mois	+70H/mois
Secrétaire Adjoint	+35H/mois	+70H/mois
Trésorier	+7H/mois	+21H/mois
Titulaire (membre d'une commission prévue dans l'accord)	+3,5 heures précédant la réunion de la commission, initiée par la Direction	

2.9 BUDGET DU CSEE

Le CSEE dispose de ressources pour permettre son fonctionnement et financer ses activités sociales et culturelles.

2.9.1 Subvention de fonctionnement

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la Direction verse une subvention de fonctionnement à chaque CSEE d'un montant annuel équivalent à 0,22 % de la masse salariale brute de l'année considérée.

2.9.2 Contribution aux activités sociales et culturelles

La Direction verse une contribution aux activités sociales et culturelles d'un montant annuel équivalent à 0,725 % de la masse salariale brute de l'année considérée au CSEE.

2.10 COMMISSIONS DU CSEE

2.10.1 Dans les CSEE regroupant plus de 300 salariés

Il est prévu la mise en place :

- Une « **commission d'information et d'aide au logement** », composée d'au moins un membre élu du CSEE et de préférence de représentants de proximité
- Une « **commission égalité professionnelle** » chargée de préparer les délibérations du CSEE dans ce domaine, composée de 5 membres élus du CSEE et d'un RS par organisation syndicale représentative dans l'établissement.

13
M
4.5

- Une « **commission formation** », chargée de préparer les délibérations du CSEE dans ce domaine, composée de 5 membres élus du CSEE et d'un RS par organisation syndicale représentative dans l'établissement.

2.10.2 Dans les CSEE regroupant plus de 4 500 salariés

Il est prévu la mise en place :

- Une « **commission économique** » chargée de préparer les délibérations du CSEE dans ce domaine.

Cette commission est composée de 5 membres élus du CSEE et du RS « titulaire » ou « suppléant » au CSEE.

Dans l'année suivant la désignation des membres de cette commission, ses membres bénéficieront d'une formation économique de 2 jours organisée et dispensée par la Direction.

Cette commission se réunira au maximum 4 fois par an.

Elle ne se substitue pas à la commission économique du CSE Central.

- Une « **commission gestion des Activités Sociales et Culturelles** »

Le CSEE dispose d'un forfait mensuel de 20 heures de disponibilité pour permettre la participation de salariés ni mandatés, ni élus, à la gestion des ASC.

Au-delà de 4 500 salariés, ce forfait mensuel sera augmenté de + 5 heures par tranche de 1 000 salariés.

La répartition de ce forfait donnera lieu à une information préalable écrite, au début de chaque mois, auprès de la Direction des Ressources Humaines par le Secrétaire du CSEE.

2.10.3 Commission des marchés

Dans les CSEE qui dépassent, pour au moins 2 des 3 critères, les seuils suivants, il est prévu la mise en place d'une « **commission des marchés** » :

- 50 salariés à la clôture d'un exercice ;
- 3 100 000 € pour le montant total des ressources annuelles définies à l'article D. 2315-34 du Code du travail ;
- 1 550 000 € pour le total du bilan.

La composition (membres titulaires) et le rôle de la commission des marchés sont définis par les dispositions du Code du travail.

3. COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES CSEE (« CSSCT »)

3.1 PERIMETRE

L'article L.2315-36 du Code du travail prévoit la constitution d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (« CSSCT »), au sein de chaque CSEE d'au moins 300 salariés.

3.2 COMPOSITION

Chaque CSSCT est composée du tiers du nombre de membres titulaires du CSEE avec une garantie de 3 membres :

- CSSCT Edition de Solutions : 4 membres
- CSSCT Invent : 6 membres
- CSSCT Ingénierie : 8 membres
- CSSCT Infra : 9 membres
- CSSCT Appli : 12 + 3 membres

Les membres sont désignés par le CSEE :

- à la majorité des membres titulaires du Comité présents ;
- pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSEE ;
- parmi les titulaires ou les suppléants, étant précisé que 3 d'entre eux sont choisis parmi les titulaires et 2 pour la CSSCT Editions de Solutions ;
- les membres appartiennent au périmètre du CSEE dans lequel ils sont désignés ;
- en cas de démission ou de départ de l'entreprise en cours de mandat d'un membre, celui-ci sera remplacé selon les mêmes règles que pour sa désignation.

Chaque CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de salariés choisis en fonction des sujets portés à l'ordre du jour et dans les conditions prévues légalement.

Le Secrétaire de la CSSCT est choisi parmi les titulaires afin d'assurer la fluidité de l'information avec le CSEE.

Le nom des membres des CSSCT et leurs coordonnées professionnelles sont portés à la connaissance des salariés sur l'intranet de l'UES et sur les panneaux dédiés à l'affichage obligatoire.

3.3 ATTRIBUTIONS

Les attributions des CSSCT s'exercent selon le sujet de la manière suivante :

- **Projet relevant de l'ensemble du périmètre d'un CSEE et ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail :**
 - Présentation du projet simultanément au CSEE et à la CSSCT
 - Décision éventuelle du CSEE de recours à un expert à l'issue de la présentation du projet
 - Instruction du projet par la CSSCT
 - Le cas échéant, restitution du rapport complet de l'expert à la CSSCT
 - Transmission d'un projet d'avis aux membres du CSEE (dont le Président) au plus tard 7 jours calendaires avant la réunion de recueil d'avis du CSEE
 - Présentation d'une synthèse du rapport de l'expert au CSEE et recueil d'avis du CSEE.
- **Projet(s) local/locaux ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail :**
 - Présentation du projet simultanément au CSEE à la CSSCT
 - Décision éventuelle du CSEE de recours à un expert à l'issue de la présentation du projet

- Information de l'ICRP concernée par le projet local dans le cadre des réunions bimestrielles
 - Instruction du projet par la CSSCT avec l'appui possible de l'instance conventionnelle de représentants de proximité (« ICRP ») du/des périmètres concernés par le projet
 - Le cas échéant, restitution du rapport complet de l'expert à la CSSCT
 - Transmission d'un projet d'avis aux membres du CSEE (dont le Président) au plus tard 7 jours calendaires avant la réunion de recueil d'avis du CSEE
 - Présentation d'une synthèse du rapport de l'expert au CSEE et recueil d'avis du CSEE.
- **Sujets/Projets nécessitant une simple information relevant de l'ensemble du périmètre du CSEE ou de plusieurs sites géographiques d'un même CSEE**
- Information lors d'une réunion CSEE dont l'un des points porte spécifiquement sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ou lors d'une réunion CSSCT.

Les sujets ouvrant droit au recours à expertise sont définis par le Code du travail.

3.4 FORMATION

En début de chaque mandature, les membres des CSSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions conformément à la loi pour une durée maximale de 5 jours, prise en charge par l'employeur.

Les formations, au choix du membres de la CSSCT, sont dispensées par des organismes agréés.

Cette formation s'impute sur le CFESS.

3.5 FONCTIONNEMENT

L'ordre du jour de chaque réunion de CSSCT est établi par le président et le secrétaire de la CSSCT.

La convocation accompagnée de l'ordre du jour sont transmis par courriel au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Sont invités aux réunions le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Le président de la CSSCT peut, sur son initiative, organiser des visioconférences ou conférences téléphoniques pour tout sujet d'information qu'il juge utile.

Un relevé de décisions de chaque réunion est établi par le Président de la CSSCT et mis en ligne sur Talent.

3.6 MOYENS

Les membres de la Commission choisis parmi les titulaires au CSEE disposent d'un crédit d'heures de +7H/mois.

Les membres de la Commission choisis parmi les suppléants au CSE disposent d'un crédit d'heures de + 14H/mois.

Ces heures ne sont pas cumulables d'un mois sur l'autre et ne peuvent être réparties entre les membres de la CSSCT.

3.7 COORDINATION DE LA CSSCT AVEC LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (« RP »)

Compte tenu du rôle dévolu aux RP sur le terrain et afin de faciliter la communication avec les CSSCT, certains RP pourront être invités à participer à la réunion préparatoire à la condition que le sujet prévu à l'ordre du jour de la réunion plénière, concerne spécifiquement le site géographique auquel le représentant de proximité est rattaché.

Le temps passé par les RP à ces réunions préparatoires n'est pas imputé sur les heures de délégation.

4. LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (« RP ») ET LES INSTANCES CONVENTIONNELLES DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE (« ICRP »)

Les objectifs des parties consistent à :

- favoriser le dialogue social en préservant la dimension de proximité par le traitement des questions locales au plus près du terrain par ces nouveaux représentants du personnel
- créer des instances conventionnelles de représentants de proximité afin d'en faire un véritable organe local de discussions
- tenir compte des résultats du 1^{er} tour de l'élection des membres titulaires au CSEE pour la répartition des sièges entre les organisations syndicales dans chaque instance conventionnelle de représentants de proximité

La mise en place et le fonctionnement des RP et des ICRP n'ont de sens qu'à la condition que le CSEE et la CSSCT leur délèguent des attributions.

Pour des raisons d'efficacité :

- les RP traitent les sujets relevant de leur périmètre géographique ;
- les sujets traités par un RP ou une ICRP ne font pas l'objet d'un double traitement en CSSCT ou CSEE ;
- les délais légaux de consultation des CSEE et CSEC seront respectés, sauf décision des instances de donner un avis anticipé ;
- lorsque des sujets donnent lieu à consultation du CSEE et peuvent concerner plusieurs ICRP, ces dernières transmettent leurs travaux à la CSSCT qui se charge d'en faire une synthèse et de rédiger un projet d'avis pour le CSEE.

4.1 PERIMETRE DE MISE EN PLACE ET NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les parties ont souhaité créer un nombre significatif de mandats de RP afin d'assurer une bonne couverture de chaque périmètre et de permettre aux intéressés de cumuler leur mandat avec une activité opérationnelle et de maintenir ainsi leur employabilité.

L'UES Capgemini prévoit la création d'instance(s) conventionnelle(s) de représentants de proximité par CSEE en fonction de périmètres géographiques.

Tous les salariés sont rattachés à une instance conventionnelle de représentants de proximité.

Le nombre de RP sera arrêté sur la base :

- des effectifs du futur Protocole d'accord Electoral, pour toute la durée de la mandature, sous-traitants exclus ;
- de l'absence de RP pour les CSEE de moins de 300 salariés ;
- de 1 RP par tranche de 130 salariés (calcul avec arrondi mathématique) pour les CSEE entre 300 et 2 000 salariés ;
- de 1 RP par tranche de 90 salariés (calcul avec arrondi mathématique) pour les CSEE de plus de 2 000 salariés.

Chaque instance conventionnelle de représentants de proximité est composée :

- d'un minimum de 2 RP ;
- de 5 RP supplémentaires si le périmètre de l'instance regroupe 4 sites géographiques Capgemini ou plus. Les sites localisés en Ile-de-France ou dans une même agglomération comptent pour un unique site géographique ;
- d'un plafond de 30 RP pour un même périmètre géographique.

En cas d'opération de croissance externe aboutissant à une augmentation significative du nombre des effectifs en cours de mandature, la Direction réunira les organisations syndicales représentatives pour négocier les éventuelles adaptations nécessaires.

La répartition et le nombre de représentants de proximité sont déterminés de la manière suivante :

- Pour le CSEE Invent :

CSEE	Périmètres	Sites
Invent	IDF- Région	IDF (Kleber, Gde Armée, Tilsit, Courbevoie)
		Baillargues
		Lyon

- Pour le CSEE Ingénierie :

CSEE	Périmètres	Sites	
Ingénierie	Nord	IDF (Issy-les-Moulineaux, Guyancourt)	
		Digulleville	
		Melun	
		Saint-Marcel	
		Schiltigheim	
		Nantes (Axeo)	
		Cesson-Sévigné	
	Sud-Est	Aix-en-Provence (Azur)	
		Bagnol-sur-Ceze	
		Mandelieu la Napoule - Mougins	
		Lyon	
		Montbonnot Saint Martin	
		Grand Ouest	Toulouse (Eisenhower + Laporte)
			Bordes
Dompierre sur Mer			
Mérignac			

- Pour le CSEE Infra :

CSEE	Périmètres	Sites
Infra	IDF	IDF (Guyancourt, Saint-Cloud, Boulogne-Billancourt, Velizy)
		Villeneuve d'Asq
	Nord-Ouest	Brest
		Cesson Sevigné
		Equeurdreville Hainneville
		Nantes
		Niort
		Tours
		Caen
		Mont Saint-Aignan - Petit Quevilly
	Méditerranée	Aix-en-Provence
		Bagnol sur Cèze
		Biot
		Montpellier - Baillargues
	Sud-Ouest Toulouse	Toulouse Mesplé - Blagnac

LD
M
W
CF

	Sud-Ouest Atlantique	Mérignac WATT - Canejean - Pessac
		Pau (Sogeti - Villa Ridgway)
	Est	Le bourget du lac
		Lyon (Ivoire) - Lyon
		Montbonnot (Innovallée)
		Belfort
		Mulhouse
		Nancy
		Schiltigheim

- Pour le CSEE Appli :

CSEE	Périmètres	Sites
Appli	IDF	IDF
	Nord	Lille / Villeneuve d'Asq
	Est	Nancy Belfort Schiltigheim
	Bretagne /Normandie	Brest
		Cesson-Sevigné
		Le Petit Quevilly – Mont Saint-Aignan
	Centre-Ouest	Nantes
		Niort
		Tours / St Avertin
		Orléans
		Pessac – Canejean - Mérignac
	Méditerranée	Nice -Sophia Antipolis - Biot
		Aix-en-Provence
		Montpellier – Pérols - Baillargues
		Ruoms
	Rhône-Alpes	Lyon
		Montbonnot
		Macon
		Aubières
	Sud-Ouest	Blagnac / Toulouse
		Pau
Bayonne		

Pour le CSEE Appli, les parties sont convenues de l'ajout de 3 RP supplémentaires sur le périmètre Est et le périmètre Bretagne-Normandie.

- Pour le CSEE Editions de solutions :

CSEE	Périmètres	Sites
Edition de solutions	IDF-Région	IDF (Boulogne-Billancourt, Vélizy)
		Lyon
		Baillargues
		Mont Saint-Aignan

A titre purement indicatif et sur la base des effectifs arrêtés au 31 août 2018, le nombre de mandats de représentants de proximité s'élève à 277.

4.2 MODALITES DE DESIGNATION

La répartition des sièges à pourvoir au sein d'une instance conventionnelle de représentants de proximité est réalisée en fonction du suffrage obtenu par chaque organisation syndicale au 1^{er} tour de l'élection des membres titulaires du CSEE par répartition à la proportionnelle à la plus forte moyenne, conformément aux règles applicables aux élections professionnelles.

A l'issue des élections professionnelles et préalablement au vote des membres titulaires du CSEE désignant les RP, chaque OS établira et adressera à l'instance, sa liste de candidats, dont le nombre sera calculé en fonction du suffrage obtenu au 1^{er} tour des membres titulaires du CSEE.

Le mode de scrutin est le vote à la majorité des titulaires présents.

Le CSEE vote, par instance conventionnelle de RP et pour une liste unique, déterminée en fonction des modalités précitées. Seul un vote à l'unanimité des membres du CSEE peut permettre de déroger aux dispositions prévues par l'accord collectif et relatives à la répartition des sièges de RP.

Les RP sont désignés par le CSEE parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEE ou, parmi les salariés relevant du périmètre du CSEE rattachés à l'un des établissements de l'ICRP.

Les RP doivent :

- relever du périmètre dans lequel ils sont désignés ;
- avoir au moins 6 mois d'ancienneté au jour du vote du CSEE.

En cas de carence de candidat, le poste est et demeure vacant pour l'organisation syndicale à qui le mandat a été attribué.

Le nom des RP et leurs coordonnées professionnelles sont portés à la connaissance des salariés sur l'intranet de l'UES.

LD
S
CB

4.3 DUREE DU MANDAT ET REMPLACEMENT

4.3.1 Durée du mandat

Les RP peuvent être désignés à l'occasion de la première réunion du CSEE.

Le mandat des RP prend effet au jour du vote du CSEE les désignant.

Il prend fin sauf cessation anticipée, au terme du mandat des membres élus du CSEE.

4.3.2 Modalités de remplacement

Lorsque le contrat de travail ou le mandat de RP prend fin (démission, mobilité en dehors du périmètre de désignation, révocation du mandat de RP par le CSEE sur proposition de l'OS à l'origine de la désignation, etc.), le CSEE désigne, son remplaçant parmi les salariés de l'établissement et du périmètre de l'instance concernée, proposés par l'OS à l'origine de la désignation pour la durée de mandat restant à courir.

Le CSEE procède aux nouvelles désignations selon les mêmes modalités de vote.

En cas de carence de candidat, le poste est et demeure vacant pour l'organisation syndicale à l'origine de la désignation.

Seul un vote à l'unanimité des membres du CSEE permettra de déroger aux dispositions de l'accord collectif relatives à la répartition des sièges.

4.4 ATTRIBUTIONS

4.4.1 Interlocuteurs des RP

Les représentants de proximité sont les interlocuteurs privilégiés :

- du management local et des salariés, au quotidien, pour traiter des sujets individuels ; ils les traitent avec le représentant local de la Direction.
- du CSEE et de la CSSCT en matière de risques liés à la santé, à la sécurité au travail, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes et tous points se rapportant à leur périmètre d'intervention. A ce titre, ils auront accès à l'ensemble des documents insérés dans la Base de Données Economiques et Sociales (« BDES ») de leur périmètre CSEE.

4.4.2 Missions des RP

Le CSEE ou la CSSCT délèguent aux RP les missions suivantes :

- L'examen au quotidien des réclamations individuelles et collectives, au niveau local, relatives aux salaires et à l'application des dispositions légales et conventionnelles (L.2312-5 du Code du travail). Toute réclamation présentée au représentant local employeur doit être étudiée dans un délai maximum d'un mois.
- La conduite des enquêtes locales à la suite des alertes visées aux articles L.2312-59 (atteintes relatives aux droits des personnes) et L.2312-60 du Code du travail (alerte en cas de danger

grave et imminent) déclenchées par le CSEE. L'employeur procèdera à une enquête avec le RP local identifié par le membre du CSEE.

- Les visites de sites de leur périmètre.
- L'examen de la proposition de reclassement adressée à un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, conformément aux articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail. Le/les RP du site ou à défaut, du périmètre auquel est rattaché le salarié déclaré inapte transmettront leurs recommandations au CSEE. Celui-ci donnera son avis sur la base des éléments instruits par les RP.

Ces délégations ne peuvent en aucun cas attribuer aux RP le pouvoir de désigner un expert ou celui de rendre un avis.

Pour l'examen de projet(s) local/locaux ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, les RP contribuent à l'instruction du projet sur leur périmètre avec la CSSCT.

Les RP sont tenus au respect de la confidentialité des informations qui leur sont communiquées comme telle et ce dans les mêmes conditions que les membres du CSEE.

4.5 FONCTIONNEMENT DES INSTANCES CONVENTIONNELLES DE RP

4.5.1 Organisation des réunions

L'instance conventionnelle de représentants de proximité sera présidée par la Direction des Ressources Humaines (« DRH ») ou le Responsable des Ressources Humaines (« RRH ») local.

Elle pourra se faire assister en cas de besoin (chefs d'établissement, opérationnels, etc.). Les représentants de la Direction ne pourront être en nombre supérieur à celui des RP.

Lors de la première réunion, chaque ICRP désigne parmi ses membres, un secrétaire et un secrétaire adjoint.

4.5.2 Réunions initiées par la Direction

La DRH ou RRH locale réunit l'instance conventionnelle de RP de son périmètre au moins 6 fois par an. La DRH ou RRH locale invite les RP par mail aux dites réunions dans un délai de 8 jours calendaires, sauf urgence.

En cas d'impossibilité pour un ou plusieurs RP de se déplacer sur le lieu de la réunion, le Président pourra autoriser exceptionnellement sa participation par visioconférence ou conférence téléphonique.

La DRH ou RRH locale décide avec le secrétaire (ou le Secrétaire adjoint en cas d'absence ou d'indisponibilité du Secrétaire) la liste des points susceptibles d'être traités en réunion :

- **Emploi** : insertion, à titre d'information, dans la BDES du reporting des effectifs du CSEE, subdivisé par périmètre RP. Ces informations sont rassemblées dans une fiche mensuelle synthétique, commune à l'ensemble des instances de RP (effectif total, CDI-CDD- alternants-contrats pro, CSS/DSS, H-F, Cadres-Etam, entrées, sorties par motif, stagiaires, temps partiel)

- **Collectif :**
 - Rapport annuel médecine du travail
 - Plans de prévention
 - Présentation / Mise à jour DUER
 - Sécurité (SST, exercices d'évacuation, Guide file etc.)
 - Feedback sur les enquêtes ayant un impact collectif et sur les plans d'actions déployés
 - Suivi des travaux immobiliers

- **Individuel :**
 - Examen des solutions de reclassement
 - Feedback bimestriel sur la typologie et les solutions des problématiques individuelles relevées

Les réunions des instances conventionnelles de RP ont une durée d'une demi-journée.

En cas de désaccord sur la liste des points à traiter au cours de la réunion, seuls les points relevant des attributions des RP et listés dans l'accord seront abordés et traités en réunion.

4.5.3 Autres réunions initiées par la Direction

Outre les réunions bimestrielles, la Direction peut réunir les RP de son périmètre, physiquement de préférence et par exception, par conférence téléphonique ou par visioconférence pour communiquer de l'information notamment. Dans ce cas, la réunion est convoquée dans un délai raisonnable, i.e. 3 jours ou le jour même en cas de nécessité.

4.5.4 Relevé d'actions et de décisions

La Direction établit un relevé d'actions et de décisions prises au cours de la réunion, qui ne fera pas l'objet d'une approbation.

Chaque relevé d'actions et de décisions est transmis, dans les 15 jours calendaires suivant la réunion, par le DRH/RRH aux RP et inséré dans la rubrique spécifique de Talent.

Outre les relevés d'actions et de décisions, la DRH ou RRH locale transmet deux fois par an à la CSSCT et au CSEE concerné, une synthèse de la typologie des problématiques individuelles rencontrées sur le périmètre de l'ICRP et des solutions apportées. Ces transmissions ont un but informatif et ne génèrent pas un double traitement.

4.6 INFORMATION SUR LE ROLE ET MOYENS

Les RP sont informés sur le rôle et les moyens des RP au cours d'une demi-journée dans les 6 mois du vote du CSEE procédant à leur désignation.

Cette information est organisée par la Direction (1 représentant DRH/DAS + Secrétaire du CSEE ou autre membre du CSEE qu'il aura désigné pour le représenter).

Les RP bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée.

L'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques et les éventuels frais de déplacements selon les règles en vigueur au sein de l'UES Capgemini.

En outre, les RP bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions pour une durée maximale de 2 jours, prise en charge par l'employeur. Cette formation, dispensée par un organisme agréé, est effectuée dans les 6 mois du vote du CSEE procédant à leur désignation.

L'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques sur présentation d'une attestation de présence et d'une facture dans la limite de 400 euros par jour et par stagiaire.

Cette formation s'impute sur le CFESS.

4.7 MOYENS

Si le RP est désigné parmi les membres titulaires du CSEE, il disposera d'un crédit d'heures de délégation de +7H par mois, sans possibilité de report d'un mois sur l'autre ou de mutualisation avec d'autres RP.

Si le RP est désigné parmi les membres suppléants du CSEE ou parmi des salariés sans mandat, il disposera d'un crédit d'heures de délégation de + 14H par mois, sans possibilité de report d'un mois sur l'autre ou de mutualisation avec d'autres RP.

Pour le bon fonctionnement du projet, le RP informe préalablement son manager de la prise de ses heures de délégation conformément au délai de planification du projet/de l'activité.

5. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (« CSEC »)

5.1 DUREE DU MANDAT

La durée des mandats des membres des CSEC est alignée sur celle des membres du CSEE.

5.2 BUREAU DU CSEC

Lors de la première réunion, le CSEC désigne :

- un secrétaire parmi ses membres élus titulaires ;
- un secrétaire adjoint, parmi ses membres élus titulaires en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- un trésorier et un trésorier adjoint parmi ses membres élus titulaires.

5.3 ATTRIBUTIONS

Conformément aux articles L.2316-1 et suivants du Code du travail, le CSEC exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

LD
M
41

Le CSEC est informé et consulté sur les projets importants concernant l'UES Capgemini en matière économique et financière, ainsi qu'en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il est seul consulté sur :

- les projets arrêtés au niveau de l'UES ne comportant pas de mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis, accompagné des documents relatifs au projet, est transmis aux CSEE ;
- les projets arrêtés au niveau de l'UES lorsque les mesures de mise en œuvre font l'objet d'une consultation spécifique au niveau de l'établissement ultérieurement ;
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies, ou aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité, ou les conditions de travail.

Prévu à l'article L.2316-20 du Code du travail, les projets arrêtés au niveau de l'UES comportant des mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, font l'objet d'une consultation conjointe entre le CSEC et les CSEE concernés.

Dans ce cadre, la Direction et le CSEC s'accordent à procéder à une consultation des CSEE concernés puis à une consultation du CSEC.

Un tableau en annexe récapitule ces points (Cf. Annexe 1).

5.4 FONCTIONNEMENT DU CSEC

5.4.1 Réunions du CSEC

Siègent aux réunions du CSEC :

- Les membres titulaires. Un suppléant assiste aux réunions en l'absence d'un titulaire.
- Le représentant syndical « titulaire » de chaque OS représentative au niveau de l'UES. Le RS « suppléant » assiste aux réunions en l'absence du RS titulaire de son OS.
- Le représentant de la Direction, assisté de 3 personnes.

5.4.2 Périodicité des réunions

Le CSEC se réunit au minimum 4 fois par an au siège sur convocation du Président dans le cadre de réunions ordinaires.

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande de la majorité de ses membres ou à l'initiative de son Président.

5.4.3 Organisation des réunions

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le Président et le Secrétaire (ou le Secrétaire adjoint du CSEC en cas d'absence ou d'indisponibilité du Secrétaire).

Toutefois, 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.

L'ordre du jour est adressé avec la convocation aux membres titulaires (élus et RS), et pour information, aux suppléants (élus et RS) par voie électronique, au moins 8 jours calendaires avant la date de la séance sauf circonstances exceptionnelles.

Chaque réunion peut être précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. Le temps passé en réunion préparatoire n'est pas imputé sur les heures de délégation.

A titre exceptionnel, il est possible d'avoir recours, avec l'accord du Président et du Secrétaire, à la visioconférence en cas d'impossibilité pour les intervenants de la Direction comme aux membres de l'instance et le cas échéant, les invités, de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion, à partir d'un site Capgemini équipé des moyens techniques nécessaires.

Les délibérations du CSEC sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire dans le mois suivant la réunion de l'instance. Une fois approuvé, le procès-verbal est inséré par la Direction sous l'intranet de l'UES afin de pouvoir être consulté par les salariés.

5.4.4 Règlement intérieur

Conformément aux dispositions légales, le CSEC se dote d'un règlement intérieur par le vote d'une résolution prise à la majorité de ses membres titulaires présents.

Le règlement intérieur précise ses modalités de fonctionnement ainsi que l'organisation interne de l'instance.

Ce règlement ne peut imposer à l'employeur des obligations non prévues par la loi sans son accord.

5.5 MOYENS

En tant qu'élus titulaires des CSEE, les membres du CSEC de l'UES Capgemini ne disposent pas en tant que tel d'un crédit d'heures de délégation. Ils utilisent le crédit d'heures octroyé en tant que membres du CSEE.

Le secrétaire du CSEC dispose de +70 heures de délégation mensuelles.

L'entreprise s'engage à verser annuellement au CSEC une subvention de 30.000 euros en complément des contributions versées par les CSEE.

La Direction met un bureau à la disposition du CSEC.

LD
41

5.6 COMMISSIONS

Le CSEC s'appuie, pour ses travaux, sur deux commissions chargées de préparer les délibérations du CSEC :

- Commission « santé, sécurité et conditions de travail » centrale (« CSSCT-C »)
- Commission « économique »

La Commission « économique » est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSEC et toute question dont elle est saisie par ce dernier.

Les membres de la Commission économique sont désignés par le CSEC parmi les membres élus titulaires et suppléants.

Chaque OS représentative dans l'UES peut désigner un RS à la Commission économique choisi parmi le RS « titulaire » ou « suppléant » au CSEC.

Le secrétaire du CSEC est membre de droit de cette Commission.

Cette commission se réunit au moins 2 fois par an.

6. LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRALE (« CSSCT-C »)

6.1 PERIMETRE

L'article L.2316-18 du Code du travail prévoit la constitution d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (« CSSCT-C »), au sein de chaque entreprise d'au moins 300 salariés. Au sein de l'UES Capgemini, le CSEC sera doté d'une CSSCT-C.

6.2 COMPOSITION

La « CSSCT-C », commission du CSE Central, comprend 15 membres, désignés parmi les membres titulaires et/ou suppléants du CSEC, dont au moins un issu de chaque périmètre de CSEE.

Trois membres de la CSSCT-C sont nécessairement membres titulaires du CSEC.

Le secrétaire de la CSSCT-C est choisi parmi les titulaires afin d'assurer la fluidité de l'information avec le CSEC.

Les membres sont désignés par le CSEC en réunion plénière par une résolution votée à la majorité des membres présents.

La durée des mandats est équivalente à celle des membres élus du CSEC.

La commission est présidée par le président du CSEC ou son représentant et peut se faire assister par des salariés appartenant à l'entreprise.

Le nom des membres de la CSSCT-C et leurs coordonnées professionnelles sont portées à la connaissance des salariés sur l'intranet de l'UES.

6.3 ATTRIBUTIONS

Les attributions des CSSCT-C s'exercent selon le sujet de la manière suivante :

- **Projet relevant de l'ensemble du périmètre de l'UES sans mesure d'adaptation spécifique et ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail :**
 - Présentation du projet simultanément au CSEC et à la CSSCT-C
 - Décision éventuelle du CSEC de recours à un expert à l'issue de la présentation du projet
 - Instruction du projet par la CSSCT-C
 - Le cas échéant, restitution du rapport complet de l'expert à la CSSCT-C
 - Transmission d'un projet d'avis de la CSSCT-C aux membres du CSEC (dont le Président) au plus tard 7 jours calendaires avant la réunion de recueil d'avis du CSEC
 - Présentation d'une synthèse du rapport de l'expert au CSEC et recueil d'avis du CSEC
 - Transmission de l'avis du CSEC et des documents aux CSEE

- **Projet relevant de l'ensemble du périmètre de l'UES Capgemini ou d'au moins deux CSEE et ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail avec des mesures d'adaptation spécifiques :**
 - Présentation du projet simultanément au CSEC et à la CSSCT-C
 - Décision éventuelle du CSEC de recours à un expert unique à l'issue de la présentation du projet
 - Réunion d'information-consultation des CSEE et CSSCT (spécifique à chaque périmètre de CSEE/CSSCT)
 - Instruction du projet par la CSSCT-C sur le projet dans son ensemble et CSSCT sur les points spécifiques à leurs CSEE
 - Le cas échéant, restitution du rapport complet de l'expert unique à la CSSCT-C et aux CSSCT des CSEE concernés sur la partie relative aux mesures d'adaptation spécifiques
 - Présentation d'une synthèse du rapport de l'expert aux CSEE concernés et recueil d'avis des CSEE sur la base du projet d'avis des CSSCT sur les mesures d'adaptation spécifiques et transmission au CSEC des avis des CSEE
 - Présentation d'une synthèse du rapport de l'expert au CSEC et recueil d'avis du CSEC sur la base du projet d'avis de la CSSCT-C transmis aux membres du CSEC (dont le Président) au plus tard 7 jours calendaires avant la réunion de recueil d'avis du CSEC.

Les sujets ouvrant droit au recours à expertise sont définis par le Code du travail.

- **Sujets/Projets relevant de l'ensemble du périmètre de l'UES Capgemini ou d'au moins deux CSEE et nécessitant une simple information**
 - Présentation du sujet / projet au CSEC ou à la CSSCT-C

6.4 FONCTIONNEMENT DE LA CSSCT-C

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le Secrétaire de la CSSCT-C.

La convocation accompagnée de l'ordre du jour sont transmis par courriel au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Sont invités aux réunions le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Le président de la CSSCT-C peut, sur son initiative, organiser des visioconférences ou conférences téléphoniques pour tout sujet d'information qu'il juge utile.

Un relevé de décisions de chaque réunion est établi par le Président de la CSSCT-C et mis en ligne sur Talent.

6.5 MOYENS

Les membres de la Commission titulaires au CSEC disposent d'un crédit d'heures de +7H/mois.

Les membres de la Commission suppléants au CSEC disposent d'un crédit d'heures de + 14H/mois.

Ces heures ne sont pas cumulables d'un mois sur l'autre et ne peuvent être réparties entre les membres de la CSSCT-C.

6.6 FORMATION

Les membres de la CSSCT-C bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions conformément à la loi pour une durée maximale de 5 jours, prise en charge par l'employeur.

Les formations, au choix du membre de la CSSCT, sont dispensées par des organismes agréés.

Cette formation s'impute sur le CFESS.

7. DISPOSITIONS COMMUNES AUX CSEE ET AU CSEC

7.1 EXPERTISES LEGALES

Les sujets ouvrant droit au recours à expertise sont définis par le Code du travail.

7.1.1 Recours à un expert dont le montant est supporté en tout ou partie par l'employeur

Compte tenu de l'organisation sociale prévue au sein de l'UES Capgemini et conformément aux dispositions légales applicables s'agissant des délais, le recours à l'expertise s'organise de la manière suivante :

- Projets relevant de l'UES en matière économique et financière et impliquant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail :

Seul le CSEC dispose de la faculté de recourir et de désigner un expert.

- Projets relevant de l'UES ou d'au moins deux établissements sans mesure d'adaptation spécifique par établissement :

Seul le CSEC dispose de la faculté de recourir et de désigner un expert.

- Projets donnant lieu à double consultation à savoir un projet relevant de l'UES ou d'au moins deux établissements avec des mesures d'adaptation spécifiques :

Seul le CSEC dispose de la faculté de recourir et de désigner un expert. Les CSEE peuvent demander à l'expert désigné par le CSEC, un complément sur les mesures d'adaptation spécifiques.

- Consultation pluri-annuelle du CSEE (ex : orientations stratégiques) pour lesquelles l'instance peut décider de recourir à un expert, financé en tout ou partie par l'entreprise

Dans le cadre des consultations pluriannuelles, une seule expertise aura lieu.

7.1.2 Délais et financement des expertises

Afin d'assurer le bon fonctionnement des consultations, le recours à l'expertise sera organisé et encadré selon les délais prévus dans les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, selon les consultations, le financement des expertises répond aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et dans le cadre d'une procédure d'information, l'entreprise prend en charge le recours éventuel à l'expertise au niveau du CSEC pour l'examen des comptes annuels, de la politique sociale des entités et les orientations stratégiques dans la limite d'un montant annuel de 60.000 euros TTC, révisé annuellement en fonction de l'évolution du taux de l'inflation.

7.2 DELAIS DE CONSULTATION

Le délai court à compter de la première date de communication du document d'information nécessaire à l'examen du projet :

- par mail ;
- ou de l'information de l'insertion par la Direction dans la BDES ;
- ou de remise en séance, aux membres de l'instance.

Aucun délai minimum n'est prévu pour rendre un avis. Sous réserve de la transmission de l'ensemble des informations nécessaires et de l'apport de réponses à l'ensemble des questions posées, l'instance peut rendre un avis à l'issue de la présentation du projet par la Direction.

Les délais de consultation maximum sont ceux précisés par la législation et la réglementation en vigueur.

8. LIBERTE DE CIRCULATION

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel (membres du CSEE et membres des ICRP) peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail si l'exercice du mandat le justifie (ex. : visite d'un travailleur de nuit), circuler librement dans l'entreprise sur les sites qui relèvent de leur périmètre de désignation.

Ils peuvent prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ni mettre en cause la sécurité des personnes visitées.

Afin de concilier la liberté de circulation des représentants du personnel et l'impératif de sécurité et de bonne marche de l'entreprise, les représentants du personnel devront s'adresser au Chef d'établissement / RRH ou Responsable sécurité compétent pour pouvoir accéder aux zones réglementées et sécurisées (ex. : zones confidentielles défense, zones sensibles, diffusions restreintes ou contraintes clients) conformément aux règles de sécurité de la zone.

En cas de difficulté, la Direction des Affaires Sociales pourra arbitrer.

9. DISPOSITIONS COMMUNES AUX MEMBRES DU CSEC, DES CSEE, DE LEURS COMMISSIONS CONVENTIONNELLES ET DES ICRP

9.1 REUNIONS INITIEES PAR LA DIRECTION

Le temps passé aux réunions initiées par la Direction du CSEC, des CSEE, des commissions conventionnelles prévues par le présent accord, et des ICRP est rémunéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

Le temps de trajet pour se rendre à une réunion initiée par la Direction est déclaré et rémunéré comme du temps de travail, et n'est pas décompté des heures de délégation.

Les frais éventuels de déplacements, d'hébergement et de restauration pour se rendre aux réunions initiées par la Direction sont pris en charge par la Direction, conformément aux règles en vigueur dans l'UES Capgemini.

Il en est de même pour les réunions préparatoires visées aux articles 2.7.3 ; 2.8.2.1 ; 3.7 et 5.4.3.

9.2 AUTRES REUNIONS

Le temps passé aux réunions initiées par les élus, en dehors de la présence de l'employeur, s'impute sur leur crédit d'heures de délégation.

Les parties s'accordent à ne pas considérer les temps de trajet nécessaires à la mission des membres visées à l'article 9.2 comme partie intégrante du crédit d'heures.

Les frais éventuels de déplacements, d'hébergement et de restauration en lien avec l'exercice de ces mandats sont pris en charge par la Direction, conformément aux règles en vigueur dans l'UES Capgemini.

10. DEVENIR DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ACTUELLES

10.1 TRANSFERT DE PATRIMOINE

Conformément aux dispositions légales, l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux d'entreprise, des DUP, des CHSCT et des instances communes négociées existant au 23 septembre 2017 sont transférés de plein droit et en pleine propriété au CSE.

Chaque Comité d'établissement décidera de l'affectation du patrimoine dont il dispose à destination d'un ou de plusieurs CSEE. Ce point sera prévu aux ordres du jour des réunions de mars et d'avril 2019. Chaque CE pourra recourir à l'expert-comptable de son choix.

Chaque CSEE décidera dans les meilleurs délais, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les anciens CE lors de leur dernière réunion, soit procéder à des affectations différentes.

Il en sera de même à l'égard du comité central d'entreprise pour le CSEC.

10.2 MOYENS DES COMITES D'ETABLISSEMENT ENTRE LE PREMIER TOUR ET L'EVENTUEL SECOND TOUR DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

En cas de second tour dans le cadre des élections du CSEE, afin d'éviter une carence durant un mois, les Parties conviennent du maintien des moyens des Comités d'établissements jusqu'à la mise en place définitive du CSEE.

10.3 SALARIES DES CE OU MIS A DISPOSITION DES CE

Les parties rappellent que la transformation du CE en CSEE d'une part, et du CCE en CSEC d'autre part, n'entraîne pas la suppression d'emploi de salariés des CE ou mis à disposition des CE par l'entreprise.

11. CLAUSE DE REEXAMEN

Les parties conviennent de se réunir en 2020, à la date anniversaire de la proclamation des résultats des élections professionnelles de 2019, pour faire un bilan de l'application des dispositions du présent accord et identifier, le cas échéant, les évolutions éventuelles à envisager dans le cadre de la négociation d'un avenant.

Chaque organisation syndicale représentative sera représentée à l'occasion de cette réunion par deux membres.

12. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à la date de proclamation des résultats des élections professionnelles de 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article 9 VII de l'ordonnance du 29 mars 2018, les stipulations des accords d'entreprise relatives aux Délégués du Personnel, aux CHSCT, aux Comités d'établissement et au Comité Central d'Entreprise cessent automatiquement de produire effet à compter du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel des CSE d'établissement. L'ensemble des usages, engagements unilatéraux et toutes pratiques antérieures au présent accord et qui traitent des thématiques évoquées dans le présent accord ne trouvent plus à s'appliquer.

13. REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant, dans le respect des dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Capgemini dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la publication de la loi ou du décret, ou de l'arrêté d'extension.

14. ADHESION DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Capgemini, non signataire, pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

15. DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues à l'article L.2261-10 du Code du travail.

La mise en œuvre de la procédure de dénonciation devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

16. FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le personnel de l'UES Capgemini sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par une communication diffusée par courriel.

Fait à Suresnes, le 11 janvier 2019

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

**Pour les sociétés de l'UES Caggemini
et dûment habilité**

Nom : Bruno DUMAS



**Pour la Fédération Communication, Conseil,
Culture (CFDT)**

Nom :

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom :

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom : Louis DUVAUX



Pour le syndicat national CGT Caggemini

Nom :

**Pour la Fédération des employés et Cadres CGT-
FO**

Nom : Eric GILLET



ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES ATTRIBUTIONS DU CSEC

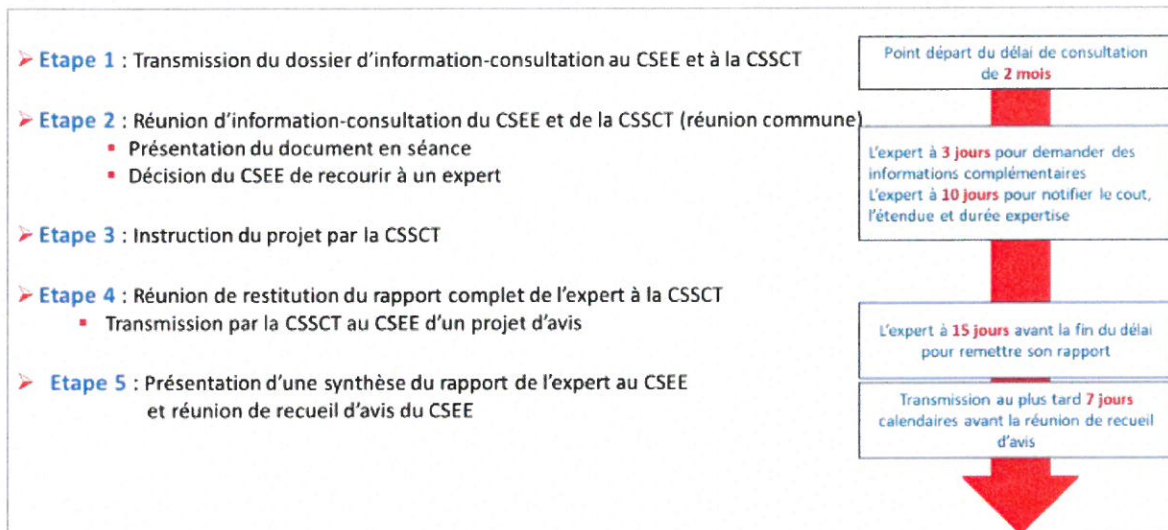
Les cas de consultation sont ceux définis par le Code du travail.

Projets	Instances à informer et / ou consulter
<p>Projet d'entreprise sans mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements</p> <p>Projet d'introduction de nouvelles technologies et d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail avec mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements</p>	<p>Consultation du CSEC Information postérieure des CSEE</p>
<p>Projet d'entreprise avec d'éventuelles mesures de mise en œuvre non encore définies</p>	<p>Consultation du CSEC Consultation postérieure des CSEE</p>
<p>Projet d'entreprise avec mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements</p>	<p>Consultation du / des CSEE concernées Consultation postérieure CSEC</p>

ANNEXE 2 : SCHEMAS RECAPITULATIFS PORTANT SUR L'ARTICULATION ENTRE « CSEE ET CSSCT, CSEE, CSSCT ET RP », « CSEC, CSSCT-C, CSEE ET CSSCT »

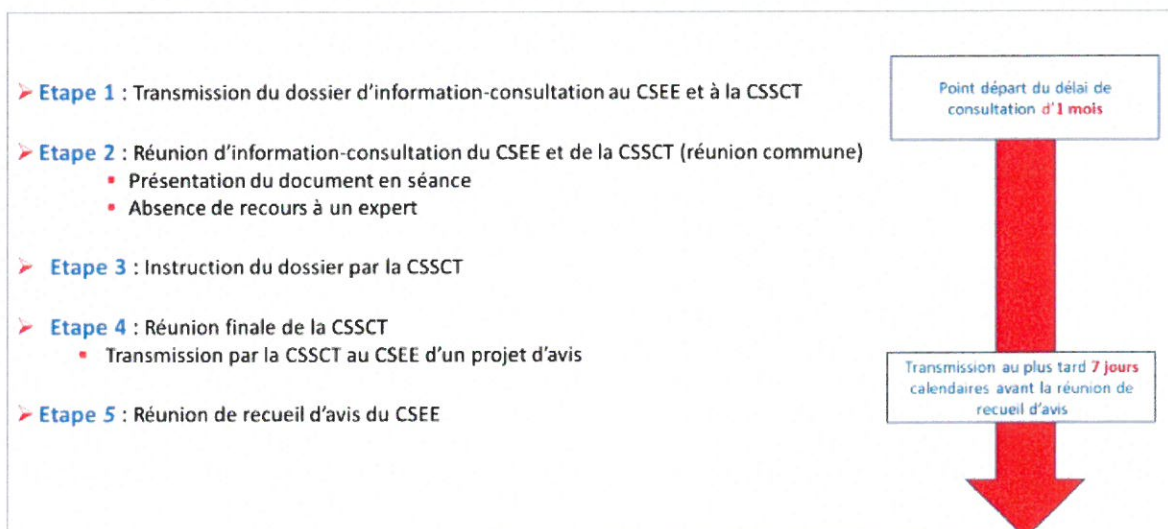
Projet relevant de l'ensemble du périmètre d'un CSEE et ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

Recours à une expertise



Projet relevant de l'ensemble du périmètre d'un CSEE et ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

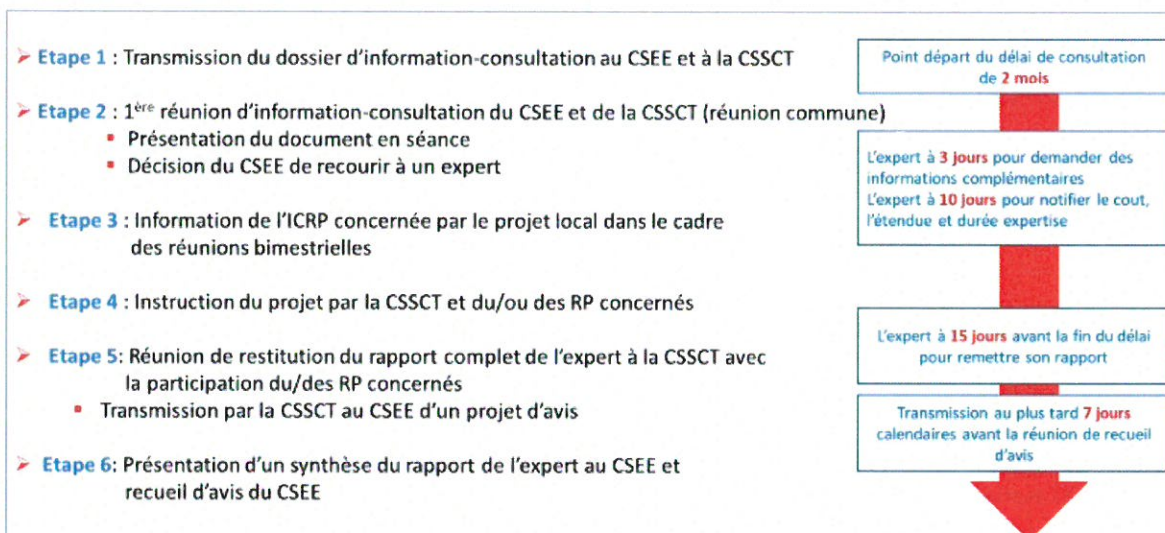
Sans expertise



Projet(s) local/locaux ayant un impact important sur la santé, la sécurité et le conditions de travail



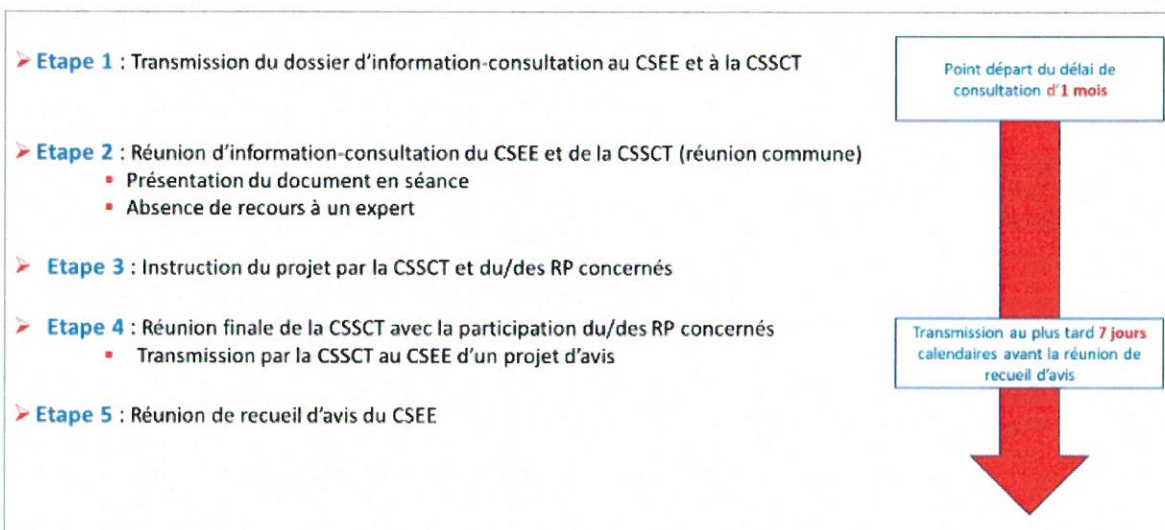
Recours à une expertise



Projet(s) local/locaux ayant un impact important sur la santé, la sécurité et le conditions de travail

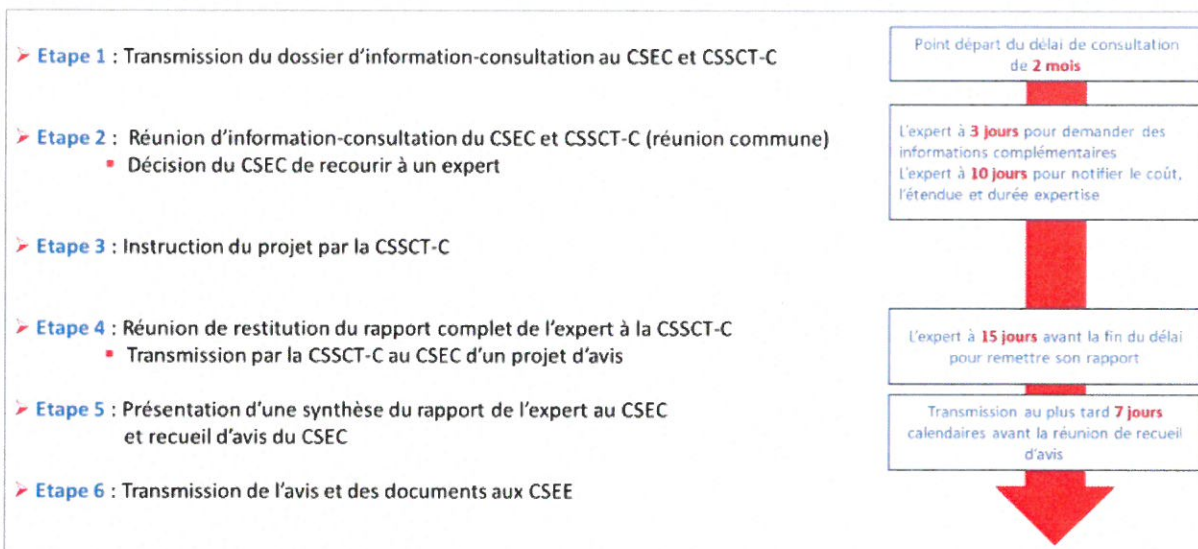


Sans expertise

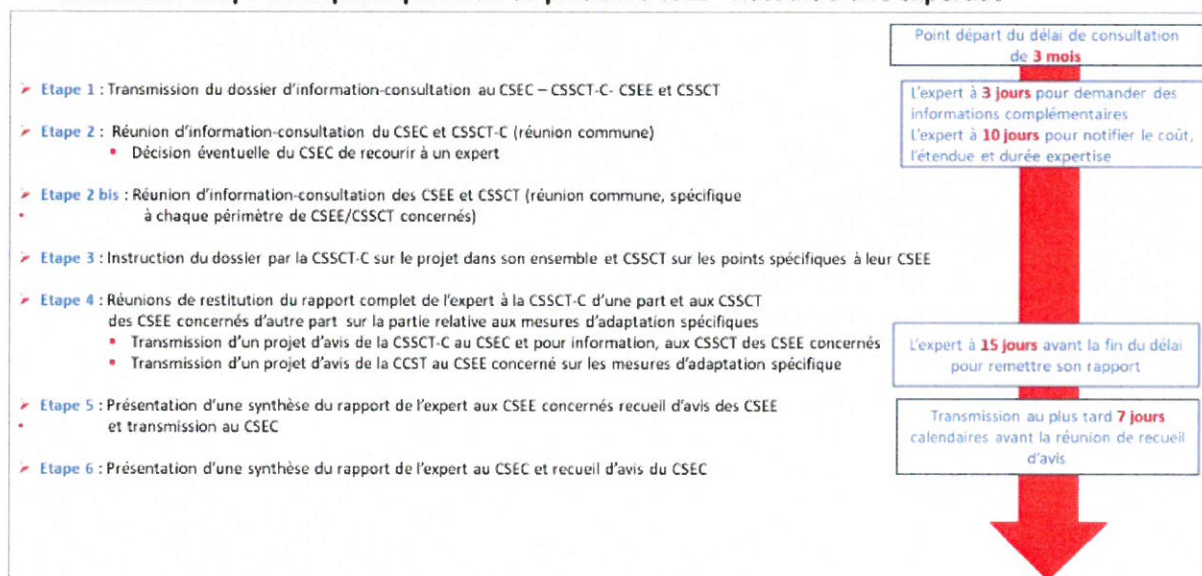


Handwritten signature and initials

Projet UES ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail
Pas de mesure d'adaptation spécifique au niveau d'un ou plusieurs CSEE – Recours à une expertise



Projet UES ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail
Mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs CSEE - Recours à une expertise



39 CD
 EC

